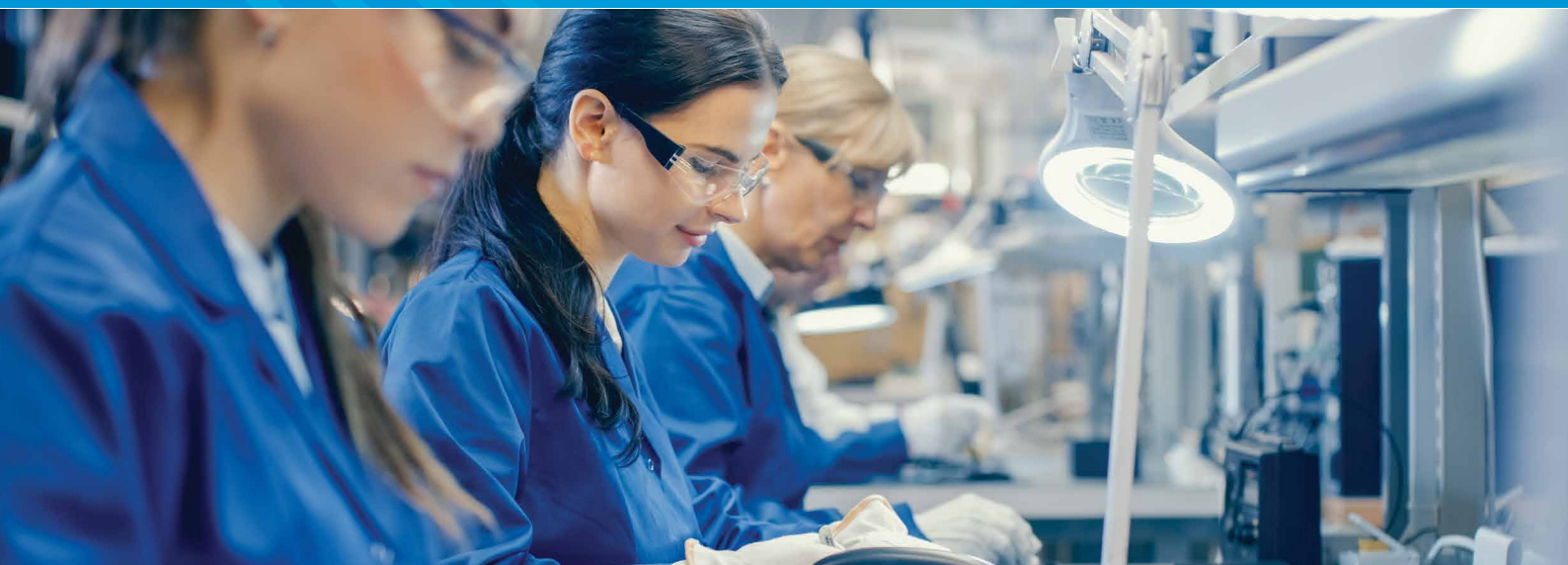




BEZPIECZEŃSTWO PRACY W POLSCE 2023

Dobrostan pracownika,
czyli wellbeing w pracy



SPIS TREŚCI

1	SŁOWO WSTĘPNE
2	KONTEKST ZAGADNIENIA ORAZ PODEJŚCIE METODOLOGICZNE
4	NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z BADANIA
6	CZĘŚĆ 1: WELLBEING W MIEJSCU PRACY
6	• Definicja wellbeingu
9	• Poziom wellbeingu
10	• Działania wellbeingowe w firmach
18	• Dyrektywa work-life balance i dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy
23	CZĘŚĆ 2: STRES W PRACY A WELLBEING
23	• Częstotliwość odczuwanego stresu
24	• Czynniki wpływające na stres i efektywność
30	CZĘŚĆ 3: PRACA ZDALNA A WELLBEING
30	• Wpływ pracy na życie prywatne – forma pracy
34	• Nowelizacja Kodeksu pracy w sprawie pracy zdalnej
39	CZĘŚĆ 4: BHP W MIEJSCU PRACY
39	• Praktyki przed rozpoczęciem pracy
42	• Bezpieczeństwo w miejscu pracy
43	• Odzież ochronna/robocza w miejscu pracy
45	CZĘŚĆ 5: DANE DEMOGRAFICZNE
45	• Pracownicy
47	• Pracodawcy
50	O KOALICJI BEZPIECZNI W PRACY

SŁOWO WSTĘPNE

Koalicja Bezpieczni w Pracy realizuje już 10. edycję badań dotyczących bezpieczeństwa w miejscu pracy. Na okrągłą rocznicę wybrany został temat wellbeingu, który dotychczas nie był szeroko poruszany przez jednostki specjalistycznie zajmujące się bezpieczeństwem i higieną pracy.

Wellbeing jest uwzględniony w przyjętej przez Organizację Narodów Zjednoczonych Agendzie 2030 obejmującej 17 celów zrównoważonego rozwoju¹. Cel numer trzy obejmuje Good Health and Well-Being, choć w polskich dokumentach mowa jest o dobrym zdrowiu i jakości życia. WHO określa wellbeing jako pozytywny stan doświadczany przez jednostki i społeczeństwa² i wskazuje, że – podobnie jak zdrowie – jest zasobem wpływającym na nasze codzienne życie i jest determinowany warunkami społecznymi, ekonomicznymi i środowiskowymi³. Trudność w rozumieniu pojęcia wellbeingu polega na tym, że w języku polskim słowo to jest różnie tłumaczone. We wspomnianej wcześniej Agendzie 2030 pojawia się tłumaczenie: „jakość życia” i „dobrobyt”. Jednocześnie w polskiej wersji mianem „dobrobytu” określa się to, co w oryginalnym dokumencie ujęte jest jako „prosperity”. Za najczęściej spotykane tłumaczenie należałoby uznać „dobrostan” psychiczny i fizyczny. W konsekwencji trudno jest zamknąć wellbeing w precyzyjnie określonych granicach znaczeniowych.

W tegorocznym badaniu postanowiliśmy zapytać zarówno pracowników, jak i pracodawców, jak rozumieją i definiują wellbeing. Najbardziej uderzające okazało się bardzo różne postrzeganie tego pojęcia przez obie grupy. Powstaje pytanie, jakie są przyczyny odmiennego rozumienia wellbeingu przez pracownika i pracodawcę. Różnice te mogą mieć przełożenie nie tylko na jakość wdrażanych przez pracodawców rozwiązań, lecz także w konsekwencji na samopoczucie pracownika. Warto więc zastanowić się, czy pracodawcy dobrze rozumieją potrzeby pracowników i co mogą zrobić, by efektywnie realizować działania w zakresie ich dobrostanu.

Wellbeing coraz częściej pojawia się także w dyskursie publicznym. Duży wpływ na to miały zmiany na rynku pracy spowodowane pandemią koronawirusa. Nasze badanie z 2020 r. „Wpływ pandemii koronawirusa na rynek pracy” pokazało, że co trzeci badany doświadczył uczucia lęku i niepokoju. Wśród 31 proc. pracowników pojawiły się zaburzenia nastroju. Analizując wellbeing w kontekście pracy, postanowiliśmy wziąć pod uwagę różne tryby pracy: zdalną, hybrydową i stacjonarną. Okazuje się, że dobrostan w pracy postrzegany jest różnie w zależności od tego, czy praca wykonywana jest poza firmą, częściowo poza nią czy stacjonarnie. Na rynku utrwała się trend związany z wprowadzaniem przez pracodawców pracy hybrydowej. Czy jednak jest to słuszny kierunek, jeśli wziąć pod uwagę wellbeing pracownika? Jak wygląda kwestia zorganizowania pracy i rozdzielenia sfery zawodowej od prywatnej? Jakie są wyzwania i jaki wpływ na stres związany z pracą mają nowe modele zatrudnienia?

Wdrożenie na stałe różnych form pracy – zdalnej i hybrydowej, nowa organizacja pracy, a także praktyki, które wykształciły się w ciągu 3 lat, spowodowały, że dobrostan w miejscu pracy stał się tematem ważnym również dla legislatora. W kwietniu 2023 r. w Polsce zaczęły obowiązywać nowe przepisy związane nie tylko ze sformalizowaniem pracy zdalnej w Kodeksie pracy, lecz także z wdrożeniem do porządku prawnego przepisów wynikających z dyrektyw unijnych: tzw. dyrektywy work-life balance⁴ oraz dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy⁵. W naszym badaniu sprawdziliśmy, czy są one znane pracownikom, czy pracodawcy wprowadzili odpowiednie regulacje w swoich firmach oraz jak te przepisy przekładają się, w opinii zarówno pracodawców, jak i pracowników, na ich dobrostan.

Lektura poniższego raportu pozwala przyrzeć się temu, co jest ważne dla dobrego samopoczucia w miejscu pracy z perspektywy obu grup, ale przede wszystkim stanowi ważny przyczynek do dyskusji na temat zdrowia psychicznego w pracy. Niniejszy dokument może być pomocny w opracowywaniu odpowiednich standardów – począwszy od dobrych praktyk i regulaminów w miejscu pracy, skończywszy na szerszym włączeniu aspektu psychologicznego do szkoleń BHP, a także nowych regulacji prawnych.



Marta Wojewnik

Przewodnicząca Koalicji Bezpieczni w Pracy
Dyrektor zarządzająca CWS Workwear

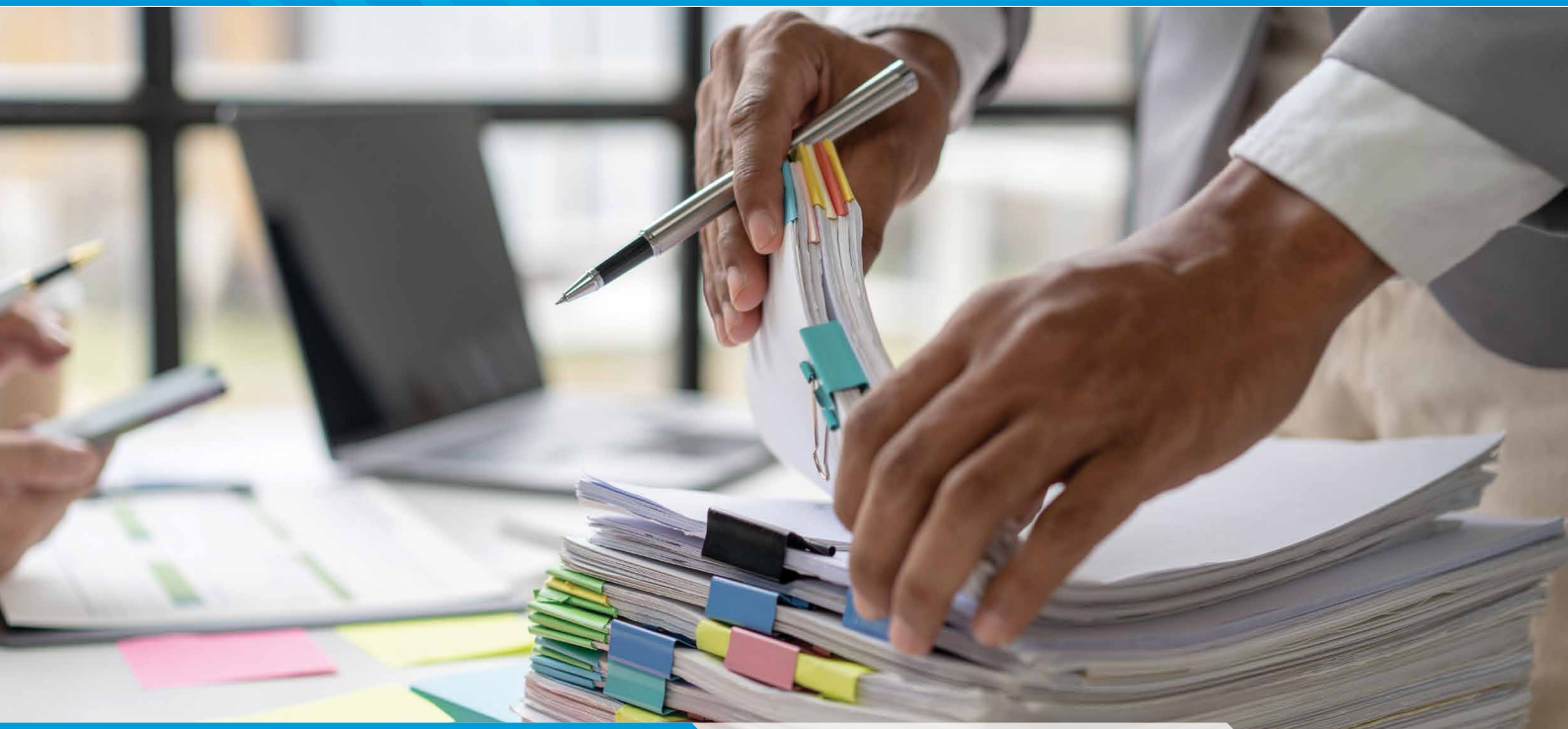
¹ <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/cele-zrownowazonego-rozwoju>

² <https://www.who.int/activities/promoting-well-being>

³ <https://www.who.int/publications/i/item/9789240038349>

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&qid=1692702295370>

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1152>



KONTEKST ZAGADNIENIA ORAZ PODEJŚCIE METODOLOGICZNE

Pojęcie wellbeingu jest bardzo szerokie, obejmuje bowiem takie zagadnienia, jak: poczucie szczęścia, zadowolenie z życia, satysfakcja z pełnionych ról społecznych, zaspokojenie potrzeb, poczucie sensu w życiu. O dobrostanie psychicznym mówimy w kontekście subiektywnych odczuć, które również mogą dotyczyć etyki czy polityki. Jak podaje Eurostat, czynniki, które wpływają na poziom wellbeingu, to m.in.: wiek, wykształcenie, sytuacja finansowa, ale również posiadanie dobrej pracy, warunki mieszkaniowe, relacje społeczne czy obywatelstwo. Nic więc dziwnego, że zmierzenie poziomu wellbeingu związanego z pracą jest pewnego rodzaju wyzwaniem badawczym.

Wpływ na dobrostan psychiczny pracowników w Polsce docelowo mogą wywierać regulacje prawne takie jak dyrektywa work-life balance, mająca na celu m.in. wprowadzenie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, czy dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, która ma zapewnić poczucie bezpieczeństwa i stabilności pracowników poprzez m.in. zobligowanie pracodawcy do przekazywania kluczowych informacji dotyczących zatrudnienia. Trzecią nowelizacją przepisów prawnych, mającą istotne znaczenie na dobrostan w miejscu pracy, są zmiany w Kodeksie pracy wprowadzające pracę zdalną.

W raporcie skoncentrowano się na zbadaniu perspektywy przedstawicieli pracowników i pracodawców w kontekście wellbeingu w pracy. Szukano podobieństw i różnic w postrzeganiu wellbeingu. Grupę pracodawców stanowiły osoby należące do kadry zarządzającej, pełniące funkcje członków zarządu, partnerów lub właścicieli firm. Z reprezentantami pracodawców (N=204) przeprowadzono wywiady telefoniczne (CATI). Grupę pracowników (N=1072) stanowiły osoby będące poza kadrami zarządzającą, zatrudnione w firmach dobranych na potrzeby badania w celu odzwierciedlenia struktury branż w polskiej gospodarce. Z pracownikami przeprowadzono wywiady online (CAWI) na panelu internetowym SW Panel. Badanie zostało przeprowadzone w dniach 16.06-3.07.2023 r. przez SW RESEARCH Agencję Badań Rynku i Opinii.

Co według obu tych grup, pracowników i pracodawców, wpływa na poczucie dobrostanu psychicznego w pracy? Czy są to działania podejmowane przez pracodawców, nowe regulacje prawne, a może atmosfera w miejscu pracy? Dla lepszego zrozumienia perspektywy respondentów w raporcie zaprezentowano także definicje wellbeingu stworzone przez badanych. Zbadano także, w jaki sposób różne formy zatrudnienia (stacjonarnie, hybrydowo, zdalnie lub jeszcze inaczej) mogą wpłynąć na wellbeing oraz jakie działania w tej kwestii są szczególnie cenione w zależności od formy zatrudnienia.

Raport dotyka także bezpośrednio zagadnień związanych z BHP w miejscu pracy w kontekście czynników psychospołecznych oraz analizuje wpływ działań BHP na wellbeing.



Elżbieta Rogowska

Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

V-ce Prezes
ds. Operacyjnych
w PW Krystian

KOMENTARZ EKSPERTA

Ostatnie lata przyniosły diametralne zmiany na rynku pracy – spowodowała je przede wszystkim pandemia koronawirusa. Pracownicy i pracodawcy musieli dynamicznie dostosowywać się do nowych warunków, związanych z organizacją pracy. W ciągu zaledwie trzech lat wykształciły się nowe praktyki w miejscach zatrudnienia. Wiele firm, a nawet całych branż, nie wróciło do wcześniejszego trybu pracy. Spowodowało to wyzwania, zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, nie tylko w kontekście logistycznym czy formalnym, lecz także w zakresie dobrostanu pracujących. Sytuacja ta wymogła na legislatorze sformalizowanie nowych form pracy, ale nie tylko. W czasie, gdy krystalizowały się nowe przepisy w zakresie prawa pracy i BHP w Polsce, jednocześnie trwały prace nad implementacją przepisów dyrektyw europejskich, które wiosną 2023 r. zostały wdrożone w naszym kraju. Zabrakło jednak poprzedzających je odpowiednich działań edukacyjnych i z naszego badania wynika, że w tym zakresie jest jeszcze bardzo wiele do zrobienia.

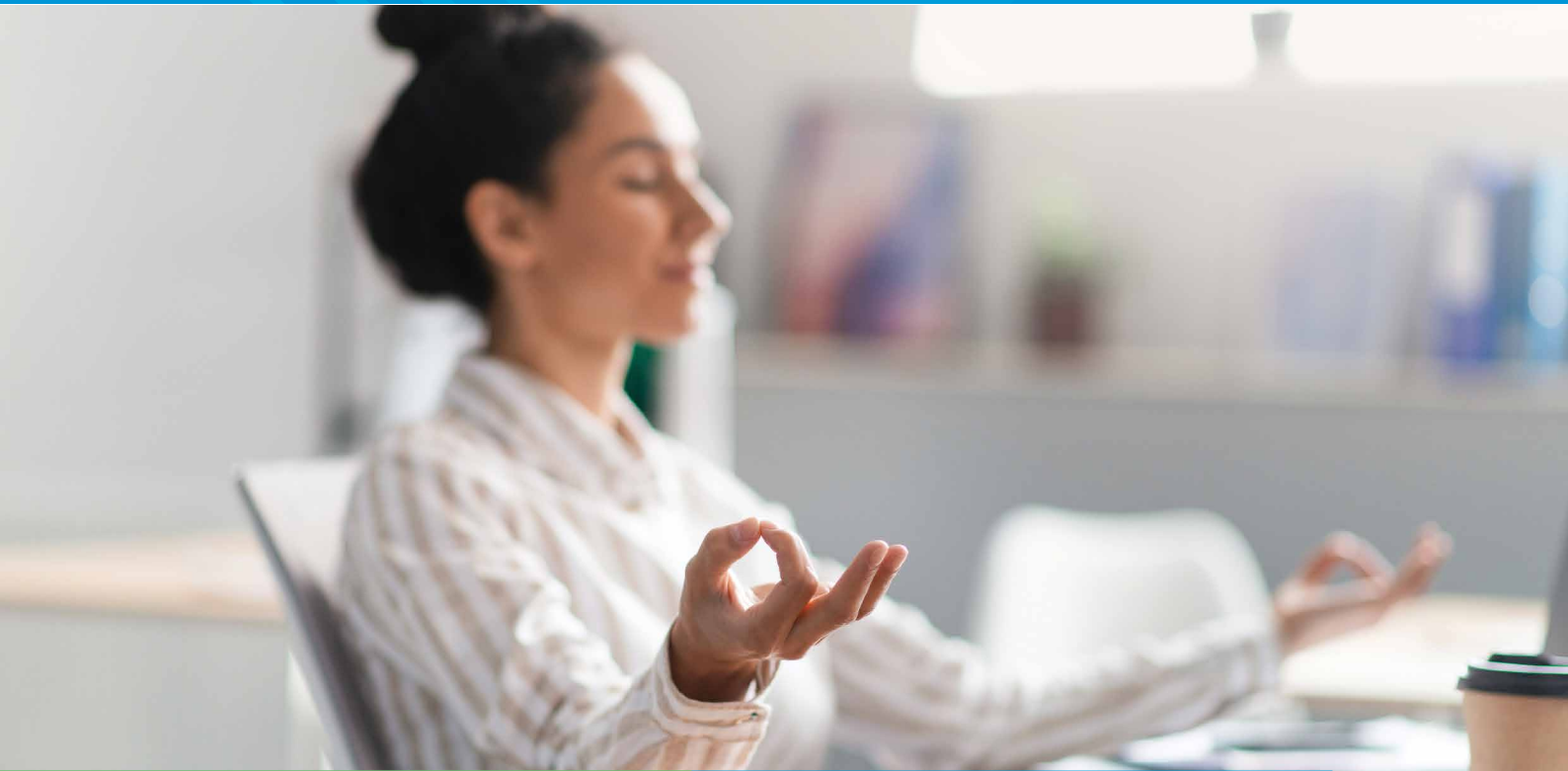


NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI Z BADANIA

- W ramach badania poprosiliśmy o podanie rozumienia słowa „wellbeing”. W definicjach tworzonych przez pracowników i pracodawców na potrzeby raportu ujawniły się odmienne filary znaczeniowe:
 - Pracownicy postrzegali wellbeing jako: brak stresu, wewnętrzny spokój, równowagę życiową.
 - Pracodawcy postrzegali wellbeing jako: dobre relacje międzyludzkie, realizację celów, poczucie satysfakcji
- Pracodawcy częściej spotykali się z pojęciem wellbeingu niż pracownicy (86 proc. vs 79 proc.). Ankietowani pracodawcy również lepiej oceniali swój poziom wellbeingu (63 proc.) niż ankietowani pracownicy (49 proc.).
- 35 proc. pracowników zadeklarowało, że w ich miejscu zatrudnienia dba się o dobrostan psychiczny, a kluczowym benefitem okazało się „docenianie przez pracodawców”.
- Ponad połowa ankietowanych pracodawców wspiera kulturę organizacyjną mającą wzmacniać dobrostan psychiczny pracowników (55 proc.).
- Prawie połowa (47 proc.) ankietowanych pracodawców (stan na lipiec 2023 r.) wdrożyła nowe zasady związane z nowelizacją Kodeksu pracy, wprowadzające zapisy tzw. dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy, 34 proc. jeszcze tego nie dokonało. Jeszcze mniej ankietowanych pracodawców (37 proc.) deklaruje wdrożenie nowych zasad związanych z nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzających zapisy tzw. dyrektywy work-life balance.
- Wśród wprowadzanych zmian w prawie pracownikom najbardziej znana jest dyrektywa work-life balance (63 proc.), a największy wpływ na wellbeing, w odczuciu zatrudnionych, przyniesie dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (64 proc.).
- Stresu w pracy często lub codziennie doświadcza 38 proc. ankietowanych pracowników i 40 proc. ankietowanych przedstawicieli pracodawców. Różnie, w zależności od modelu zatrudnienia, jest definiowane źródło stresu.
- Okazało się, że ankietowani pracownicy (dobrani na potrzeby badania tak, by odzwierciedlali zatrudnienie w poszczególnych branżach gospodarki) pracują głównie stacjonarnie (72 proc.). 18 proc. zatrudnionych wykonuje pracę w sposób hybrydowy, a 4 proc. pracuje wyłącznie zdalnie. Pozostałe 6 proc. wykonuje pracę w inny sposób np. w terenie/trasie/delegacji.
- Pracownicy zdalni (pracujący w 100 proc. w tym modelu) dostrzegają więcej pozytywnych niż negatywnych zmian wynikających z home office, a najbardziej cenią oszczędzanie czasu (63 proc.) i pieniędzy (56 proc.).

- Większość pracowników przeszło szkolenie BHP (80 proc.), jednak zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi nie należą do powszechnego elementu tego warsztatu (28 proc.).
- Ponad 60 proc. pracowników czuje się bezpiecznie w miejscu pracy, a 90 proc. respondentów wymieniło chociaż jedno działanie, które podejmuje ich pracodawca w celu zwiększenia poczucia bezpieczeństwa w pracy – najczęściej jest to szkolenie BHP (53 proc.).





CZĘŚĆ 1: WELLBEING W MIEJSCU PRACY

DEFINICJA WELLBEINGU

Uczestnicy badania zostali poproszeni o zdefiniowanie wellbeingu / dobrostanu psychofizycznego. Samodzielne podanie definicji wellbeingu przez badanych miało na celu sprawdzenie tego, jak to pojęcie rozumieją pracownicy, a jak pracodawcy oraz jakie skojarzenia przychodzą na myśl obu tym grupom.

Pracownicy

Zdecydowana większość pracowników spotkała się z pojęciem wellbeingu lub miała pewne wyobrażenie, czym on jest (79 proc.), mimo wszystko 20 proc. pracowników nie było w stanie samodzielnie zdefiniować tego pojęcia.

Definicje tworzone przez tę grupę były różnorodne, co wskazuje na trudność jednoznacznego wyjaśnienia znaczenia dobrostanu psychicznego. Najczęściej pojawiającymi się określeniami były: spokój w życiu, bez stresu (22 proc.) oraz zdrowie psychiczne, komfort psychiczny (20 proc.). Najrzadziej termin ten był utożsamiany z radzeniem sobie z wyzwaniami (1 proc.) oraz z cieszeniem się każdym dniem (1 proc.).

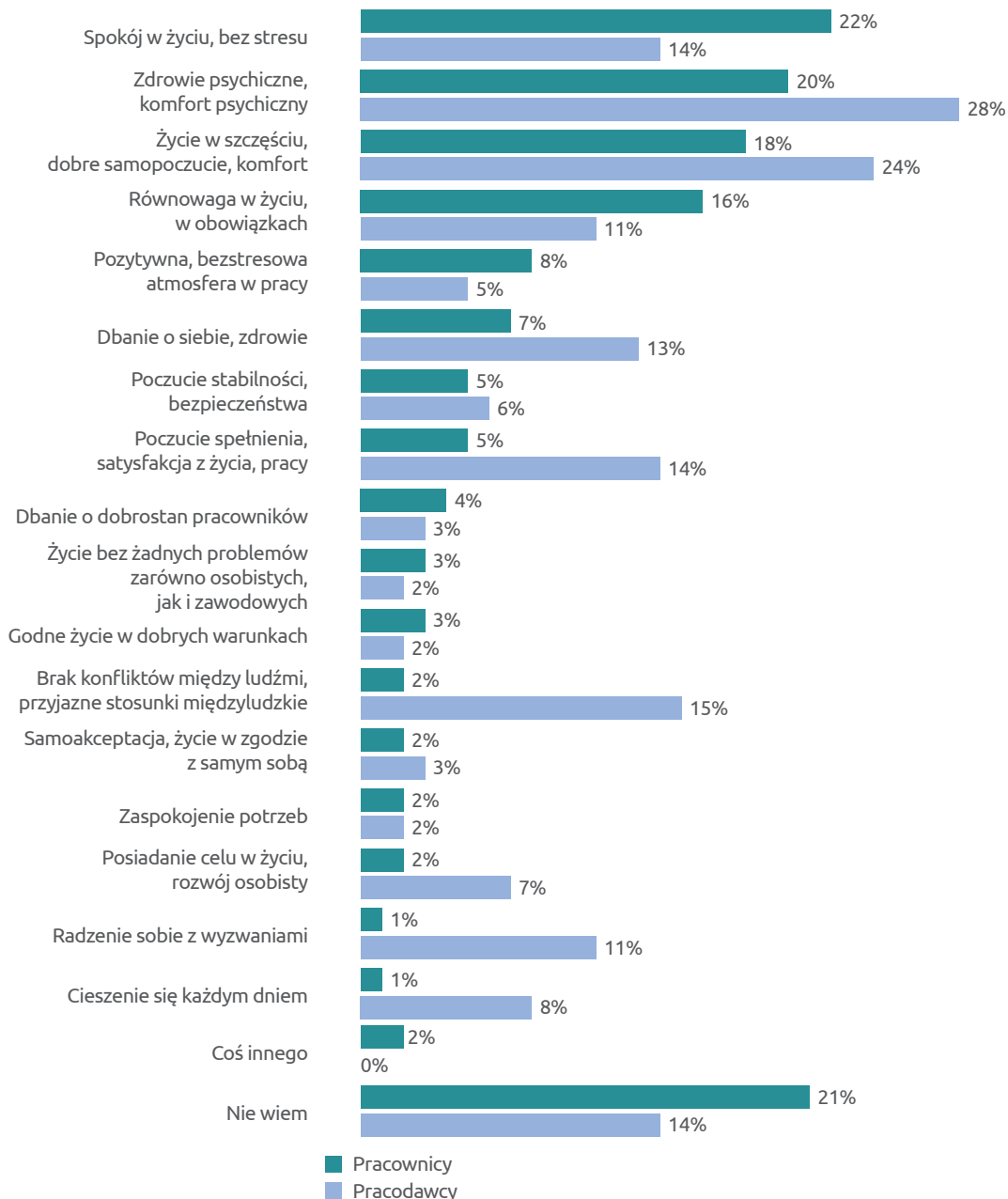
Pracodawcy

Pojęcie wellbeingu nie jest obce również pracodawcom – 86 proc. z nich potrafiło swoimi słowami określić znaczenie tego terminu. Najczęstszym skojarzeniem dobrostanu psychicznego było zdrowie psychiczne, komfort psychiczny (28 proc.) oraz życie w szczęściu, dobre samopoczucie, komfort (24 proc.). Najmniejsza część pracodawców termin ten utożsamiała z godnym życiem w dobrych warunkach, z życiem bez żadnych problemów oraz z zaspokojeniem potrzeb (2 proc.).

PRACOWNICY

PRACODAWCY

Wykres 1. Jak rozumiesz pojęcie „wellbeing” / „dobrostan psychiczny”? Co ono dla Ciebie oznacza?



Pracownicy i pracodawcy inaczej rozumieją pojęcie wellbeingu. Dla pracowników jest to przede wszystkim brak stresu, wewnętrzny spokój i równowaga w życiu... a dla pracodawców – dobre relacje międzyludzkie, realizacja celów i poczucie satysfakcji.

KOMENTARZ EKSPERTA

Wellbeing jest odmiennie postrzegany przez pracowników i pracodawców. Pracodawcy zorientowani są na wskaźniki odnoszące się do kapitału społecznego, podkreślają istotę poczucia spełnienia, rozwoju osobistego, posiadania celu i radzenia sobie z wyzwaniami. Ich zdaniem, niski poziom wellbeingu negatywnie wpływa na relacje międzyludzkie. Pracownicy natomiast skupiają się na odczuciach wewnętrznych, zdrowiu, łączeniu życia prywatnego z zawodowym i odnalezieniu wewnętrznej harmonii i spokoju. Według nich zagrożeniem dla dobrostanu psychicznego jest stres. Tak różne postrzeganie wellbeingu pokazuje, jak ważne jest wzajemne zrozumienie się obu grup, a także – prowadzenie właściwych działań komunikacyjnych, które pozwoliłyby na wypracowanie odpowiednich praktyk, służących zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.



Marta Wojewnik
 Przewodnicząca
 Koalicji Bezpieczni
 w Pracy
 Dyrektor
 zarządzająca
 CWS Workwear

POSTRZEGANIE WELLBEINGU

Pracownicy

„Dbanie o swoje zdrowie psychiczne, czyli planowanie czasu dla siebie, czasu na relaks. Próba znalezienia równowagi pomiędzy codziennymi stresowymi sytuacjami a czasem wyłącznie dla siebie.”

„Spełnienie psychiczne, możliwość odpoczynku psychicznego od codziennych zadań, relaks psychiczny, regeneracja oraz zarządzanie stresem w sposób pozytywny.”

„Równowaga w życiu, która sprawia, że nie jesteśmy przemęczeni, zmartwieni. Nie odczuwamy stanów depresyjnych.”

Pracodawcy

„Poczucie, że jestem w stanie wykorzystać swoje zdolności i potencjał, jednocześnie utrzymując zdrowe relacje i dobre zdrowie.”

„Zdolność cieszenia się codziennym życiem, utrzymania zdrowych relacji i radzenia sobie z wyzwaniami, które na mnie czekają.”

„Stan, w którym mogę osiągać swoje cele i czuć satysfakcję z mojej pracy i życia.”

POZIOM WELLBEINGU

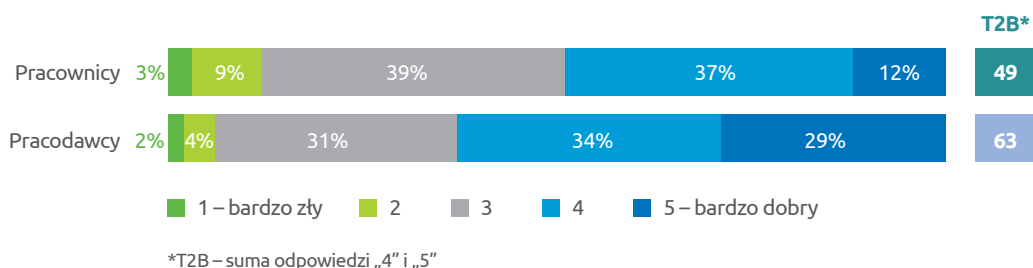
W celu wyciągnięcia uprawnionych wniosków i uspoźnienia pojęcia wellbeingu badanym została przytoczona definicja dobrostanu psychicznego, co umożliwiło każdej osobie biorącej udział w badaniu udzielenie odpowiedzi na dalsze pytania w sposób jednoznacznie zrozumiały.

Pracownicy vs pracodawcy

Ankietowani pracodawcy wyżej niż pracownicy oceniali swój wellbeing w miejscu pracy (pracodawcy 63 proc. vs pracownicy 49 proc.). Warto zwrócić uwagę, że odpowiedź „5 – bardzo dobry” wybrało o 17 pp. więcej pracodawców niż pracowników.

PRACOWNICY **PRACODAWCY**

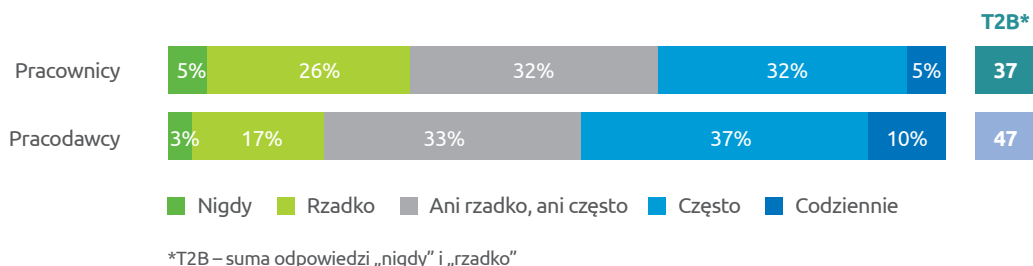
Wykres 2. Oceń swój wellbeing w pracy w skali od 1 do 5.



Badani zostali poproszeni o określenie częstotliwości myślenia o obowiązkach służbowych po pracy: 3 na 10 respondentów z tej grupy nigdy albo rzadko zaprzęta swoje myśli sprawami zawodowymi po godzinach pracy. Częściej robią to pracodawcy – często lub codziennie myśli o nich aż 47 proc.

PRACOWNICY **PRACODAWCY**

Wykres 3. Jak często po pracy myślisz o obowiązkach służbowych wbrew Twoim potrzebom?



KOMENTARZ EKSPERTA

Wyniki na pierwszy rzut oka są nieoczywiste – mogłoby się wydawać, że to kadra zarządzająca jest bardziej obciążona np. stresem i będzie niżej oceniać swój dobrostan. Jednak, jak się okazuje, to pracownicy – pomimo iż nie myślą tak często o pracy poza godzinami – deklarują niższy poziom wellbeingu. Pracodawcy lepiej oceniają swój dobrostan psychiczny, co może wynikać m. in. z większej świadomości i odporności na stres, a także nieprzenoszeniu stresów zawodowych na życie prywatne. Biorąc pod uwagę odpowiedzi pracodawców i pracowników, definiujące pojęcie dobrostanu psychicznego, można przyjąć, że pracownicy nie czują w pełni komfortu psychicznego. Co prawda w porównaniu z pracodawcami rzadziej myślą o obowiązkach służbowych po godzinach pracy, jednak to, że różnica jest tak niska, należy uznać za niepokojące. Dlatego warto, aby w ramach rozwoju proponować pracownikom szkolenia z zarządzania stresem czy budowania odporności.



Ewa Gawrysiak
Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy
Regional Manager
CEE w TenCate
Protective Fabrics

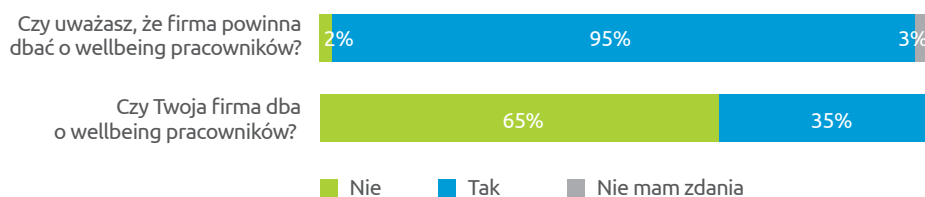
DZIAŁANIA WELLBEINGOWE W FIRMACH

Pracownicy

Prawie wszyscy przebadani pracownicy są zdania, że to firma powinna dbać o wellbeing pracowników (95 proc.), przy czym 35 proc. deklaruje, że ma to miejsce w ich miejscu zatrudnienia.

PRACOWNICY

Wykres 4. Dbanie o wellbeing w pracy

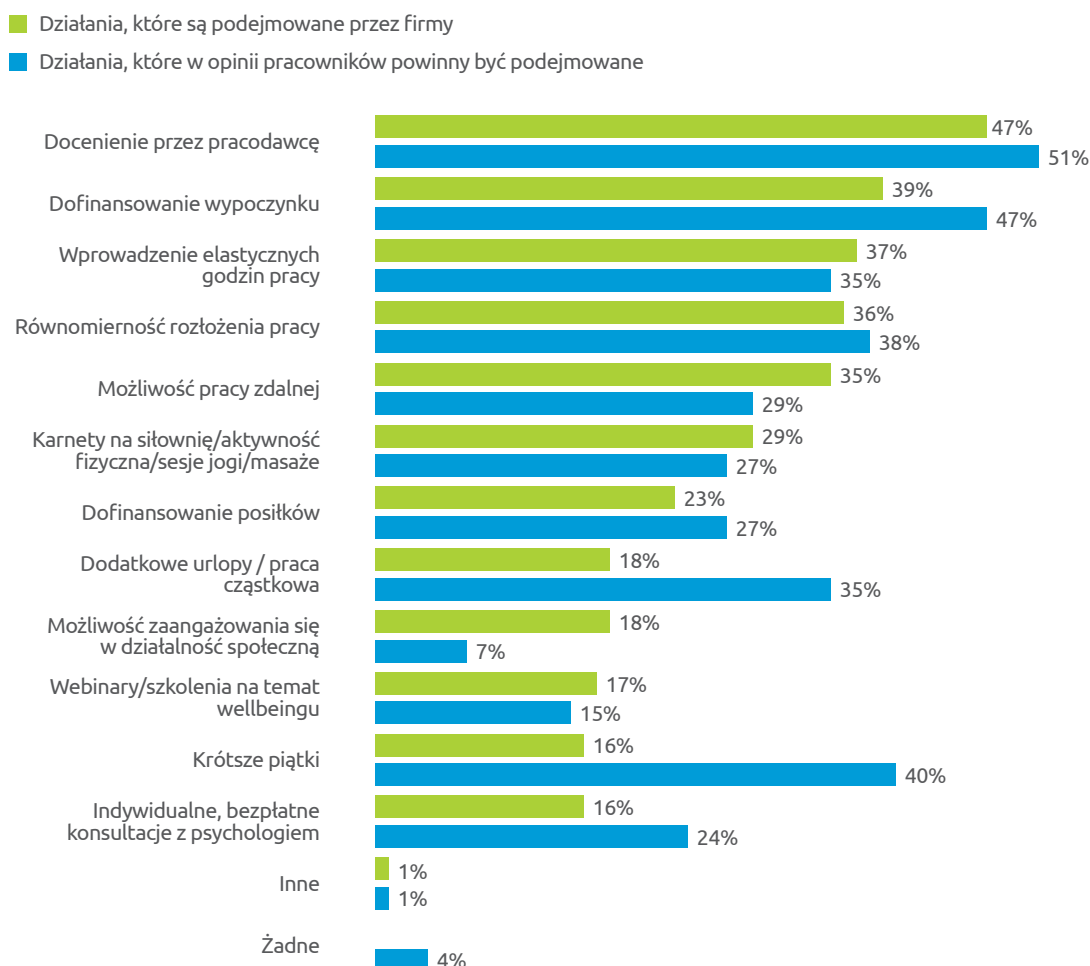


Pracownicy, u których w miejscu pracy nie podejmuje się działań mających polepszyć dobrostan psychiczny pracowników, w przeważającej liczbie uważają, że powinno się to zmienić (96 proc.), a najbardziej preferowaną formą takiej działalności byłoby: docenienie przez pracodawcę (51 proc.), dofinansowanie wypoczynku (47 proc.) oraz krótszy czas pracy w piątki (40 proc.). Najmniej pożądanym benefitem okazała się możliwość zaangażowania się w działalność społeczną (7 proc.) oraz webinary/szkolenia na temat wellbeingu (15 proc.).

Według pracowników, których firma podejmuje działania w kwestii dbania o wellbeing, najbardziej powszechne praktyki to: docenianie przez pracodawcę (47 proc.), dofinansowanie wypoczynku (39 proc.) oraz wprowadzenie elastycznych godzin pracy (37 proc.), a do najrzadziej spotykanych zaliczają się: krótsze piątki (16 proc.) oraz indywidualne, bezpłatne konsultacje z psychologiem (16 proc.).

PRACOWNICY

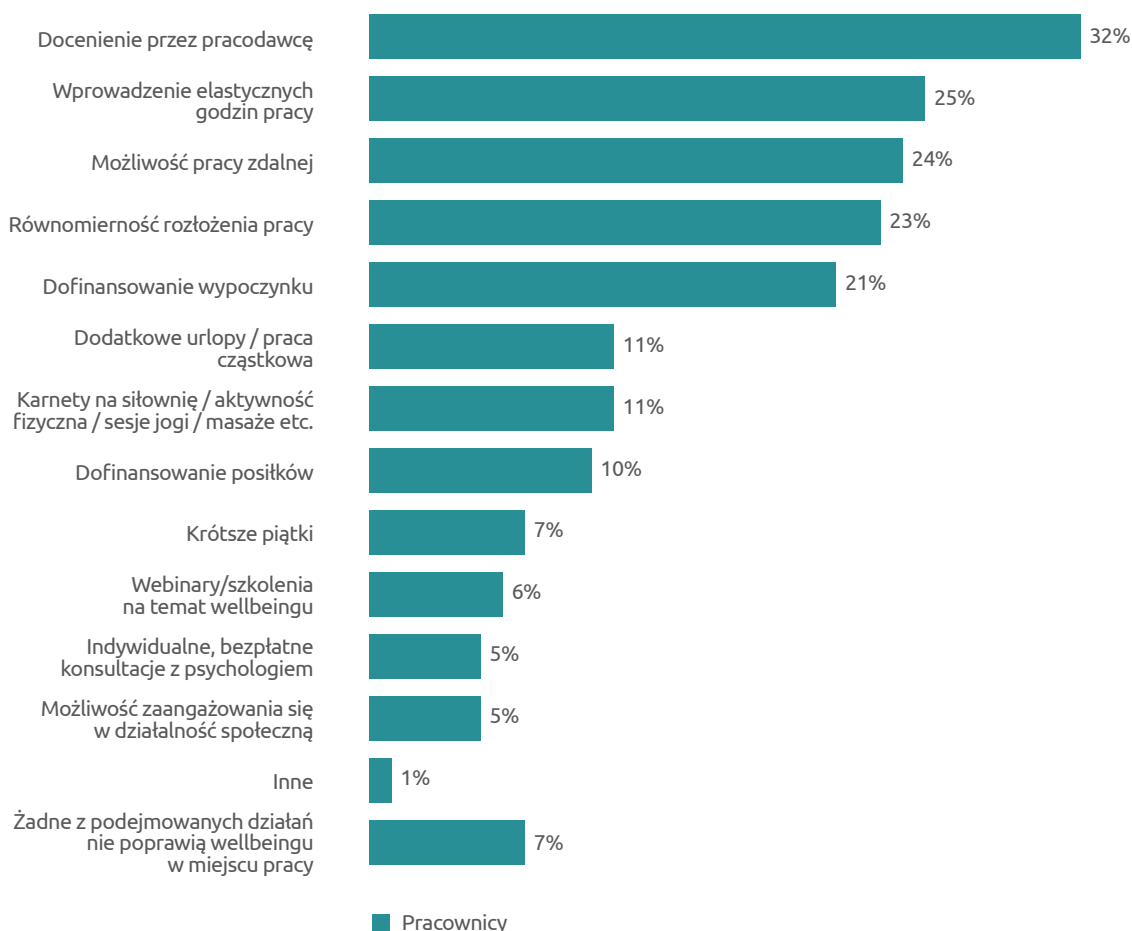
Wykres 5. Działania wellbeingowe w miejscu pracy



Grupa pracowników została poproszona również o wybranie tej aktywności, która w ich odczuciu w najlepszy sposób poprawia wellbeing / dobrostan psychiczny w miejscu pracy. Jak się okazało, najbardziej efektywną formą jest docenianie przez pracodawcę (32 proc.).

PRACOWNICY

Wykres 6. Które z podejmowanych działań według Ciebie w najlepszy sposób poprawia wellbeing w miejscu pracy?





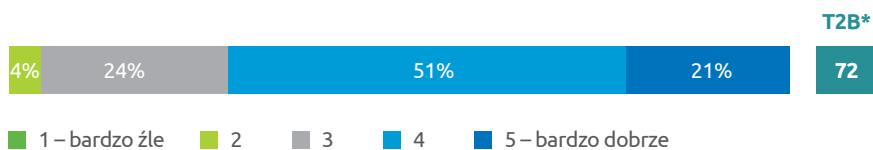
Elżbieta Rogowska
 Ekspertka Koalicji
 Bezpieczni w Pracy
 V-ce Prezes
 ds. operacyjnych
 w PW Krystian

KOMENTARZ EKSPERTA

Podczas gdy pracodawcy wprowadzają często bardzo angażujące lub kosztowne działania mające na celu poprawę wellbeingu pracowników, okazuje się, że „docenianie przez pracodawcę” zajmuje pierwsze miejsce zarówno jako najważniejsze działanie wellbeingowe, jakie może zostać wprowadzone w firmie (51 proc.), jak również jako najważniejsze działanie wellbeingowe w firmach, w których takie aktywności są prowadzone (47 proc.). Jednocześnie jest to najtańsze i teoretycznie najłatwiejsze narzędzie, którego 50 proc. firm nadal nie wykorzystuje. Teoretycznie najprostsze do zastosowania, gdyż bardzo wielu managerów nie potrafi dawać pozytywnego feedbacku oraz przekazywać swojego uznania dla pracy zespołu i konkretnych pracowników. To tylko dowodzi, że nieustanne szkolenie i wspieranie managerów w zakresie umiejętności interpersonalnych i inteligencji emocjonalnej może mieć niebagatelne przełożenie na ogólną atmosferę w miejscu pracy.

PRACOWNICY

Wykres 7. Jak oceniasz swoją firmę pod kątem dbania o wellbeing swoich pracowników?

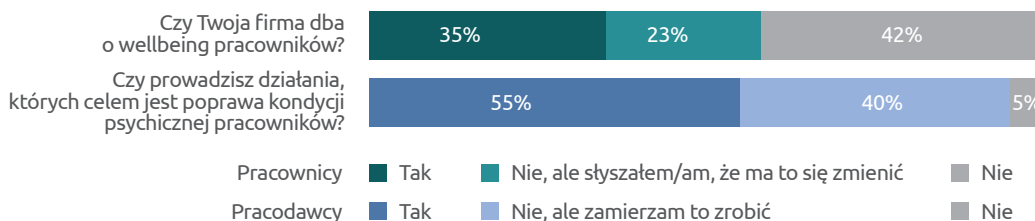


*T2B – suma odpowiedzi „4” i „5”

Deklaracje pracodawców: 55 proc. pracodawców prowadzi działania, których celem jest poprawa kondycji psychicznej pracowników, a 40 proc. przyznaje, że zamierza takie praktyki wdrożyć. Jednocześnie 23 proc. pracowników zadeklarowało brak takich praktyk w swoich firmach, ale przyznało, że słyszało, iż ma się to zmienić.

PRACOWNICY **PRACODAWCY**

Wykres 8. Dbanie o wellbeing w pracy - oczami pracowników i pracodawców



KOMENTARZ EKSPERTA

Pojęcie wellbeingu zaczęło być używane w kontekście pracy w latach 50. XX w. Współcześnie wellbeing jest uniwersalnym określeniem dotyczącym szeroko rozumianego dobrostanu pracownika. Problem z utrzymaniem dobrego samopoczucia wśród zespołu nasilił się podczas pandemii i pokazał, jak zaniedbywany jest ten obszar. Kiedyś, w czasach „słusznie minionych”, rozmawiałem z jednym z pracowników średniej firmy o systemie premiowym. Usłyszałem, że „za pieniądze” to on pracuje jeden dzień w miesiącu w dniu wypłaty, a w pozostałe dni dlatego, że mu się tu dobrze pracuje. Ma kolegów w zespole. Jest sprawiedliwie oceniany, a jak mu się zdarzy jakaś wpadka, to nikt nie rozpamiętuje tego po wsze czasy. Szef dostrzega jego sukces. Mój rozmówca wspominał, że jego pracodawca zauważył, że pracownicy rozpoczynający pracę na pierwszej zmianie często są bez śniadania. Pomimo kłopotów z systemem podatkowym w firmie zawsze rano wystawiony był kosz z kanapkami dla osób przychodzących na pierwszą zmianę. Pozostałe kanapki wędrowały do tych, którzy nie pracowali w systemie zmianowym. Nikt nie robił żadnej ewidencji, kanapek zawsze wystarczyło. W firmie wprawdzie funkcjonował fundusz socjalny, ale ograniczał się do wczasów pod gruszą. Pracownik jednak wiedział, że gdy zajdzie taka potrzeba, to firma mu pomoże. Jeżeli będzie potrzebny dzień wolny, to go dostanie nawet wtedy, gdy już nie ma urlopu, najwyżej odpracuje. Podejrzewam, że jego pracodawca nie zdawał sobie sprawy, że prowadzi właściwe działania w kwestii dbania o wellbeing.



Witold Polkowski

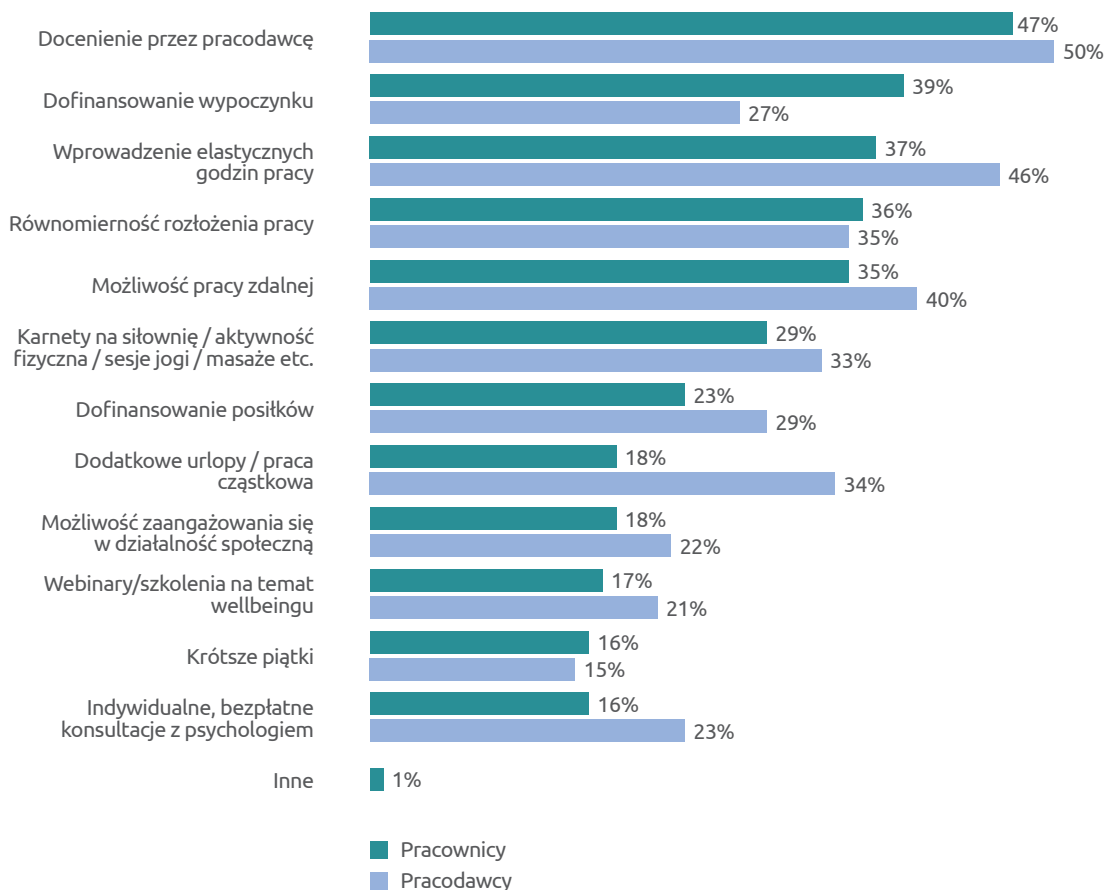
Ekspert BHP
 Pracodawcy RP

Według badań Gallupa, średni poziom zaangażowania pracowników w swoją pracę na świecie wynosi 15 proc., u nas wyniki kształtują się podobnie. Wielu pracowników jest niezaangażowanych (67 proc.) lub aktywnie niezaangażowanych (18 proc.). Niezaangażowani pracownicy to tacy, którzy wykonują swoją pracę bez entuzjazmu i pasji, a aktywnie niezaangażowani to tacy, którzy są niezadowoleni z pracy i mają negatywny wpływ na innych. Badania te pokazują, jak wiele jest do zrobienia, by pracownicy mieli satysfakcję ze swojej pracy, czuli się bezpiecznie i mogli liczyć na swojego pracodawcę.

Z prezentowanego raportu wynika, że 55 proc. pracodawców deklaruje prowadzenie działań, których celem jest poprawa kondycji psychicznej pracowników. To chyba jednak nie tylko o to chodzi. Pracownicy, którzy czują się dobrze w pracy, są bardziej lojalni, zmotywowani i skłonni do podejmowania dodatkowych zadań. Sprzyjać temu może system ocen oparty na sprawiedliwych kryteriach, promujący zaangażowanie. Pracownicy, którzy mają możliwość rozwijania swoich pasji, zainteresowań i umiejętności, są bardziej otwarci na nowe pomysły i rozwiązania, a pracownicy dumni ze swojej pracy i organizacji są lepszymi ambasadorami marki. Aby ten stan osiągnąć, pracodawcy powinni przeanalizować potrzeby swoich pracowników, a proces komunikacji powinien być prowadzony stale. Nie ma nic gorszego jak prowadzenie działań, które nie są akceptowane przez pracowników, a służą jedynie promocji samego pracodawcy. Kluczem do efektywności stosowanych programów jest zatem długofalowe podejście i właściwe rozeznanie potrzeb.

PRACOWNICY **PRACODAWCY**

Wykres 9. Jakie działania w kwestii dbania o wellbeing pracowników podejmuje Twoja firma? / Jakie działania z zakresu poprawy kondycji wellbeingu pracowników podejmujesz?

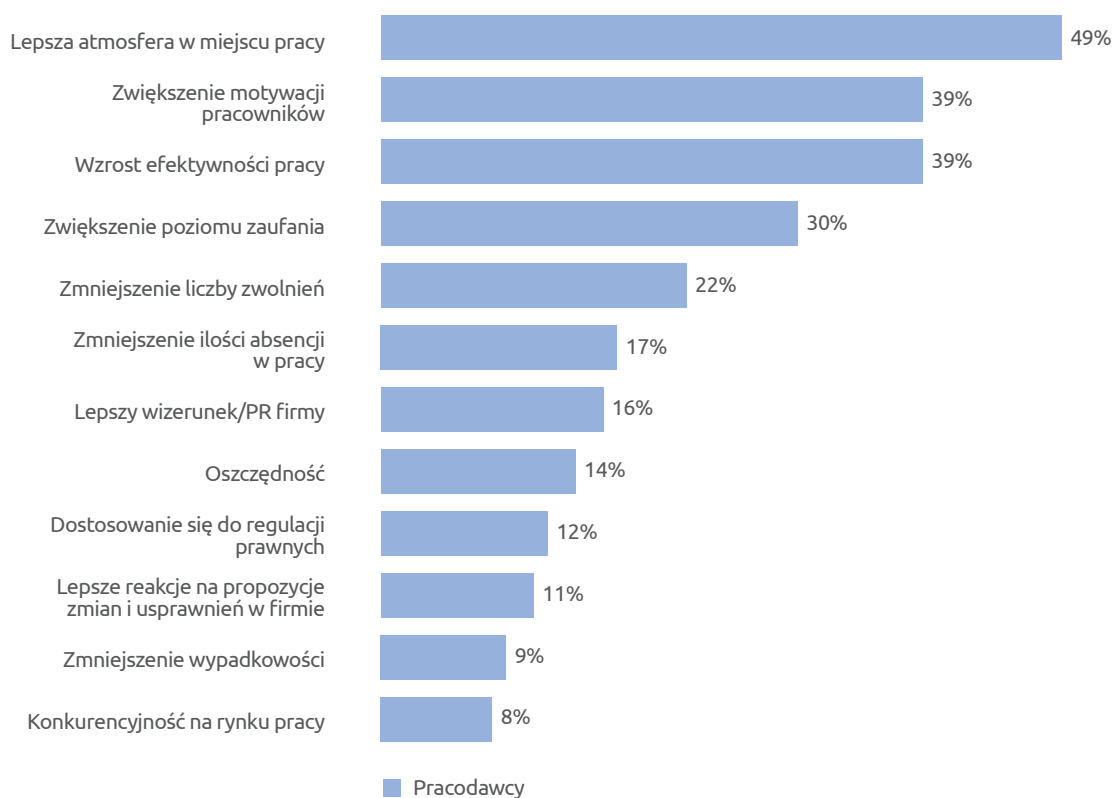


Docenienie przez pracodawcę, dofinansowanie wypoczynku i krótsze piątki, to działania wellbeingowe, których najczęściej oczekują pracownicy.

Pracodawcy, którzy podejmują trud poprawy dobrostanu psychicznego zatrudnianych przez siebie osób, czynią to głównie poprzez docenianie pracowników (50 proc.), wprowadzenie elastycznych godzin pracy (46 proc.) oraz umożliwienie pracy zdalnej (40 proc.). Ich głównym celem jest chęć polepszenia atmosfery w miejscu pracy (49 proc.), zwiększenie motywacji pracowników (39 proc.) oraz wzrost efektywności pracy (39 proc.). Podejmując kroki mające polepszyć wellbeing pracowników, pracodawcy raczej nie kierują się konkurencyjnością na rynku pracy (8 proc.) ani zmniejszeniem wypadkowości (9 proc.).

PRACODAWCY

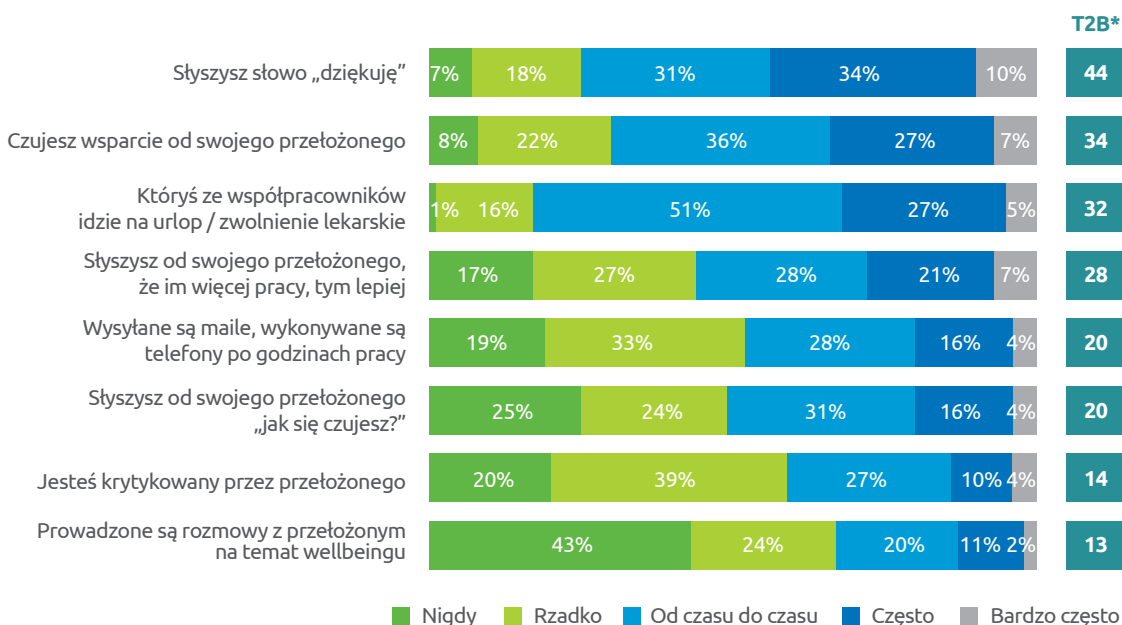
Wykres 10. Jaki jest Twój główny cel wprowadzania działań wellbeingowych w miejscu pracy?



Okazuje się, że rozmowy z przełożonym na temat wellbeingu należą do rzadkości, a jedynie 2 na 10 pracowników słyszy od swojego przełożonego pytanie „jak się czujesz?”. Nieco lepiej dzieje się w przypadku odczuwanego wsparcia, ponieważ 34 proc. pracowników otrzymuje taką pomoc często lub bardzo często. Blisko 60 proc. osób zatrudnionych rzadko albo nigdy nie jest krytykowanych przez przełożonego, a „dziękuję” w miejscu pracy słyszy 44 proc. respondentów. Z badań wynika, że przełożeni raczej nie komunikują się z podwładnym po godzinach, a maile w tym czasie nie są czymś nagminnym.

PRACOWNICY

Wykres 11. Jak często w Twoim miejscu pracy:



*T2B – suma odpowiedzi „często” i „bardzo często”



Marta Wojewnik
Przewodnicząca Koalicji Bezpieczni w Pracy
Dyrektor zarządzająca CWS Workwear

KOMENTARZ EKSPERTA

Podsumowując kwestie związane z działaniami wellbeingowymi wdrażanymi przez firmy, można dostrzec znaczenie doceniania przez pracodawcę, które ujawniło się w dwóch badanych grupach. Świadczy to o istotnym wpływie osób zajmujących kierownicze stanowiska. Nasuwa się jednak pytanie, czy są one świadome znaczenia swojej postawy i, co ważniejsze, czy wiedzą, jak w pozytywny sposób to wykorzystać, jakie środki i narzędzia motywacyjne zastosować. Tylko 13 proc. pracodawców rozmawia ze swoimi pracownikami na temat wellbeingu. Jednocześnie wyraźnie widać, że pracodawcy, którzy dbają o dobrostan pracownika, mogą wiele zyskać. Wdzięczność i dbanie o samopoczucie pracownika są w miejscu pracy równie ważne jak wynagrodzenie. Cieszy, że docenianie czy słowo „dziękuję” to częste zjawiska. Jednak na dobrostan psychiczny oraz dobrą atmosferę w pracy wpływa wiele czynników, które dalej nie mają szerokiego odzwierciedlenia w rzeczywistości – np. pytanie o samopoczucie pracownika lub rozmowy na temat wellbeingu. Próba zrozumienia potrzeb pracowników już tworzy podstawy psychicznego komfortu, gdyż pracodawcy w ten sposób mogą okazywać prawdziwe zainteresowanie pracownikiem. Z kolei uzyskane odpowiedzi mogłyby być cenną wskazówką dla pracodawców i realnie odzwierciedlać potrzeby pracowników, umożliwiając wprowadzanie najbardziej pożądanych działań w firmach.

DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE I DYREKTYWA W SPRAWIE PRZEJRZYSTYCH I PRZEWIDYWALNYCH WARUNKÓW PRACY

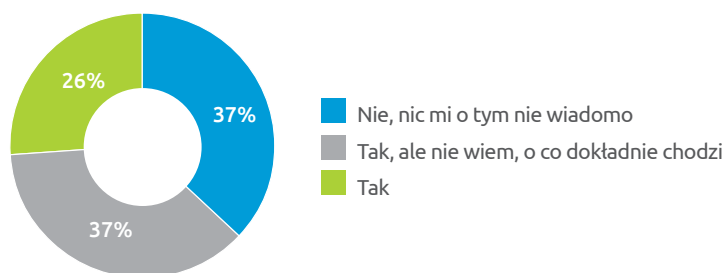
Pracownicy

Dyrektywa work-life balance

O dyrektywie work-life balance służyło 63 proc. pracowników, przy czym aż 37 proc. nie zna szczegółów. Wśród respondentów zaznajomionych z tematem dyrektywy najczęściej służyło o urlopie ojcowskim (84 proc.) oraz o dniu wolnym z powodu siły wyższej (70 proc.).

PRACOWNICY

Wykres 12. Czy służyłeś/aś o dyrektywie work-life balance (w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów)?

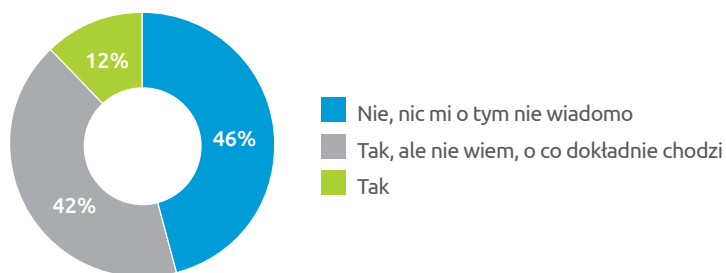


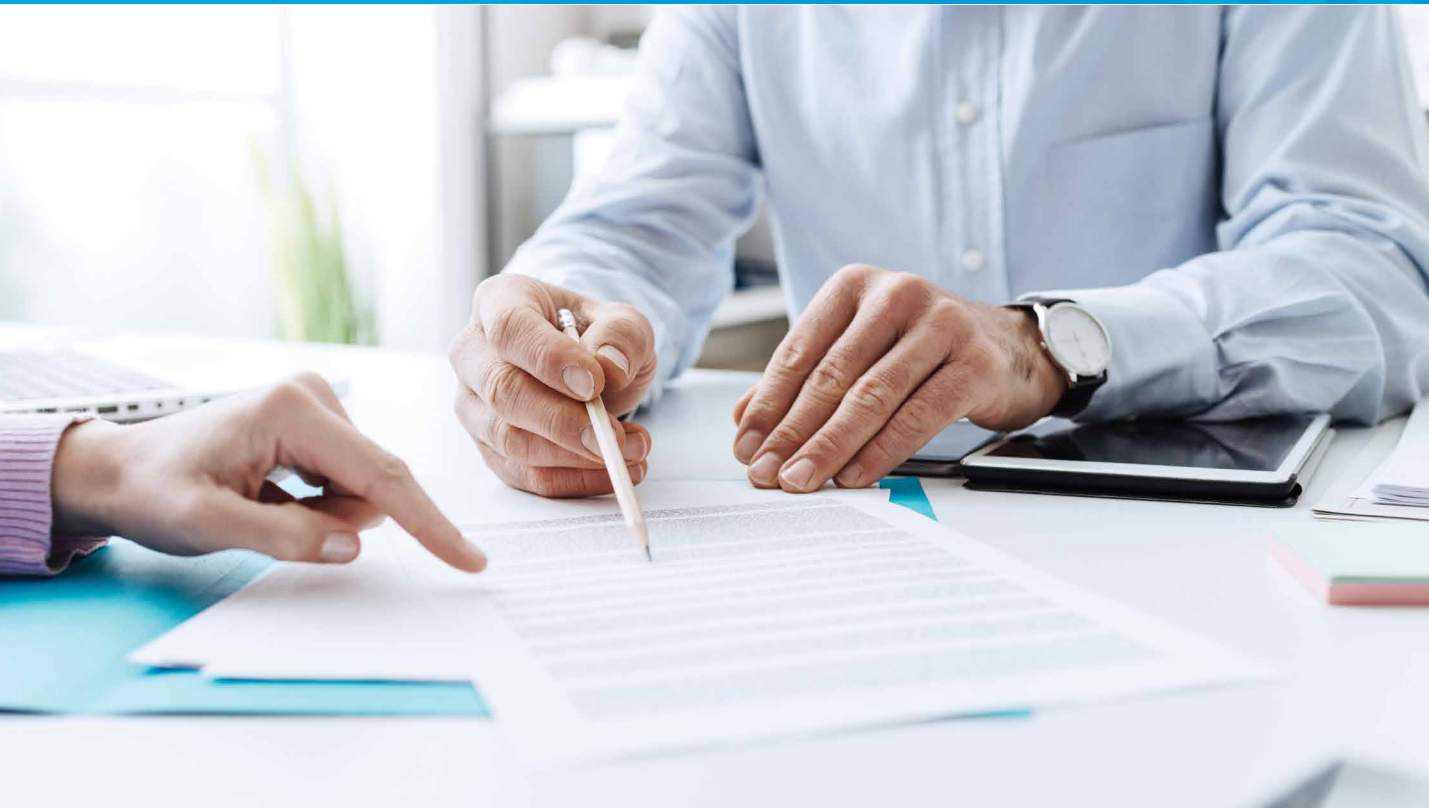
Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy

Dyrektywa odnosząca się do przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy jest mniej znana w gronie pracowników – 46 proc. respondentów nic o tym dokumencie nie służyło. Respondenci wspominając o wellbeingu, podkreślali dużą rolę życiowego balansu, co może wyjaśniać lepszą znajomość dyrektywy work-life balance (63 proc.).

PRACOWNICY

Wykres 13. Czy służyłeś/aś o dyrektywie w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy?



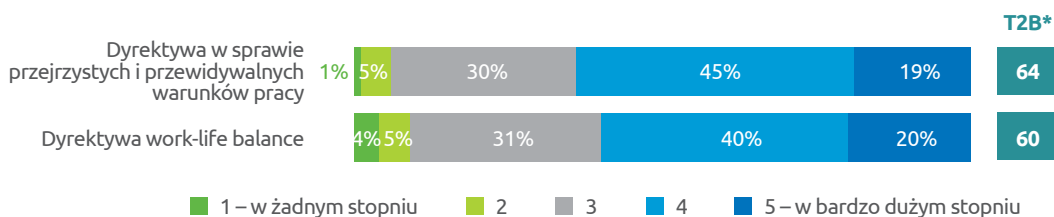


Pracownicy zaznajomieni z dyrektywą w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy wydają się więcej wiedzieć o poszczególnych, wynikających z niej zmianach, niż miało to miejsce w przypadku dyrektywy dotyczącej work-life balance. 6 z 7 obszarów otrzymało wynik nie mniejszy niż 73 proc. przy odpowiedzi „tak, wiedziałem/am o tym”, a największym poziomem rozpoznania cieszy się zobowiązanie do przekazania informacji o wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu (85 proc.) oraz o przysługujących pracownikowi przerwach w pracy (84 proc.).

Odnosnie do wpływu obu dyrektyw na dobrostan psychiczny w miejscu pracy, to zdaniem pracowników mających wcześniej styczność z informacjami na temat nowelizacji Kodeksu pracy zauważają, że większe oddziaływanie na wellbeing będzie miała dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy. Co prawda różnica wynosi 4 pp., jednak zważywszy na to, że dyrektywa work-life balance jest znana szerszemu gronu zatrudnionych oraz że wellbeing utożsamiany jest właśnie z balansem tych dwóch sfer: prywatnej i zawodowej, można zastanowić się, czy takich właśnie zmian dotyczących zachowania równowagi życiowej oczekiwali pracownicy.

PRACOWNICY

Wykres 14. W jakim stopniu poniższe kwestie wpłyną na Twój wellbeing / dobrostan psychiczny w pracy? Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w żadnym stopniu”, a 5 „w bardzo dużym stopniu”.



*T2B – suma odpowiedzi „4” i „5”

KOMENTARZ EKSPERTA

W ciągu ostatnich kilku lat rynek pracy zmienił się pod wieloma względami – również, a nawet przede wszystkim, pod względem przepisów dotyczących pracy. Co ważne, wpłynęła na to nie tylko pandemia, a co za tym idzie praca zdalna, choć to właśnie ona w zdecydowanym stopniu stała się akceleratorem wielu zmian. Po czasie odizolowania i wyobcowania, zwiększyła się nasza świadomość w zakresie dobrostanu psychicznego. Dzięki dyrektywom europejskim pracownicy zyskali nowe możliwości w kwestii oddzielania życia prywatnego od zawodowego. Edukacja na ten temat w miejscach pracy jest szczególnie ważna – tym bardziej, że – jak alarmuje WHO – do 2030 r. depresja może być najczęściej występującą chorobą.



Ewa Gawrysiak
Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy
Regional Manager
CEE w TenCate
Protective Fabrics

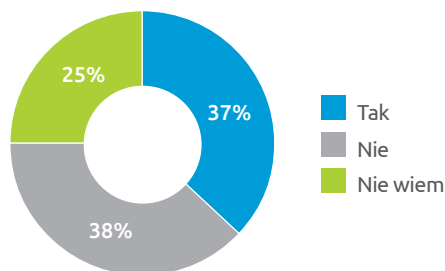
Pracodawcy

Dyrektywa work-life balance

Nowe zasady związane z nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzające zapisy tzw. dyrektywy work-life balance wprowadziło do lipca 2023 r. 37 proc. pracodawców. Jednocześnie 37 proc. zatrudnionych nie słyszało o tej dyrektywie, a 38 proc. pracodawców przyznało, że nowelizacje te nie zostały wdrożone w życie firmy.

PRACODAWCY

Wykres 15. Czy w Twojej firmie wprowadzono nowe zasady związane z nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzające zapisy tzw. dyrektywy work-life balance?



Pracownicy uzyskali dodatkowe możliwości oddzielenia życia prywatnego od zawodowego, dzięki nowym przepisom Kodeksu Pracy.

Jednocześnie aż 38 proc. pracodawców przyznało, że w ciągu trzech miesięcy od wejścia przepisów w życie, jeszcze nie wdrożyło ich w firmach.

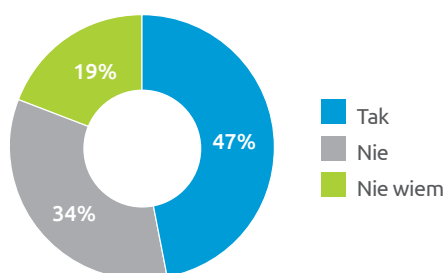


Dyrektywa w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy

Prawie połowa pracodawców wdrożyła nowe zasady związane z nowelizacją Kodeksu pracy, wprowadzające zapisy tzw. dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (47 proc.), a jednocześnie prawie taki sam odsetek pracowników nic o tym nie wie (46 proc.). Może to wynikać ze wspomianej wcześniej przyczyny: pracownicy zainteresowani są kwestiami dotyczącymi zachowania równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym. Porównanie obu dyrektyw pokazuje, że zmiany wynikające z nowelizacji Kodeksu pracy w kontekście work-life balance wdrożyło o 10 pp. mniej firm niż w przypadku dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (37 proc. vs 47 proc.).

PRACODAWCY

Wykres 16. Czy w firmie, w której pracujesz, wprowadzono nowe zasady związane z nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzające zapisy tzw. dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy?



Pracownicy vs pracodawcy

Można zaobserwować większe zainteresowanie dyrektywą work-life balance wśród pracowników, natomiast wśród pracodawców – dyrektywą w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy. Okazuje się jednak, że obie te grupy w podobny sposób oceniły wpływ dyrektyw na dobrostan psychiczny pracowników, wysoki poziom oddziaływania nowelizacji Kodeksu pracy na wellbeing w pracy – taką opinię w każdym z przypadków wyraziło nie mniej niż 60 proc. i nie więcej niż 70 proc. badanych.

KOMENTARZ EKSPERTA

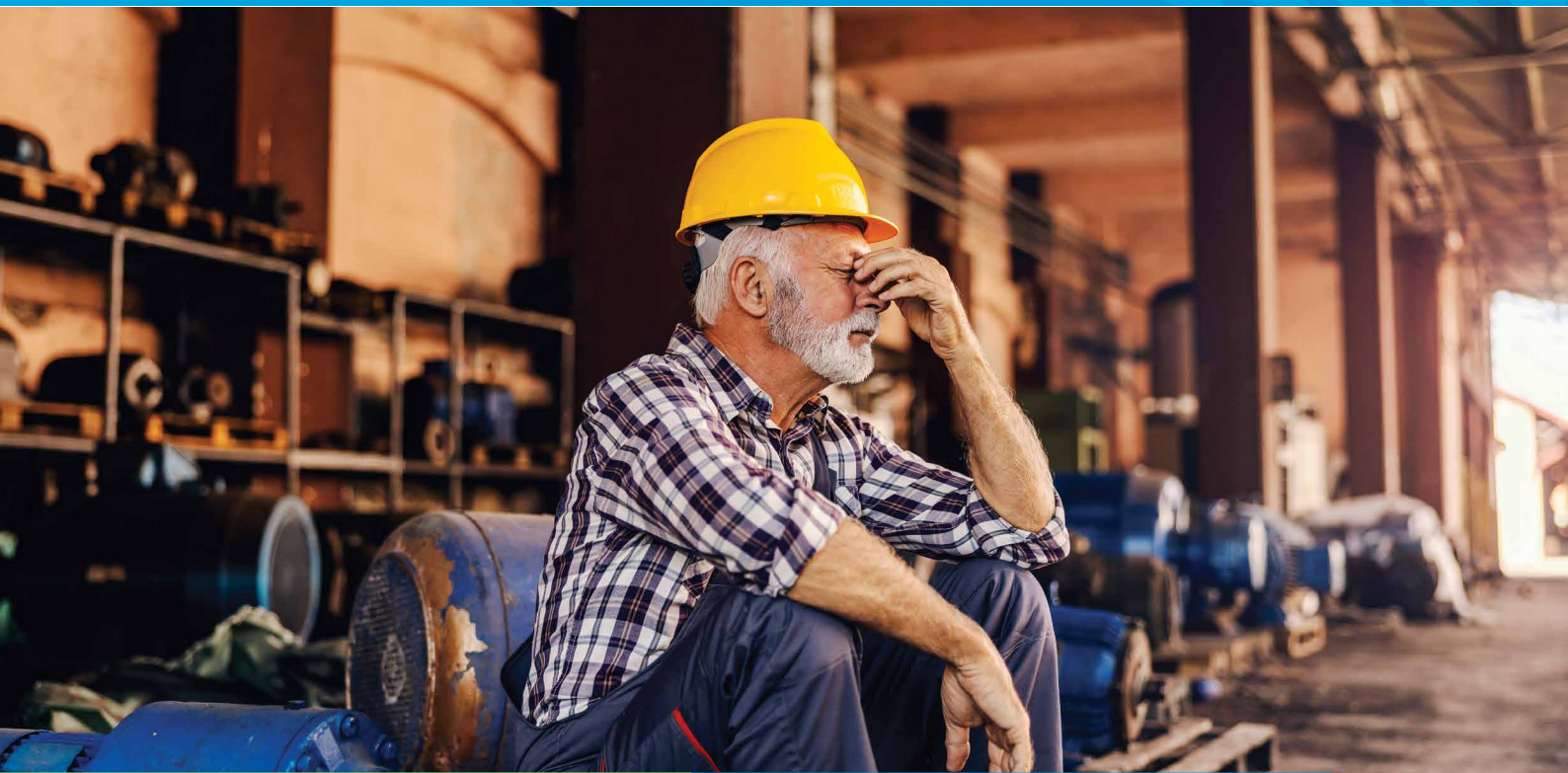
Obie dyrektywy – dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, zostały wdrożone ustawą z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641), która weszła w życie z dniem 26 kwietnia br. Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje także przestrzeganie przez pracodawców nowych przepisów wdrażających te dyrektywy. Należy zauważyć, że przepisy tej ustawy, nakładające nowe obowiązki na pracodawców i przyznające nowe uprawnienia pracownikom, wprowadziły także sankcje za naruszenie przepisów wprowadzanych do polskiego porządku prawnego w związku z wdrożeniem ww. dyrektyw. Za wykroczenia przeciwko prawom pracownika uznano przede wszystkim: nieinformowanie pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszające w sposób rażący przepisy Kodeksu pracy w tym zakresie; naruszanie przepisów Kodeksu pracy o elastycznej organizacji pracy, a także przepisów o urlopie opiekuńczym; naruszanie przepisów Kodeksu pracy dotyczących uwzględnienia co do zasady wiążących pracodawcę wniosków składanych przez uprawnionych pracowników o pracę zdalną, zastosowanie systemu przerywanego czasu pracy, ruchomego czasu pracy i indywidualnego rozkładu czasu pracy, a także przepisów dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów określonych szkoleń pracowników oraz nieudzielenie pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wnioski lub nieinformowanie o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku złożonego przez uprawnionego pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy.

Z uwagi na zbyt krótki okres obowiązywania nowych przepisów nie możemy wysunąć jednoznacznych wniosków odnośnie do praktyki stosowania tych przepisów. Na podstawie dotychczas zgromadzonych danych można zauważyć, że najwięcej problemów przysparza realizacja przepisów dotyczących: treści umowy o pracę, obowiązków informacyjnych dotyczących warunków zatrudnienia pracownika, zawierania umów o pracę na okres próbny, prawa pracownika do przerwy w pracy wliczanej do czasu pracy, wskazywania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy oraz uprawnień z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.



Wojciech Gonciarz

Dyrektor
 Departamentu
 Prawnego
 Głównego
 Inspektoratu Pracy



CZĘŚĆ 2: STRES W PRACY A WELLBEING

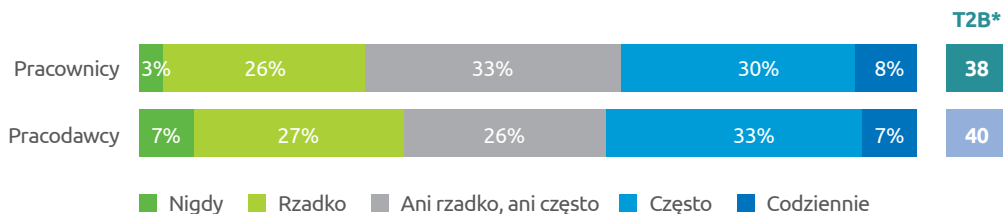
CZĘSTOTLIWOŚĆ ODCZUWANEGO STRESU

Stres w miejscu pracy często towarzyszy 3 na 10 pracowników. Łącznie 38 proc. odczuwa go często lub codziennie, w tym 8 proc. codziennie. Największą grupę stanowią zatrudnieni, którzy stresu nie doświadczają ani rzadko, ani często (33 proc.). Praca jest natomiast źródłem stresu dla 4 na 10 pracodawców, 7 proc. z nich odczuwa go codziennie, a 33 proc. często i to właśnie ta grupa stanowi największą część kadry zarządzającej.

PRACOWNICY

PRACODAWCY

Wykres 17. Jak często doświadczasz stresu w pracy?



*T2B – suma odpowiedzi „często” i „codziennie”

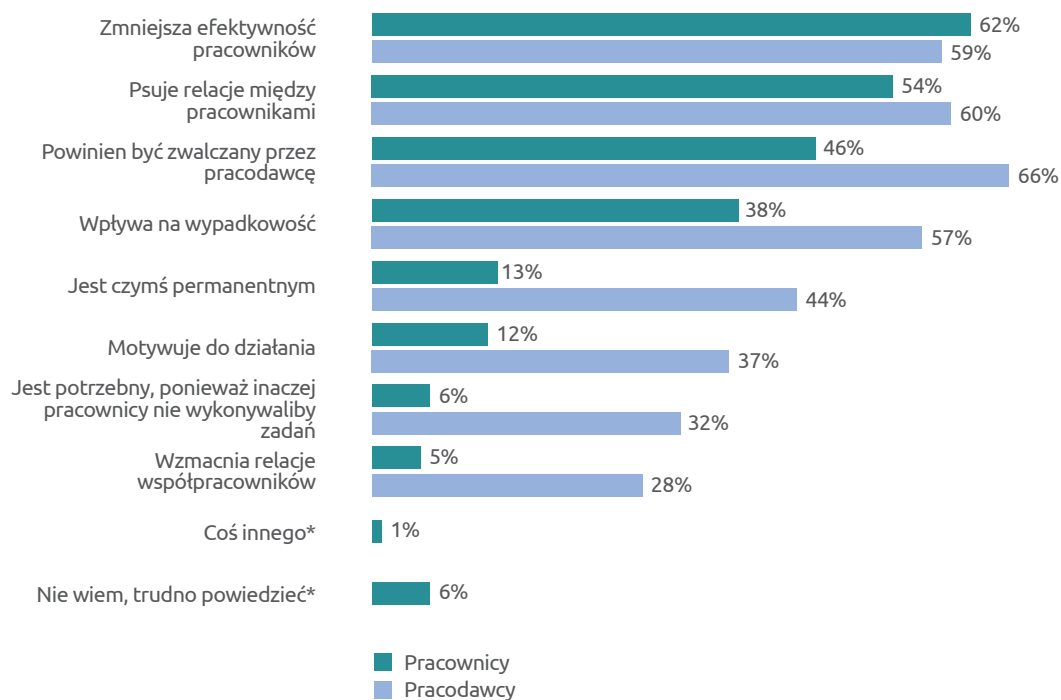
CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA STRES I EFEKTYWNOŚĆ

Napięciu w miejscu pracy przypisywane były te same kategorie w obu badanych grupach: zmniejszona efektywność pracowników (pracownicy 62 proc., pracodawcy 59 proc.), pogorszenie relacji między pracownikami (pracownicy 54 proc., pracodawcy 60 proc.). Hierarchia stwierdzeń zawiera te same określenia, jednak w odwrotnej kolejności.

Największa część przebadanych pracodawców jest zdania, że zwalczanie stresu jest ich zadaniem (66 proc.). Poczucie napięcia w pracy, zdaniem ponad połowy pracodawców, wpływa na: pogorszenie się relacji między pracownikami (60 proc.), zmniejsza efektywność pracowników (59 proc.) oraz odpowiada za wypadkowość (57 proc.).

PRACOWNICY PRACODAWCY

Wykres 18. Proszę odnieść się do stwierdzenia „Stres w miejscu pracy...”



*Odpowiedź pokazywana jedynie pracownikom

Chociaż obie grupy uważają, że stres powinien być zwalczany przez pracodawców, to różnie oceniają jego wpływ na wypadkowość, motywację do pracy czy uznanie go za stan permanentny.

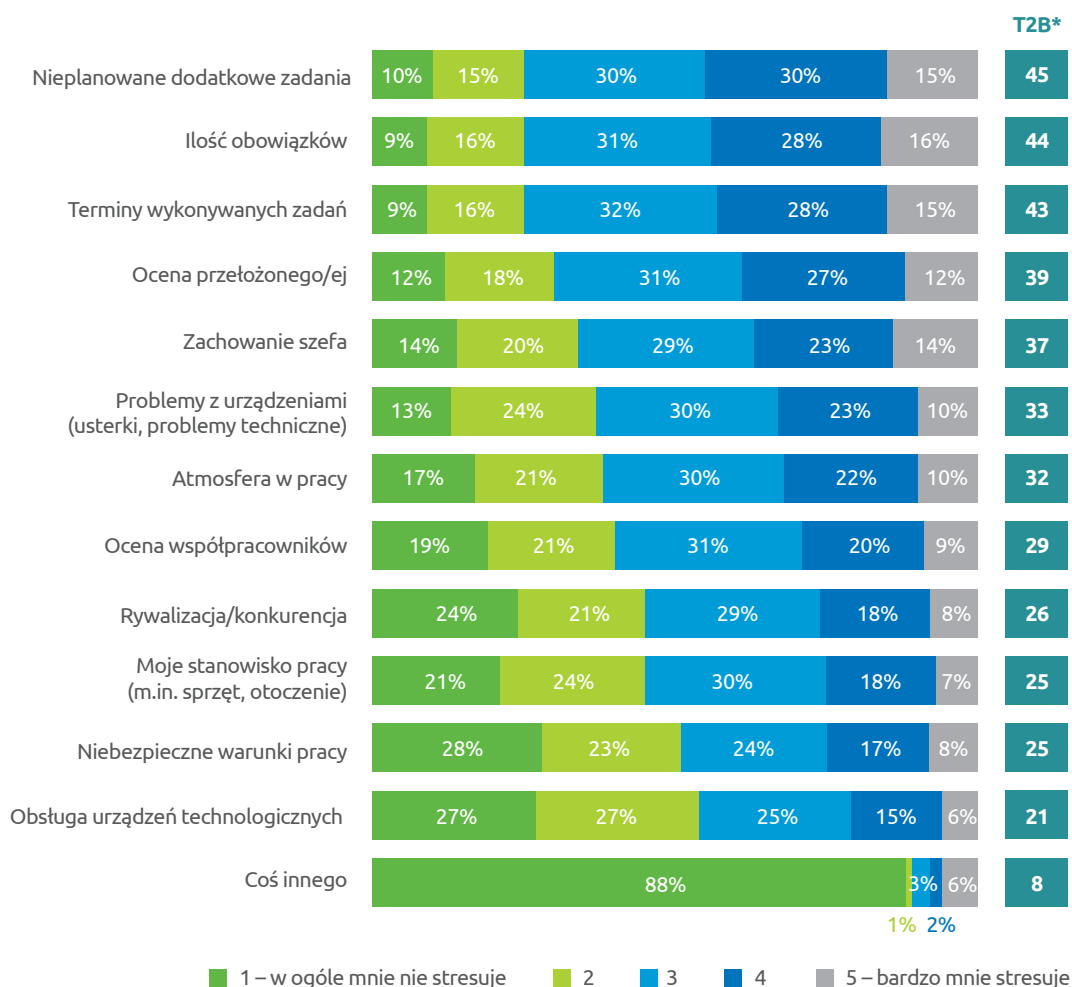
Szukając sposobów na zniwelowanie napięcia w miejscu pracy, kadra zarządzająca mogłaby zlikwidować czynniki stresogenne, które dotyczą większości zatrudnionych osób w firmie, zwłaszcza że prawie połowa pracowników uważa, iż zadanie to powinno leżeć w gestii pracodawcy.

Kwestie odnoszące się do kadry zarządzającej plasują się w środkowej części czynników stresogennych i dotyczą mniej więcej 3 na 10 pracowników. Biorąc pod uwagę znaczenie przełożonego, jakie ujawniło się podczas analizowania działalności firmy w kontekście poprawy dobrostanu psychicznego w pracy, można w tym miejscu dostrzec pozytywny aspekt z tego względu, że ani ocena przełożonego, ani zachowanie szefa nie znalazły się w czołówce stresujących bodźców. Warto przypomnieć, że 72 proc. pracowników pozytywnie oceniło firmę pod kątem dbania o wellbeing swoich pracowników.

Największy stres w pracy wywołują: nieplanowane dodatkowe zadania (45 proc.), ilość obowiązków (44 proc.) oraz terminy wykonywanych zadań (43 proc.).

PRACOWNICY

Wykres 19. Co wywołuje u Ciebie stres w pracy?

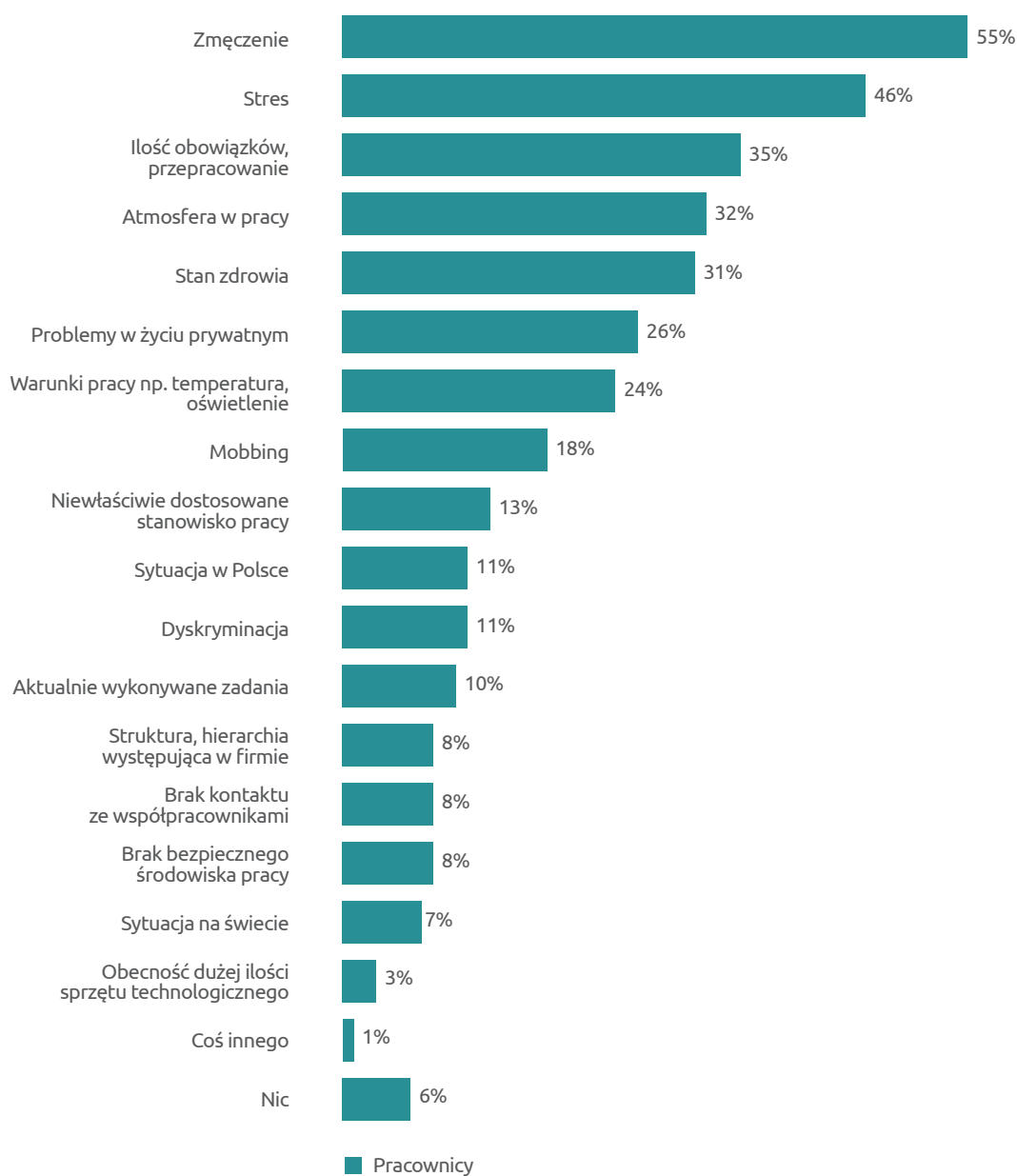


*T2B – suma odpowiedzi „4” i „5”

Na spadek efektywności w pracy najbardziej wpływa zmęczenie (55 proc.), stres (46 proc.), ilość obowiązków oraz przepracowanie (35 proc.). Mniejsze znaczenie mają: struktura, hierarchia w firmie, brak kontaktu ze współpracownikami, brak bezpiecznego środowiska pracy (po 8 proc.), sytuacja na świecie (7 proc.) oraz obecność dużej ilości sprzętu technologicznego (3 proc.).

PRACOWNICY

Wykres 20. Co w największym stopniu zmniejsza Twoją efektywność w pracy?





Anna Sikorska

Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

Dyrektor Działu
Zasobów Ludzkich
i Administracji
w PW Krystian

KOMENTARZ EKSPERTA

Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy wskazują na pierwszym miejscu (choć w innej kolejności) dwa te same skutki stresu w miejscu pracy: zmniejszoną efektywność pracowników (pracownicy 62 proc., pracodawcy 59 proc.) i pogorszenie relacji między pracownikami (pracownicy 54 proc., pracodawcy 60 proc.). Jednocześnie obie grupy zgadzają się co do tego, że stres powinien być zwalczany przez pracodawcę (niemal połowa pracowników i 66 proc. pracodawców). Różne jest jednak postrzeganie funkcji stymulującej stresu: 37 proc. pracodawców uważa, że motywuje on do działania, zaś pracownicy w większości nie dostrzegają tej jego roli (12 proc.). Warto zwrócić przy tym uwagę, że 44 proc. pracodawców odbiera stres jako zjawisko regularnie towarzyszące pracy, zaś pracownicy (88 proc. badanych) w większości nie uważają go za stały element wykonywania obowiązków. Dowodzić to może, że osoby na wyższych stanowiskach stres mobilizuje do aktywności, nowych przedsięwzięć i brania na siebie większej odpowiedzialności. Trzeba także zauważyć, że więcej pracodawców (57 proc.) niż pracowników (38 proc.) sądzi, że stres sprzyja wypadkowości w miejscu pracy. Wyniki potwierdzają, jak ważne jest niwelowanie stresu i jak wielowarstwowy, zazwyczaj negatywny wpływ ma on na pracowników. Proces niwelowania stresu warto zacząć od usprawnienia komunikacji i zarządzania procesami.



Pracownicy vs pracodawcy

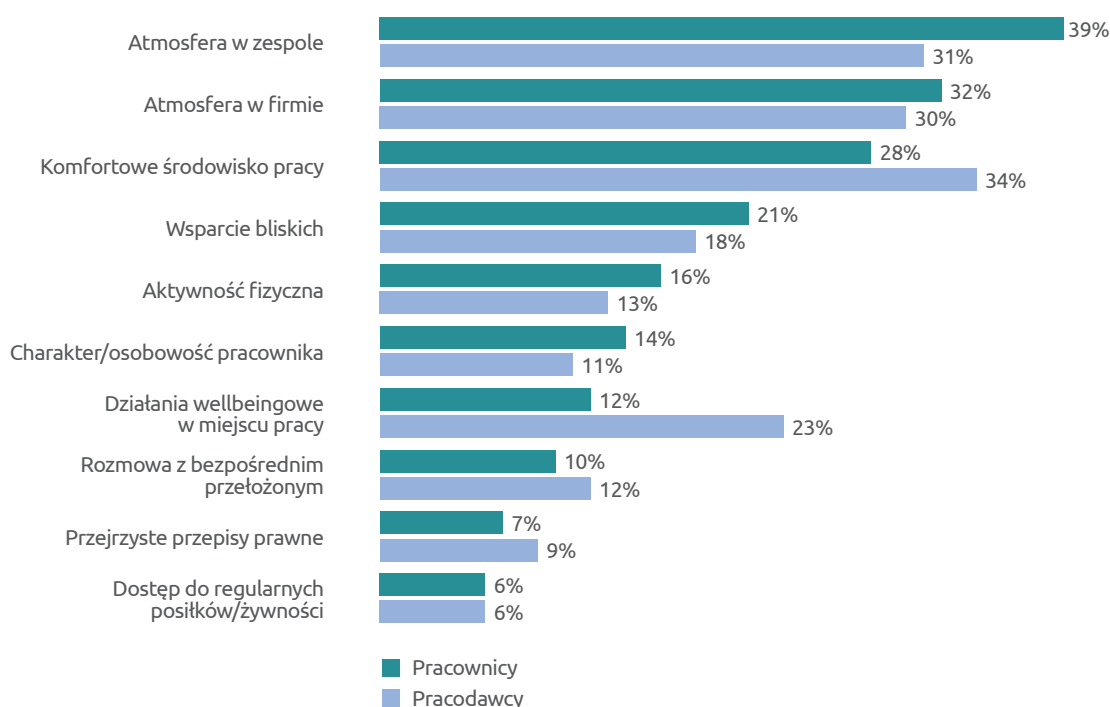
Największa różnica wśród czynników obniżających stres uwidoczniła się przy odpowiedzi „działania wellbeingowe / poprawiające dobrostan psychiczny w miejscu pracy”, którą to częściej wybierali pracodawcy (różnica 11 pp.), natomiast większą część pracowników wyżej oceniła w tym aspekcie atmosferę w zespole (różnica 8 pp.).

W odczuciu pracowników na obniżenie stresu w pracy najbardziej wpływa zarówno atmosfera w zespole (39 proc.), jak i w firmie (32 proc.). Kwestie związane z działaniami wellbeingowymi czy z komunikacją z bezpośrednim przełożonym znalazły się natomiast w dolnej części udzielanych odpowiedzi. Obserwacja ta może być zastanawiająca, zważywszy na to, że po pierwsze, pracownicy są zdania, iż dbanie o wellbeing w firmie należy do obowiązków kadry zarządzającej (95 proc.), po drugie, w odczuciu zatrudnionych osób to pracodawca powinien zwalczać stres w miejscu pracy (46 proc.) i po trzecie, bycie docenionym przez pracodawcę jest jednym z najbardziej pożądaných i efektywnych benefitów.

Pracodawcy, spośród czynników, które w skuteczny sposób mogą obniżyć poziom stresu pracownika, wyróżnili głównie komfortowe środowisko pracy (34 proc.), atmosferę w zespole (31 proc.) oraz atmosferę w firmie (30 proc.).

PRACOWNICY PRACODAWCY

Wykres 21. Co w Twojej ocenie najbardziej wpływa na obniżenie stresu? / Jak myślisz, co w najbardziej skuteczny sposób może obniżyć poziom stresu pracownika?





Bartosz Gaca

wicedyrektor
Departamentu
Prewencji
i Rehabilitacji

Zakład Ubezpieczeń
Społecznych

KOMENTARZ EKSPERTA

Stres w miejscu pracy może generować niebagatelne koszty zarówno dla samego pracownika, członków jego rodziny, jak i dla pracodawcy (związane m.in. z niższą wydajnością i jakością wykonywanej pracy, absencją, koniecznością zapewnienia zastępstw czy też pracy w godzinach nadliczbowych). Zwiększa również wydatki systemu ubezpieczeń społecznych, które ponosi ogół społeczeństwa wpisującego się w ten system. Warto wskazać, że z tytułu choroby własnej osób ubezpieczonych w ZUS w 2022 r. absencja chorobowa z tytułu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania wyniosła ogółem 23,8 mln dni, co stanowi 10 proc. łącznej liczby dni absencji z powodu wszystkich schorzeń (w 2021 r. odsetek ten wynosił 10,5 proc., a w 2020 r. – 10,8 proc.).

Większość dni absencji chorobowej z tytułu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania przypada na kobiety – w 2022 r. liczba dni absencji chorobowej kobiet z tego tytułu wyniosła 14,8 mln dni (62 proc. łącznej liczby dni absencji z tytułu zaburzeń psychicznych) wobec 9,0 mln dni w przypadku mężczyzn (38 proc. łącznej liczby dni absencji chorobowej z tytułu zaburzeń psychicznych). Wśród poszczególnych grup wiekowych największa liczba dni absencji chorobowej z tytułu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania przypada na ubezpieczonych w wieku 30–39 lat (30,4 proc. ogólnej liczby dni absencji chorobowej w tej grupie) oraz 40–49 lat (28,8 proc.), zaś najmniejsza – w grupie 60 lat i więcej (6 proc.) oraz do 29 lat (16 proc.).

Najdłuższą absencją chorobową w grupie zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania w 2022 r. powodowały przede wszystkim takie jednostki chorobowe, jak: reakcja na ciężki stres i zaburzenia adaptacyjne (F43), epizod depresyjny (F32) oraz zaburzenia depresyjne nawracające (F33). Wydatki z tytułu absencji chorobowej finansowane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i funduszy zakładów pracy (dane za 2021 r.) w grupie zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania wyniosły 2,8 mld zł, co stanowiło 11,4 proc. wszystkich wydatków z powodu absencji chorobowej z tytułu wszystkich schorzeń. Zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania były trzecią grupą schorzeń pod względem wysokości wydatków na świadczenia z tytułu absencji chorobowej.

Analizując powyższe dane, nie sposób nie dostrzec, jak ważne są działania prewencyjne minimalizujące ryzyko występowania zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania. Prewencja zawsze jest lepsza od leczenia! ZUS od 2004 r. wprowadził – w ramach prewencji rentowej – profil rehabilitacji w przypadkach zaburzeń psychosomatycznych. Naszym podstawowym celem jest utrzymywanie zdolności do pracy albo jej przywrócenie w sytuacji, gdy ubezpieczony już stał się niezdolny do pracy, jednak rokuje odzyskanie zdolności po przeprowadzeniu rehabilitacji leczniczej. Przygotowany program rehabilitacji w schorzeniach psychosomatycznych jest wielokierunkowy i wielopoziomowy. Składają się na niego: opieka ogólnolekarska i psychiatryczna oraz opieka psychologa w formie badania wstępnego i końcowego oraz konsultacje monitorujące i kryzysowe, psychoterapia indywidualna i grupowa, treningi behawioralne skoncentrowane na objawach w danej jednostce chorobowej, terapia ruchem (gimnastyka ogólnousprawniająca, choreoterapia), terapia zajęciowa i muzykoterapia. Działania terapeutyczne ukierunkowane są na: identyfikację problemów prowadzących do choroby i przyczyn ich powstania z pomocą psychoterapeuty; naukę technik eliminacji nabytych wzorców zachowań oraz wdrażania nowo poznanych narzędzi adaptacji w życiu osobistym i środowisku; określenie kierunku rozwoju osobistego, w tym ocenę osobistych możliwości i ograniczeń; kształtowanie aktywnej postawy w codziennym działaniu; poszerzenie umiejętności adaptacyjnych w życiu społecznym i zawodowym. Integralną częścią programu jest edukacja zdrowotna i społeczna. Warto podkreślić, że działania edukacyjne nie są elementem wyłącznie rehabilitacji w zaburzeniach psychosomatycznych – takie działania realizujemy we wszystkich profilach rehabilitacyjnych, co stanowi element profilaktyki (również w płaszczyźnie zdrowia psychicznego) dla każdego korzystającego z rehabilitacji ZUS.

Działania prewencyjne to jedno z podstawowych narzędzi walki ze stresem w miejscu pracy. Ważne, by angażowali się w nie możliwie wszyscy zainteresowani – pracownicy, pracodawcy i inni. W otoczeniu każdego z nas bowiem występuje ryzyko stresu – jeśli nawet nie dotyczy nas samych, to może dotyczyć naszych bliskich, znajomych, kolegów z pracy. Wspólnie zadbajmy o nasze bezpieczeństwo i zdrowie w pracy!



CZĘŚĆ 3: PRACA ZDALNA A WELLBEING

Wyniki badania wskazują, że w firmach odzwierciedlających strukturę branżową polskiej gospodarki 72 proc. pracowników pracuje stacjonarnie, 18 proc. hybrydowo, 4 proc. wyłącznie w sposób zdalny, a 6 proc. w innej formie (w delegacjach, trasie, na świeżym powietrzu). W części dotyczącej pracy zdalnej uwaga została poświęcona doświadczeniu pracowników pracujących zdalnie lub hybrydowo oraz porównaniu perspektywy tych pracowników z osobami wykonującymi swoje obowiązki służbowe stacjonarnie bądź w inny sposób, tj. w delegacji / trasie / terenie / na świeżym powietrzu / inaczej.

WPŁYW PRACY NA ŻYCIE PRYWATNE – FORMA PRACY

Godziny pracy większości pracowników są jasno ustalone (73 proc.), jest to najbardziej charakterystyczne dla pracujących stacjonarnie (78 proc.), a najmniej dotyczy pracowników hybrydowych (62 proc.). Brak problemu z rozdzieleniem sfery pracy od sfery domowej zadeklarowało 60 proc. wszystkich pracujących. Co ciekawe, problem ten najbardziej dotyka osób wykonujących swoje obowiązki służbowe hybrydowo (56 proc.), a najmniej pracujących zdalnie (65 proc.).

4 na 10 pracowników woli mieć telefon ciągle blisko siebie na wypadek, gdyby ktoś z pracy czy klient próbowali się skontaktować. W tej kwestii znacząco wybijają się dwie grupy pracowników: zdalni (58 proc.) i hybrydowi (51 proc.). Praca z wykorzystaniem narzędzi technologicznych może przyczyniać się do potrzeby posiadania ich blisko. Z drugiej strony, osoby pracujące zdalnie lub hybrydowo mogą czuć większą kontrolę, co z kolei może budzić lęk, że niezauważenie służbowej wiadomości może zostać uznane za absencję w pracy. Najbardziej z tym stwierdzeniem zgadzały się osoby wykonujące swoje obowiązki służbowe stacjonarnie (35 proc.), co może wskazywać, że potrzeba posiadania telefonu blisko siebie jest mniejsza, kiedy współpracownicy i przełożeni znajdują się w jednej przestrzeni.

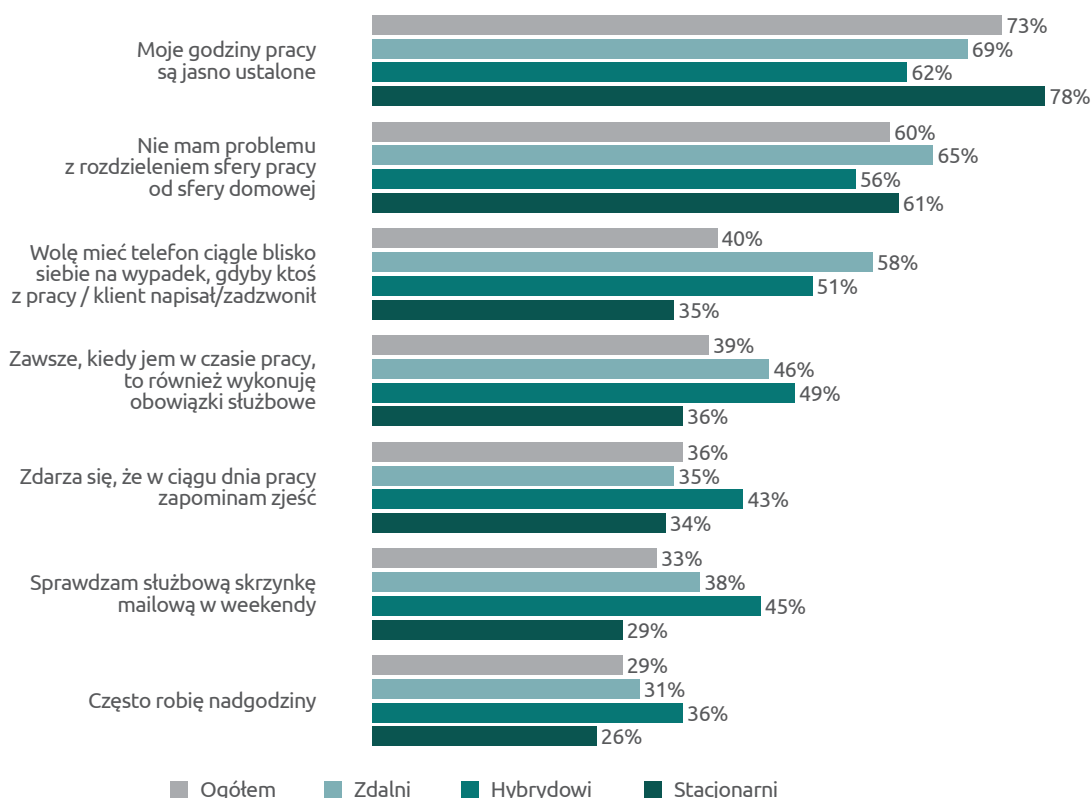
Trudność z wygospodarowaniem czasu na zjedzenie w pracy zgłasza ponad 30 proc. respondentów: 39 proc. pracowników spożywa posiłki przy jednoczesnym wykonywaniu obowiązków służbowych, a 36 proc. niekiedy zapomina zjeść w godzinach pracy. Oba problemy najczęściej dotyczą osób pracujących hybrydowo – tutaj warto przypomnieć, że pracownicy ci mają największy problem z jasno ustalonymi godzinami pracy. Można dostrzec pewną zależność, bo o jedzeniu nie zapominają pracownicy stacjonarni (34 proc.), najrzadziej spożywają posiłek w trakcie wykonywania obowiązków służbowych (36 proc.) i to właśnie osoby pracujące stacjonarnie należą do tych pracowników, których godziny pracy są jasno ustalone (78 proc.).

Służbowa skrzynka mailowa w weekendy sprawdzana jest przez 33 proc. pracowników. Takie zachowanie jest najbardziej charakterystyczne dla osób pracujących hybrydowo (45 proc.), po raz kolejny w tej grupie uwidocznił się problem z rozróżnieniem czasu pracy i czasu wolnego.

Nie powinno więc też już dziwić, że najrzadziej sprawdzanie służbowej poczty praktykują pracownicy stacjonarni (29 proc.). Problem nadgodzin dotyczy 29 proc. pracowników i tym razem grupie tej przewodzą pozostali pracownicy (37 proc.), jednak pracowników hybrydowych jest w niej jedynie o 1 proc. mniej.

PRACOWNICY

Wykres 22. Opinia pracowników na temat warunków pracy

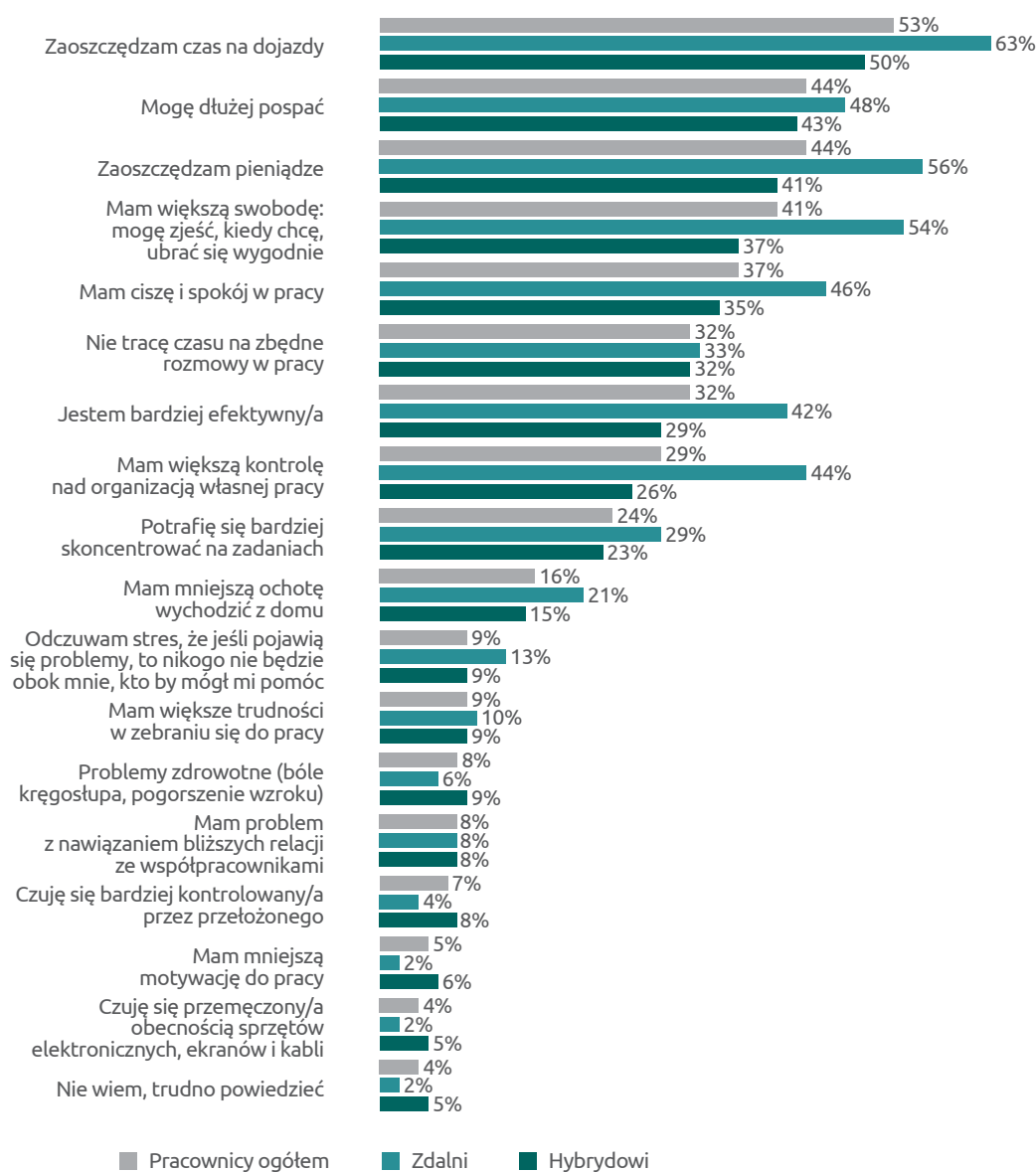


Marta Wojewnik
Przewodnicząca Koalicji Bezpieczni w Pracy
Dyrektor zarządzająca CWS Workwear

KOMENTARZ EKSPERTA

Brak problemu z rozdzieleniem sfery pracy od sfery domowej zadeklarowało tylko 60 proc. wszystkich pracujących. Czyli 40 proc. pracowników ma istotne wyzwanie w tym obszarze. Co ciekawe, wyzwanie to dotyka najbardziej osoby wykonujące swoje obowiązki służbowe hybrydowo (44 proc. ma z tym kłopot.), a najmniej pracujące zdalnie (65 proc. nie postrzega tego jako problemu). Z tematem zaczęliśmy się mierzyć realnie w czasie pandemii, kiedy to praca online stawiała się coraz bardziej powszechna. Być może pracownicy zdalni musieli skupić się na rozwiązaniu tego problemu i wypracowali swoje metody zaradcze. Pracownikom hybrydowym może natomiast być trudniej rozdzielić przestrzeń pracy od przestrzeni domowej, ponieważ jednego dnia pracują w biurze, a kolejnego we własnym salonie. Może to nie praca w domu jest problemem, a brak stałego miejsca pracy, brak przyzwyczajenia i kojarzenia danej przestrzeni tylko i wyłącznie z pracą. Mając na uwadze pozostałe dwie grupy i to, że pracownikom stacjonarnym bliżej jest do pracowników zdalnych, a pozostałym (pracującym m.in. w delegacji) do hybrydowych, można stwierdzić, że wniosek ten jest wielce prawdopodobny.

Dla większości osób wykonujących chociaż w pewnym zakresie obowiązki służbowe z domu wyłączenie komputera jest jednoznaczne z zakończeniem pracy. W tym aspekcie nie ma większych różnic pomiędzy pracownikami zdalnymi (64 proc.) a hybrydowymi (61 proc.). Podobne tendencje pracownicy wyrażają wobec problemów technicznych podczas pracy przy komputerze, które stresują ponad połowę pracowników zdalnych (52 proc.) i hybrydowych (54 proc.). Mniej stresujący jest niespodziewany telefon podczas służbowego spotkania online czy prezentacji (po 40 proc.) oraz sytuacja, kiedy nagle będą musieli odejść od komputera i w tym momencie otrzymają służbową wiadomość lub telefon (zdalni 40 proc., hybrydowi 41 proc.).

ZDALNI
HYBRYDOWI
Wykres 23. Co zmieniła w Twoim życiu praca zdalna?


Tym, co różni obie te grupy, jest wydzielona przestrzeń w domu, która przeznaczona jest tylko i wyłącznie do pracy. Częściej posiadają ją pracownicy pracujący zdalnie (zdalni 61 proc. vs hybrydowi 52 proc.). Może być to jeden z powodów, dlaczego to osoby zatrudnione hybrydowo mają większy problem z unormowanym czasem pracy (hybrydowi 40 proc. vs zdalni 29 proc.). Innym problemem, który może nieść ze sobą praca zdalna, jest silna potrzeba udowodnienia bycia w pracy, która objawia się lękiem przed nieposiadaniem blisko telefonu (najwyższy wynik przy pracownikach zdalnych – 58 proc.).

Praca zdalna przyniosła pracownikom wykonującym obowiązki służbowe online lub hybrydowo raczej więcej pozytywnych zmian, ponieważ dzięki tej formie pracy nie tracą czasu na dojazdy (53 proc.), mogą dłużej pospać (44 proc.), zaoszczędzają pieniądze (44 proc.), czy po prostu odczuwają większą swobodę (41 proc.). Największe różnice między dwiema grupami uwidoczniły się przy odpowiedzi: mam większą kontrolę nad organizacją własnej pracy (zdalni 44 proc. vs hybrydowi 26 proc.). Różnice dotyczą również kwestii poczucia większej swobody (zdalni 54 proc. vs hybrydowi 37 proc.), zaoszczędzania pieniędzy (zdalni 56 proc. vs hybrydowi 41 proc.), czasu na dojazdy (zdalni 63 proc. vs hybrydowi 50 proc.) oraz efektywności (zdalni 42 proc. vs hybrydowi 29 proc.).

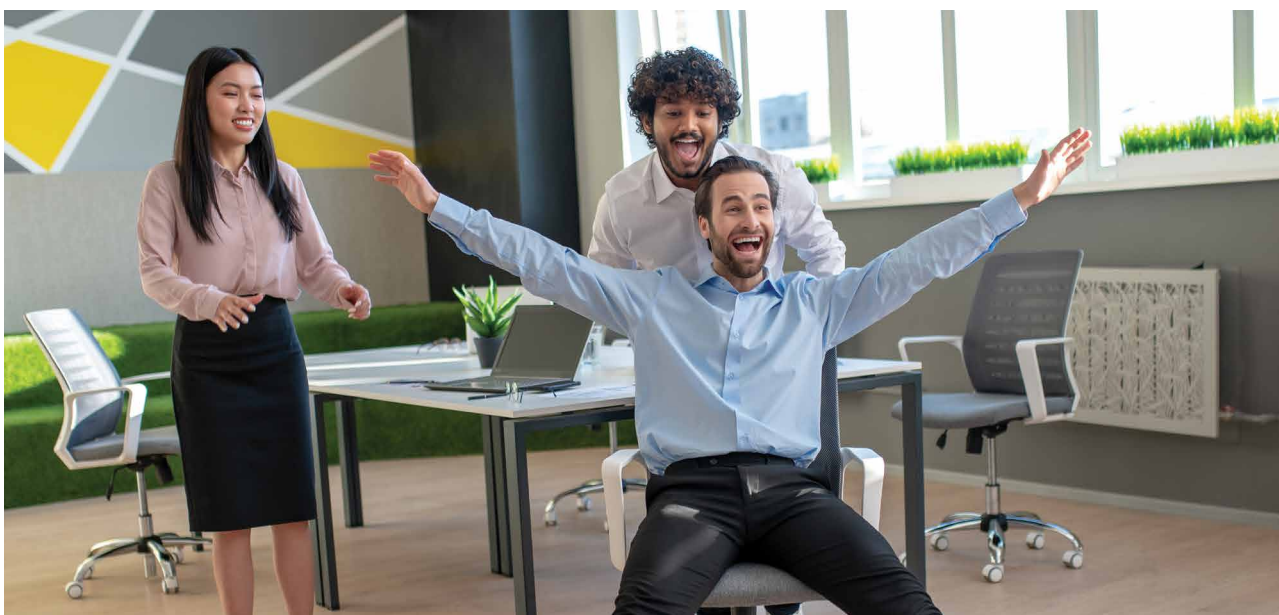
Okazuje się, że pracownicy zdalni nie czują się bardziej kontrolowani przez przełożonego (4 proc.). Być może poprzez ciągłą obecność przy telefonie/komputerze wywołaną lękiem przed niespodziewanym telefonem/mailem (58 proc.) nie stracili zaufania swojego przełożonego, co w konsekwencji doprowadziłoby do większego nadzoru.



Ewa Gawrysiak
Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy
Regional Manager
CEE w TenCate
Protective Fabrics

KOMENTARZ EKSPERTA

Z badań wynika, że pracownicy hybrydowi mają relatywnie największe trudności adaptacyjne. Warto rozważyć nowe programy i narzędzia pozwalające na realną pomoc pracownikom w ułożeniu pracy hybrydowej. Jednym z głównych problemów, wskazywanych przez respondentów, jest brak stałego miejsca pracy w przypadku pracy hybrydowej i niemożność jej dobrego zorganizowania. Jest to tym samym zadanie dla pracodawców, którzy w ramach dobrowolnych programów mogą ułatwić adaptację pracownikom hybrydowym. Praca hybrydowa jest zjawiskiem coraz częstszym na różnych stanowiskach pracy, jednak biorąc pod uwagę problemy z dostosowaniem się do niej pracowników, warto zadać pytanie o to, czy ten kierunek jest słuszny.



Patrząc na ogólną ocenę dobrostanu psychicznego w pracy z podziałem na pracowników ze względu na formę ich pracy, można dojść do wniosku, że to pracownicy hybrydowi najwyżej oceniają swój wellbeing, co może wydawać się nieco zaskakujące, biorąc pod uwagę charakterystyczny dla nich problem z unormowanymi godzinami pracy. Możliwe, że jest to ich główna trudność, z którą się zmagają, a pozostałe aspekty pracy są dla nich satysfakcjonujące. Być może starają się czerpać to co najprzyjemniejsze zarówno z pracy w domu, jak i w biurze, co przekłada się chociażby na brak monotonii.

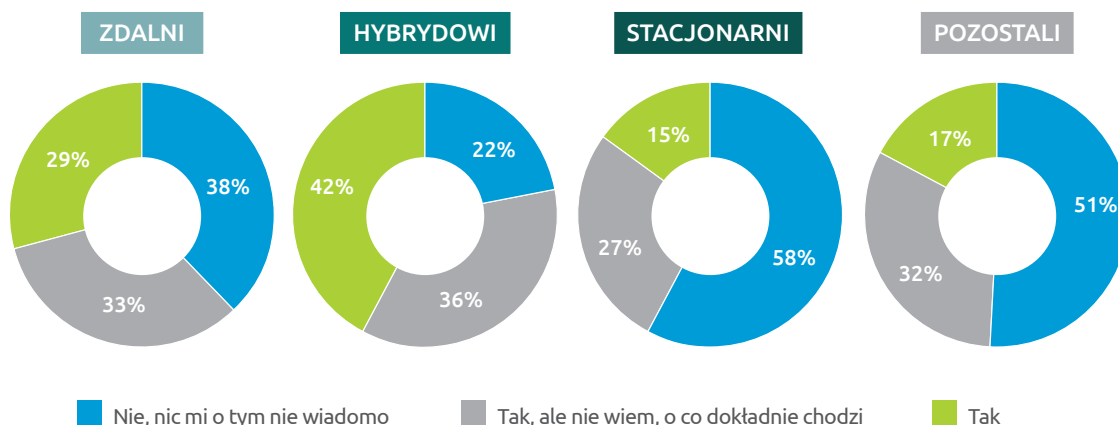
Osoby pracujące w formule hybrydowej mają większy problem z rozdzieleniem sfery prywatnej od zawodowej, niż pracownicy zdalni i stacjonarni, ale jednocześnie to ta grupa najwyżej ocenia swój wellbeing.

NOWELIZACJA KODEKSU PRACY W SPRAWIE PRACY ZDALNEJ

Kodeks pracy został uaktualniony o nowe przepisy dotyczące pracy zdalnej, które weszły w życie w kwietniu 2023 r., o czym wie połowa przebadanych pracowników. Porównując poziom poinformowania pracowników ze względu na formę ich zatrudnienia, to osoby pracujące całkowicie lub częściowo online wybijają się na tle pozostałych dwóch grup. 16 proc. więcej pracowników hybrydowych niż zdalnych wie, że w firmie, w której pracują, zostały wdrożone nowe zasady związane z nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzające pracę zdalną. Pracownicy, którzy wiedzą o nowelizacji Kodeksu pracy związanej z pracą zdalną, wykazują poziom wiedzy w stosunku do poszczególnych zapisów na poziomie od 54 proc. do 58 proc.

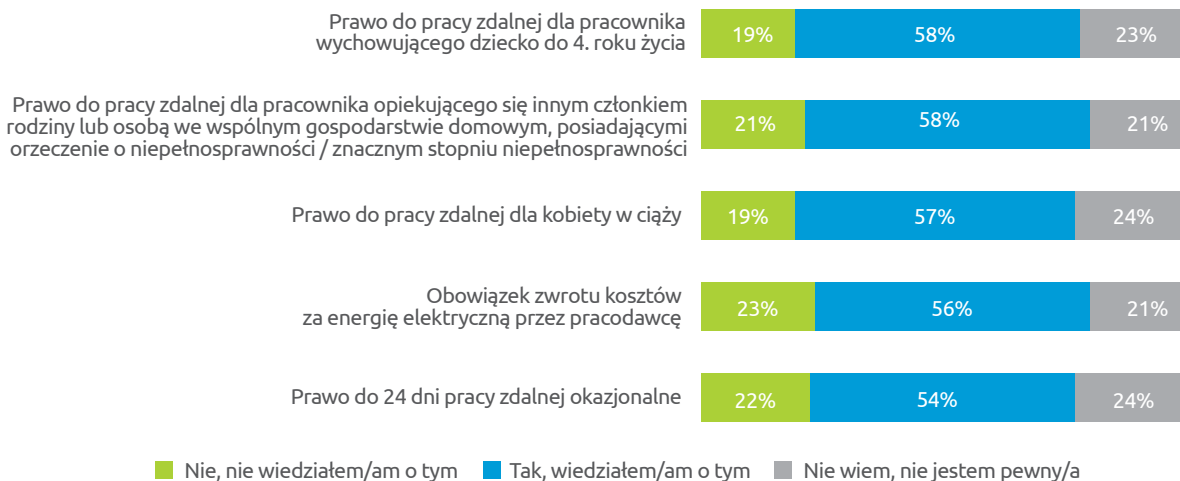
PRACOWNICY

Wykres 24. Czy w firmie, w której pracujesz, wprowadzono nowe zasady związane z nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzające pracę zdalną?



PRACOWNICY

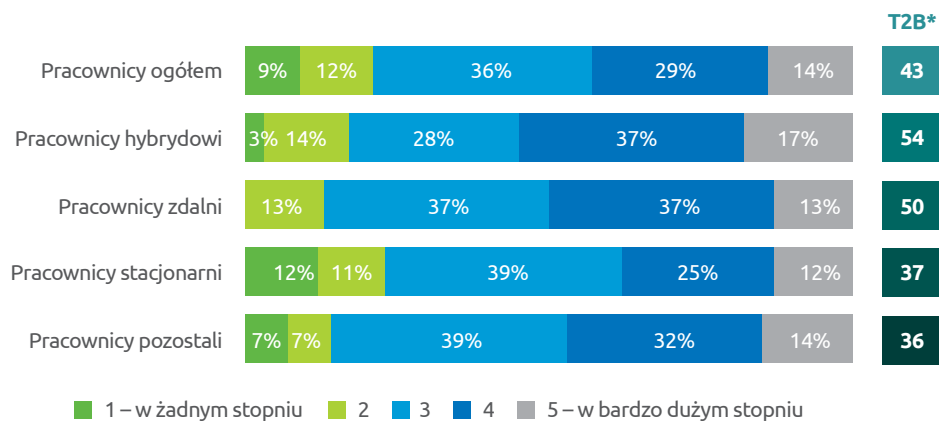
Wykres 25. Kodeks pracy zakłada zmiany w kilku kluczowych obszarach związanych z pracą zdalną. Oceń swój stan wiedzy na ich temat:



Ponad 40 proc. pracowników w firmach, w których wdrożono zmiany związane z nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzające pracę zdalną, uważa, że wpłynie to na ich wellbeing (43 proc.). Widać tutaj zależność, gdyż osoby pracujące przynajmniej częściowo online częściej są zdania, że nowelizacje w większym stopniu odbiją się na ich dobrostanie psychicznym (hybrydowi: 54 proc.; zdalni: 50 proc.) w porównaniu do pracowników stacjonarnych (37 proc.) i pozostałych (36 proc.). Co więcej, żadna z osób zatrudnionych w formie zdalnej nie wybrała odpowiedzi wskazującej na brak wpływu zmian w Kodeksie pracy dotyczących pracy zdalnej na ich wellbeing, z kolei odpowiedziało tak 12 proc. respondentów pracujących stacjonarnie.

PRACOWNICY

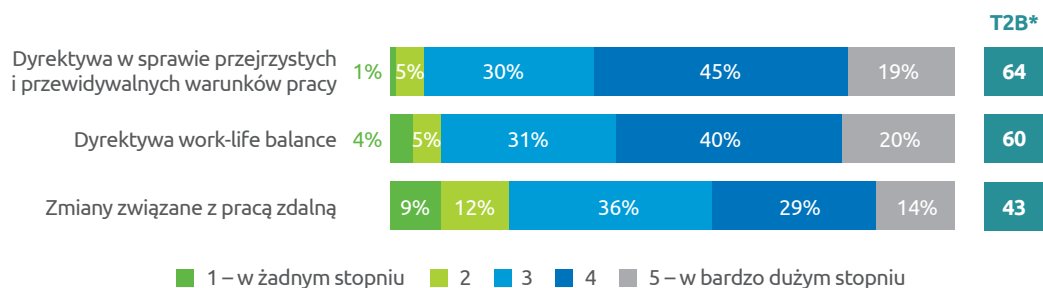
Wykres 26. Jak myślisz, w jakim stopniu wspomniane regulacje prawne dotyczące pracy zdalnej wpłyną na Twój wellbeing / dobrostan psychiczny w pracy zdalnej?



*T2B – suma odpowiedzi „4” i „5”

PRACOWNICY

Wykres 27. Wpływ regulacji prawnych na wellbeing pracowników



*T2B – suma odpowiedzi „4” i „5”

Jeśli chodzi o wpływ zmian prawnych na wellbeing, pracownicy największą rolę dostrzegają w dyrektywie w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (64 proc.), a najmniejszą w zmianach związanych z wprowadzeniem pracy zdalnej (43 proc.).

Nowelizacje w Kodeksie pracy związane z pracą zdalną wypadły więc najgorzej w każdej z trzech ocenianych kwestii: znajomości w ogóle, znajomości szczegółowych przepisów oraz wpływu na wellbeing.

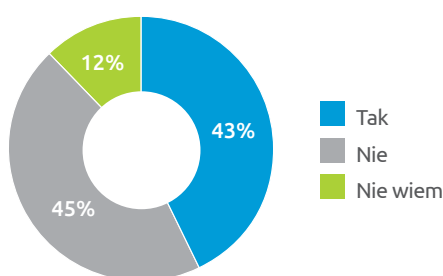
Osoby pracujące zdalnie i hybrydowo są najlepiej poinformowane o nowych przepisach Kodeksu pracy, podczas gdy większość pracowników stacjonarnych nie zna ich lub nie wie, czego dotyczą.

Pracodawcy

Jedynie w 43 proc. firm wdrożono nowe zasady związane z nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzające pracę zdalną. Pracodawcy, którzy wprowadzili te zasady, oceniają je pozytywnie: zarówno pod kątem przydatności (76 proc.), możliwości wdrożenia (75 proc.), jak i wpływu na wellbeing pracowników pracujących zdalnie (74 proc.).

PRACODAWCY

Wykres 28. Czy w Twojej firmie wprowadzono nowe zasady związane z nowelizacją Kodeksu pracy wprowadzające pracę zdalną?



dr hab. Dorota Żońniczyk-Zreda

Kierownik Pracowni Psychologii Społecznej w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy i PIB

KOMENTARZ EKSPERTA

Główne wnioski pochodzące z badania wskazują, że wszelkie działania z zakresu wellbeingu pozytywnie wpływają na pracowników. Jednocześnie ocena pracodawców dotycząca zakresu tych działań jest bardziej pozytywna niż ocena pracowników. Potwierdza to drugi i trzeci wniosek badania. W opinii pracowników bowiem tych działań jest ciągle niewystarczająco dużo. Wysoki poziom stresu doświadczanego zarówno przez pracodawców, jak i pracowników dowodzi również, że ci pierwsi doświadczają co prawda innych, ale także negatywnie odbijających się na samopoczuciu stresorów zawodowych i zagrożeń psychospołecznych. Dane wskazują na potrzebę oferowania szkoleń w zakresie radzenia sobie ze stresem zawodowym obydwu grupom.

To, że mniej niż jedna trzecia pracowników poznaje na szkoleniach BHP zagrożenia związane z czynnikami psychospołecznymi, jest niepokojące, ale łatwo dałoby się skorygować, gdyby wszyscy specjaliści ds. BHP byli systematycznie na ten temat szkoleni, tak aby skutecznie przekazywać wiedzę pracownikom (i pracodawcom). Nieznajomość nowych przepisów Kodeksu pracy przez pracowników może być skutkiem krótkiego czasu ich obowiązywania lub niedostatecznych szkoleń na ten temat.

Wyniki badania dotyczące pracy zdalnej są zbieżne z wynikami innych badań zarówno polskich (m.in. tych, które są prowadzone w CIOP-PIB), jak i międzynarodowych. Pracownicy zdalni dostrzegają więcej pozytywnych niż negatywnych zmian wynikających z home office, a najbardziej doceniają oszczędność czasu i pieniędzy. Mogą się zdarzać mniej korzystnie opinie na temat wpływu pracy zdalnej na dobrostan – najczęściej w przypadku, kiedy pracodawcy bądź bezpośredni przełożeni nie nauczyli się jeszcze zarządzania zespołami rozproszonymi.

Pracownicy vs pracodawcy

Bardziej pozytywny stosunek wobec nowelizacji Kodeksu pracy w sprawie wprowadzenia pracy zdalnej wykazali ankietowani pracodawcy. Wydaje się nawet, że właściciele firm czy kadra zarządzająca nawet przecenili wpływ zmian na wellbeing pracowników (pracodawcy: 74 proc. vs pracownicy: 43 proc.)

Tabela 1. Postrzeganie wpływu regulacji na wellbeing

PRACOWNICY		PRACODAWCY	
ZNAJOMOŚĆ ZMIAN PRZEPISÓW:	50%	WPROWADZENIE ZMIANY PRZEPISÓW:	43%
WPŁYW ZMIANY PRZEPISÓW NA TWÓJ WELLBEING:	43%	WPŁYW ZMIANY PRZEPISÓW NA WELLBEING PRACOWNIKÓW:	74%
Pracownicy hybrydowi:	54%		
Pracownicy zdalni:	50%		

KOMENTARZ EKSPERTA

Po trzech miesiącach obowiązywania, jedynie w 43 proc. firm wprowadzono nowe zasady dotyczące pracy zdalnej, wynikające z nowelizacji Kodeksu pracy. Niewiele ponad 40 proc. pracowników w firmach, w których zaadaptowano wytyczne dot. pracy zdalnej, uważa, że wpłynie to na wellbeing. Z badań wynika, że pracodawcy mocno przecenili wpływ tych zmian na dobrostan pracownika. Może dlatego, że przepisy nie adresują największych wyzwań pracy zdalnej i hybrydowej zgłaszanych przez pracowników. Choć pracownicy wskazują, że praca zdalna przynosi wiele korzyści, dostrzegają też jej minusy. 58 proc. pracowników zdalnych deklaruje stałe „bycie pod telefonem”. W przypadku pracowników stacjonarnych jest to „tylko” 35 proc. Co ciekawe to osoby pracujące hybrydowo zgłaszają najwięcej wyzwań. To oni najczęściej sprawdzają pocztę w weekendy (45 proc.) czy pracują po godzinach (36 proc.). Zatem oprócz wprowadzania zmian kluczowa jest praca wewnątrz organizacji, zdefiniowanie wyzwań pracowników zdalnych i hybrydowych oraz znalezienie adekwatnych rozwiązań. Ciągłe bycie pod telefonem może mieć swoje źródło w nadmiernej kontroli pracowników zdalnych. To zaś może budzić lęk pracownika, że jeśli nie zauważy służbowej wiadomości zostanie to uznane za absencję w pracy.



Elżbieta Rogowska

Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

V-ce Prezes
ds. operacyjnych
w PW Krystian



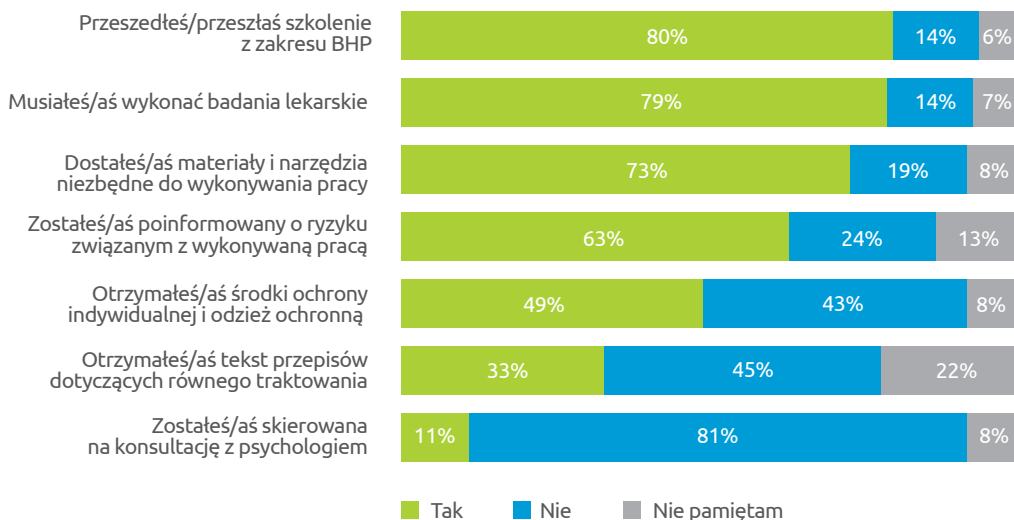
CZĘŚĆ 4: BHP W MIEJSCU PRACY

PRAKTYKI PRZED ROZPOCZĘCIEM PRACY

Najpowszechniejszymi praktykami, które przed rozpoczęciem pracy u obecnego pracodawcy musieli wykonać ankietowani pracownicy, są: szkolenie z zakresu BHP (80 proc.), badania lekarskie (79 proc.) oraz otrzymanie materiałów i narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy (73 proc.). Przyszli pracownicy rzadko są kierowani na konsultację z psychologiem (11 proc.).

PRACOWNICY

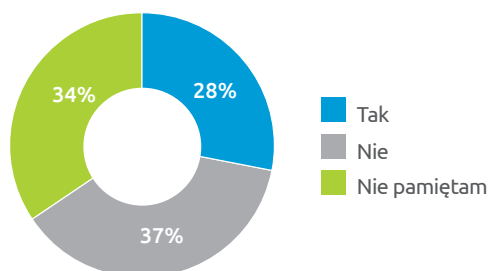
Wykres 29. Czy przed rozpoczęciem pracy u obecnego pracodawcy:



28 proc. respondentów zadeklarowało, że podczas szkolenia BHP poruszano zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi, a najczęściej omawianymi kwestiami były: warunki pracy (54 proc.) oraz czynniki fizyczne takie jak np. hałas (49 proc.). Najrzadziej natomiast rozmawiano o depresji (18 proc.).

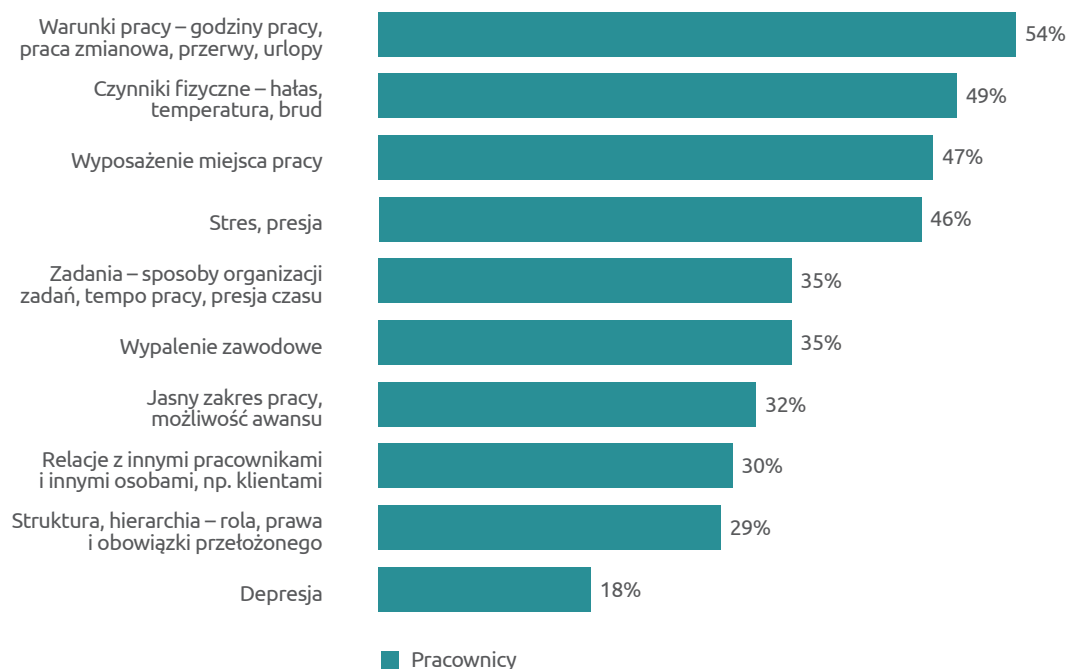
PRACOWNICY

Wykres 30. Czy podczas tego szkolenia podejmowane były zagadnienia związane z czynnikami i zagrożeniami psychospołecznymi?



PRACOWNICY

Wykres 31. Które zagadnienia związane z czynnikami psychospołecznymi w miejscu pracy były podejmowane podczas tego szkolenia?





Marta Tomaszewska

Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy

Specjalista ds. BHP
w CWS Workwear

KOMENTARZ EKSPERTA

Temat zdrowia psychicznego nie odgrywa jeszcze należytej roli podczas szkoleń BHP być może dlatego, że nie wymaga tego legislacja, a pracodawcy koncentrują się w głównej mierze na zagadnieniach technicznych. Zgodnie z wieloma badaniami depresja i zaburzenia psychiczne są coraz częstsze, a biorąc pod uwagę, ile czasu spędzamy w pracy, informacje o problemach ze zdrowiem psychicznym oraz sposobie zapobiegania lub radzenia sobie z trudnymi sytuacjami mogłyby być elementem edukacji i szkoleń także w sferze zawodowej. Pracodawcy deklarują, że promują kulturę bezpieczeństwa (30 proc.), ale tylko 16 proc. pracowników to dostrzega. Być może problemem jest częstotliwość tych działań lub sposób informowania o nich. Innym wyjaśnieniem może być przypuszczenie, że pracodawcy ograniczają się wyłącznie do podstaw, czyli szkoleń związanych np. z obsługą urządzeń czy właściwym ubiorem, co jest to niewystarczające. Włączenie wątku samopoczucia psychicznego, radzenia sobie ze stresem czy problemami w zespołach w miejscu pracy może przynieść pracodawcom nie tylko dodatkowe benefity w rozumieniu kadrowym, jak np. obniżenie wskaźnika rotacji pracowników, lecz także zapewnić profity wizerunkowe.

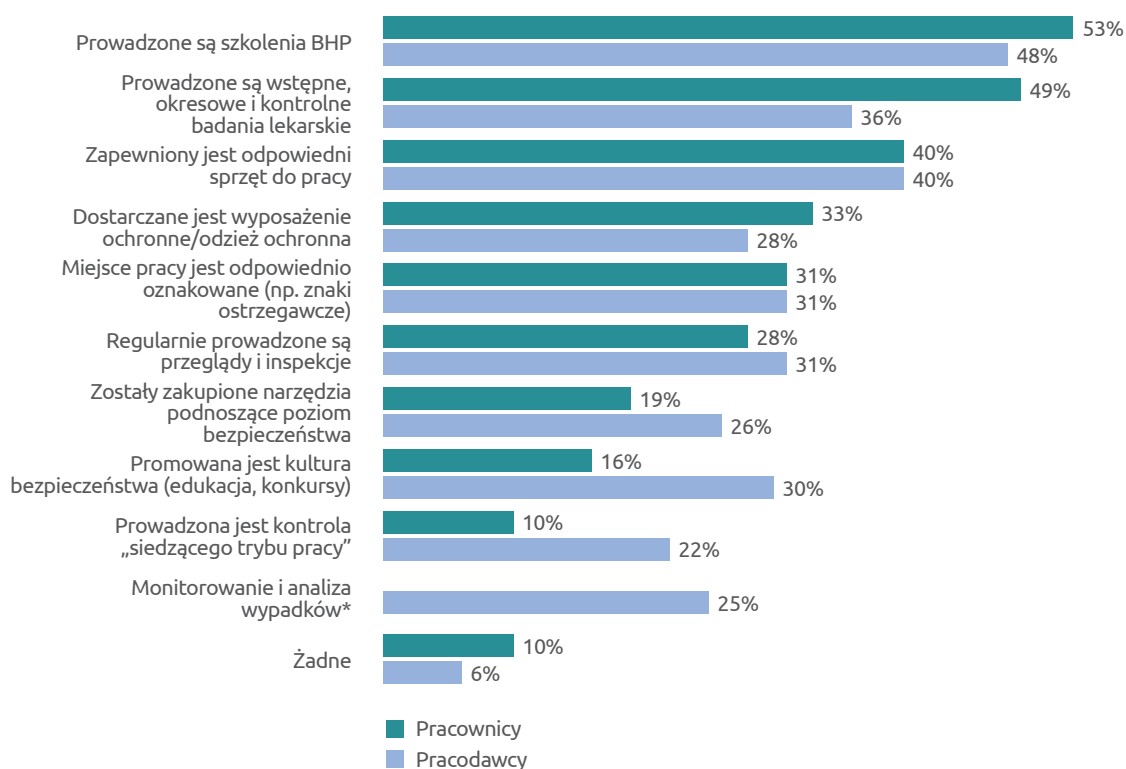


BEZPIECZEŃSTWO W MIEJSCU PRACY

Zdecydowana większość pracowników deklaruje, że ich pracodawca podejmuje działania, których celem jest zwiększenie poczucia ich bezpieczeństwa (90 proc.). Najczęściej dokonuje się to poprzez: prowadzenie szkoleń BHP (53 proc.), wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich (49 proc.) oraz zapewnienie odpowiedniego sprzętu do pracy (40 proc.). Hierarchia działań zwiększających poczucie bezpieczeństwa pokrywa się z czynnościami, które pracownicy musieli wykonać przed rozpoczęciem pracy. Dbanie o poczucie bezpieczeństwa swoich pracowników deklaruje 94 proc. ankietyowanych pracodawców. Hierarchia najpowszechniejszych praktyk pokrywa się z rankingiem odpowiedzi udzielanych przez pracowników, jedynie kolejność jest nieco inna, gdyż działania, jakie najczęściej podejmuje kadra zarządzająca, by zwiększyć poczucie bezpieczeństwa pracowników w pracy, to: szkolenia BHP (48 proc.), zapewnienie odpowiedniego sprzętu do pracy (40 proc.), wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie (36 proc.).

PRACOWNICY PRACODAWCY

Wykres 32. Jakie działania podejmuje pracodawca, by zwiększyć Twoje poczucie bezpieczeństwa w pracy? / Jakie działania podejmujesz, by zwiększyć poczucie bezpieczeństwa pracowników w pracy?



*Odpowiedź pokazywana jedynie pracodawcom

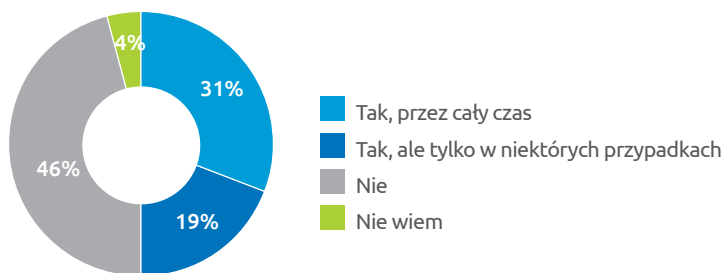
ODZIEŻ OCHRONNA/ROBOCZA W MIEJSCU PRACY

Pracownicy

Połowa pracowników w pracy nosi odzież ochronną/robotyczną albo przez cały czas, albo w niektórych przypadkach. Odzież ochronna/robotyczna w większości przypadków została w całości zakupiona przez pracodawcę (85 proc.). Blisko 7 na 10 pracowników, którzy w miejscu pracy noszą odzież ochronną/robotyczną albo przez cały czas, albo w niektórych przypadkach, uważa, że jest ona wygodna (69 proc.) oraz zapewnia poczucie bezpieczeństwa (68 proc.). W mniejszości przypadków odzież ochronna/robotyczna była konsultowana z pracownikiem (45 proc.).

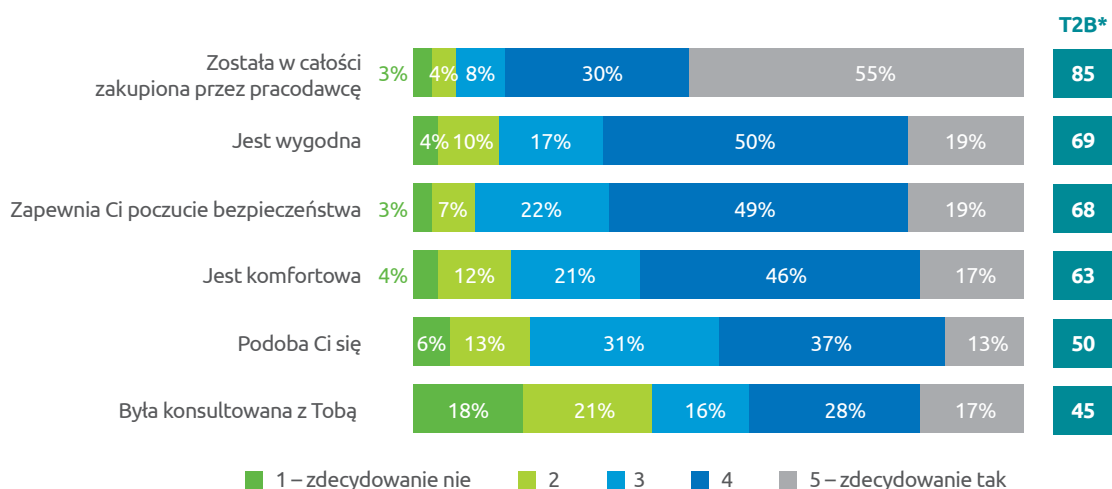
PRACOWNICY

Wykres 33. Czy w Twoim miejscu pracy nosisz odzież ochronną/robotyczną?



PRACOWNICY

Wykres 34. Czy Twoja odzież ochronna/robotyczna:



*T2B – suma odpowiedzi „4” i „5”

KOMENTARZ EKSPERTA



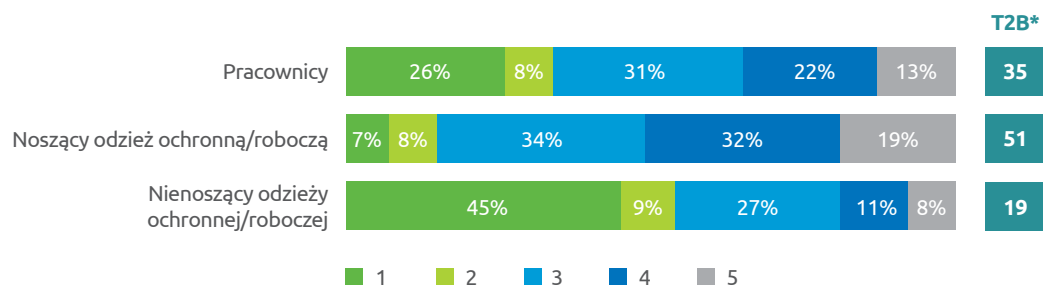
Ewa Gawrysiak
Ekspertka Koalicji
Bezpieczni w Pracy
Regional Manager
CEE w TenCate
Protective Fabrics

Właściwe przygotowanie stanowiska pracy i samego pracownika to nie tylko odpowiednie ustawienie urządzeń, biurek czy maszyn, lecz także zaopatrzenie go w niezbędną odzież ochronną, jeśli praca tego wymaga. Odzież ochronna zabezpiecza w trudnych warunkach i ma wpływ na dobrostan pracownika. Warto, aby w celu odpowiedniego wyboru i dopasowania do sylwetki pracownika, pracodawcy przed zakupem konsultowali się z jej przyszłymi użytkownikami. Jak wykazują wyniki, nie jest to niestety praktyką, a pozwoliłoby na jeszcze bezpieczniejszą i komfortową pracę. To także forma pokazania pracownikom, że ich opinie są cenne.

Połowa pracowników, którzy w miejscu pracy noszą odzież ochronną/robotyczną albo przez cały czas, albo w niektórych przypadkach, oceniła jej wpływ na swój wellbeing jako znaczący (51 proc.).

PRACOWNICY

Wykres 35. W jakim stopniu zapewnienie odpowiedniej odzieży ochronnej wpływa na Twój wellbeing w pracy? Oceń w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w żadnym stopniu”, a 5 „w bardzo dużym stopniu”.



*T2B – suma odpowiedzi „4” i „5”

Noszenie odzieży ochronnej w miejscu pracy wpływa nie tylko na poczucie bezpieczeństwa, ale także na dobrostan pracownika.



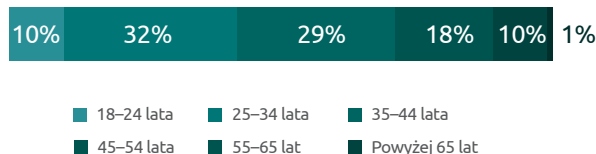
CZĘŚĆ 5: DANE DEMOGRAFICZNE

PRACOWNICY

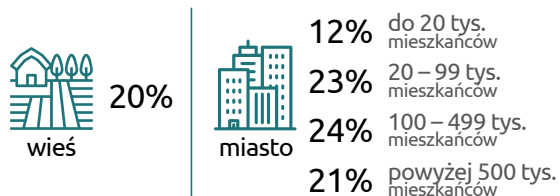
Płeć



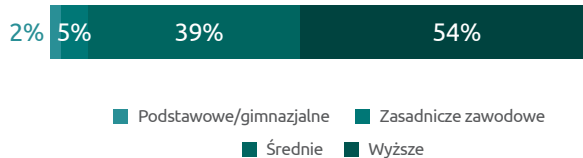
Wiek



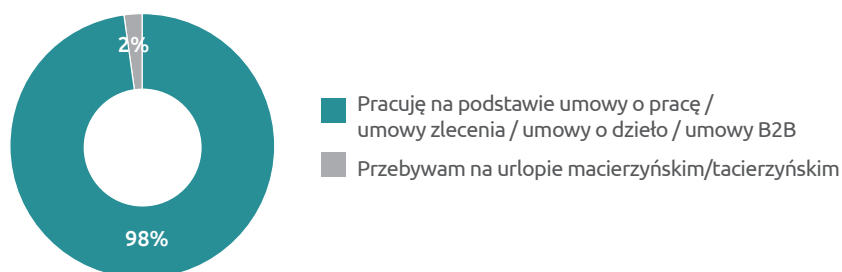
Klasa miejscowości



Wykształcenie



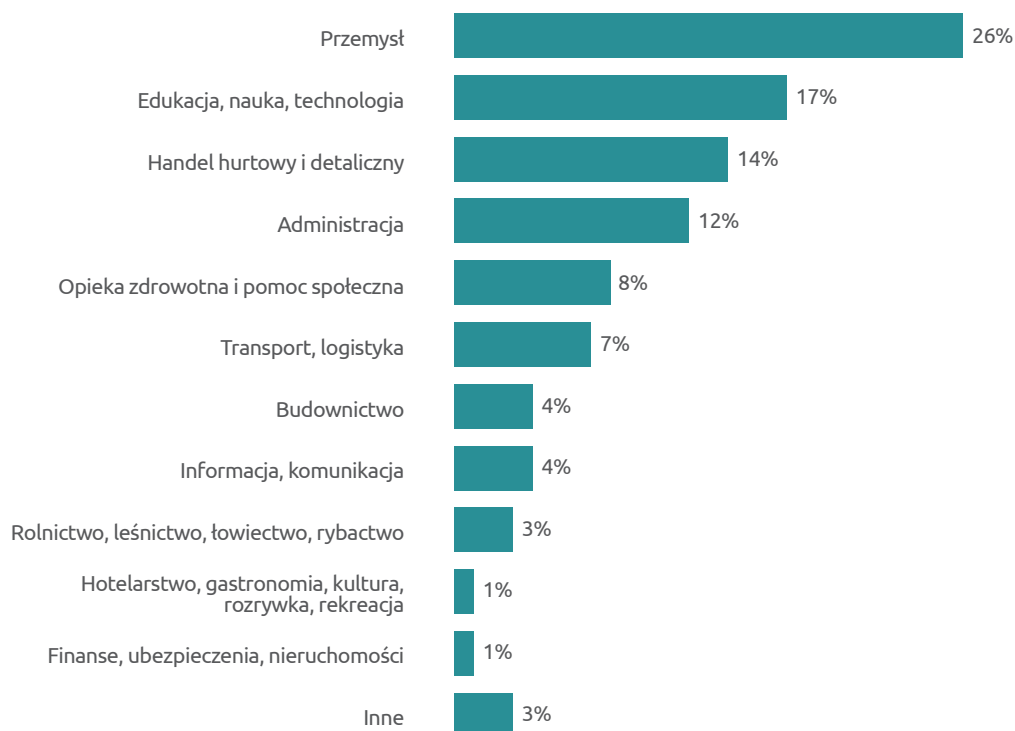
Wykres 36. Jaki jest Pana/i status zawodowy?



Wykres 37. Jakie stanowisko zajmuje Pan/i w firmie, w której jest Pan/i zatrudniony/a?



Wykres 38. W jakiej branży Pan/i pracuje?



Wykres 39. Jaka jest Pana/i aktualna forma pracy?

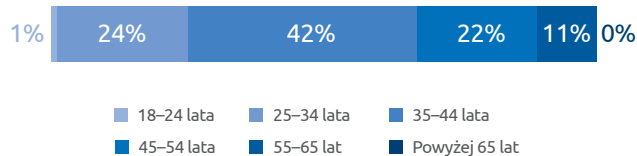


PRACODAWCY

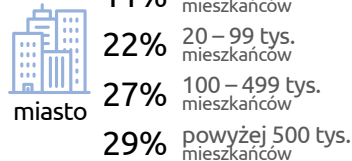
Płeć



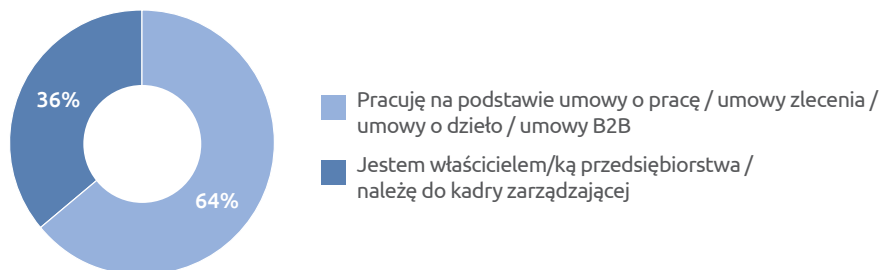
Wiek



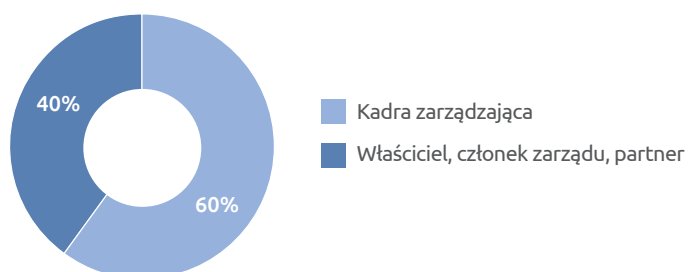
Klasa miejscowości



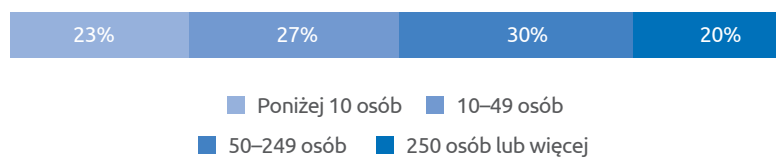
Wykres 40. Jaki jest Pana/i status zawodowy?



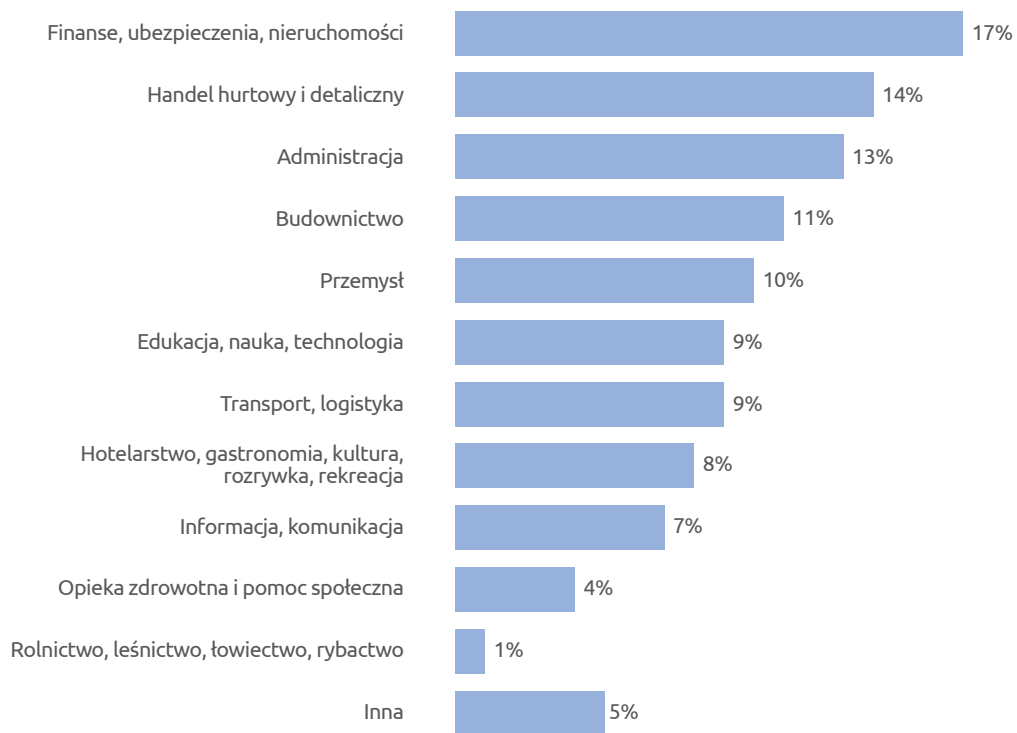
Wykres 41. Jakie stanowisko zajmuje Pan/i w firmie, w której jest Pan/i zatrudniony/a?



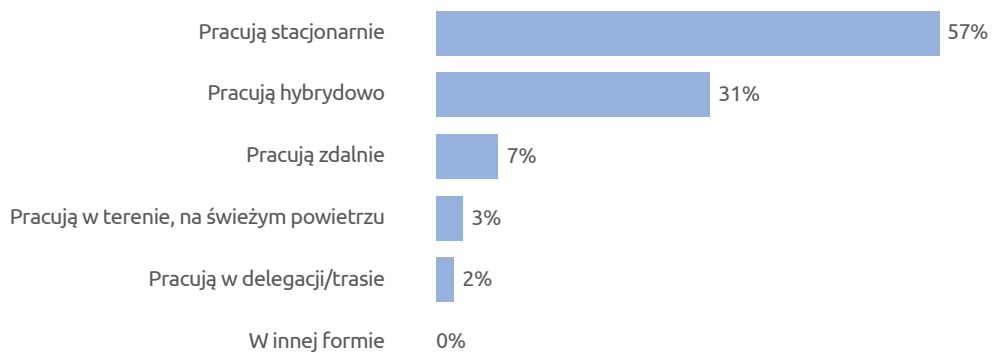
Wykres 42. Jaka jest wielkość przedsiębiorstwa, w którym Pan/i pracuje?



Wykres 43. W jakiej branży Pan/i pracuje?



Wykres 44. Jak głównie pracują pracownicy zatrudnieni w Pana/i przedsiębiorstwie?



O KOALICJI BEZPIECZNI W PRACY



Koalicja Bezpieczni w Pracy to projekt edukacyjny w obszarze BHP służący popularyzacji kultury bezpieczeństwa pracy wśród pracowników i pracodawców. Cel Koalicji realizowany jest przez działalność edukacyjną w zakresie obowiązujących norm i procedur, pokazywanie dobrych praktyk oraz informowanie o korzyściach wynikających z wdrażania wysokich standardów bezpieczeństwa w miejscu pracy. Koalicja Bezpieczni w Pracy zawiązana została z inicjatywy firm CWS Polska, PW Krystian oraz TenCate Protective Fabrics w 2014 r. Od 2022 r. Koalicja działa jako stowarzyszenie. Jego celem jest popularyzacja tematów BHP i edukacja na temat bezpiecznych warunków pracy, a także aktywne działania na rzecz bezpieczeństwa pracy od strony regulacyjnej.

FIRMY TWORZĄCE KOALICJĘ



CWS jest czołowym dostawcą specjalistycznych usług w dziedzinie wynajmu oraz serwisu odzieży roboczej i ochronnej oraz odzieży do pomieszczeń czystych „cleanroom”. To kompleksowa usługa, która zapewnia najwyższy komfort wszystkim odbiorcom: pracodawcy, zdejmując z niego odpowiedzialność za wyposażenie pracowników w funkcjonalną, zgodną z wymogami BHP i normami, zawsze gotową na czas odzież oraz pracownikom, którym zapewnia bezpieczeństwo, wygodę podczas pracy, komfort i brak obowiązku samodzielnego prania. Marka CWS należy do CWS International GmbH. Grupa zatrudnia ponad 11 000 pracowników w 16 krajach. Właścicielem CWS International GmbH i jej spółek zależnych jest Franz Haniel & Cie. GmbH. W Polsce CWS obecne jest od 1995 roku i obsługuje zarówno duże, jak i małe i średnie przedsiębiorstwa z różnych sektorów gospodarki. Zaawansowane technologicznie zakłady pralnicze w Łodzi, Dąbrowie Górniczej, Międzyrzeczu oraz Warszawie obsługują klientów zlokalizowanych na terenie całego kraju. Dzięki innowacyjnym, zrównoważonym i cyfrowym rozwiązaniom w zakresie wynajmu CWS przyczynia się do zdrowszego i bezpieczniejszego jutra.



PW Krystian to firma rodzinna, która działa na rynku już od trzech pokoleń. Produkujemy odzież ochronną i korporacyjną oraz jesteśmy dystrybutorem środków ochrony indywidualnej. Z sukcesami współpracujemy z podmiotami działającymi w branży energetycznej, gazowej, paliwowej, budowlanej, stoczniowej, chemicznej i wielu innych. Naszymi klientami są także największe profesjonalne pralnie przemysłowe, zajmujące się konserwacją i wynajmem odzieży ochronnej. W przedsiębiorstwie pracujemy zgodnie z wdrożonym, zintegrowanym systemem zarządzania, bazującym na ISO 9001 (zarządzanie jakością) oraz ISO 14001 (zarządzanie środowiskowe).



TenCate Protective Fabrics – światowy lider w produkcji tkanin ochronnych. Wieloletnie doświadczenie – firma założona w 1704 r. – kapitał oraz zaufanie klientów pozwalają firmie na zachowanie najwyższych standardów jakości. Jako lider innowacyjnych rozwiązań TenCate Protective Fabrics inwestuje w wiedzę oraz specjalistyczną kadrę, dzięki czemu oferowany asortyment to szeroka gama bezpiecznych, unikalnych i opatentowanych tkanin, stworzonych z poszanowaniem środowiska i wpisujących się w koncepcję obiegu zamkniętego. „Naszym celem jest ochrona ludzi, na których polegają społeczności. Umożliwiamy profesjonalistom bycie doskonałym w tym co robią, tworząc najlepsze tkaniny ochronne dla każdego aspektu życia | *made for life*”.

Więcej informacji na:
www.bezpieczniwpracy.pl

KONTAKT:

Patrycja Nojszewska | Koalicja Bezpieczni w Pracy

T +48 609 424 535

✉ pr@bezpieczniwpracy.pl

www.bezpieczniwpracy.pl

Zapraszamy do współpracy!



www.bezpieczniwpracy.pl

