DLACZEGO MENADŻEROWIE LEDWO ŻYJĄ?

Profil zdrowotny współczesnego polskiego menadżera

fot. Pim Chu

SPIS TREŚCI

Zdrowie polskiego pracownika.....3
Zdrowie Menadżerów 6
Czas pracy i nadgodziny 8
Wymiar urlopów 10
Polityka wewnętrzna firm
a odpoczynek pracowników 12
Stres i jego skutki w życiu menadżerów 14

JJ Communications

Jak walczyć ze stresem? 20
Nadwaga, brak ruchu i za mało snu 21
Złe odżywianie 22
Brak snu 24
Brak ruchu 26
Działania pracodawców 28
Uzależnienia Menadżerów 30
Jak menadżerowie powinni dbać
o zdrowie swoich podwładnych 32
Podsumowanie 34

ZDROWIE POLSKIEGO PRACOWNIKA

fot. Unsplash

Wartościowi pracownicy to aktualnie dobro na wagę złota, którego poszukują właściwie wszyscy pracodawcy w Polsce.

Są doceniani, godziwie wynagradzani i przynajmniej w deklaracjach – otoczeni opieką przez pracodawców. Niestety jednocześnie często bywają w złej kondycji fizycznej i psychicznej, co przekłada się na ich efektywność i chęć do pracy. I choć troska o zdrowie zatrudnionych w Polsce oficjalnie już od wieku jest jednym z priorytetów państwa (Józef Piłsudski dokładnie 100 lat temu, 11 stycznia 1919 roku, podpisał Dekret o ubezpieczeniu pracowników na wypadek choroby), wiele jest jeszcze do zrobienia, zarówno po stronie ustawodawstwa jak i pracodawców. Istotne jest również to, by sami pracownicy zwracali większą uwagę na różne niepokojące symptomy i lepiej dbali o swoją kondycję oraz dobre samopoczucie.

Z informacji opublikowanych przez GUS, za trzeci kwartał 2018 roku, wynika iż **w Polsce aktywne zawodowo było niemal 57% społeczeństwa, czyli ponad 16,5 miliona osób.**[1] Największe grupy wśród zatrudnionych stanowią kolejno: specjaliści, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług i sprzedawcy, technicy i inny średni personel, operatorzy oraz monterzy maszyn i urządzeń, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, pracownicy wykonujący prace proste, pracownicy biurowi, siły zbrojne i osoby o nieustalonym zawodzie.[2]

Polacy każdego dnia aktywnie funkcjonują w zawodowej codzienności, wykonując szereg różnych obowiązków – od prac czysto fizycznych, przez zadania łączące siłę własnych rąk i zwinność umysłu, aż po czynności związane stricte z pracą umysłową i kreatywną. Obecne tempo życia i ciężar zawodowych obowiązków sprawiają jednak, że pomimo ogromnego postępu wiedzy medycznej i polityki prozdrowotnej, wielu zatrudnionych boryka się z ogromnymi problemami natury fizycznej i psychicznej. **Do najczęstszych chorób z jakimi mierzą się Polacy należą:**

- niewydolność, niedokrwienie lub zawał serca,
- nadciśnienie tętnicze,
- miażdżyca,
- migrena i częste bóle głowy,
- udar mózgu,
- otyłość,
- cukrzyca,
- depresja,
- zaburzenia lękowe,
- choroby nerek,
- zwyrodnienia kręgosłupa i stawów,
- choroby neurologiczne,
- wirusowe zapalenia wątroby,
- rak (różne rodzaje),
- zapalenie płuc,
- alergie.[3]

Najczęstszymi przyczynami zgonów w Polsce są natomiast:

- choroby układu krążenia,
- miażdżyca,
- zawał serca,
- udar mózgu,
- rak płuc,
- rak jelita grubego
- cukrzyca

Choć w grupie przyczyn znajdują się również: przewlekła obturacyjna choroba płuc (POChP), schorzenia dolnych dróg oddechowych, gruźlica oraz rak tchawicy i oskrzeli, HIV i AIDS czy biegunka.[4]

Wszystkie one dotykają osób aktywnych zawodowo, a spora ich część jest niestety bezpośrednio powiązana z nieodpowiednim trybem życia i wykonywanej pracy. Dotknięty chorobą, nagłą czy przewlekłą, zatrudniony to najczęściej osoba, która nie może świadczyć w pełni lub wcale swojej pracy i często przebywa na zwolnieniu. Wpływa to negatywnie nie tylko na jej samopoczucie i wykluczenie na jakiś czas z życia zawodowego, ale również na płynność funkcjonowania oraz wyniki organizacji.

1 http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-trzecim-kwartale-2018-r-,12,35.html

2 http://stw24.pl/ilu-kierownikow-i-urzednikow-pracuje-w-polsce/

3 https://portal.abczdrowie.pl/najczestsze-choroby-polakow

4 https://www.termedia.pl/mz/Dziesiec-chorob-na-ktore-najczesciej-umieramy,32681.html

Jak wskazują dane ZUS, w 2017 roku lekarze wystawili niemal 21,5 mln zwolnień lekarskich, z których skorzystało ponad 6,5 mln ubezpieczonych, a pracownicy przebywali na nich ponad 281 mln dni.[5] Firmy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydały w tym czasie na zasiłki chorobowe ponad 17 mld zł.[6]

Liczby te pokazują z jak dużym problemem zdrowotnym osób zatrudnionych mamy do czynienia w Polsce i jak ogromny wpływ na funkcjonowanie organizacji i ich zyski, a tym samym na kondycję całej gospodarki, mają dobry stan zdrowia i kondycja fizyczna pracujących.

Wyniki badania przeprowadzonego przez Medicover wskazują, iż zatrudnieni w Polsce najczęściej udają się na zwolnienie z powodu infekcji górnych dróg oddechowych – sezonowych przeziębień i grypy, chorób układu ruchu, w tym bólu kręgosłupa. **40% wszystkich zwolnień stanowią jednak te związane z okresem ciąży.** Z przygotowanego na podstawie badania Medicover raportu wynika również, że stan zdrowia pracujących w Polsce nie jest najlepszy, ponieważ coraz częściej borykają się oni z problemem nadwagi i otyłości, podwyższonym poziomem cholesterolu oraz wyższym, niż przewidywane normami, ciśnieniem tętniczym.[7] Oznacza to, że Polacy nie dbają o swoją kondycję i dietę, a także lekceważą profilaktykę niezbędną dla długiego i zdrowego życia.

Coraz więcej pracodawców ma świadomość tego, że efektywność pracowników zależy w największym stopniu od ich stanu fizycznego i psychicznego.

Dlatego też poza prywatną opieką medyczną, czy kartą sportową (które są już w zasadzie standardem), oferuje kompleksowe programy well-being. Skupione są one na edukacji i działaniach z obszaru zdrowia i żywienia, ale także na sposobach mających na celu osiąganie równowagi psychicznej i energetycznej, które w połączeniu wpływają **na dobre samopoczucie, a tym samym efektywność zawodową, na którą składają się między innymi: koncentracja na zadaniach, opanowanie, wytrwałość, odporność na stres, skłonność do dostosowywania się do trudnych sytuacji.** Wszystko to wpływa bowiem na maksymalne wykorzystanie posiadanych umiejętności i wiedzy.

Pracownicy wyższego szczebla przebywają średnio na zwolnieniu lekarskim, zaledwie przez 3 dni w ciągu roku.

To ich najczęściej dotyka zjawisko prezenteizmu, czyli obecności w pracy mimo choroby, którego najczęstszą przyczyną jest bardzo wysoki poziom odpowiedzialności.

5 http://www.zus.pl/documents/10182/39590/Absencja+chorobowa+w+2017+roku.pdf/1fae5bd6-b760-4a7e-8dec-0194b19c4cf1

6 https://www.forbes.pl/gospodarka/liczba-zwolnien-lekarskich-dni-na-l4-e-zwolnienia-dane-zus-za-2017/dmfqx39

7 https://portal.abczdrowie.pl/na-co-choruja-polscy-pracownicy

ZDROWIE MENADŻERÓW

Menadżer to zgodnie z obowiązującymi definicjami osoba, której zadanie polega głównie na kierowaniu innymi ludźmi. Jednak przede wszystkim to pracownik umysłowy, który z tytułu zajmowanego stanowiska i posiadanej wiedzy odpowiada za wkład pracy wpływający na zdolność organizacji do osiągania wyznaczonych celów. **Reasumując to osoba, do obowiązków której należy: realizacja procesu zarządzania – planowanie i podejmowanie decyzji, organizowanie pracy oraz przewodzenie – motywowanie i kontrolowanie.** Jest organem, którego poprawne stosunki z przełożonymi wyższego szczebla, współpracownikami i podwładnymi, są niezwykle ważne.

fot. Joshua Ness

Wywnioskować więc można, że stanowisko menadżera związane jest z dużą liczbą obowiązków i odpowiedzialności. To właśnie one wpływają w największym stopniu na niezadowalający stan zdrowia setek tysięcy osób zajmujących w Polsce takie stanowiska. **Jedną z najważniejszych przyczyn tego stanu, jest przeciążenie (tzw. overload), które przekłada się na ilość czasu poświęcanego na pracę i ograniczanie wypoczynku oraz na poziom stresu.** Dodatkowo często poprzez stosowanie skrajnych metod zarządzania, bazujących na wiedzy i kompetencjach pochodzących jeszcze z poprzednich dekad, menadżerowie negatywnie wpływają również na poziom stresu oraz stan zdrowia swoich podwładnych.

Przeciążenie pracą, osłabienie poczucia własnej wartości, epidemia stresu oraz niekompetencje w zarządzaniu ludźmi i zmianą powodują, że zawodowy świat menadżerów zaczyna kuleć, a oni sami mają coraz większy problem w łączeniu starych i nowych (a niezbędnych) kompetencji, które pozwoliłyby im na wyeliminowanie czynników chorobotwórczych, wpływających zarówno na zdrowie ich samych, jak również ich podwładnych.

Kwestia ta jest jednak niezwykle problematyczna, a spora część menadżerów i zatrudniających ich organizacji stale odkłada ten temat na „później", co w efekcie powoduje, że ze względu na brak wiedzy teoretycznej i praktycznej nie potrafią oni odnaleźć się we współczesnym świecie permanentnej zmiany. Sposób, w jaki funkcjonuje aktualnie wiele organizacji i znajdujących się w ich strukturach pracowników nie jest bowiem adekwatny do wymogów, jakie stawia przed nimi rzeczywistość. Często nie potrafią one wspierać efektywności swoich pracowników, nierzadko nieumyślnie sabotując ich poprzez nieodpowiedni system edukacji i podnoszenia kwalifikacji.

„Przeciążenie pracą, osłabienie poczucia własnej wartości, epidemia stresu oraz niekompetencje w zarządzaniu ludźmi i zmianą powodują, że zawodowy świat menadżerów zaczyna kuleć.

CZAS PRACY I NADGODZINY

Kodeks pracy reguluje czas pracy osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Jednak na przykład kierownicy, główni księgowi i osoby zarządzające organizacją w imieniu pracodawcy, czyli właśnie menadżerowie – w pewnych okolicznościach – nie są nimi objęci i również nie muszą ich przestrzegać. Ich czas pracy jest zatem nienormowany, a odrębna ustawa czy przepisy regulujące go nie istnieją.

W przypadku kierowników maksymalny wymiar godzin nadliczbowych w roku nie może wynosić więcej niż 416 godzin, zaś za przepracowane godziny nadliczbowe przysługuje im normalne wynagrodzenie oraz dodatek w wysokości 100% stawki. Pracodawca nie ma jednak prawa zmuszać pracownika na kierowniczym stanowisku do pozostawania w pracy ponad ustalony w Kodeksie czas.

W praktyce jednak ani przepisy kodeksu pracy, ani dopuszczane inne rozwiązania, nie są wielokrotnie przestrzegane przez pracodawców oraz samych menadżerów, którzy w obawie przed konsekwencjami nie decydują się na ich egzekwowanie. Przepracowywane przez nich nadgodziny, bez względu na miejsce ich wykonywania, stanowią wielokrotnie znacznie więcej niż dopuszczane kodeksowo wartości maksymalne, a oni sami często popadają w choroby i uzależnienia, by podołać wyzwaniom.

fot. Elena Koycheva

Niektórzy menadżerowie ze względu na typ osobowości sami nakładają na siebie więcej obowiązków i pracują znacznie więcej, niż przewidywany czas pracy. Osoby takie charakteryzuje bardzo często wysokie poczucie obowiązku kolektywnego względem miejsca zatrudnienia, perfekcjonizm i niższa umiejętność pogodzenia się z porażką, a także wyższa podatność na stres.

– Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner Grupy Nowe Motywacje

Z badania „Nadgodziny" przeprowadzonego przez Hays Poland w 2018 roku wynika, że ponad połowa zatrudnionych pracuje w godzinach nadliczbowych, co jak wiadomo wpływa negatywnie na ich samopoczucie i kondycję fizyczną.[1]

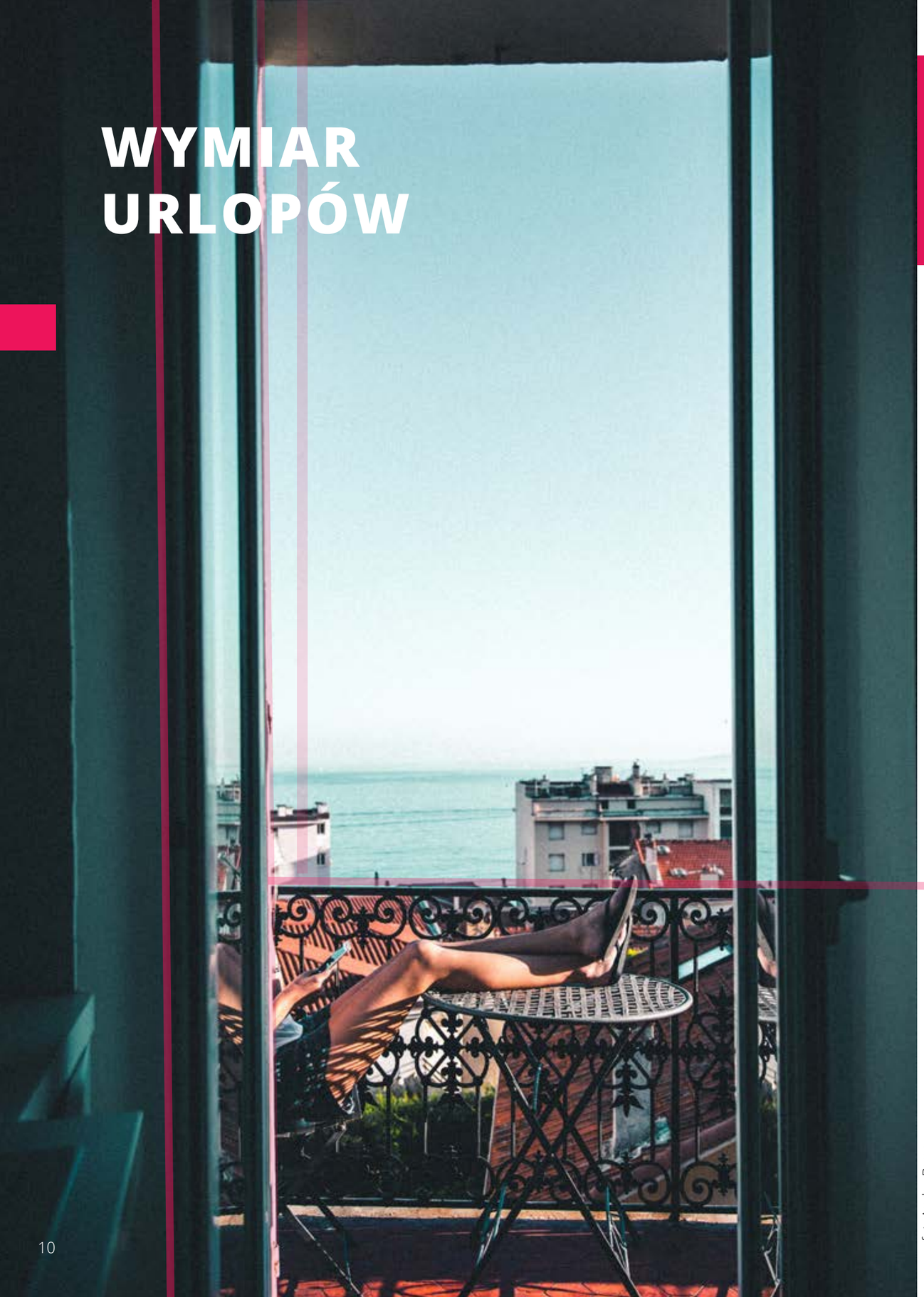
Z powodu nadgodzin i wywołanego nimi stresu u przebadanych przez firmę pracowników występują: zdenerwowanie i irytacja (73%), kłopoty ze snem (66%), zmęczenie i apatia (62%), ból głowy (58%) oraz smutek i przygnębienie, lęk, pogorszenie koncentracji czy problemy żołądkowe. Według innych badań aż 68% menadżerów, po powrocie do domu, nadal wykonuje zawodowe obowiązki, zamiast skorzystać z chwili odpoczynku czy czasu spędzonego z rodziną.

W prewencyjnym zapobieganiu takiemu stanowi rzeczy, w znacznym stopniu, mogłaby pomóc odpowiednia strategia edukacyjna w obszarze umiejętności związanych z zarządzaniem czasem i projektami, efektywnym planowaniem pracy czy delegowaniem obowiązków oraz zarządzaniem zmianą.

Wiedza i doświadczenia z tych zakresów są niezwykle przydatne w takim planowaniu wykonywanych zadań, by móc eliminować konieczność pracy w godzinach nadliczbowych czy zabierania pracy do domu, albo na urlop.

1 http://www.hays.pl/Badania/Nadgodziny/index.htm

WYMIAR URLOPÓW



fot. Andre Benz

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy zatrudnionym pracownikom, w zależności od stażu pracy oraz posiadanego wykształcenia przysługuje:

20 dni

gdy pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat

26 dni

gdy pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat

Wypoczynek jest jednak potrzebny każdemu, nawet najbardziej zapracowanemu menadżerowi, z ogromnym zespołem i masą obowiązków. Jest mu nawet niezbędny, by mógł oderwać się na chwilę od zawodowej codzienności, nabrać dystansu i „naładować baterie" do realizacji kolejnych wyzwań.

Specjaliści, nie tylko ci propagujący work-life balance, zalecają by przynajmniej raz w roku każdy, (tym bardziej przepracowany menadżer) udał się na dłuższy urlop, najlepiej obejmujący okres przynajmniej dwutygodniowy. Wielu jednak zabiera swoją pracę – zadania, komputer i włączony telefon na wakacje, zapominając o odpoczynku i czasie, który należy spędzić z bliskimi i z „wolną głową".

Prostymi sposobami na zmianę tego stanu mogą być na przykład: uprzednie przygotowanie planu działań dla zespołu, obowiązującego pod nieobecność przełożonego, wyłączenie telefonu i obdarzenie współpracowników zaufaniem, pomyślenie o sobie, zaplanowanie własnej podróży i form aktywnego wypoczynku, co pozwoli skupić się na realizacji bardziej „wakacyjnych" zadań.

Nie zawsze jednak jest to możliwe, a dla osób wysoce odpowiedzialnych i zaangażowanych całkowite „odcięcie się" od zawodowego życia jest prawie niewykonalne. I tu z pomocą mogą przyjść sami pracodawcy oraz wewnętrzna polityka poszczególnych organizacji.

POLITYKA WEWNĘTRZNA FIRM A ODPOCZYNEK PRACOWNIKÓW

Różne organizacje zaczynają dostrzegać zależność pomiędzy efektywnym odpoczynkiem pracowników, a ich zawodową produktywnością. W firmach rozumiejących znaczenie work-life balance i well-being coraz częściej można spotkać niestandardowe, a na pewno niespotykane dotychczas rozwiązania mające na celu zapobieganie przepracowywaniu u zatrudnionych.

fot. Hernan Sanchez

Na popularności zyskuje na przykład: ograniczanie liczby nadgodzin, konieczność pozostawiania służbowego komputera w biurze, upominanie pracowników wysyłających maile po godzinach pracy, skracanie czasu pracy, praca zdalna, 100% płatne zwolnienia lekarskie czy możliwość ucięcia sobie drzemki w pracy.

W ramach dłuższego odpoczywania od pracy w firmach zaczynają funkcjonować rozwiązania takie jak:

- *nakłanianie do wykorzystywania dłuższych (przynajmniej dwutygodniowych) urlopów,*
- *dodatkowe płatne dni wolne,*
- *zamykanie firmy w okresach świątecznych (w czasie długich weekendów oraz w okresie świąteczno-noworocznym),*
- *wyjazdy pracownicze wraz z rodzinami lub dofinansowywanie urlopów,*
- *zniżki na loty,*
- *możliwość bezpłatnego wypożyczenia auta na wyjazd,*
- *możliwość łączenia podróży służbowych z odpoczynkiem,*
- *czy nawet skorzystanie z rocznego urlopu w przypadku oznak wypalenia zawodowego lub chęci dłuższego odpoczynku po kilku latach pracy.*

Wszystkie one mają na celu dbanie o skuteczny odpoczynek zatrudnionych i ich zadowolenie oraz nastawienie do wykonywanych obowiązków i samego pracodawcy.

Problem złego stanu zdrowia menadżerów jest jednak znacznie szerszy i obejmuje szereg innych zagadnień, nie tylko te związane z rozdzielaniem życia zawodowego od prywatnego i wypoczywaniem.

Jedną z największych destrukcyjnych sił w życiu osób zatrudnionych na wyższych stanowiskach jest stres.

STRES I JEGO SKUTKI W ŻYCIU MENADŻERÓW

„W pracy nie jest lekko” to sformułowanie, które niestety coraz częściej usłyszeć można z ust wielu osób zajmujących stanowiska związane z zarządzaniem i dużym poziomem odpowiedzialności. **Presja i stres towarzyszą im bowiem każdego dnia i niemal przy każdym wykonywanym zadaniu.** Do najczęstszych przyczyn ich występowania zaliczyć należy: wysokie wymagania, szybkie tempo pracy, wszechobecną rywalizację oraz konieczność nieustannego funkcjonowania w zmianie. U większości zatrudnionych wywołują one stałe napięcie i negatywnie przekładają się na samopoczucie, efektywność oraz życie osobiste, zamiast motywować do działania, nie zaburzając jednocześnie innych sfer. Często doprowadzają również do pracoholizmu i w efekcie szybkiego wypalenia zawodowego.

Zgodnie z definicją zawartą w Encyklopedii PWN stres – to stan obciążenia systemu regulacji psychicznej powstający w sytuacji zagrożenia, utrudnienia lub niemożności realizacji ważnych dla jednostki celów, zadań, wartości.[1] Uważany jest za chorobę zawodową menadżerów oraz „cichego zabójcę XXI wieku”.

Za poziom stresu w organizmie odpowiada hormon zwany kortyzolem, który wywołuje naturalne reakcje w obliczu zagrożenia.

Skoki kortyzolu, które występują zbyt często powodują przemęczenie, przyspieszają procesy starzenia, ale przede wszystkim są przyczyną wielu groźnych chorób.

Stres związany z życiem zawodowym występuje nie tylko w wyniku chronicznego przeciążenia obowiązkami, ale także złego przepływu informacji w firmie, pojawiających się konfliktów, czy w przypadku nieinformowania pracowników o celach organizacji. Pojawia się również w przypadku braku perspektyw na rozwój, występowaniu obaw przed zwolnieniem, poczuciu nieadekwatnego wynagradzania, pracy poniżej kwalifikacji, zbyt wysokich oczekiwań, ale także niedostatecznego obciążenia obowiązkami.

Napięcia nerwowe mogą pojawiać się również, gdy zatrudniony zmuszany jest do wykonywania monotonnych i powtarzalnych czynności, wielogodzinnego trwania w bezruchu czy oczekiwania na decyzje lub zadania, a także w przypadku poczucia izolacji od innych pracowników.

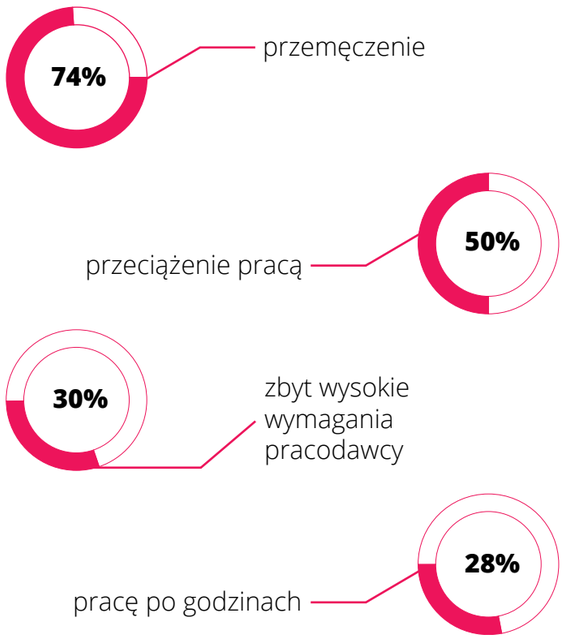
1 https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/stres;3980346.html

fot. Valentin Muller

> *Skoki kortyzolu, które występują zbyt często powodują przemęczenie, przyspieszają procesy starzenia, ale przede wszystkim są przyczyną wielu groźnych chorób.*

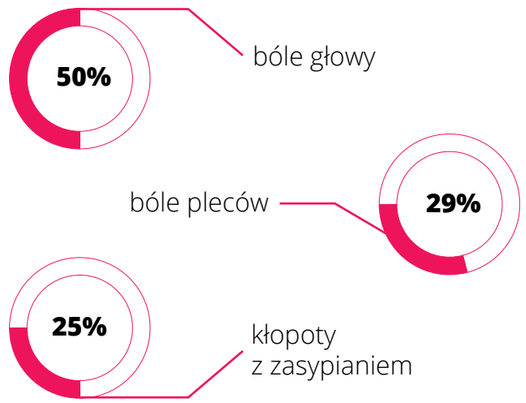
Stres w pracy w Polsce odczuwa aż 85% aktywnych zawodowo. Dla ponad 60% praca jest przede wszystkim sposobem zarobienia na życie, a tylko dla 11% jest ona spełnieniem marzeń i źródłem przyjemności. Najwyższy procent zestresowanych pracą Polaków mieszka w Warszawie, a najczęściej z powodu zawodowego stresu cierpią mieszkańcy centralnej i zachodniej części Polski. Najmniej stresującą pracę mają mieszkańcy wschodniej i południowej Polski.[2]

Mieszkańcy stolicy najczęściej narzekają na:



2 https://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/zdrowie-psychiczne/stres-w-pracy-jak-praca-wplywa-na-nasze-zdrowie-psychiczne-aa-ZQHN-K1DZ-ry3X.html

a jako objawy stresu i przemęczenia wymieniają:



Zestresowani pracą warszawiacy w celu odzyskania spokoju i równowagi zajmują się tym, co sprawia im przyjemność, albo czymś, co odwróci ich uwagę od stresującej sytuacji **(22%)**, słucha wyciszającej muzyki **(18%)** lub sięga po papierosy **(16%)**. Choć aż **79%** pracujących warszawiaków ma jasno określone obowiązki, to tylko **61%** czuje się docenianych w pracy, a mimo to **33%** obawia się utraty zatrudnienia, zaś **48%** pracę po godzinach i w weekendy uznaje za naturalne.

Aż **60%** pracujących mieszkańców Warszawy twierdzi, że zły dzień w pracy negatywnie odbija się na ich bliskich, a przyjaciele **32%** badanych zarzucają im brak czasu.[3] Aż **12%** menadżerów biorących udział w badaniu firmy Sedlak & Sedlak, przeprowadzonym w 2018 roku, charakteryzuje się chronicznym wysokim poziomem stresu.

3 https://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/zdrowie-psychiczne/stres-w-pracy-jak-praca-wplywa-na-nasze-zdrowie-psychiczne-aa-ZQHN-K1DZ-ry3X.html

Do czynników najczęściej wywołujących napięcie u osób na wysokich stanowiskach należą:

80% zbyt duże obciążenie pracą

45% myślenie o stanie własnego zdrowia

20% niejasno zdefiniowany zakres obowiązków

16% relacje interpersonalne

15% konflikt wartości i brak poczucia kontroli

Szacuje się, że nawet 45% zwolnień może być branych z powodu chorób wywołanych stresem przenoszonym na innych przez menadżerów.

*Niektóre zawody nieodłącznie powiązane są ze stresem. Zgodnie z danymi Occupational Information Network (O*NET), która stosuje 100-stopniową skalę, by ocenić poziom stresu, do najbardziej stresujących zawodów zaliczane są między innymi: sędzia sportowy, kurator sądowy, policjant, strażak, pielęgniarka i położna, internista, psychoterapeuta, pilot, ale też dyrektor generalny oraz event menadżer.*

Z innych zestawień wynika również, że z bardzo dużym poziomem stresu w codziennej pracy poradzić muszą sobie również: menadżerowie do spraw PR, osoby pracujące w mediach – dziennikarz, wydawca, ale również kadra kierownicza i członkowie zarządów firm.

Czynnikami, które w największym stopniu wpływają na poziom stresogenności poszczególnych profesji są między innymi:

- ryzyko zagrożenia życia swojego i innych,
- praca pod presją czasu i opinii publicznej,
- odpowiedzialność za decyzje, które mogą mieć wpływ na losy całej firmy.

Menadżerowie zatem stanowią dość dużą grupę wśród pracujących w zawodach wywołujących najwyższy poziom stresu. Jednak to nie tylko on powoduje, że spora część osób zajmująca kierownicze stanowiska nie jest w dobrej formie.

Jak wynika z raportu „The workforce view in Europe 2018" firmy ADP z codziennym stresem w miejscu pracy zmaga się niemal 30% Polaków, którzy skarżą się również na brak zainteresowania tym faktem ze strony pracodawcy, co skłania ich do poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia.

W zależności od rodzaju osobowości, temperamentu i usposobienia, ludzie znoszą stres w bardzo różny sposób.

Osoby o pogodnym i optymistycznym usposobieniu oraz pozytywnie patrzące na świat radzą sobie z nim znacznie lepiej, niż pesymiści.

Nie bez znaczenia są również poziom kreatywności, wiedzy ogólnej i posiadanych poglądów, a także umiejętności rozładowywania negatywnego napięcia, które zdobywa się wraz z wiekiem i doświadczeniem.

Ważną rolę w radzeniu sobie ze stresem odgrywa również wsparcie ze strony innych ludzi, szczególnie rodziny i bliskich, dlatego osoby samotne gorzej znoszą napięcie w pracy, niż dusze towarzystwa, zawsze otoczone gronem przyjaciół.

fot. Fred Mouniguet

CO POWODUJE STRES W PRACY?

Jak wynika z badania przeprowadzonego na zlecenie firmy Klosterfrau Healthcare Group, 55% ankietowanych Polaków skarży się na przemęczenie spowodowane nadmiarem obowiązków (overload). Wielu zatrudnionych narzeka również na niekomfortowe warunki pracy – uciążliwy hałas czy nieodpowiednią temperaturę (43%). A u 25% badanych stres jest wywołany koniecznością zostawania w pracy po godzinach.[1]

Występującym często, a nie wymienianym w raportach powodem stresu jest również konieczność dostosowywania się wymogów współczesnego środowiska pracy czy brak umiejętności radzenia sobie ze zmianą. Wielu menadżerów oczekuje przewidywalności, odpowiedniej ilości danych umożliwiających podejmowanie decyzji i swego rodzaju status quo, którego nie oferuje im współczesny świat.

Wszystko to powoduje ogromną frustrację, którą może zniwelować odpowiednia wiedza i kształcenie. Zbyt duże i długotrwałe napięcie nerwowe wywołane pracą powoduje w pierwszej kolejności utratę satysfakcji, pojawienie się trudności w podejmowaniu decyzji, postrzeganie większości sytuacji jako zagrożenia, ograniczenie mobilizacji, obniżenie koncentracji, pogorszenie stosunków ze współpracownikami oraz obniżenie kreatywności.

1 https://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/zdrowie-psychiczne/stres-w-pracy-jak-praca-wplywa-na-nasze-zdrowie-psychiczne--aa-ZQHN-K1DZ-ry3X.html

fot. Aa Dil

Następnie pojawić się mogą: przygnębienie, pesymizm, problemy z koncentracją, a w efekcie spadek chęci i skuteczności w wykonywaniu obowiązków. Ich następstwem jest bardzo często pogarszające się samopoczucie i pojawianie się symptomów wielu groźnych chorób fizycznych i psychicznych.

Pierwszymi objawami mogą być między innymi: bóle głowy, problemy ze snem, bóle brzucha, brak apetytu i apatia, tiki nerwowe, brak koncentracji, agresja i nadpobudliwość, wycofanie się z życia społecznego. **Długotrwały stres może jednak prowadzić do wielu poważnych schorzeń, takich jak:** osłabienie i spadek odporności, depresja, wrzody żołądka, choroby serca i układu krążenia, cukrzyca, nowotwory, problemy z trawieniem, bruksizm, problemy ze wzrokiem, wypadanie włosów i problemy z cerą, a u kobiet również zaburzenia cyklu miesiączkowego i problemy z zajściem w ciążę.

Stres ma kolosalny wpływ na funkcjonowanie ludzkiego organizmu, dlatego tak ważne jest jego unikanie, minimalizowanie lub w przypadku wystąpienia, skuteczne zwalczanie.

JAK WALCZYĆ ZE STRESEM?

Sposobów na walkę ze stresem jest wiele i każdy musi znaleźć ten, który w jego przypadku sprawdza się najlepiej. **Pewne rozwiązania mogą okazać się jednak skuteczne dla wszystkich. Należą do nich:** wysiłek fizyczny, szczera rozmowa i wsparcie ze strony bliskich i przyjaciół, dobre odżywianie, kilkudniowy wyjazd czy techniki relaksacyjne i ćwiczenia oddechowe. Jeżeli jednak nie przynoszą one skutku, a natężenie stresu stale wzrasta lub jest tak intensywne, że uniemożliwia normalne funkcjonowanie warto udać się po profesjonalną pomoc do specjalisty.

Skuteczna może okazać się również ocena pozytywnych i destrukcyjnych czynników oddziałujących w miejscu pracy i reorganizacja zadań. I choć w przypadku niektórych zawodów wiele z powyższych rozwiązań może być trudnych do zastosowania, warto podjąć wysiłek, by choć część (tych najbardziej skutecznych) wcielić w życie.

Dobrym rozwiązaniem jest również nieustanne ćwiczenie opanowania i cierpliwości oraz rzeczowa analiza sytuacji i własnych celów zawodowych. Bardzo przydatne w wielu przypadkach są również umiejętności związane z zarządzaniem czasem, zmianą czy zespołem. Wpływają one bowiem na sprawne podejmowanie decyzji, wykonywanie działań, czy dokonywanie wyborów, co w znacznym stopniu obniża poziom zawodowego napięcia nerwowego.

– Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner Grupy Nowe Motywacje

fot. Dane Deaner

fot. Verne Ho

NADWAGA, BRAK RUCHU I ZA MAŁO SNU

Przyglądając się bliżej życiu zawodowemu menadżerów zauważyć **można trzy główne czynniki wpływające na ich samopoczucie, kondycję i zdrowie**, które przekładają się na ich codzienną pracę i skuteczność. Należą do nich: aktywność fizyczna, sposób odżywiania oraz dbanie o wypoczynek i sen.

ZŁE ODŻYWIANIE

fot. Rachael Gorjestani

Z badania, które w 2018 roku zrealizowały Uber Eats i YouGov wynika, że aż 25% pracowników biurowych w Polsce każdego dnia spożywa te same dania, które w 83% przypadków stanowią przygotowane w domu kanapki. Bardzo ubogie menu może być związane z niezwykle krótką i stale kurczącą się przerwą na lunch. Zatrudnieni w Polsce wykorzystują na nią obecnie zaledwie 26 minut, a niemal co piąty **(19%)** jest tak obciążony pracą, że w ogóle nie korzysta z przerwy na posiłek. Przy biurku je już co drugi polski pracownik, a co trzeci **(29%)** spożywa posiłek jednocześnie pracując. Przerwa na posiłek wśród polskich pracowników ma miejsce najczęściej pomiędzy godziną 12 a 13. Polacy w pracy najczęściej spożywają kanapki, sałatki i makarony, a 1/5 przyznaje, że podjada słodycze, chipsy, ale na szczęście też owoce dostarczane przez pracodawcę.[1]

Jak wynika z innych badań, przeprowadzonych przez Sodexo On-site Services oraz KFC – **Polacy w pracy spożywają najczęściej 2 lub zaledwie 1 posiłek.** Śniadanie częściej jedzą po dotarciu do miejsca zatrudnienia, w którym zjadają także lunch, ale również podwieczorek i kolację, co wskazuje na pracę po godzinach.

Pocieszający jest jednak fakt, że spora część polskich menadżerów zdaje sobie sprawę (a przynajmniej to deklaruje) ze znaczenia zbilansowanej diety dla prawidłowego i efektywnego funkcjonowania ich organizmów.

Coraz bardziej popularne, wśród pracowników na wyższych stanowiskach, stają się zatem: korzystanie z porad dietetyka, diety pudełkowe, dostosowane do potrzeb organizmu i trybu życia (pierwsza w Polsce porównywarka cateringów dietetycznych szacuje, że tylko w Warszawie i okolicach codziennie dostarczanych jest ok. 20 tys. zestawów gotowych posiłków – z czego większość trafia do biur), samodzielne przygotowywanie posiłków i skrupulatne pilnowanie czasu ich spożywania czy różne sposoby oczyszczania organizmu.

Słodycze jednak nadal stanowią ogromną pokusę i jak wynika z badania przeprowadzonego przez Polską Akademię Nauk – naukowcy i osoby zajmujące wyższe stanowiska uwielbiają tiramisu **(70%)**, ale też spożywają więcej owoców, niż osoby na niższych stanowiskach i są to zwykle banany i cytrusy.[2] Menadżerowie nie powinni zapominać także o odpowiedniej ilości płynów, które należy dostarczać organizmowi. Bilans wodny ma ogromne znaczenie dla człowieka, a odwodnienie może powodować wiele dolegliwości.

Spożywanie napojów w momencie odczuwania pragnienia to stanowczo za późno, ponieważ, skoro organizm upomina się o płyny, to znaczy, że zaczyna się w nim proces odwodnienia.

Należy bowiem pamiętać, że znaczna część masy ciała **(nawet 70%)** to woda, a utrzymywanie jej odpowiedniego poziomu jest niezbędne dla prawidłowego funkcjonowania.

Wszystkie procesy zachodzące w ciele człowieka wymagają wody i choć nie dostarcza ona energii, pozwala zachować energię fizyczną i psychiczną. Każdy pracujący powinien zatem pamiętać o własnym bilansie wodnym, nie powinien ignorować pragnienia, ponieważ zbyt mała ilość wody w organizmie to problemy zdrowotne. Ważne jest również to, co się pije. Kilka kubków kawy w ciągu dnia to stanowczo za mało, by organizm człowieka otrzymał wraz z płynami wszystkie niezbędne składniki. Dodatkowo kawa może negatywnie wpływać na ilość i jakość snu, który w przypadku człowieka jest jedną z głównych sił napędowych dla organizmu.

1 https://www.radiozet.pl/Nauka-i-Technologia/Technologia/Uber-Eats-zajrzal-pracownikom-korporacji-w-talerze

2 http://dlamanagerow.pl/kadry/managerowie-i-dyrektorzy-jedza-tiramisu

BRAK SNU

Dzięki stale prowadzonym badaniom naukowym dowiadujemy się coraz więcej na temat skutków braku i niedoborów snu dla ludzkiego organizmu. Ma on wpływ na samopoczucie, zdrowie, a także na długość życia człowieka, a jego ograniczona ilość może wpływać na rozwój chorób psychicznych, cukrzycy, otyłości, nowotworów oraz chorób serca i układu krążenia, nerwowości, zaburzeń pamięci i prawidłowego funkcjonowania organizmu, problemów ze wzrokiem, czy nawet obniżenie popędu seksualnego, a co najważniejsze prowadzić do obniżenia odporności organizmu.[1]

1 https://www.poradnikzdrowie.pl/sprawdz-sie/objawy/bezsennosc-skutki-braku-snu-do-jakich-chorob-moze-doprowadzic-brak-snu-aa-P5ZB-HZta-AJLG.html

fot. Ryan McGuire

Na brak snu, już kilka lat temu narzekał co drugi Polak, a patrząc na liczbę osób stale mówiących o tym problemie, można zakładać, że sytuacja nie uległa znaczącej poprawie. Sen jest niezwykle ważny w życiu każdego człowieka, jednak w codzienności osób zatrudnionych odgrywa kluczową rolę, gdyż wpływa na wydajność w pracy.

Amerykańscy naukowcy określili, że odpowiednia dawka snu dla osób dorosłych w wieku od 18. do 64. roku życia (czyli największej grupy pracujących) powinna wynosić nie mniej niż 7 godzin na dobę. **Jak wynika z przeprowadzonych badań osoba, która w ciągu doby przespała zaledwie 4-5 godzin wykonuje powierzone zadania tak, jakby była pijana.** W przypadku wystąpienia przewlekłej bezsenności trwającej dłużej niż miesiąc należy udać się do specjalisty i podjąć leczenie.

Osoby cierpiące na bezsenność nocną często ratują się uzupełnianiem niedoborów snu drzemkami w ciągu dnia. Nie jest to jednak rozwiązanie dobre w dłuższej perspektywie, ponieważ przyzwyczaja organizm do innego, mniej naturalnego trybu funkcjonowania. Takie rozwiązanie jest też zwykle niemożliwe w przypadku menadżerów, którzy ze względu na przeciążenie pracą nie mogą pozwolić sobie na poświęcenie chwili na sen w godzinach pracy i aktywności innych osób, od których zależą ich działania.

Ilość snu to jednak nie jedyny wskaźnik, który należy brać pod uwagę myśląc o jego wpływie na efektywność, również zawodową. Niezwykle ważna jest także jego jakość, na którą wpływ ma wiele czynników. **Należą do nich między innymi:**

- higiena snu (wygodne i dostosowane do potrzeb śpiącego łóżko, odpowiednia i czysta pościel, cisza i natężenie światła w pomieszczeniu itp.),
- eliminacja zewnętrznych czynników przerywających sen (np. pozostawienie wyciszonego telefonu poza pomieszczeniem przeznaczonym do spania, czy wyłączenie urządzeń elektrycznych emitujących światło),
- niezmuszanie się do spania,
- regularność (stałe pory zasypiania i wstawania),
- wyciszanie emocji przed zaśnięciem,
- ograniczanie późnego spożywania posiłków,
- zminimalizowanie lub wyeliminowanie używek.

Sen wpływa nie tylko na zdrowie, samopoczucie człowieka i jego wygląd, ale także na jego kreatywność, procesy logicznego myślenia i podejmowania decyzji, pamięć, szybkość działania, koncentrację, spostrzegawczość, zdolność przyswajania nowych informacji czy interakcje i sposób reagowania na bodźce zewnętrzne.

Osoby na wysokich stanowiskach wielokrotnie pracują po godzinach, a nawet w nocy (praca na „drugą zmianę" dla wielu jest nawet normą), próbując skutecznie odpychać od siebie myśl o negatywnych skutkach braku snu i związanej z nim regeneracji. Jednak, by móc wykonywać swoje zawodowe obowiązki i osiągać sukcesy trzeba być wyspanym.

BRAK RUCHU

Wyniki badania MultiSport Index z 2018 roku pokazują, że Polacy lubią aktywność fizyczną po pracy. **Co trzeci zatrudniony, nawet trzy razy w tygodniu, uprawia jakiś sport. Ponad 60% Polaków jest aktywnych fizycznie, a ulubioną aktywnością jest bieganie.**

Najwięcej osób uprawiających jakikolwiek sport co najmniej raz w tygodniu, mieszka w województwie: lubuskim **(57%)**, śląskim **(56%)** i mazowieckim **(54%)**. Najmniej aktywnych fizycznie osób miesza w warmińsko-mazurskim **(34%)**, zachodniopomorskim i podkarpackim **(po 38%)**.

fot. Oscar Soderlund

Polacy najchętniej trenują wieczorem, a do uprawiania sportu motywuje ich chęć dbania o zdrowie (45%) i zrelaksowania się (31%), zaś dbanie o wygląd jest istotne tylko dla 14%.[1]

Jak wynika jednak z raportu Eurobarometr „Sport and physical activity" opublikowanego wiosną 2018 roku, **aż 56% Polaków nie uprawia żadnego sportu**, 60% regularnie nie spaceruje i nie jeździ na rowerze, a większość brak aktywności fizycznej tłumaczy brakiem czasu i pieniędzy. Polacy należą zatem do najmniej aktywnych obywateli Europy.[2]

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) w ramach zasady 3x30x130 określa minimalny poziom aktywności fizycznej.

Jest nim zatem ćwiczenie minimum trzy razy w tygodniu, po 30 minut i z tętnem na poziomie 130 uderzeń na minutę, a kryterium to spełnia tylko 30% badanych w Polsce

W przypadku menadżerów, świadomość znaczenia aktywności fizycznej jest całkiem wysoka, często jednak przegrywa z prozą zawodowego życia i ilością nawarstwiających się obowiązków. I choć dla sporej części sport stanowi jedno z najważniejszych hobby, a w portfelu znajduje się karta sportowa, umożliwiająca wykonywanie wielu aktywności, w różnych przeznaczonych do tego miejscach, to jednak często nie ma na niego zwyczajnie czasu i miejsca w natłoku zadań.

1 https://businessinsider.com.pl/sport/polacy-i-sport--raport-multisport-index-2018/q9qy25y

2 http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2164

Brak aktywności fizycznej to najkrótsza droga do: *cukrzycy, nadciśnienia tętniczego, miażdżycy, nadwagi i otyłości, problemów z układem ruchowym, nowotworów i wielu innych chorób.* ***Uprawianie sportu obniża poziom stresu****, wpływa na jakość snu, samopoczucie oraz poczucie własnej wartości, a także poziom optymizmu i pozytywnego nastawienia do świata, niwelując tym samym możliwość wystąpienia depresji.*

Ćwiczenia można, a nawet należy wykonywać, nie tylko po pracy, ale również w jej czasie. **Nawet kilka minut aktywności fizycznej, w trakcie wykonywania zawodowych obowiązków, pozytywnie wpływa na ogólne samopoczucie i odciąża kręgosłup**, który szczególnie w systemie pracy siedzącej jest narażony na przeciążenia i zwyrodnienia.

Światowa Organizacja Zdrowia określa niewystarczającą aktywność fizyczną, jako czwarty w kolejności czynnik ryzyka, odpowiedzialny za przedwczesne zgony i śmiertelność na świecie. Co zatem można zrobić, by mimo przeciążenia pracą znaleźć czas na dostarczenie organizmowi odpowiedniej dawki ruchu?

Dostępnych jest oczywiście wiele rozwiązań, które można zastosować rozdzielnie lub łącznie. Należą do nich, poza oczywistymi aktywnościami sportowymi: docieranie do pracy piechotą, na rowerze lub rolkach czy hulajnodze (nieelektrycznej), chwila przerwy na ćwiczenia w ramach czasu pracy, wspólne aktywności z rodziną lub znajomymi, chodzenie po schodach, chodzenie podczas rozmów i spotkań, korzystanie z aplikacji np. mierzących liczbę kroków, uczęszczanie na zajęcia taneczne i wiele innych.

DZIAŁANIA PRACODAWCÓW

Coraz mniejsza dostępność, nie tylko wykwalifikowanych pracowników, i coraz większa liczba zagrożeń, przekładających się na spadek wydajności zatrudnionych sprawiają, że **firmy zupełnie inaczej, niż jeszcze kilka lat temu, podchodzą do kwestii dbania o zasoby ludzkie.** Szczególną opieką otaczani są również menadżerowie, którzy ze względu na swoją wiedzę i doświadczenie stanowią niezwykle cenny i stale poszukiwany na rynku zasób.

Współcześnie pracodawcy w trosce o swoich pracowników decydują się na wprowadzanie szeregu rozwiązań mających na celu wspomaganie ich kondycji fizycznej, stanu zdrowia i dobrego samopoczucia, czyli czynników wpływających na efektywność ich pracy i nastawienie do niej.

Oprócz oczywistych już dla wielu zatrudnionych benefitów związanych z umożliwianiem, a nawet zachęcaniem do aktywnego uprawiania sportów – dodatków w postaci dofinansowywanych lub w pełni opłacanych kart sportowych, wspierania wspólnych aktywności fizycznych w postaci drużyn sportowych wewnątrz organizacji, w katalogu świadczeń pozapłacowych znaleźć można szereg innych środków i ułatwień.

Zaliczyć można do nich między innymi:

specjalną opiekę medyczną np. fizjoterapeuty, opłacanie trenera personalnego czy dietetyka, masaże, zdrowe przekąski, a nawet posiłki, sen w godzinach pracy, oczyszczenie powietrza w biurze czy specjalny sprzęt biurowy wspomagający stałą troskę o kondycję i zdrowie – taki jak elektryczne biurka wymuszające zmienną pracę w pozycji siedzącej lub stojącej albo pionowe myszki do komputera.

fot.Mia Baker

Znaczna część dodatkowych benefitów, mających wpływać na dobre samopoczucie i witalność zatrudnionych jest w większości przypadków oferowana przez międzynarodowe organizacje, których wewnętrzna polityka wymusza w pewnym sensie ich wprowadzanie na wszystkich rynkach. Wachlarz oferowanych świadczeń wygląda zupełnie inaczej w przedsiębiorstwach krajowych, w których pracownicy wielokrotnie mogą skorzystać tylko z nielicznych udogodnień, a spora część rozwiązań nie jest nawet znana.

– Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner Grupy Nowe Motywacje

Wspomnieć należy również o dedykowanych programach edukacyjnych obejmujących dbanie o zdrowie, kondycję i dobre samopoczucie, spotkania z ekspertami, aktywne wyjazdy integracyjne czy specjalne przerwy na ćwiczenia. Coraz więcej firm oprócz profilaktyki przejmuje na siebie odpowiedzialność za wspomaganie zatrudnionych w niwelowaniu skutków posiadanych już chorób i leczeniu niektórych schorzeń. Nie mniej ważne jest również rozwijanie kwalifikacji zawodowych, które pozwalają optymalizować czas pracy, formy jej wykonywania oraz umiejętność delegowania obowiązków i odpowiedzialności.

Coraz większą wagę przywiązuje się również do wspomagania efektywności w samym miejscu pracy. Na znaczeniu zyskuje zatem oferowanie ergonomicznych, przyjaznych, ale przede wszystkim dostosowanych do potrzeb ludzi biur i miejsc pracy.

Każdy menadżer powinien oczywiście również sam dbać o swoje zdrowie i kondycję fizyczną, podejmując określone działania, mające na celu ich poprawę. To właśnie samoświadomość jest bowiem kluczem do osiągnięcia równowagi niezbędnej w codziennej pracy i życiu. Z roku na rok poziom wiedzy i zrozumienia znaczenia dobrego stanu zdrowia i dbania o siebie jest wśród menadżerów coraz wyższy, jednak do zrobienia jest nadal wiele. Osoby na wyższych stanowiskach zmagają się bowiem również z problemem uzależnień, które dodatkowo negatywnie wpływają na ich stan fizyczny oraz psychiczny, i z którymi często nie są w stanie samodzielnie sobie poradzić.

Standardem powoli stają się strefy odpoczynku, chill room'y, czy możliwość pracy z domu w przypadku gorszego samopoczucia. Warto wymienić również oferowany przez wybrane organizacje dodatkowy dzień wolny w miesiącu lub pracę zdalną w dniach bolesnych menstruacji, które docenia już spore grono zatrudnionych kobiet. Coraz częściej spotykana jest również możliwość pracy na świeżym powietrzu, nie wspominając już o pozwoleniu na przyprowadzenie do biura zwierząt domowych, których obecność bardzo pozytywnie wpływa nie tylko na ich właścicieli, ale także innych współpracowników.

– Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner Grupy Nowe Motywacje

UZALEŻNIENIA MENADŻERÓW

Współcześnie, bardziej niż kiedykolwiek wcześniej, wyższe stanowiska menadżerskie obarczone są ryzykiem uzależnień. Coraz więcej współczesnych liderów sięga po używki. Problem staje się zatem coraz bardziej zauważalny, tym bardziej, że presja społeczna wymusza na organizacjach podejmowanie skutecznych działań, mających przeciwdziałać wykorzystywaniu przez zatrudnionych, tak niebezpiecznych jak używki „narzędzi" pracy i sposobów radzenia sobie ze stresem.

Uzależnienia wśród osób na wyższych i eksponowanych stanowiskach są nie tylko realnym problemem, ale przede wszystkim tematem tabu i choć pojawia się coraz więcej opracowań mówiących o realnych zagrożeniach wynikających ze stosowania substancji pobudzających dla układu nerwowego, to cały czas brakuje rzetelnych danych pokazujących rozmiary tego zjawiska, gdyż badania takie (zwykle deklaratywne) trudno jest przeprowadzić uzyskując prawdziwe dane. Zarówno organizacje jak i sami zatrudnieni zdają sobie sprawę z istnienia tzw. „białej strefy", a wyjścia służbowe czy wyjazdy, na których nie brak już nie tylko napojów alkoholowych, ale także środków odurzających, są codziennością.

Unika się jednak tematu stosowania używek już nie tylko dla zabawy, ale jako wspomagaczy do efektywnego funkcjonowania w zawodowej rzeczywistości.

Zażywanie narkotyków czy nadużywanie alkoholu wpływa na kreatywność i pozwala wykonywać powierzone zadania szybciej i wydajniej, jednak niewiele osób zastanawia się nad realnymi konsekwencjami ich stosowania. Używki nie dość, że tylko pozornie „pomagają" rozwiązywać aktualne problemy, to jeszcze „oferują" szereg efektów ubocznych, mających destrukcyjny wpływ nie tylko na osobę je przyjmującą, ale na jej pracę, zachowanie i całe otoczenie.

Jak wynika z najnowszego raportu Europejskiego Centrum Monitorowania Narkotyków i Narkomanii w 2017 roku, w Unii Europejskiej szacunkowo aż 2,3 milionów ludzi w wieku 15 – 34 lat oraz 3,5 miliona ludzi w wieku 15 – 64 lat przyjmowało kokainę.[1] Sporą grupę stanowią również osoby regularnie przyjmujące tzw. narkotyki miękkie, czyli między innymi: haszysz czy marihuanę.

fot.Matthew Macquarrie

Ogromny problem stanowi także alkohol, który niestety często występuje również jako obowiązkowy dodatek do narkotyków. Naukowcy wyróżnili szczególny rodzaj dysfunkcji – HFA (High Functioning Alcoholics), czyli alkoholików wysoko funkcjonujących. Są to ludzie, których nikt nie podejrzewa o posiadanie problemu z alkoholem, a tym bardziej choroby. Osoby z HFA robią wszystko, by zamaskować swoją słabość. Często są to pozornie „normalni", posiadający rodziny i wywiązujący się ze swoich prywatnych i zawodowych obowiązków ludzie, którzy sięgają po „antidotum", dzięki któremu odzyskują kontrolę nad swoim życiem. Oczywiście kontrolę pozorną.

Jak wynika z szacunków National Institute for Alcohol Abuse and Alcoholism w USA, już niemal 20% alkoholików to właśnie HFA. Jest to wyjątkowo niebezpieczny rodzaj uzależnienia ze względu na specyfikę choroby. Uzależnieni potrafią żyć w trzeźwości przez cały tydzień, a chorobie poddają się tylko w weekend, posiadając idealną przykrywkę dla swojego problemu. Dotychczas nie przeprowadzono badań dotyczących HFA w Polsce, dlatego dane o rozmiarze problemu wśród polskich menadżerów nie są znane.

Problem uzależnień wśród kadry kierowniczej to dla wielu organizacji duże wyzwanie. Firmy nadal jednak zdają się zapominać, że za każdym ich sukcesem czy porażką stoją ludzie.

Ludzie, którzy borykają się z obniżającą się stale motywacją, zaangażowaniem i problemami zdrowotnymi wywołanymi przez stres i którzy coraz częściej popadają w uzależnienia od substancji, które mają pomóc im odzyskać utraconą równowagę.

W dzisiejszym świecie sformułowanie „odpowiedzialny pracodawca" nabiera zupełnie nowego znaczenia i wymusza na organizacjach wprowadzenie rozwiązań zapobiegających rozwojowi uzależnień i przeciwdziałanie im z wyprzedzeniem. Troska o menadżerów jest bowiem obowiązkiem zatrudniających ich firm, tym bardziej, że sami menadżerowie odpowiedzialni są jeszcze za zdrowie i kondycje swoich podwładnych.

1 http://www.emcdda.europa.eu/system/files/publications/8585/20181816_TDAT18001PLN_PDF.pdf

fot. Will Cornfield

JAK MENADŻEROWIE POWINNI DBAĆ O ZDROWIE SWOICH PODWŁADNYCH

Bezpieczeństwo i higiena pracy to jedne z głównych elementów, które swoim podwładnym powinny zapewnić organizacje i menadżerowie. W wielu firmach w Polsce obszar ten jest nadal mocno zaniedbywany, choć wynika bezpośrednio z przepisów prawa pracy.

Nie chodzi jednak tylko o przekazanie i egzekwowanie zasad BHP, ale o cały szereg elementów obejmujących między innymi: zapewnienie odpowiednich warunków w miejscu pracy (np. odpowiedniego biurka, krzesła, oświetlenia, dostępu do światła dziennego, warunków sanitarnych itd.), dbanie o nadmierne nieobciążanie pracą, zapewnianie dni wolnych od pracy i czuwanie nad wykorzystywaniem przysługującego urlopu, troszczenie się o dobre samopoczucie, zdrowie i kondycję.

Nowoczesne podejście do funkcjonowania organizacji sprawia, że od menadżera oczekuje się czegoś więcej, a jego rola nie może sprowadzać się już jedynie do chęci wypełnienia spoczywającego na nim prawnego obowiązku, ale powinna wynikać głównie z poczucia odpowiedzialności, misji i jego roli, jako osoby zarządzającej i wskazującej postawy i odpowiednie zachowania podwładnym. Jest to bowiem jego wkład w poprawne funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Na barkach menadżera spoczywa właściwy nadzór i opieka nad funkcjonowaniem pracowników, zgodnie z zasadami i kulturą organizacji, które mają niwelować możliwość wystąpienia niepożądanych zdarzeń, w tym między innymi zdarzeń wypadkowych czy wypadków przy pracy. Nie istnieją bowiem bezpieczne stanowiska pracy. Każdy rodzaj wykonywanych zadań jest związany z określonymi zagrożeniami, a każdy pracownik jest narażony na działanie niebezpiecznych lub uciążliwych czynników, które w krótkiej lub długiej perspektywie mogą powodować pogorszenie się jego samopoczucia lub zdrowia. Niepożądane zdarzenie powoduje określone koszty dla organizacji i obowiązkiem menadżera jest ich minimalizowanie.

Nie bez znaczenia jest również czynnik ludzki, po każdym bowiem zdarzeniu w zespole spada nie tylko efektywność i motywacja, ale również morale i atmosfera, którą należy jak najszybciej odbudować i rola ta spoczywa na menadżerach.

Do głównych zadań osób zajmujących wyższe stanowiska, w obszarze dbania o bezpieczeństwo i zdrowie podwładnych, należą zatem między innymi:

- ocena ryzyka i zapobieganie występowania zdarzeń niepożądanych,
- budowanie świadomości zatrudnionych poprzez edukację,
- podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych umożliwiających radzenie sobie z napotykanymi trudnościami i minimalizowanie stresu,
- czynne uczestniczenie w życiu zespołu i bycie zaangażowanym w jego funkcjonowanie,
- brak obojętności,
- aktywna i otwarta komunikacja,
- brak akceptacji dla nieodpowiedzialnych i niebezpiecznych zachowań i reagowanie na nie,
- analiza, wyciąganie wniosków i dzielenie się wiedzą z podwładnymi,
- budowanie i przestrzeganie wewnętrznego systemu bezpieczeństwa i zasad funkcjonowania,
- decydowanie o ewentualnym odstąpieniu podwładnych od wykonywanych zadań w sytuacjach zagrożenia.

Dbałość o zdrowie i życie pracowników to podstawowy element społecznej odpowiedzialności biznesu – nie tylko organizacji, w której są oni zatrudnieni, ale również menadżerów i przełożonych, ponieważ to w zakresie ich obowiązków leży ten najważniejszy dla firmy obszar. Bez pracowników bowiem nie może funkcjonować żadna organizacja, a bez „bycia człowiekiem", żaden menadżer nie zjedna sobie pracowników, a już tym bardziej zespołu.

– Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner Grupy Nowe Motywacje

PODSUMOWANIE

Praca menadżera to wymagające pasmo ważnych projektów, terminów, spotkań z różnymi osobami, które wielokrotnie oczekują niemożliwego.

Zaangażowanie w pracę, poczucie jej sensu i chęć do jej dalszego wykonywania, mogą jednak w przypadku osób na wysokich stanowiskach, przegrać walkę z funkcjonowaniem w nieustającej zmianie, poziomem związanego z tym stresu, na jaki są one narażone każdego dnia i nieuniknionymi jego konsekwencjami dla zdrowia fizycznego i psychicznego.

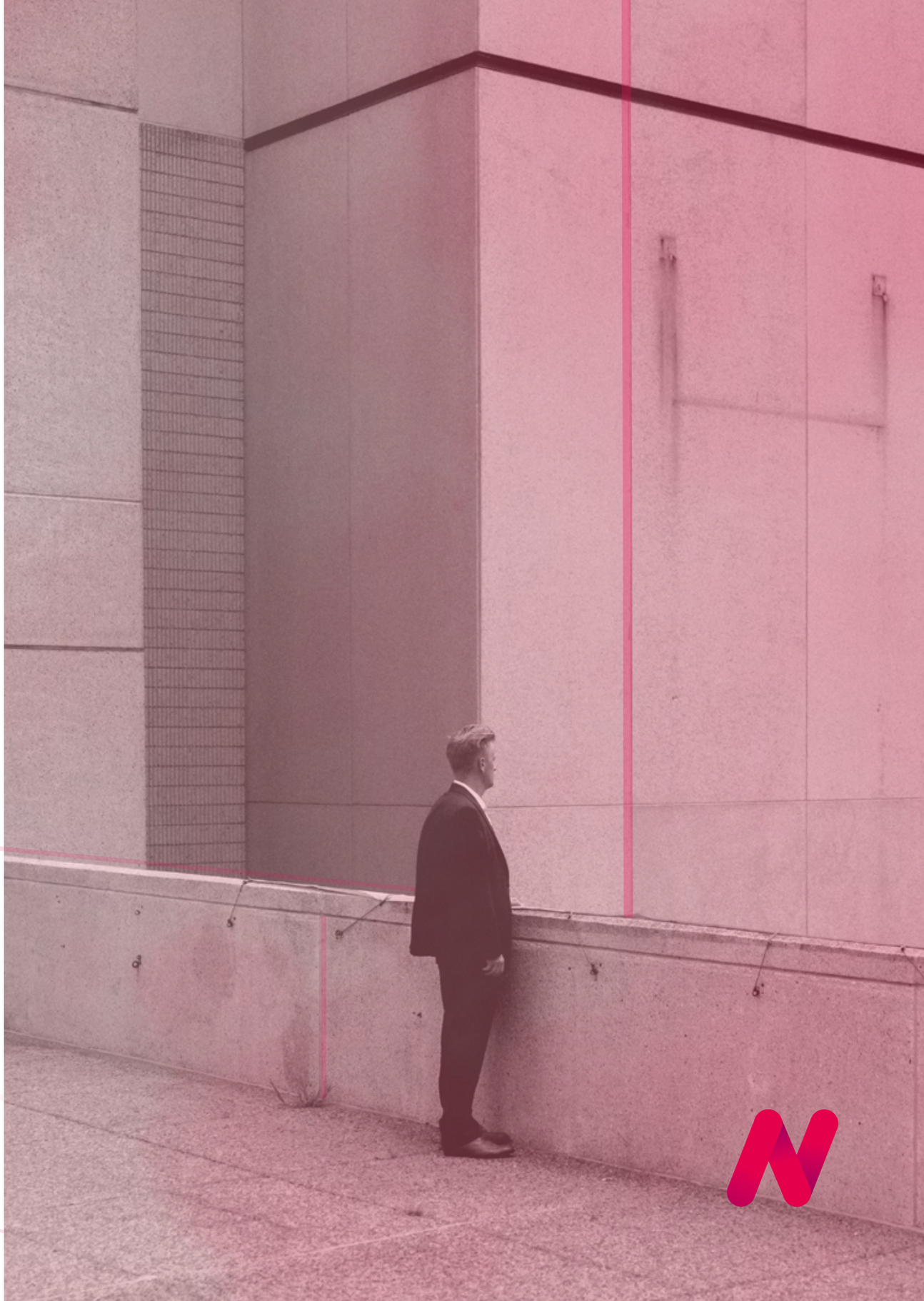
W czasach, w których większość pracowników jest zestresowana, spora część nie widzi sensu wykonywanej pracy i nie jest zniej zadowolona, a firmy z różnych sektorów i branż boleśnie odczuwają skutki niedoboru kadr, zaangażowanie organizacji i ich **troska o zdrowie, kondycję fizyczną i samopoczucie zatrudnionych to już konieczność.**

Warto zatem postawić między innymi na dedykowane programy szkoleniowe, które niekoniecznie poprawiają kompetencje stricte zawodowe menadżerów, a raczej nauczą ich jak radzić sobie ze stresem czy delegować zadania, wraz z odpowiedzialnością za nie, w ręce podwładnych.

Klucz do efektywnego dbania przez organizacje o stan zdrowia i kondycję zatrudnionych, bez względu na poziom zajmowanego przez nich stanowiska, tkwi w przemyślanej i odpowiednio zaplanowanej edukacji oraz przekazywanej wiedzy.

Świadome przedsiębiorstwo, to świadomi menadżerowie, a świadomi menadżerowie, to świadomi pracownicy. Jeśli zatem organizacja skupi się na przekazywaniu odpowiedniej wiedzy, z zakresu zdrowia i radzenia sobie w codziennych sytuacjach stresowych, może osiągnąć zamierzony cel, którym w tym przypadku będzie sprawne funkcjonowanie, rozwój i osiąganie sukcesów przy wspólnym zaangażowaniu zdrowego i świadomego grona pracowników.

Bezpieczeństwo, zdrowie oraz kondycja fizyczna i psychiczna zatrudnionych, to wartość sama w sobie i dobro wymagające najwyższej ochrony.



fot. Joshua Ness

autorzy opracowania: **Nowe Motywacje, JJ Communications.**