



„Rola dobrostanu w życiu zawodowym”



Gdańsk, 28.04.2026 r.

1. Czym jest dobrostan pracownika i jego znaczenie

Podstawa efektywnej pracy:

1. Energia do działania
2. Równowaga praca – życie osobiste
3. Umiejętność radzenia sobie ze stresem
4. Praca w bezpiecznym i wspierającym środowisku

- Dobra kondycja



Rzadsze
popetnianie
błędów

- Reagowanie na zagrożenia



Większe
bezpieczeństwo

- Zaangażowanie



Lepsze wyniki
pracy
indywidualnej
i zespołowej



Kluczowe wymiary dobrostanu



Fizyczny
(zdrowie,
bezpieczeństwo)



Psychiczny
i emocjonalny



Spółeczny
(relacje w pracy)

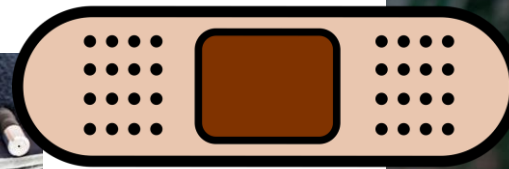


Zawodowy
i finansowy



Korzyści dla organizacji

1. Mniej zwolnień chorobowych
2. Wyższa produktywność
3. Mniejsza rotacja pracowników
4. Lepszy wizerunek firmy



DOBROSTAN POLEK I POLAKÓW, co liczby mówią o dobrostanie?

Przedstawiamy analizę wyników badania przeprowadzonego wśród użytkowników platformy **Respirit.Me w roku 2025**. Raport ma na celu podniesienie świadomości i edukację dotyczącą zdrowia psychicznego, wszechstronną ocenę dobrostanu psychicznego Polek i Polaków. Sercem tego projektu jest wielowarstwowa diagnostyka potrzeb, w której uczestniczyło ponad **500 respondentów** w 2025 roku.

Zaledwie **48,3%** respondentów oceniło swój dobrostan psychiczny jako dobry, co oznacza, że tylko niespełna połowa Polaków czuje się dobrze psychicznie. Ten wynik podkreśla potrzebę wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego.

Raport opiera się na wielowymiarowej analizie, koncentrując na 4 kluczowych filarach:

Stabilność, aspekty związane z pracą zawodową i bezpieczeństwem finansowym.

Energia, zdrowie psychiczne i fizyczne, witalność i odporność.

Spółeczność, jakość relacji międzyludzkich i poczucie bliskości.

Sens, analiza sfery duchowości, wartości oraz samorealizacji.

„Raport dobrostanu Polaków. Człowiek w centrum”, styczeń 2026.

Dobrostan Polek

Większość kobiet żyje w stanie **umiarkowanej równowagi** – dobrostan nie jest zły, ale też nie daje pełni satysfakcji. Tylko 1 na 25 kobiet deklaruje bardzo wysoki dobrostan, co pokazuje, jak trudno jest osiągnąć psychiczny komfort w realiach przeciążenia i obowiązków.

Dobrostan Polek 2025 Jak dzisiaj czują się kobiety?

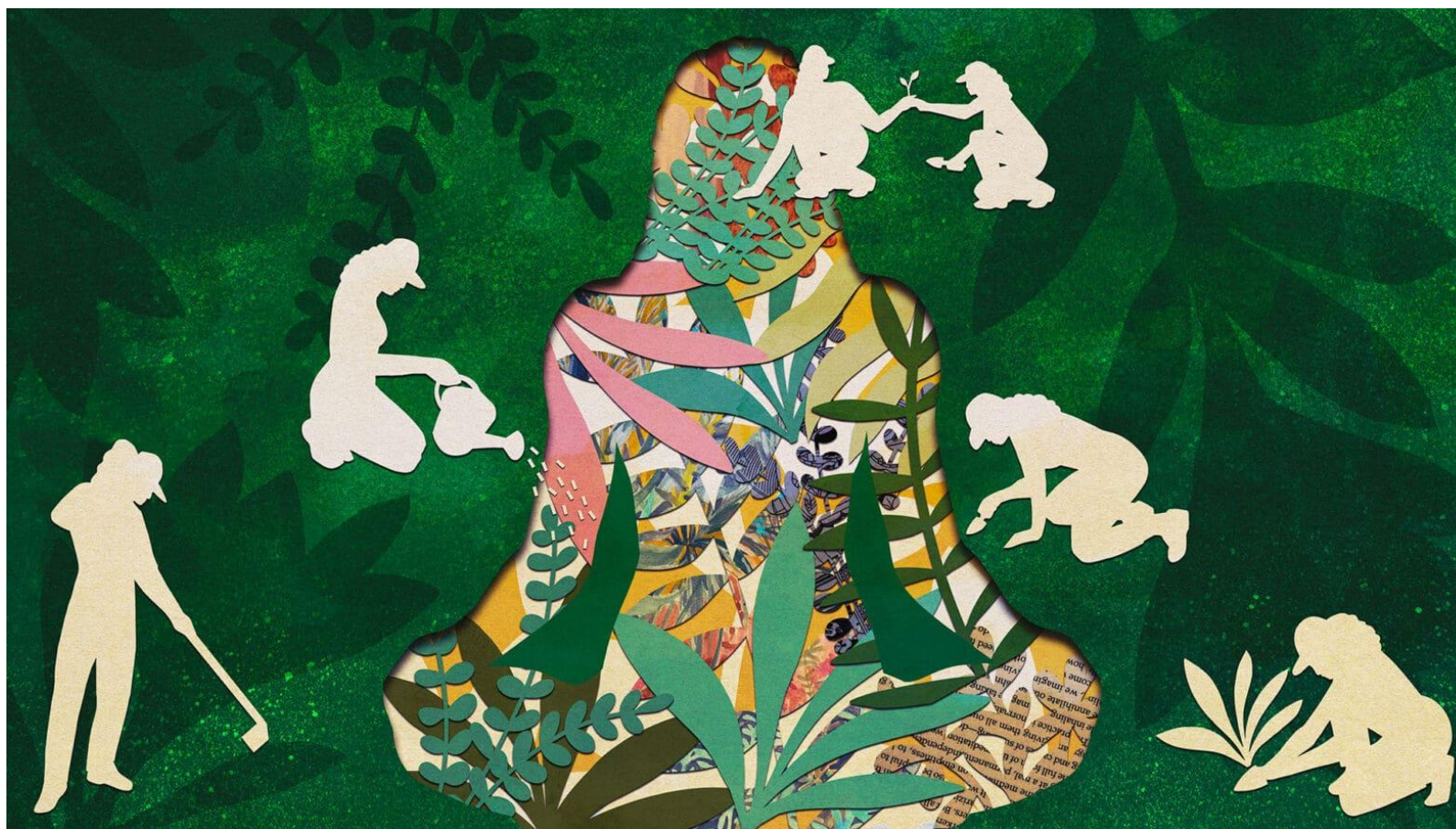
Jak określiłabyś swój obecny poziom dobrostanu?



Co osłabia dobrostan Polek? Top 3 czynniki:

1. Trudności finansowe 2. Przewlekły stres związany z pracą 3. Presja społeczna i oczekiwania otoczenia

„Dobrostan Polek 2025. Jak dzisiaj czują się kobiety?” Raport PKO Ubezpieczenia



Wojewódzki Urząd Pracy
w Gdańsku



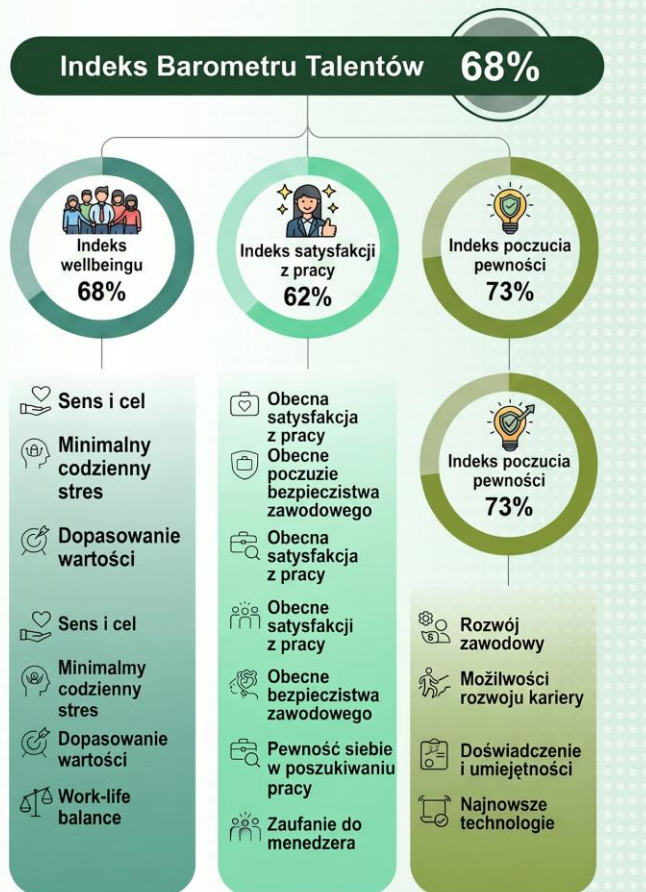
Jednostka Samorządu
Województwa Pomorskiego

GLOBAL TALENT BAROMETER

Kluczowe wnioski

Trzecia edycja Barometru Talentów analizuje nastroje pracowników w oparciu o trzy: wellbeingu, z pracy i poczucia pewności. Na każdy składają się cztery elementy.

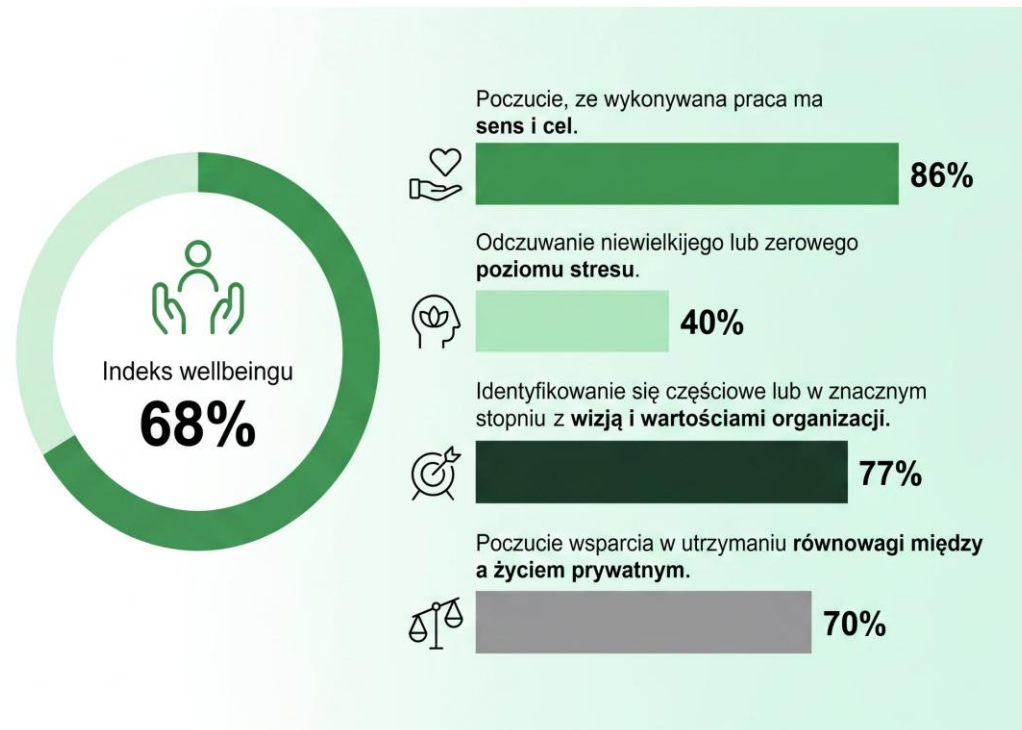
Wynik ogólnego Indeksu Barometru Talentów dla Polski wynosi obecnie 68%, odnotowując wzrost o 1 p.p. w ujęciu rocznym wzrosło o 4 p.p. Indeksu wellbeingu. Indeks satysfakcji z indeksu amai pracy i poczucia pewności notują spadku o 1 p.p.



2026 Global Talent Barometer

Indeks wellbeingu

Indeks wellbeingu opiera się na czterech odrębnych kryteriach: poczuciu sensu i celu, minimalnym codziennym stresie, zgodności z wartościami firmy oraz równowadze między pracą a życiem prywatnym.



The Well-Being Index an average of the above percentages. Learn more about the [Methodology](#)



Indeks poczucia pewności

Indeks pewności siebie opiera się na czterech odrębnych kryteriach: rozwoju kariery, możliwościach zawodowych, doświadczeniu i umiejętnościach oraz technologiach i narzędziach.



Indeks satysfakcji z pracy

Indeks satysfakcji z pracy opiera się na czterech kryteriach: zadowoleniu z obecnej pracy, poczuciu bezpieczeństwa zawodowego, pewności siebie w poszukiwaniu nowej pracy oraz zaufaniu do przełożonych.



The Job Satisfaction Index is an average of the above percentages. [Learn more about the Methodology.](#)

2026 Global Talent Barometer

Dobrostan psychiczny w Polsce

Respondenci ocenili swój **stan psychiczny wyraźnie lepiej niż ogólny stan zdrowia** (bardzo dobry: **64% vs. 48%**). Jednak szczegółowe analizy wykazały, że sytuacja nie wygląda tak optymistycznie. Niemal połowa badanych doświadczyła objawów stale obniżonego nastroju w ciągu swojego życia. Co więcej, analiza dobrostanu psychicznego ujawniła, że najniższe wyniki respondenci odnotowali w obszarze życia społecznego. Istotna część respondentów często tęskni za bliskością i obecnością innych osób. Duży odsetek badanych doświadcza także **przewlekłego zmęczenia**, które znacząco utrudnia wykonywanie codziennych obowiązków.

Analizie poddaliśmy także aspekty związane z przewlekłym uczuciem zmęczenia (astenią), której to przynajmniej czasami - w ciągu ostatniego miesiąca doświadczał/a co drugi/a respondent/ka. Zdrowie okazało się również jednym z najważniejszych zmartwień związanych z przyszłością. Temat ten wiązał się z silniejszym poczuciem zagrożenia niż kwestie bezpieczeństwa, zmiany klimatyczne, czy osobista sytuacja finansowa. Pogłębione analizy wykazały istotną rolę wykształcenia i zarobków w ocenie dobrostanu oraz powiązanych z nim czynników. Wyższe zarobki wiązały się z lepszą oceną własnej kondycji psychicznej i mniejszym poczuciem samotności.

Astenia to stan przewlekłego obniżenia energii i sił witalnych, który nie ustępuje po odpoczynku. Charakteryzuje się ciągłym zmęczeniem, osłabieniem fizycznym, problemami z koncentracją oraz obniżoną wydolnością poznawczą i emocjonalną. W przeciwieństwie do zwykłego zmęczenia i osłabienia, astenia często ma złożone podłoże, obejmujące zarówno czynniki psychologiczne (stres, obciążenie emocjonalne), jak i somatyczne (choroby przewlekłe, zaburzenia hormonalne czy skutki długotrwałego obciążenia organizmu).

Marchlewska, M., Rogoza, M., Adamczyk, D., Molenda, Z., Bagrowska, P., Gawęda, Ł., Pochwatko, G., Grzeszczuk, M. (2025). **Dobrostan psychiczny w Polsce. Co myślimy o pomocy psychologicznej? Raport z badania ilościowego "Psychologia dla społeczeństwa"**. Instytut Psychologii Polskiej Akademii Nauk.



BEZPIECZEŃSTWO PRACY W POLSCE 2025. Poziom stresu.

Mobbing, depresja i stres 2.0 to nadal realne zagrożenia w polskich firmach.

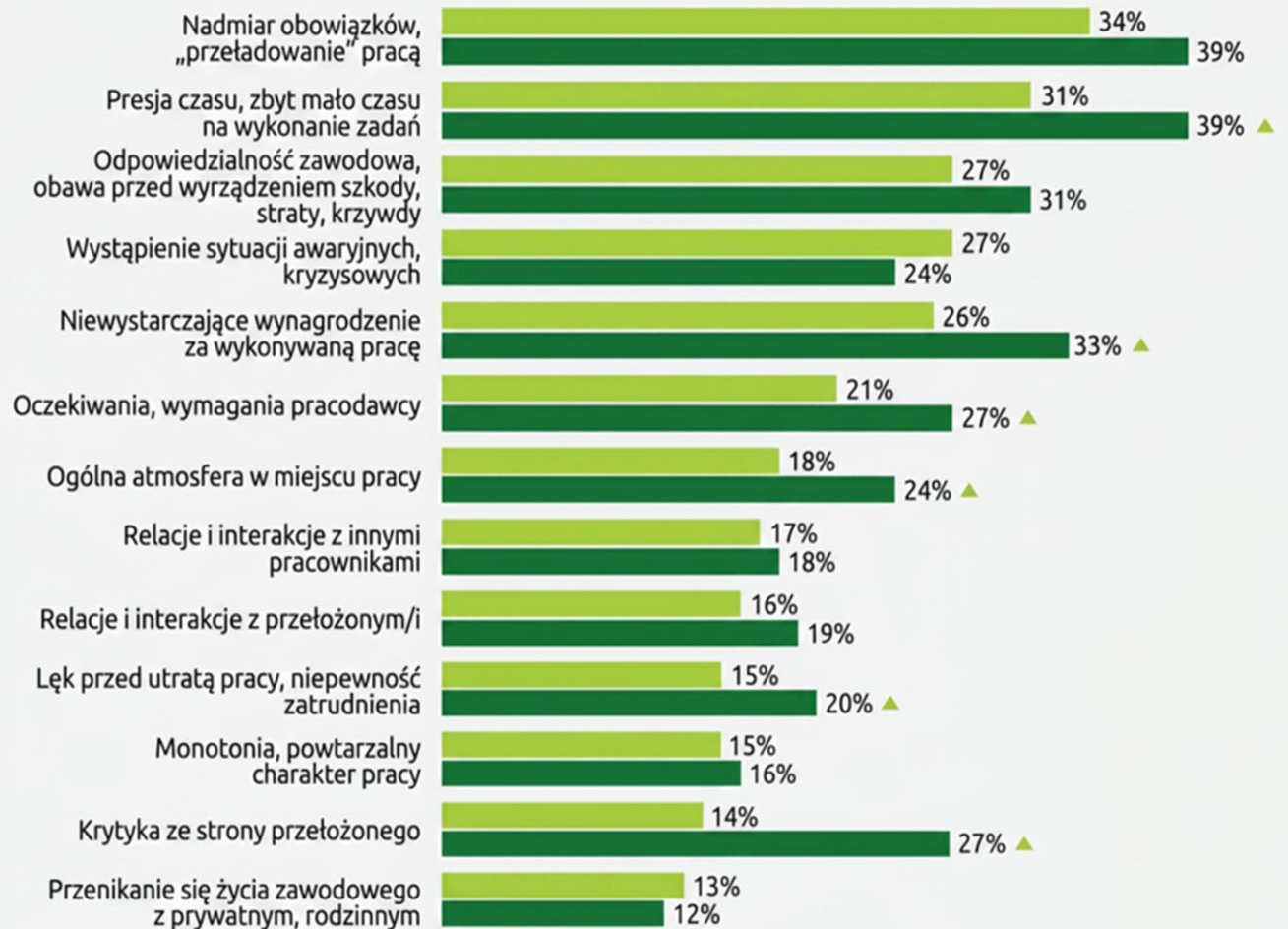
W 2025 r. poziom stresu był wyższy niż w 2019 r. Zarządzający częściej odczuwali go w wielu sytuacjach lub codziennie: **52%** wobec **46%** w 2019 r. Wśród pracowników wzrost wyniósł z **42%** do **46%**.

Wojewódzki Urząd Pracy
w Gdańsku



Jednostka Samorządu
Województwa Pomorskiego

Wykres 22. Które z poniższych czynników wywołują u Ciebie największy stres w miejscu pracy?



Wypalenie Zawodowe: Narastający Problem w Polsce

Aż **78,3%** pracujących Polaków doświadcza co najmniej jednego z objawów wypalenia zawodowego. Zaledwie **15,6%** ankietowanych nie odczuwa takich symptomów, a **6,1%** nie potrafi ich określić. To alarmujące dane podkreślają skalę problemu w środowisku pracy.

Najczęściej wskazywane symptomy to:



Długotrwałe zmęczenie

Nie ustępuje mimo odpoczynku i nie jest związane z chorobą.

Brak satysfakcji z pracy

Utrata motywacji i poczucia spełnienia z wykonywanych obowiązków.



Cynizm i dystans

Negatywne nastawienie do pracy i współpracowników.

Ekspertsi podkreślają, że choć pojedynczy objaw nie musi oznaczać pełnoobjawowego wypalenia zawodowego, należy go traktować poważnie, aby zapobiec pogłębieniu się problemu.



Absencja chorobowa w Polsce

Raport ZUS 2025

W 2025 r. łączna absencja chorobowa wyniosła **290,5 mln dni**, w tym ubezpieczeni w ZUS przebywali na zwolnieniach przez **254,5 mln dni** (242,0 mln z tytułu choroby własnej). Statystyczny ubezpieczony otrzymał zaświadczenie lekarskie trwające średnio **10,82 dnia**. W porównaniu z 2024 r. odnotowano o **0,5 mln dni więcej**. Oddano **9,8 mln** zwolnień krótkich (do 5 dni), w tym **1,8 mln** jednodniowych.

W 2025 wzrost absencji z powodu:

Wypalenie zawodowe (Z73)

+32,0% zaświadczeń

+38,8% dni absencji

Zaburzenia snu (G47)

+20,3% zaświadczeń

+15,1% dni absencji

Zmęczenie i złe samopoczucie (R53)

Wzrost w liczbie zaświadczeń i dni absencji

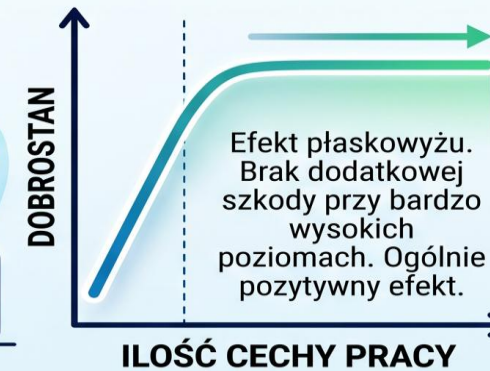
MODEL WITAMINOWY DOBROSTANU P. WARRA (1987)

CECHY PRACY JAKO WITAMINY: WPŁYW NA DOBROSTAN

WITAMINY O DODATKOWYM SPADKU (AD) (Jak Witaminy A i D)



WITAMINY O STAŁYM DZIAŁANIU (CE) (Jak Witaminy C i E)



1. MOŻLIWOŚĆ KONTROLI
(Autonomia)



2. MOŻLIWOŚĆ WYKORZYSTANIA UMIEJĘTNOŚCI



3. CELE GENEROWANE ZEWNĘTRZNIE
(Wymagania)



3. UCZENIE SIĘ ŚRODOWISKOWE



4. RÓŻNORODNOŚĆ ŚRODOWISKOWA



5. JASNOŚĆ ŚRODOWISKOWA
(Informacja zwrotna/Rola)



1. DOSTĘPNOŚĆ PIENIĘDZY



2. BEZPIECZEŃSTWO FIZYCZNE



3. CENIONA POZYCJA SPOŁECZNA

3. Raventine



4. MOŻLIWOŚĆ KONTAKTU INTERPERSONALNEGO
(Wsparcie społeczne)



5. WSPIERAJĄCY NADZÓR



I grupa – czynniki szkodliwe w nadmiarze

Kontrola osobista	Definiuje zakres i swobodę podejmowanych przez pracownika decyzji dotyczących jego pracy w kontekście wyboru sposobu i czasu jej wykonania oraz doboru współpracowników. Określa też poziom osobistego wpływu pracownika na wyniki wykonywanych zadań
Wymagająca kontrola	Dotyczy częstości i intensywności bieżącej kontroli pracownika i oceny wykonywanych przez niego zadań, opartej na negatywnej informacji zwrotnej, ukierunkowanej na dostrzeganie błędów. Diagnostuje też poziom kontroli, monitorowanie rozwoju pracownika przez nacisk na intensywne zdobywanie kompetencji potrzebnych organizacji.
Różnorodność pracy	Definiuje poziom zróżnicowania (monotonia vs różnorodność) w obszarze typów zadań oraz sposobów oraz miejsca ich wykonywania. Ponadto odnosi się do elastyczności myślenia i zachowania pracownika.
Obciążenie pracą	Diagnostuje poczucie zmęczenia nadmiarem pracy i trudnością zadań. Odnosi się także do obciążenia odpowiedzialnością za nie. Przejawia się m.in. czasem przeznaczonym na pracę i na inne czynności.
Poziom kontaktów towarzyskich	Opisuje intensywność i jakość kontaktów pracownika z innymi ludźmi w kontekście wykonywanej pracy, np. ze współpracownikami, przełożonymi, klientami. Odnosi się do czasu przeznaczonego na bezpośrednie kontakty, jakości relacji i poziomu ich sformalizowania.
Rozwój i ocena	Dotyczy postrzeganej przez pracownika ważności jego rozwoju dla organizacji. Mówi też o wykorzystaniu (także nadmiernym) potencjału pracowników i zaangażowaniu organizacji w planowanie ich ścieżek rozwoju zawodowego. Ponadto odnosi się do efektywnego wykorzystania oceny pracowniczej.

II grupa – czynniki utrzymywane na wysokim poziomie

Wspierająca kontrola	Dotyczy relacji pracownika z przełożonym opartej na pozytywnej informacji zwrotnej dotyczącej efektów i sposobów pracy. Mówi także o gotowości niesienia wsparcia i pomocy swojemu podwładnemu w sytuacji pojawienia się trudności w wykonywaniu przez niego pracy, gotowości wysłuchania go oraz znajomości jego słabych i silnych stron.
Poczucie bezpieczeństwa w organizacji	Odnosi się do postrzegania przez pracownika wysiłków organizacji ukierunkowanych na zapewnienie jej członkom oraz otoczeniu organizacyjnemu bezpieczeństwa fizycznego. Ponadto dotyczy oceny, w jakim stopniu organizacja przestrzega praw pracowniczych i zapewnia poczucie godności swoim pracownikom.
Wynagradzanie finansowe	Określa poziom zadowolenia z wynagradzania finansowego. Mówi też o poczuciu przejrzystości zasad wynagradzania w organizacji i o poziomie sprawiedliwości tego wynagradzania.
Znacząca pozycja społeczna	Odwołuje się do potrzeby sensownej i użytecznej pracy na rzecz innych i samej organizacji. Diagnostyka ważność roli zawodowej, poczucie bycia zauważonym przez innych w organizacji. Odnosi się też do postrzeganego prestiżu własnej pracy.
Etyczność organizacji	Opisuje postrzegane przez pracownika zaangażowanie organizacji w respektowanie norm i zasad etycznych w jej funkcjonowaniu. Dotyczy też dążenia do uczciwych i sprawiedliwych praktyk w organizacji.
Perspektywa kariery	Dotyczy jasności zasad planowania kariery w organizacji, w tym wiedzy o warunkach awansu i wynagrodzeń. Mówi także o poziomie zaangażowania organizacji w proces planowania kariery pracowników oraz o możliwości osobistego wpływu pracownika na kształtowanie swojej kariery.

3. Kultura bezpieczeństwa jako element dobrostanu pracownika

Kultura bezpieczeństwa, jako autonomiczna część kultury organizacji określa: **normy, wartości**, a także **zasady postępowania** (jak pracownicy myślą o bezpieczeństwie, jak zachowują się w codziennej pracy) uznawane przez członków organizacji odnoszące się do bezpiecznych warunków pracy.

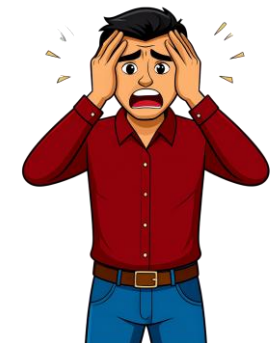
BEZPIECZEŃSTWO = NATURALNY NAWYK + WSPÓLNA WARTOŚĆ

„**muszę przestrzegać zasad**” \neq „**chcę dbać o bezpieczeństwo swoje i innych**”

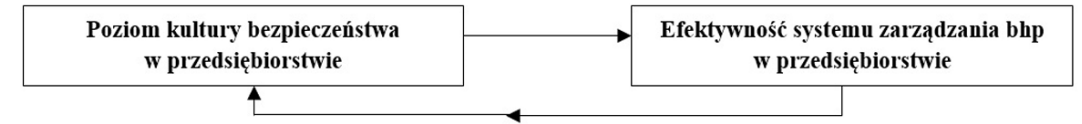
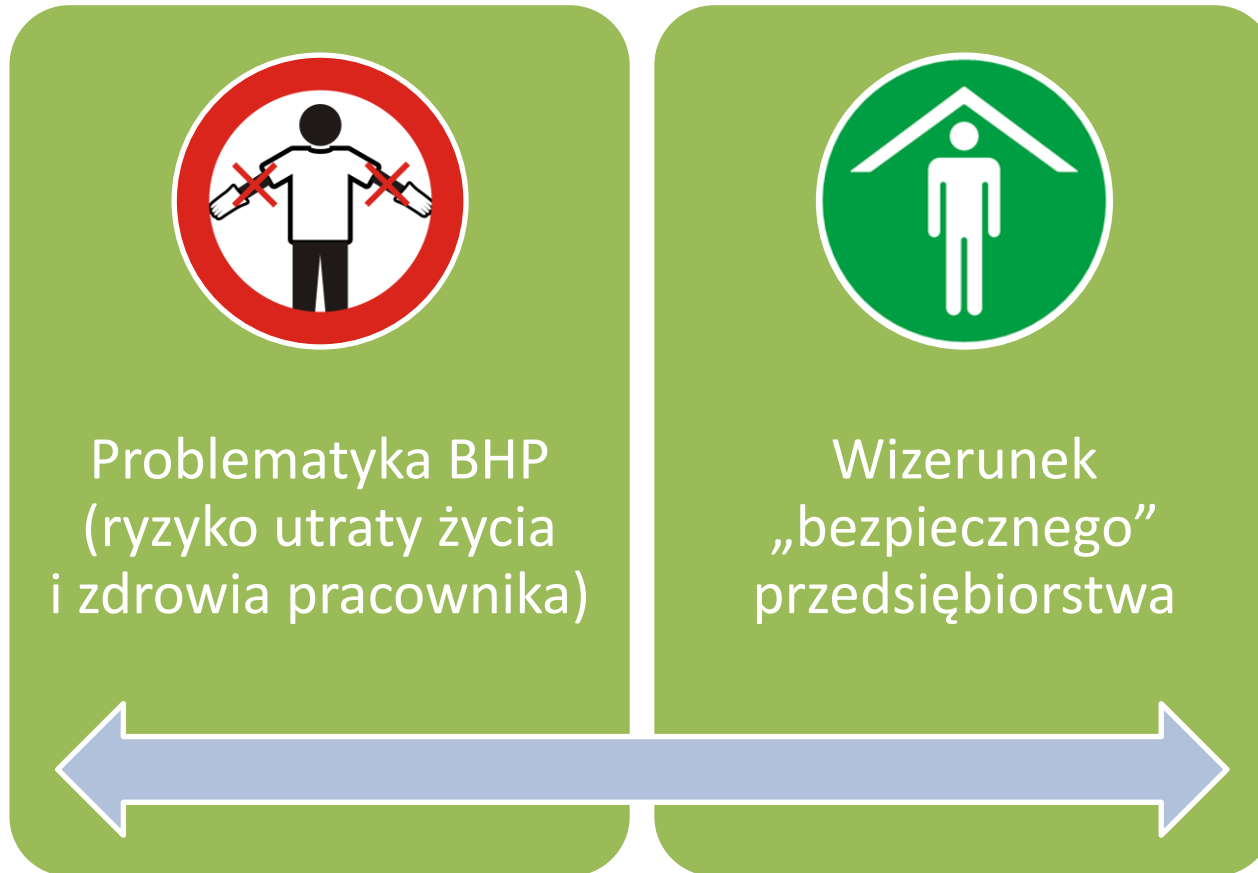
Kultura bezpieczeństwa bezpośrednio wpływa na dobrostan pracownika, ponieważ: **zmniejsza poziom stresu i niepewności, zwiększa poczucie kontroli i stabilności, buduje zaufanie w zespole, daje poczucie bycia ważnym i chronionym.**

Jeżeli pracownik funkcjonuje w miejscu, które ignoruje jego potrzeby lub nie dba o bezpieczeństwo to:

- **szybciej stresuje się**
- **traci poczucie kontroli**
- **nie wykorzystuje swojego potencjału**



Kultura bezpieczeństwa jako element dobrostanu pracownika



Rys. 2. Wzajemna zależność między poziomem kultury bezpieczeństwa, a efektywnością systemu zarządzania BHP w przedsiębiorstwie

Źródło: D. Podgórski, Z. Pawłowska (2004), Podstawy systemowego zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wydawnictwo CIOP – PIB, Warszawa, s. 145.



Kluczowe elementy kultury bezpieczeństwa

Bezpieczeństwo, jako realna wartość

W organizacji o wysokiej kulturze bezpieczeństwa zdrowie i życie pracowników są traktowane jako priorytet, a nie jako formalny obowiązek. Oznacza to, że firma nie tylko spełnia przepisy, ale **aktywnie dba o pracowników.**

Współodpowiedzialność wszystkich pracowników

Każdy pracownik czuje się odpowiedzialny za bezpieczeństwo – nie tylko kierownictwo czy dział BHP. **Pracownicy:** reagują na zagrożenia, zwracają uwagę innym, dbają o wspólne środowisko pracy. Dzięki temu bezpieczeństwo staje się częścią codziennego działania.

Otwarta komunikacja i zaufanie

W firmie istnieje przestrzeń do zgłaszania problemów bez obawy o karę. **Pracownicy:** mogą zgłaszać błędy, informować o zagrożeniach, mówić o swoich obawach. To podejście nazywa się często **kulturą sprawiedliwości (Just Culture)**, gdzie zamiast szukania winnych, szuka się przyczyn.

Kluczowe elementy kultury bezpieczeństwa

Uczenie się na błędach

Organizacja analizuje sytuacje niebezpieczne po to, aby zapobiegać im w przyszłości. Nie chodzi o karanie, ale o zadanie pytania: „**dlaczego to się stało i co możemy poprawić?**”. Dzięki temu pracownicy nie ukrywają problemów, co realnie zwiększa bezpieczeństwo.

Uwzględnianie czynników psychicznych i społecznych

Nowoczesna kultura bezpieczeństwa obejmuje nie tylko zagrożenia fizyczne, ale także: stres, wypalenie zawodowe, konflikty w zespole.
Przykład: Przeciążony lub zestresowany pracownik jest bardziej narażony na błędy i wypadki.

Kształtowanie bezpiecznych nawyków (Behavior-Based Safety).

Organizacja skupia się na zachowaniach pracowników i wzmacnia te, które zwiększają bezpieczeństwo.
Przykład: zwracanie uwagi na drobne ryzyka, reagowanie na niebezpieczne sytuacje, dawanie informacji zwrotnej. Bezpieczeństwo staje się wówczas nawykiem, a nie tylko obowiązkiem.

Kultura bezpieczeństwa: Podsumowanie

Kultura bezpieczeństwa wpływa na posiadaną przez wszystkich pracowników wiedzę, ich umiejętności, kwalifikacje. To prowadzi do **mniejszej wypadkowości w pracy, a w konsekwencji do zmniejszenia ryzyka zawodowego**.

To nie tylko przepisy BHP, ale sposób myślenia i działania całej organizacji. Buduje ona środowisko, w którym pracownik czuje się bezpiecznie fizycznie i psychicznie, co bezpośrednio wpływa na jego dobrostan, zaangażowanie i efektywność pracy.

Z tego względu istotne jest tworzenie wysokiej kultury bezpieczeństwa, która prowadzi m.in. do:

- zwiększenia wzajemnego zaufania między kierownictwem a pracownikami
- zwiększenia motywacji do pracy, rozwoju pracowników (wzmacniane poprzez włączenie np. doradcy zawodowego)
- wyższej satysfakcji
- większej sprawczości
- zaangażowania pracowników w bezpieczną pracę
- większego poczucia odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa, które przyczyniają się do kształtowania świadomości wśród odbiorców „bezpiecznego” miejsca pracy, u którego podstaw jest troska o zdrowie i życie pracowników.



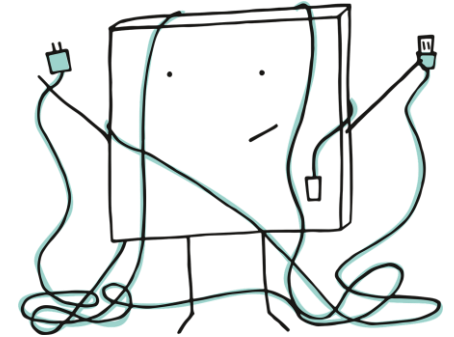
5. Rola liderów i kadry zarządzającej

Liderzy mają bezpośredni wpływ (kluczową rolę) na to, jak wygląda kultura organizacyjna i codzienne zachowania pracowników.

Lider jako przykład (rola modelująca) powinien nie tylko wymagać przestrzegania zasad, ale przede wszystkim sam je stosować w praktyce.

Pracownicy obserwują liderów i często **naśladują ich postawy**, dlatego lider jest pierwszym i najważniejszym przykładem.

Powinien **dbać o bezpieczeństwo swoje i innych, reagować na zagrożenia, traktować dobrostan jako priorytet**. Jeśli lider ignoruje zasady, pracownicy również przestają je traktować poważnie.



Lider jako „pierwsza linia wsparcia”. Lider jest najbliższym pracownikom, dlatego często jako pierwszy zauważa problemy.

Powinien **rozpoznawać oznaki przeciążenia i wypalenia, reagować na stres i konflikty w zespole, prowadzić otwarte rozmowy z pracownikami**. Pracownik częściej zgłosi problem swojemu przełożonemu niż działowi HR.



STRESS



Rola liderów i kadry zarządzającej



Bezpieczeństwo fizyczne i organizacyjne

- Lider powinien dbać o to, aby warunki pracy były bezpieczne i zgodne z zasadami BHP, pracownicy mieli jasne obowiązki i procedury, praca była dobrze zorganizowana i przewidywalna. To zmniejsza chaos, stres i ryzyko błędów.



Bezpieczeństwo psychologiczne

- Lider powinien tworzyć środowisko, w którym pracownik: może mówić o problemach bez strachu, nie boi się przyznać do błędu, czuje się szanowany i wysłuchany. To buduje zaufanie i zwiększa zaangażowanie.

Rola liderów i kadry zarządzającej



Równowaga praca-życie

- Lider powinien dbać o to, aby pracownicy mieli możliwość regeneracji. Powinien: szanować czas wolny, unikać przeciążania pracą, wspierać elastyczne formy pracy. Przemęczony pracownik szybciej się wypala i popełnia więcej błędów.



Wsparcie psychospołeczne

- Lider powinien aktywnie wspierać relacje w zespole poprzez: otwartą komunikację, rozwiązywanie konfliktów, przeciwdziałanie mobbingowi i wykluczeniu. Dobra atmosfera wpływa bezpośrednio na dobrostan i efektywność.

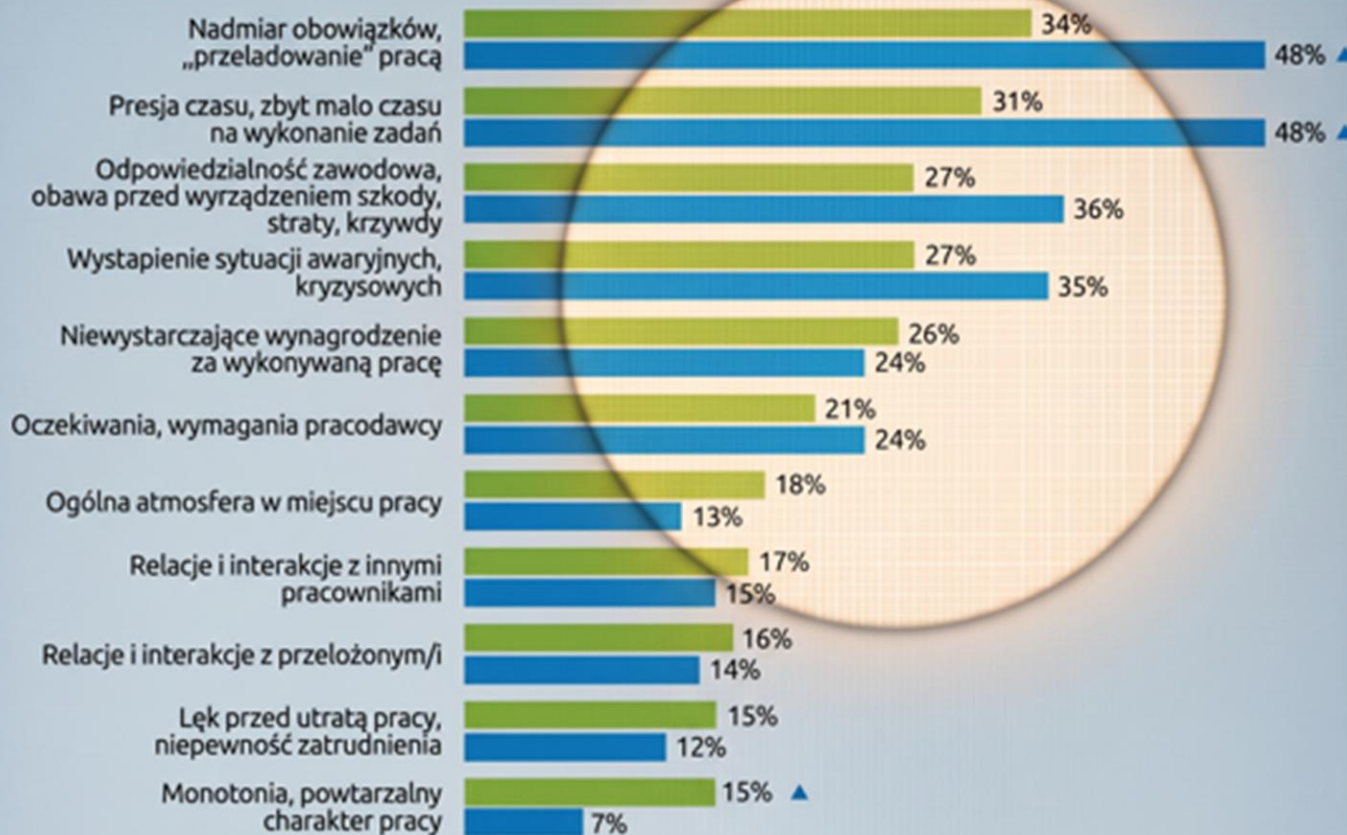
Rola lidera / liderki – kluczowe zadania w obszarze dobrostanu

- dbanie o **własny dobrostan i rozwój zawodowy** jako fundament skutecznego przywództwa
- utrzymywanie samomotywacji oraz wzmacnianie **motywacji wewnętrznej**
- budowanie **jakościowych relacji z zespołem** i odchodzenie od trybu „gaszenia pożarów”
- pełnienie roli **mentora i coacha**: rozwijanie sprawczości, oddawanie odpowiedzialności, rozwijanie kompetencji
- wspieranie **współpracy ponad silosami** i kształtowanie kultury odpowiedzialności
- budowanie zdolności zespołu do długofalowego wysiłku
- pełnienie **roli strażnika energii**, wyznaczanie realistycznych priorytetów i wprowadzanie jasnego rytmu pracy
- szybkie identyfikowanie **źródeł frustracji** i zapewnianie przestrzeni na regenerację



Mobbing, depresja i stres 2.0. Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2025.

Wykres 24. Które z poniższych czynników wywołują u Ciebie największy stres w miejscu pracy?



Rola lidera / liderki – kluczowe zadania w obszarze dobrostanu

- nadawanie kierunku i sensu działaniom poprzez klarowną komunikację celów
- tworzenie realnych możliwości rozwoju i awansu
- wspieranie wczesnego reagowania na problemy, zanim przekształcą się w kryzysy
- w przypadku wystąpienia wypadku umiejętność udzielenia wsparcia w readaptacji zawodowej osobie, która uległa wypadkowi oraz świadkom zdarzenia
- zapewnianie klarowności ról zawodowych, celów i zakresów odpowiedzialności
- dbanie o dopasowanie pracy do kompetencji i mocnych stron (**job fit**)
- wspieranie równowagi praca–życie oraz podejścia **job crafting**, samodzielne redefiniowanie zadań

na bazie doświadczeń, własnych praktyk oraz raportu Gdańska Fundacja Kształcenia Menedżerów – „Rok Przywództwa 2026”



Wsparcie pracownika w sytuacjach kryzysowych



Po wypadku. Kompleksowe wsparcie:

- pomoc psychologiczną (np. interwencję kryzysową, terapię),
- wsparcie medyczne (organizacyjna pomoc medyczna),
- doradztwo zawodowe (pomoc w ocenie, czy powrót na dotychczasowe stanowisko jest możliwy, lub poszukiwanie nowych ścieżek zawodowych dostosowanych do aktualnych możliwości psychofizycznych),
- wsparcie formalno-prawne (doradztwo w zakresie dokumentacji powypadkowej, zgłaszania roszczeń do ubezpieczyciela oraz wizyt na komisji lekarskiej)
- dostosowanie warunków pracy do aktualnej sytuacji.

Przykład: pracownik po wypadku wraca stopniowo do pracy na część etatu i ma zmieniony zakres obowiązków.



W przypadku wypalenia zawodowego. Lider powinien:

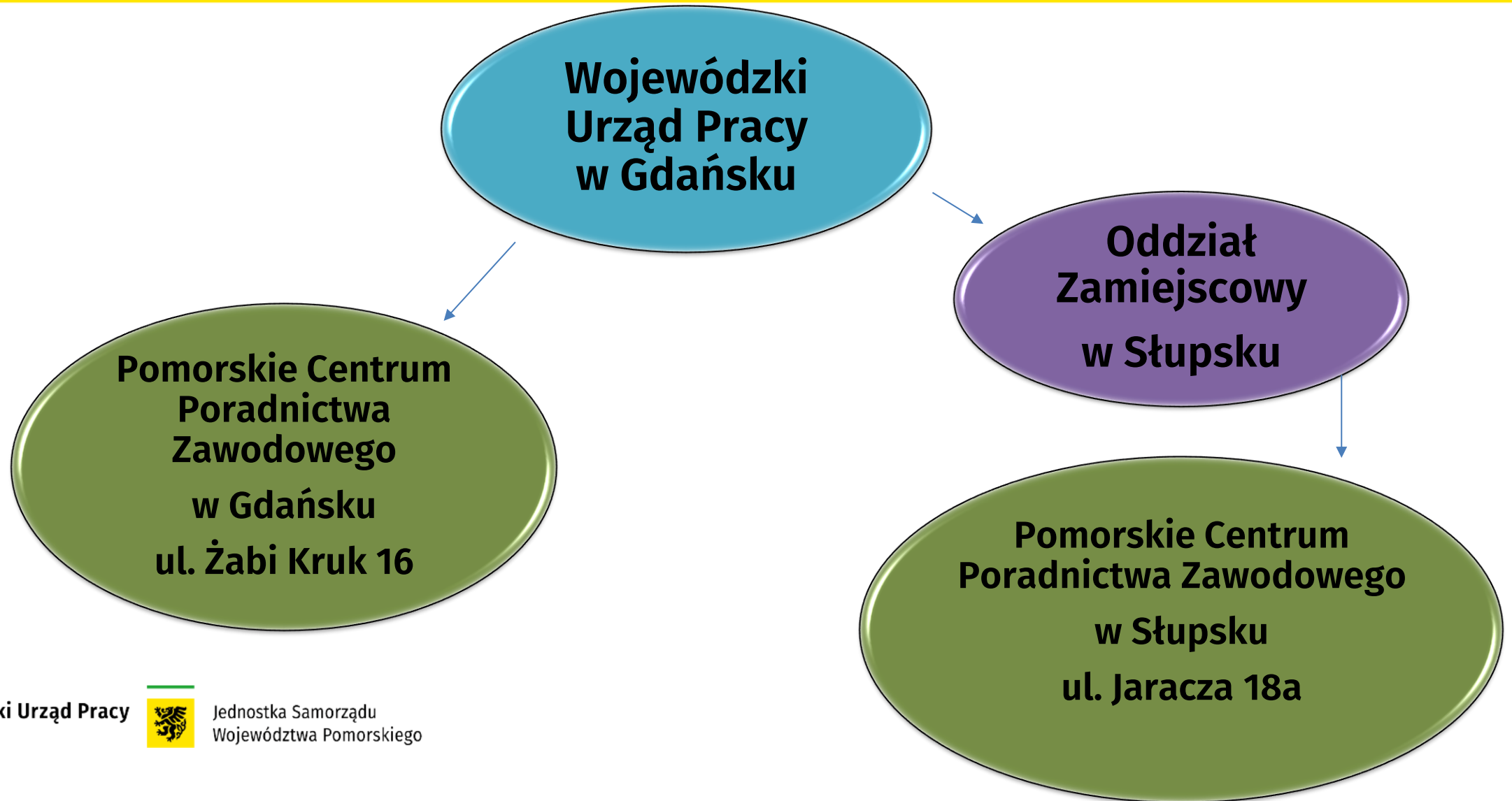
- rozpoznać objawy przeciążenia,
- ograniczyć nadmiar obowiązków,
- pomóc w reorganizacji pracy,
- umożliwić odpoczynek i regenerację.

Przykład: pracownik dostaje mniej zadań i jasno określone godziny pracy, bez kontaktu po godzinach.



6. Pomorskie Centrum Kariery.

Pomorskie Centrum Poradnictwa Zawodowego



Pomorskie Centrum Kariery. Pomorskie Centrum Poradnictwa Zawodowego



Jak możemy pomóc?

Kim są nasi klienci?

PODSUMOWANIE

Wypadki przy pracy mają nie tylko skutki fizyczne i ekonomiczne, ale również poważne konsekwencje psychiczne i społeczne, bezpieczeństwo pracy zależy nie tylko od procedur i technologii, ale przede wszystkim od kondycji psychicznej i dobrostanu pracownika.

Najważniejsze wnioski:

Dobrostan pracownika (fizyczny, psychiczny i społeczny) jest fundamentem bezpieczeństwa – jego brak zwiększa liczbę błędów, pogarsza decyzje i podnosi ryzyko wypadków.

Rozwój zawodowy wzmacnia dobrostan, ponieważ buduje kompetencje, poczucie kontroli, motywację i odporność psychiczną.

Przeciążenie, stres i zmęczenie są istotnymi, często ukrytymi przyczynami wypadków – obniżają uwagę i zdolności poznawcze.

Organizacja powinna działać systemowo, łącząc BHP, rozwój i wsparcie psychiczne, zamiast traktować je jako oddzielne obszary.

Rola liderów jest kluczowa – odpowiadają za warunki pracy, poziom przeciążenia, rozwój pracowników i bezpieczeństwo psychologiczne zespołu.

Powierzchnowe działania wellbeingowe nie wystarczą – potrzebne są realne zmiany w organizacji pracy (mniej chaosu, więcej czasu na naukę, jasne cele, wsparcie).

Dane z raportów pokazują rosnące problemy: **wzrost stresu, wypalenia i absencji chorobowej**, co dodatkowo zwiększa ryzyko błędów i wypadków.



Dziękujemy za uwagę

Krystyna Kubińska/Urszula Rędziniak

Doradca zawodowy

Pomorskie Centrum Kariery

Pomorskie Centrum Poradnictwa Zawodowego
w Gdańsku

tel. 58 32 37 230, doradcy@wup.gdansk.pl

Wojewódzki Urząd Pracy

w Gdańsku

ul. Żabi Kruk 16,

80-822 Gdańsk

wup.gdansk.pl

