

Δελτίο Τύπου

13/12/2021

Σοβαρές επιπτώσεις της πανδημίας στην ψυχική υγεία των εργαζόμενων καταγράφει έρευνα της EY Ελλάδος, της Hellas EAP και του Εργαστηρίου Πειραματικής Ψυχολογίας του ΕΚΠΑ

- ▶ 40% δεν μπορούν να διαχειριστούν το στρες που βιώνουν
- ▶ 35% αισθάνονται απαισιοδοξία για το μέλλον, 70% εκνευρισμό και 50% μοναξιά
- ▶ 45% δηλώνουν ότι αισθάνονται κουρασμένοι όταν ξεκινάει η μέρα τους
- ▶ 35% αισθάνονται μελαγχολία και ότι δεν έχουν όρεξη για τίποτε
- ▶ 76% δηλώνουν αποτελεσματικοί, παρότι εργάζονται από απόσταση
- ▶ Για το 44%, η ψυχική τους υγεία αποτελεί πλέον βασική τους προτεραιότητα

Η πανδημία και τα μέτρα που υιοθετήθηκαν για την αντιμετώπισή της επιβάρυναν σημαντικά την καθημερινότητά μας, δημιουργώντας ανησυχίες για την ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζόμενων σε παγκόσμιο επίπεδο. Η EY Ελλάδος, η Hellas EAP και το Εργαστήριο Πειραματικής Ψυχολογίας του Τμήματος Ψυχολογίας του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, θέλοντας να διερευνήσουν την έκταση και τις διαστάσεις του προβλήματος, διεξήγαγαν από κοινού [έρευνα για την ψυχική υγεία και ευεξία των εργαζομένων στην Ελλάδα](#).

Η έρευνα, η οποία πραγματοποιήθηκε τον Μάιο / Ιούνιο του 2021, την περίοδο που στην Ελλάδα ολοκληρωνόταν το δεύτερο καθολικό lockdown, και συμπληρώθηκε από 1.232 εργαζόμενους στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα της χώρας, φέρνει στο φως ανησυχητικά ευρήματα για τις επιπτώσεις της πανδημίας στην καθημερινότητα και στην ψυχική υγεία των Ελλήνων εργαζόμενων.

Πιο συγκεκριμένα, διερευνήθηκαν εννέα μεταβλητές: άγχος, κατάθλιψη, σωματοποίηση, θυμός, μοναξιά, ποιότητα ζωής (wellbeing), εργασιακή ποιότητα ζωής, στάσεις απέναντι στην απομακρυσμένη εργασία και στάσεις απέναντι στην ψυχική υγεία. Σημειώνεται ότι κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, 35% των συμμετεχόντων εργάζονταν εξ αποστάσεως, 30% διά ζώσης και 35% στο πλαίσιο ενός υβριδικού σχήματος εργασίας.

Αυξημένες ενδείξεις κατάθλιψης, άγχους και θυμού

Η έρευνα κατέγραψε υψηλά ποσοστά για μια σειρά από συμπτώματα που σχετίζονται με την κατάθλιψη. Έτσι, πάνω από το ένα τρίτο των εργαζόμενων που συμμετείχαν στην έρευνα αισθάνονται μελαγχολία (35%) και απαισιοδοξία για το μέλλον (35%), ή δηλώνουν ότι δεν έχουν όρεξη για τίποτε (34%).

Αρκετά εκτεταμένα είναι και τα συμπτώματα που σχετίζονται με το άγχος, με δυο στους τρεις (68%) να αισθάνονται νευρικότητα ή εσωτερική ταραχή, 40% να βρίσκονται σε υπερένταση και 18% να νιώθουν φόβο. Οι πρωτόγνωρες συνθήκες της πανδημίας έχουν οδηγήσει και σε εκδηλώσεις θυμού, καθώς 70%

των ερωτώμενων αισθάνονται εκνευρισμό, 3 στους 10 έχουν ανεξέλεγκτα ξεσπάσματα θυμού, και 2 στους 10 αναφέρουν ότι μπλέκουν συχνά σε λογομαχίες.

Αναμενόμενη, ιδιαίτερα κατά την περίοδο των lockdowns, ήταν και η ένταση του αισθήματος της μοναξιάς. Οι μισοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι αισθάνονται από λίγη έως πάρα πολλή μοναξιά, ενώ το 17% δηλώνουν ότι αισθάνονται απομονωμένοι, με τις γυναίκες και τους νέους να εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά μοναξιάς.

Έντονα είναι και τα φαινόμενα σωματοποίησης, δηλαδή της έκφρασης των ψυχολογικών ή συναισθηματικών προβλημάτων ως σωματικά συμπτώματα, όπως ο πονοκέφαλος, το έντονο στρες και οι κρίσεις πανικού. Ενδεικτικά, ένας στους τρεις εργαζόμενους (35%) δηλώνει ότι εμφάνισε αδυναμία και ζαλάδα, 15% έχουν ναυτία ή στομαχικές διαταραχές, και 1 στους 10 παρατήρησε δυσκολία στην αναπνοή και πόνους στην καρδιά ή στο στήθος.

Πιο επιβαρυνμένες οι γυναίκες και οι νεότεροι εργαζόμενοι

Σύμφωνα με την έρευνα, οι συνθήκες της πανδημίας φαίνεται να έχουν επηρεάσει τους εργαζόμενους, ωστόσο, στις περισσότερες μεταβλητές, τα προβλήματα είναι εντονότερα στις γυναίκες, οι οποίες εμφανίζουν υψηλότερες τιμές άγχους, κατάθλιψης και σωματοποίησης από τους άνδρες συμμετέχοντες, ενώ εμφανίζουν και χαμηλότερη τιμή ποιότητας ζωής. Το εύρημα αυτό πιθανώς συνδέεται με το ότι οι γυναίκες έχουν συχνά δυσανάλογα μεγάλη ευθύνη για περισσότερες δραστηριότητες, πέραν της εργασίας τους. Ειδικά στην περίοδο των δύο lockdowns στην Ελλάδα, είναι βέβαιο ότι κλήθηκαν να ισορροπήσουν μεταξύ αντικρουόμενων προτεραιοτήτων, όπως η φροντίδα των παιδιών και οι οικιακές εργασίες, δουλεύοντας ταυτόχρονα, σε αρκετές περιπτώσεις, από το σπίτι.

Παρά τις έντονες αρχικές ανησυχίες για τις επιπτώσεις της πανδημίας στους μεγαλύτερους σε ηλικία, φαίνεται πως τελικά δείχνουν μεγαλύτερη ανθεκτικότητα από τους νεότερους, οι οποίοι, στον αντίποδα, παρουσιάζουν υψηλότερες τιμές άγχους, κατάθλιψης, σωματοποίησης και θυμού.

Συγχρόνως, η παρουσία παιδιών στην οικογένεια φαίνεται ότι μειώνει τις ψυχολογικές επιπτώσεις της πανδημίας, καθώς οι εργαζόμενοι που έχουν παιδιά εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά άγχους, κατάθλιψης, σωματοποίησης και μοναξιάς, ενώ εμφανίζουν και υψηλότερη ποιότητα ζωής.

Η έρευνα διαπιστώνει, επίσης, ότι τα προβλήματα, σε γενικές γραμμές, διαφαίνονται εντονότερα στους εργαζόμενους σε δημόσιους φορείς και σε όσους εργάζονται εξ αποστάσεως, ενώ τα στελέχη που κατέχουν διοικητικές θέσεις εμφανίζουν χαμηλότερες τιμές άγχους, κατάθλιψης, σωματοποίησης και μοναξιάς από τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Ευεξία και εργασιακή ποιότητα ζωής

Οι ανατροπές στην καθημερινότητα έχουν επηρεάσει σημαντικά και την ποιότητα ζωής των εργαζόμενων. Έτσι, 40% δηλώνουν ότι δεν είναι σίγουροι ότι μπορούν ή ότι πραγματικά δεν μπορούν να διαχειριστούν τα επίπεδα του στρες που έχουν, ενώ 27% πιστεύουν ότι έχουν επηρεαστεί αρνητικά οι

διαπροσωπικές τους σχέσεις. Επιπρόσθετα, 3 στους 10 δηλώνουν ότι δε διατηρούν καμία αρμονία ή ισορροπία ανάμεσα στην προσωπική και επαγγελματική τους ζωή.

Σημαντικό είναι το γεγονός ότι 6 στους 10 δηλώνουν ότι φρόντισαν τον εαυτό τους στη διάρκεια των lockdowns, ωστόσο, μόνο 4 στους 10 σταματούν να σκέφτονται τη δουλειά όταν εκείνη σταματά και δημιουργούν χρόνο για ξεκούραση. Ταυτόχρονα, μόλις 4 στους 10 δηλώνουν ότι η ποιότητα του ύπνου τους είναι καλή.

Πιο σύνθετη είναι η εικόνα σε ό,τι αφορά την εργασιακή ποιότητα ζωής. Μόλις 4 στους 10 στον ιδιωτικό τομέα και 1 στους 10 στον δημόσιο τομέα πιστεύουν ότι ο οργανισμός τους φροντίζει για την ψυχική τους υγεία και ευεξία, ενώ, συνολικά, 39% δηλώνουν ότι ο οργανισμός τους υποστηρίζει τους εργαζόμενους που αντιμετωπίζουν θέματα με την ψυχική τους υγεία (π.χ. άγχος, στρες).

Συγχρόνως, μόνο 36% των εργαζόμενων του ιδιωτικού τομέα και 9% του δημοσίου, θεωρούν ότι ο οργανισμός τους δίνει τη δυνατότητα σε όλους τους εργαζόμενους να μιλούν ανοιχτά για τα θέματα ψυχικής υγείας, ενώ λιγότεροι από τους μισούς (48%) γνωρίζουν πού πρέπει να απευθυνθούν για να λάβουν υποστήριξη μέσα στον οργανισμό τους, όταν αντιμετωπίζουν θέματα με την ψυχική τους ευεξία.

Θετικές οι απόψεις για την τηλεργασία

Η έρευνα επιβεβαιώνει ότι η απομακρυσμένη εργασία έχει γίνει θετικά αποδεκτή από την πλειοψηφία των εργαζόμενων. Τρεις στους τέσσερις (76%) δηλώνουν αποτελεσματικοί ενώ εργάζονται από απόσταση και 78% αισθάνονται ασφάλεια εκτελώντας τον ρόλο τους εργαζόμενοι από απόσταση. Ωστόσο, λιγότεροι από τους μισούς (49%) αισθάνονται σιγουριά ότι μπορούν να εξελιχθούν στην καριέρα τους ενώ εργάζονται από απόσταση, και μόλις 48% έχουν καταφέρει να διατηρήσουν τη σωματική/ψυχική τους υγεία και ευεξία υπό αυτές τις συνθήκες.

Στα θετικά ευρήματα της έρευνας συγκαταλέγεται η αλλαγή της στάσης των εργαζόμενων απέναντι στην ψυχική υγεία. Για το 44% η ψυχική υγεία αποτελεί πλέον τη βασική τους προτεραιότητα. Δυο στους τρεις (63%) δηλώνουν ότι η πανδημία τους βοήθησε να νοιάζονται περισσότερο για την ψυχική υγεία, τόσο τη δική τους όσο και των άλλων, ενώ 65% δηλώνουν διατεθειμένοι να αναζητήσουν βοήθεια από ειδικό όταν αντιμετωπίζουν αυξημένο άγχος. Παράλληλα, 29% πιστεύουν ότι η πανδημία COVID-19 έχει βοηθήσει στη μείωση του στίγματος σε σχέση με την ψυχική υγεία.

Οι προσδοκίες των εργαζομένων από την επιχείρηση

Με τα δεδομένα αυτά, οι επιχειρήσεις έχουν ένα κρίσιμο ρόλο να παίξουν για να βοηθήσουν τους εργαζόμενους να αντιμετωπίσουν την επιβάρυνση της ψυχικής τους υγείας. Μεταξύ των δράσεων που θα ήθελαν να δουν οι εργαζόμενοι περιλαμβάνονται εκπαιδεύσεις σε θέματα διαχείρισης στρες και αυτό-φροντίδας (50%), η παρουσία ψυχολόγου στον χώρο εργασίας (31%), η ψυχολογική υποστήριξη τηλεφωνικά ή μέσω εφαρμογών (>20%) και η πολιτική απομακρυσμένης εργασίας, όπου αυτό είναι εφικτό, σε ποσοστό 30%. Ένας στους δυο εργαζόμενους (52%) θεωρούν, επίσης, σημαντική την καλλιέργεια κουλτούρας σεβασμού του χρόνου μέσα από νέους τρόπους εργασίας.

Σχολιάζοντας τα ευρήματα της έρευνας, η **κα Ευτυχία Κασελάκη**, Εταίρος, Συμβουλευτικές Υπηρεσίες και Συμβουλευτικές Υπηρεσίες Ανθρώπινου Δυναμικού της EY Ελλάδος, δήλωσε: «*Η πανδημία, τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης, τα παρατεταμένα lockdowns και η απότομη αλλαγή του εργασιακού μοντέλου, είχαν, αναπόφευκτα, αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των εργαζόμενων, και ιδιαίτερα των γυναικών και των νεότερων ηλικιακά. Και, ενώ η απομακρυσμένη ή υβριδική μορφή εργασίας έχει γίνει θετικά αποδεκτή από την πλειοψηφία των εργαζόμενων, η βέλτιστη προσαρμογή σε αυτό το καθεστώς απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό και υποστήριξη από τις επιχειρήσεις και τις ηγετικές τους ομάδες. Οι διοικήσεις των εταιρειών και οι Διευθύνσεις Ανθρώπινου Δυναμικού, οφείλουν να αφουγκραστούν τις ανησυχίες των εργαζομένων και να αναλάβουν πρωτοβουλίες που θα βοηθήσουν την ομαλή μετάβαση στη νέα αυτή κανονικότητα. Η απενοχοποίηση των προβλημάτων ψυχικής υγείας και η αναγνώριση των ψυχολογικών αναγκών και προκλήσεων όσον αφορά την προσωπική ισορροπία και ευεξία, είναι ένα πρώτο σημαντικό βήμα, σε μία εποχή όπου το ανθρώπινο κεφάλαιο μετασχηματίζεται και αποκτά νέες, αυξημένες και πιο σύνθετες προσδοκίες από τους οργανισμούς στους οποίους εργάζεται».*

Η **κα Τατιάνα Τούντα**, CEO της Hellas EAP, τονίζει ότι: «*Η πανδημία έφερε στην επιφάνεια το μείζον θέμα της σπουδαιότητας της καλής ψυχικής υγείας και ευημερίας των εργαζομένων και ανέδειξε τη σημαντικότητα και της ψυχολογικής τους ασφάλειας. Η ξεκάθαρη πλέον ανάγκη φροντίδας της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, δεν αποτελεί μία “μόδα” που θα περάσει. Έρχεται και συνδέει μια επιβαρυσμένη συνθήκη της προ-COVID εποχής, με τις παρατεταμένες επιπτώσεις της πρωτόγνωρης κατάστασης που βιώνουμε σήμερα στην ευεξία των εργαζομένων και με ένα αβέβαιο μέλλον όπου η σωματική και η ψυχική υγεία θα είναι ένα διαρκές ζητούμενο στην καθημερινή ανθρώπινη πραγματικότητα. Καθώς οι ίδιοι οι εργαζόμενοι δηλώνουν πλέον ότι η φροντίδα της ψυχικής τους υγείας αποτελεί προτεραιότητά τους, αναμένουν από τους οργανισμούς που εργάζονται να αναλάβουν δράση προς αυτή την κατεύθυνση. Το ερώτημα που επομένως προκύπτει, δεν είναι αν η ψυχική ευημερία των εργαζομένων πρέπει να αποτελέσει κύρια στρατηγική προτεραιότητα των οργανισμών. Τα ερωτήματα που προκύπτουν είναι με ποιους τρόπους θα επιλέξουν οι ηγέτες να κατανοήσουν τις ανάγκες και τις ανησυχίες των εργαζομένων. Ποιες προσεγγίσεις θα χρησιμοποιήσουν για να κινηθούν στο πεδίο της πρόληψης και πόσο ολιστική θα είναι η επιλογή που θα κάνουν για τη διαχρονική φροντίδα της ψυχικής υγείας και ευεξίας των ανθρώπων τους και τη διασφάλιση της βιωσιμότητας των οργανισμών τους».*

Ο Διευθυντής του Εργαστηρίου Πειραματικής Ψυχολογίας του Τμήματος Ψυχολογίας του ΕΚΠΑ, αναπλ. καθηγητής **κος Πέτρος Ρούσσος**, επισημαίνει πως: «*Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας επιβεβαιώνουν τάσεις που έχουν αποτυπωθεί και σε πρόσφατες διεθνείς έρευνες. Η πανδημία επαναπροσδιόρισε τις προτεραιότητες στο εργασιακό πλαίσιο και είναι πλέον επιτακτική η ανάγκη να αξιοποιηθούν τα ευρήματα αυτής και παρόμοιων ερευνών προς την κατεύθυνση της προσαρμογής των στρατηγικών στόχων των οργανισμών. Καθώς η τηλε-εργασία θα αυξάνει και οι οργανισμοί θα κινούνται προς περισσότερο απομακρυσμένες και ευέλικτες μορφές εργασίας, είναι ανάγκη να στραφούμε προς τη μελέτη εκείνων των κρίσιμων ικανοτήτων που θα χρειάζονται οι εργαζόμενοι για να συνεργάζονται ψηφιακά και να ανταποκρίνονται στις νέες προκλήσεις. Θεωρώ ότι η πανδημία μας έδωσε και ένα ακόμη*



σημαντικό μάθημα: συστήματα που έχουν δώσει έμφαση στην αποτελεσματικότητα έχουν και αδυναμίες, καθώς συχνά δεν χαρακτηρίζονται από ευελιξία ώστε να ανταποκρίνονται σε κρίσεις. Οι ανθεκτικοί οργανισμοί είναι εκείνοι που ανταποκρίνονται καλύτερα, καθώς διορθώνουν την πορεία τους με την αλλαγή. Είναι κρίσιμο να μεταβούμε σε έναν σχεδιασμό για ψυχική ανθεκτικότητα, δημιουργώντας οργανισμούς με μεγαλύτερη απόκριση, οι οποίοι α) θα διαδραματίζουν διευρυμένο ρόλο στην οικονομική, σωματική και ψυχική ευημερία των εργαζομένων τους, β) θα λαμβάνουν υπόψη τους εργαζόμενους και τις ανάγκες τους και γ) θα τους παρέχουν ποικίλους, προσαρμοστικούς και ευέλικτους ρόλους, ώστε να αποκτούν διαλειτουργικές γνώσεις και κατάρτιση».

Μπορείτε να διαβάσετε τα πλήρη ευρήματα της έρευνας στο ey.com/gr

-τέλος-

Για περισσότερες πληροφορίες μπειτε στο ey.com/gr ή επικοινωνήστε με:

κ. Ευάγγελο Μάξιμο Α. Σκοπελίτη, Διευθυντή Επικοινωνίας
(Evangelos-Maximos.Scopelitis@gr.ey.com)
Τηλ: +30 210 2886 419

Βρείτε μας στα social media:



[EY](https://www.linkedin.com/company/ey)



[EY Greece](https://twitter.com/EY_Greece)



[EY Greece](https://www.facebook.com/EY.Greece)



[eygreece](https://www.instagram.com/eygreece)



[EY Greece](https://www.youtube.com/EY_Greece)

Λέξεις-κλειδιά: EY, EY Ελλάδος, Hellas EAP, Εργαστήριο Πειραματικής Ψυχολογίας ΕΚΠΑ, ψυχική υγεία, ευεξία, εργαζόμενοι, πανδημία, κατάθλιψη, άγχος, μοναξιά

Σχετικά με την EY

Στην EY, σκοπός μας είναι η δημιουργία ενός καλύτερου εργασιακού κόσμου, παράγοντας μακροπρόθεσμη αξία για τους πελάτες μας, τους ανθρώπους μας και την κοινωνία, και οικοδομώντας εμπιστοσύνη στις κεφαλαιαγορές.

Αξιοποιώντας τα δεδομένα και την τεχνολογία, οι πολυσυνθετικές ομάδες μας, σε περισσότερες από 150 χώρες, οικοδομούν την εμπιστοσύνη μέσω της διασφάλισης της καλής λειτουργίας των επιχειρήσεων και βοηθούν τους πελάτες μας να αναπτυχθούν, να μετασχηματιστούν και να λειτουργήσουν αποτελεσματικότερα.

Μέσω των Ελεγκτικών, Συμβουλευτικών, Νομικών και Φορολογικών Υπηρεσιών μας, καθώς και μέσω των Συμβουλευτικών Υπηρεσιών Εταιρικής Στρατηγικής και Συναλλαγών, οι ομάδες της EY θέτουν καλύτερες ερωτήσεις, για να καταλήξουν σε νέες απαντήσεις στα περίπλοκα ζητήματα που αντιμετωπίζει ο κόσμος μας σήμερα.

Ο όρος EY αναφέρεται στον παγκόσμιο οργανισμό, και μπορεί να αναφέρεται σε μία, ή περισσότερες, από τις εταιρείες μέλη της Ernst & Young Global Limited, καθεμία από τις οποίες αποτελεί ξεχωριστή νομική οντότητα. Η Ernst & Young Global Limited, μια βρετανική εταιρεία περιορισμένης ευθύνης δια εγγυήσεως, δεν παρέχει υπηρεσίες σε πελάτες. Πληροφορίες αναφορικά με τον τρόπο που η EY συγκεντρώνει και χρησιμοποιεί τυχόν προσωπικά δεδομένα, καθώς και περιγραφή των δικαιωμάτων των υποκειμένων σύμφωνα με τη νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων, είναι διαθέσιμα στον σύνδεσμο [ey.com/privacy](https://www.ey.com/privacy). Για περισσότερες πληροφορίες για τον οργανισμό μας, παρακαλούμε επισκεφθείτε το [ey.com](https://www.ey.com)