



H R K

STRES W PRACY

RAPORT

2020

SPIS TREŚCI

I. Przedmiot badania	2
II. Profil respondentów	3
III. Zestresowany kandydat	4
IV. Stres w miejscu pracy	8
V. Co nas najbardziej stresuje?	10
VI. Czego się boimy?	14
VII. Pracodawcy pod lupą	15



PRZEDMIOT BADANIA

Celem naszego badania było poznanie opinii pracowników na temat stresu – czy odczuwają go w codziennej pracy, jeśli tak, to w jakim stopniu oraz jak, ich zdaniem, pracodawcy walczą z niwelowaniem poziomu stresu wśród pracowników.

31%

respondentów

stanowią pracownicy średnich firm (51-200 pracowników)

31%

respondentów

stanowią specjaliści niemal każdej z branż



Badanie przeprowadziliśmy jeszcze w marcu 2020 r., przed wybuchem w Polsce pandemii koronawirusa.

Badanie zostało wykonane metodą CAVI na 534 osobach.

534

uczestników

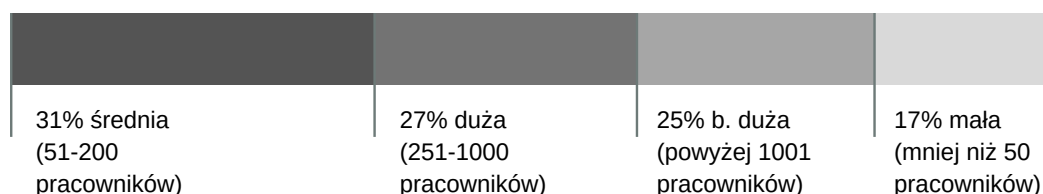
badania

PROFIL RESPONDENTÓW

Płeć



Firma



Branża

13%	IT / Telekomunikacja
13%	HR
10%	Produkcja
8%	Inna
7%	Finanse / Księgowość
7%	Sprzedaż
6%	Budownictwo
5%	FMCG
5%	Marketing / Reklama / PR
4%	Transport / Logistyka
4%	Bankowość / Inwestycje
4%	Prawo
3%	Farmacja
2%	Nieruchomości
2%	Obsługa klienta
2%	Retail
1%	SSC / BPO
1%	Administracja publiczna
1%	Instytucje użyteczności publicznej
1%	Zakupy
1%	Energetyka

Stanowisko

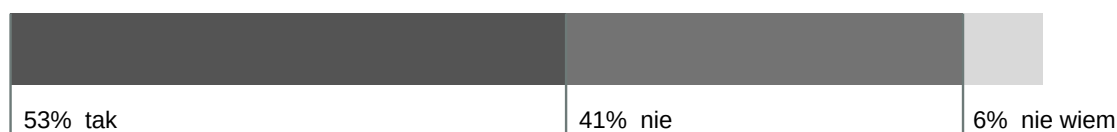
31%	Specjalista
22%	Kierownik
20%	Ekspert / Starszy specjalista
12%	Junior / Młodszy specjalista
7%	Dyrektor
7%	Stażysta / Praktykant



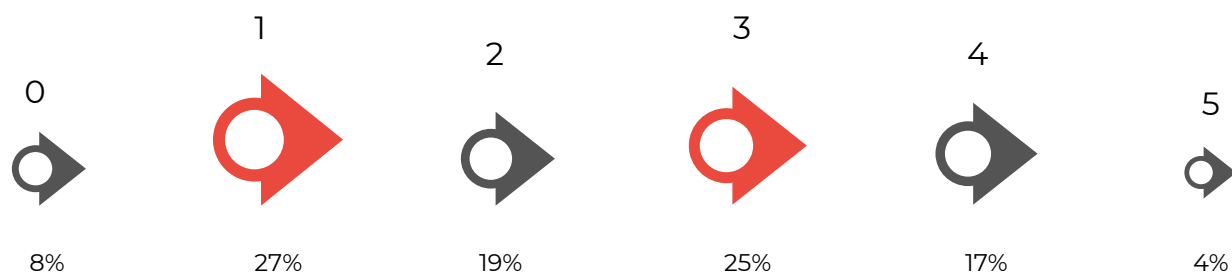
ZESTRESOWANY KANDYDAT

Zmiana pracy z powodu np. nieciekawej atmosfery w firmie, niepożądanego zachowania przełożonego, czy też poszukiwanie zatrudnienia wynikające ze zwykłego braku pracy, są wystarczającymi powodami stresu u kandydatów. Dodatkowo, u 53% z nich dochodzi stres podczas spotkań rekrutacyjnych. Dla większości kandydatów (27%) jest on odczuwany w niewielkim stopniu, ale dla niewiele mniejszej grupy (¼ badanych) osiąga 3. poziom odczuwania stresu, co w pięciostopniowej skali stanowi silny bodziec, a dla działów HR oznacza sygnał, że występują działania niepożądane, które warto poprawić.

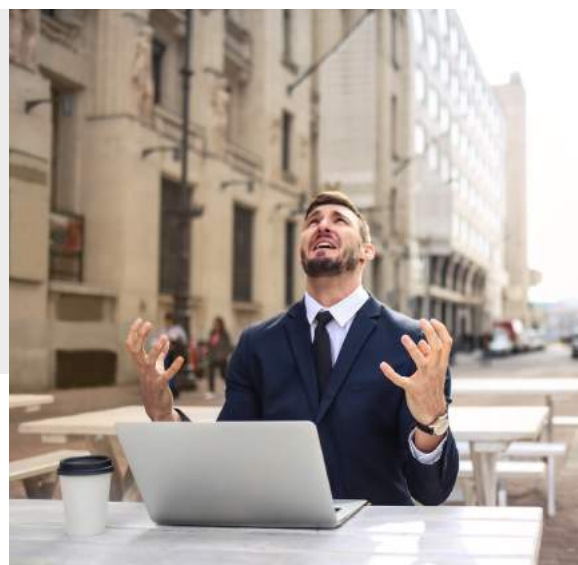
CZY ODCZUWASZ STRES PODCZAS SPOTKAŃ REKRUTACYJNYCH?



W JAKIM STOPNIU ODCZUWASZ STRES?



Do najczęściej zestresowanych kandydatów należą mężczyźni (66%), u kobiet stres podczas spotkań rekrutacyjnych pojawia się u 34% przypadków. Do najbardziej zestresowanych kandydatów należą pracownicy sektorów: zarządzanie zasobami ludzkimi, IT / telekomunikacja, administracja publiczna, sprzedaż, finanse i księgowość, a także FMCG.



Co nas stresuje?

Jak się okazuje, **36% kandydatów stresuje brak punktualności u osób przeprowadzających spotkanie**. Tuż po tym badani najczęściej wymieniają pytania o powody decyzji o zmianie pracy oraz nieprzyjemny ton głosu osoby / osób przeprowadzających rozmowę (odpowiednio po 33%).

CO JEST DLA CIEBIE NAJBARDZIEJ STRESUJĄCE PODCZAS SPOTKAŃ REKRUTACYJNYCH?



Wśród pozostałych czynników stresogennych znalazły się m.in. obowiązek prowadzenia rozmowy w obcym języku, brak miejsca parkingowego oraz odczuwanie braku szacunku ze strony rekrutera oraz braku u niego kompetencji do przeprowadzania rozmowy.

Remedium

Uczestnicy naszego badania zostali poproszeni o wskazanie sposobów zmniejszenia stresu u kandydatów, które ich zdaniem przyniosłoby oczekiwany efekt. Najczęściej podawali oni wprowadzenie do spotkań rekrutacyjnych elementów nieformalnych spotkań, wykreowanie przyjaznej atmosfery, opartej na uśmiechu, otwartości oraz braku dystansu. Kandydaci nie chcą na spotkaniach czuć się jak na przesłuchaniu. Dodatkowo, zwracają uwagę na potrzebę small talk, który rozładuje napięcie i pozwala obu stronom poznać się od tzw. ludzkiej strony.

Wśród innych rzeczy, które przyniosłyby rekruterom sukces w walce ze stresem, znalazły się m.in. wprowadzenie scenariusza spotkań, który wyjaśniałby etapy rozmowy, uwzględniał liczbę osób obecnych na spotkaniu oraz fakt, czy rozmowa będzie prowadzona w języku polskim czy angielskim.

Również kwestia wynagrodzenia jest tematem wstydlivym dla kandydatów. Badani woleliby usłyszeć od rekrutera jakie wynagrodzenie zostało przypisane do danego stanowiska pracy niż sami podawać swoje oczekiwania finansowe. Wprowadzenie jawnych wynagrodzeń, czy to w formie konkretnej kwoty, czy tzw. widełek, ograniczy stres pojawiający przy temacie rozmowy o pieniądzach.

I to, co wydaje się na pierwszy rzut oka oczywiste, a często nie jest, to podawanie jasnych wskazówek dojazdu do miejsca, gdzie odbędzie się spotkanie, czy informacji o dostępności miejsc parkingowych. Braki w tej kwestii rodzą u kandydatów stres i rzutują na ich zachowanie podczas spotkania rekrutacyjnego.



JĘZYK ANGIELSKI TO PODSTAWA REKRUTACJI

Z naszego ubiegłorocznego badania wynika, że angielski to obecnie podstawa wszystkich rekrutacji – aktualnie 79% pracodawców oczekuje od kandydatów znajomości języka angielskiego na poziomie C1/C2 (poziom zaawansowany wg uniwersalnej skali Rady Europy), a 40% również znajomości słownictwa biznesowego czy technicznego.

Aspekt ten jest szczególnie ważny w firmach, gdzie codzienna komunikacja ma charakter międzynarodowy lub praca wymaga działania na dokumentach technicznych sporządzanych w obcym języku. Język angielski jest również traktowany na równi z poziomem języka ojczystego zwłaszcza w branży SSC/BPO.

Na drugim miejscu znalazł się język niemiecki (79% prowadzonych rekrutacji), który jest najczęściej spotykany w branżach SSC/BPO, farmaceutycznej oraz IT. Podium zamyka język francuski (21%), popularny w branży SSC/BPO oraz mile widziany we francuskich firmach działających w naszym kraju.

Hiszpański, włoski, chiński, arabski, norweski, a nawet rumuński to języki zyskujące na coraz większej popularności. Wynika to z faktu, że polski rynek zyskuje na atrakcyjności w oczach zagranicznych inwestorów. Otwarcie się na firmy z dotychczas mniej popularnych krajów powoduje, że wzrasta znaczenie znajomości języków obcych spoza tzw. wielkiej trójcy.

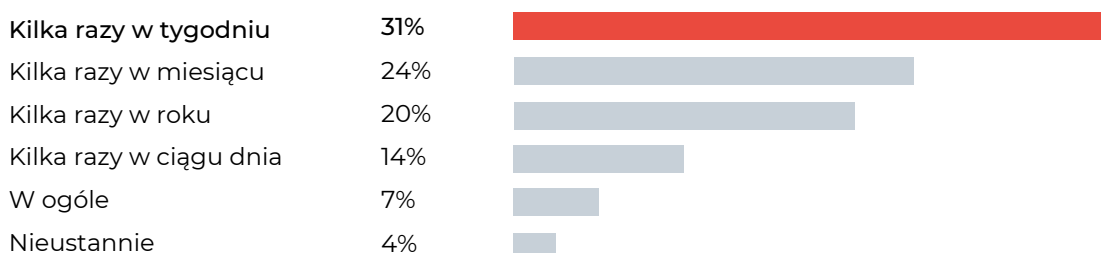
W uprzywilejowanej pozycji znajdują się młode osoby, które mają łatwiejszy start, bo ich kompetencje językowe są obecnie poszukiwane przez pracodawców, a doświadczenie w danym zawodzie przyjdzie z czasem. Firmy, dla których obecnie są prowadzone procesy rekrutacyjne, wychodzą z założenia, że w krótszym czasie są w stanie przyuczyć pracownika do stanowiska niż nauczyć go danego języka. Zaletą osób znających języki obce jest możliwość łatwego przekwalifikowania się oraz nauzenia się nowych procesów.

Otwarta gospodarka oraz multikulti wymagają znajomości już nie jednego a minimum dwóch języków obcych. Co ważne, pracodawcom już nie wystarcza znajomość języka na poziomie komunikatywnym, a oczekują, w przypadku wiodącego języka angielskiego, znajomości zaawansowanej, zaś w przypadku drugiego języka poziomu minimum średniozaawansowanego. Myśląc o dobrym stanowisku pracy powinniśmy wziąć to pod uwagę.

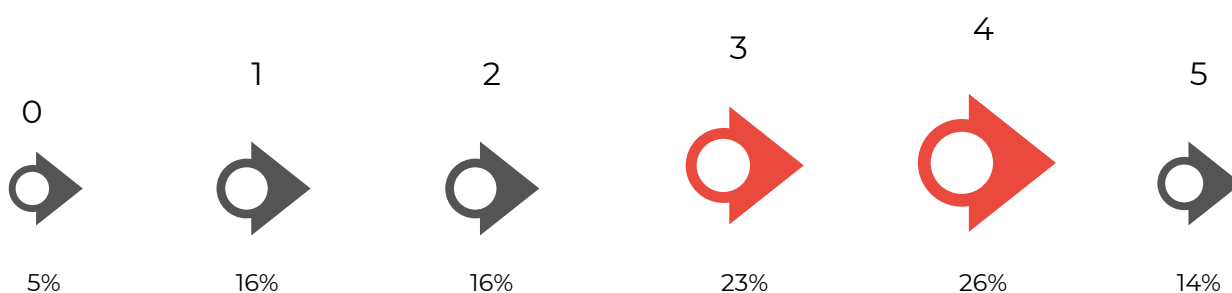
STRES W MIEJSCU PRACY

Według cyklicznego, zagranicznego raportu „The Workforce View in Europe 2019”, Polacy należą do najbardziej zestresowanych pracowników w UE. Wnioski te potwierdza również nasze badanie – analizując jego wyniki można śmiało powiedzieć „zestresowany jak Polak”, bowiem **31% pracowników odczuwa stres w pracy kilka razy w tygodniu, a 14% nawet kilka razy w trakcie dnia**. Jedyne 7% badanych może pochwalić się bezstresową pracą. Ci, którzy nie należą do grona szczęśliwców, swój stres oceniają jako 4. stopień w pięciostopniowej skali odczuwania stresu (26%).

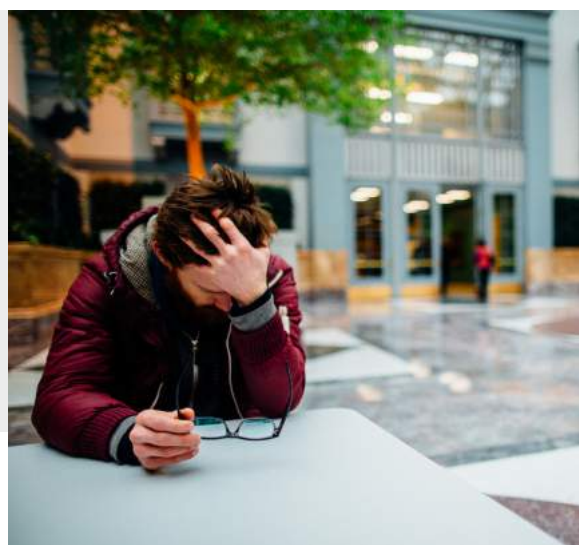
JAK CZĘSTO CZUJESZ SIĘ ZESTRESOWANY W OBECNYM MIEJSCU PRACY?



W JAKIM STOPNIU ODCZUWASZ STRES?



Do najbardziej zestresowanych osób należą pracownicy sektora IT / telekomunikacji, marketingu, sprzedaży, produkcji oraz finansów i księgowości. Pod tym względem niewiele różni się od naszych zagranicznych kolegów, bowiem, wg wspomnianego wcześniej raportu, do najbardziej zestresowanych pracowników UE zalicza się tych z sektora sprzedaży, mediów, marketingu, retail, usług finansowych oraz służby zdrowia.



CZY WIESZ JAK STRES WPŁYWA NA TWÓJ ORGANIZM?

Objawy fizyczne

Objawy stresu o podłożu fizycznym świadczą o tym, że stres zakłócił równowagę naszego organizmu. Zalicza się do nich m.in. zmęczenie, wyczerpanie, wypadanie włosów, problemy ze skórą, obniżenie odporności, problemy żołądkowe, bóle głowy, brak popędu płciowego, zwiększenie lub zmniejszenie wagi ciała, napięcie mięśni.

Dla zachowania dobrego zdrowia nie należy ignorować tych objawów, tylko szybko wprowadzić działania, które pozwolą uchronić organizm przed poważnymi chorobami.

Objawy psychiczne

Gdy przez dłuższy czas się stresujemy, cząsteczki kortyzolu przenikają do naszego mózgu w nadmiernej ilości i mogą negatywnie oddziaływać na znajdujące się w nim struktury. Do objawów stresu zalicza się m.in. problemy z koncentracją, depresję, problemy z pamięcią, trudności w podejmowaniu decyzji, wypalenie zawodowe, niepokój, lęk, ataki paniki czy poczucie izolacji. Depresja oraz wypalenie zawodowe są w stanie dość szybko przejść w formę przewlekłą i tym samym być przyczyną rozwoju poważnych zaburzeń psychicznych, a ich terapia może trwać nawet kilka lat.



CO NAS NAJBARDZIEJ STRESUJE?

Wysoki poziom stresu u pracowników szkodzi nie tylko zdrowiu, ale także, w dłuższej perspektywie czasu, odbija się na działalności firmy. Pracownicy chorzy i zmęczeni nie tylko są mniej produktywni, ale również częściej zgłaszają nieobecność w pracy.

Dla przeważającej większości naszych badanych **najbardziej stresujący w pracy jest niejasny podział zadań (49%)**. Tuż za nim najczęściej wskazywane są niejasna komunikacja kierownictwa z pracownikami (39%) oraz napięte terminy realizacji zadań (38%).

CO JEST DLA CIEBIE NAJBARDZIEJ STRESUJĄCE W PRACY?

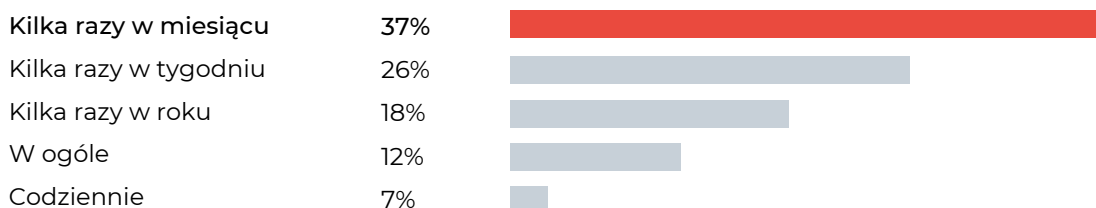


Wśród innych czynników badani wskazali m.in. konieczność pozostania w pracy po godzinach, nieustanne krytykowanie pracowników przez przełożonego oraz brak zorganizowania czasu pracy podwładnych.

Polacy często pracują po godzinach

Jak się okazuje obecnie **37%** pracowników pracuje po godzinach pracy nawet kilka razy w miesiącu, a jedynie 12% badanych pracuje w wyznaczonych godzinach pracy.

JAK CZĘSTO PRACUJESZ PO GODZINACH PRACY?



Powodami pracy po godzinach jest niewyrabianie się z realizacją powierzonych zadań, ale i często nasz perfekcjonizm oraz nadgorliwość. Powodem mogą być nasze wady, jak np. łatwość rozkojarzania się, chaotyczność czy brak dobrej samoorganizacji, ale też zła organizacja czasu pracy przez przełożonego. Co prawda, długa praca może niektórym osobom dawać satysfakcję, ale musimy pamiętać, że w dłuższej perspektywie czasu stanie się ona źródłem zmęczenia oraz wypalenia zawodowego.

RADA: wdróżmy w życie 5 prostych zasad

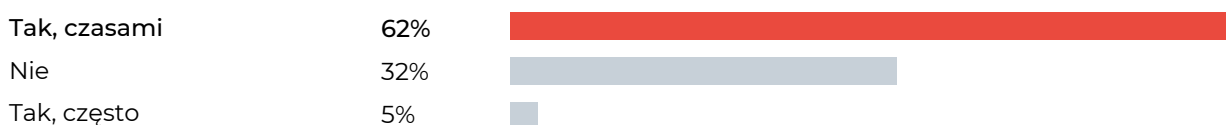
Po pierwsze, zacznijmy dobrze planować wykonanie poszczególnych zadań i czynności. Po drugie, podzielmy zadania wg stopnia ważności – na te wymagające pilnego oraz mało pilnego wykonania. Po trzecie, nauczmy się ustalać kolejność wykonywania zadań. Po czwarte, postarajmy się wyeliminować bodźce, które mogłyby rozpraszać naszą uwagę w pracy. I na koniec, postarajmy się być bardziej asertywnymi – jeśli czujemy, że jesteśmy wykorzystywani, a podział obowiązków jest niesprawiedliwy, przekażmy to swojemu szefowi. Porozumienie zaczyna się od rozmowy.



Ponad 60% Polaków załatwia swoje prywatne sprawy w godzinach pracy

Często o tym, czy wyrabiamy się ze swoją pracą decyduje fakt załatwiania w godzinach pracy swoich prywatnych spraw. Działanie to deklaruje aż 62% pracowników. Jako powód tego typu działania podają niemożność ich załatwienia po godzinach pracy ze względu na np. taki sam czas pracy urzędów.

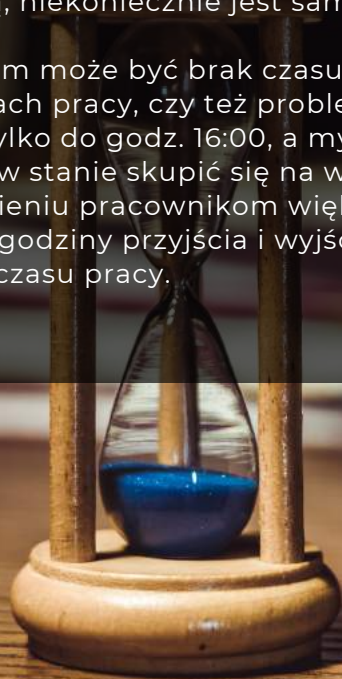
CZY W GODZINACH PRACY ZAŁATWIASZ SWOJE PRYWATNE SPRAWY?



RADA: wprowadź elastyczny czas pracy

Choć o elastycznym czasie pracy mówi się ostatnio dużo, nadal firmy są na początku drogi w jego wdrożeniu. Pozwalając pracownikom na pewną elastyczność możesz znacznie przyczynić się do zmniejszenia odczuwanego przez nich stresu. Często jego przyczyną, niekoniecznie jest sama praca, a życie prywatne.

Przykładem może być brak czasu na załatwienie własnych spraw w urzędzie w godzinach pracy, czy też problem z odebraniem dziecka z przedszkola, które jest otwarte tylko do godz. 16:00, a my pracujemy do godz. 17:00. Sprawia to, że nie jesteśmy w stanie skupić się na wykonywanych obowiązkach. Warto pomyśleć o zapewnieniu pracownikom większej elastyczności czasu pracy tak, by mogli sami wybierać godziny przyjscia i wyjścia, oczywiście z zachowaniem ustalonego dziennego wymiaru czasu pracy.







Ponad połowa Polaków pracuje na urlopie

Dr David Lewis, z brytyjskiego Uniwersytetu Sussex, zauważył, że idealny urlop nie powinien trwać dłużej niż trzy dni. Jego badania wskazują, że jest to korzystne, zarówno dla naszego zdrowia psychicznego, jak i fizycznego. Dawka stresu, która czekałaby nas po powrocie z długich wakacji oraz nadmiar obowiązków związanych z nadrabianiem zaległości, skutecznie zabijają wartość relaksacyjną wypoczynku. Jednak w Polsce, zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy, przynajmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nieprzerwanie 14 następujących po sobie dni kalendarzowych.

Badania wskazują jednak, że co 6. pracownik nie dostaje takiej możliwości od swojego przełożonego. Co więcej, urlop powinien być czasem odpoczynku od pracy i codziennych problemów, a aż 59% ankietowanych deklaruje, że podczas jego trwania jest w ciągłym kontakcie ze wszystkimi pracownikami lub przełożonym. Jedynie 36% pracowników jest w stanie wyłączyć telefon, czy też nie odbierać firmowych e-maili.

CZY PODCZAS URLOPU ODBIERASZ E-MAILE, TELEFONY?

Nie	36%	
Tak, jestem w ciągłym kontakcie ze wszystkimi	30%	
Tak, tylko od bezpośredniego przełożonego	29%	
Tak, tylko od klientów	5%	

Badania pokazują, że dopiero w 3 tygodniu, po powrocie z dłuższego wypoczynku, pracownik osiąga 110% swojej wydajności. Natychmiastowe rzucenie się na głęboką wodę oraz próba nadrobienia wszystkich zaległości w ciągu jednego dnia może skończyć się fiaskiem. O ile to możliwe postarajmy się zakończyć wszystkie bieżące projekty przed wyjazdem lub przekazać je współpracownikom. Należy pamiętać, że wypoczynek jest integralną częścią pracy, jednak jego forma jest kwestią bardzo indywidualną. Kluczem do sukcesu jest odpowiednie zaplanowanie urlopu. Zarówno kilkutygodniowe wakacje, jak i weekendowy wypad, mogą pomóc naładować baterie i wrócić do pracy z nową dawką energii.

RADA: dbaj o swoje prawo do wypoczynku

Zgodnie z kodeksem pracy urlop wypoczynkowy powinien być nieprzerwany, co w praktyce oznacza ciągły wypoczynek od pracy – odbieranie telefonów, poczty może sugerować, że pracownik wciąż świadczy pracę. Na potwierdzenie warto przywołać wyrok Sądu Najwyższego z marca 2017 r. Rozpatrując skargę kasacyjną SN uznał wtedy, że „trzeba zgodzić się z twierdzeniem, że zobowiązanie pracownika przez pracodawcę do pozostawania w gotowości do pracy czy wymuszanie na nim świadczenia pracy w czasie urlopu wypoczynkowego (werbalne, pozawerbalne – przez presję psychiczną lub spowodowane wadliwą organizacją pracy powodującą konieczność wykonywania obowiązków pracowniczych w tym okresie) stanowi zaprzeczenie istoty urlopu wypoczynkowego przeznaczonego na czas niezakończonego odpoczynku pracownika”.

CZEGO BOJĄ SIĘ PRACOWNICY?

52% badanych przez nas pracowników boi się nagłej utraty pracy i straty środków pieniężnych. Na drugim miejscu znalazł się strach przed popełnieniem błędu (28%), który pociągnie za sobą poważne konsekwencje. Podium obaw zamyka strach przed szefem (15%) – jego nieuzasadnioną krytyką, brakiem docenienia, niedostrzegania zasług oraz niejasną komunikacją w codziennym delegowaniu zadań.

Wśród innych obaw znalazły się m.in.:

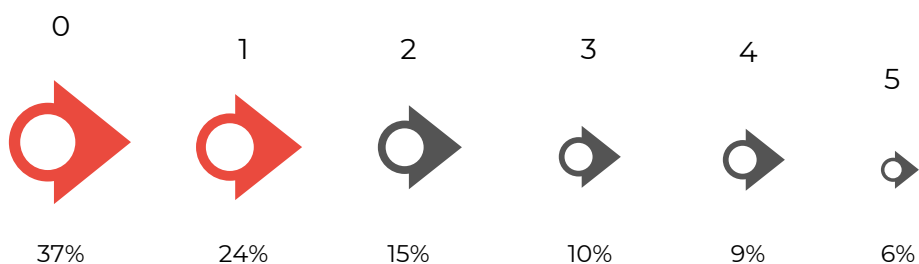
- obawa przed brakiem rozwoju i nudą,
- obawa przed nadmiarem obowiązków i niedostarczeniem projektów na czas,
- obawa przed nieposiadaniem odpowiednich kompetencji do wykonania danego zadania,
- obawa przed brakiem stabilności pracy w danej organizacji,
- obawa przed współpracownikami (brak komunikacji, obgadywanie).



DZIAŁANIA PRACODAWCY POD LUPĄ

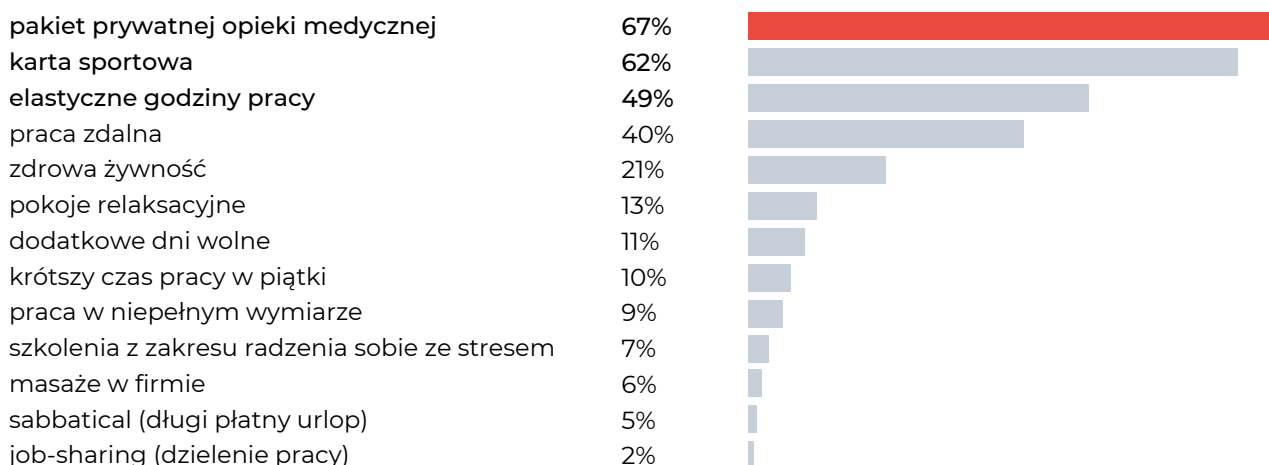
Wiele firm podejmuje szereg działań zmierzających do zmniejszenia stresu u pracowników – jednak to, co im się wydaje dobre, w ocenie pracowników może być uznane za niewystarczające. Spytaliśmy pracowników, jak oceniają walkę ich pracodawców z „firmowym stresem”, aż **37% badanych ocenia działania firm na zerowym poziomie.**

JAK OCENIASZ DZIAŁANIA TWOJEGO PRACODAWCY W ZAKRESIE WALKI ZE STRESEM U PRACOWNIKÓW?



Przyglądając się bliżej benefitom, które stosują pracodawcy, daje się zauważyć największą popularność trzech z nich: pakiet prywatnej opieki medycznej (67%), karta sportowa (62%) oraz elastyczne godziny pracy (49%). Jest to tzw. standardowy zestaw benefitów oferowany pracownikom. Pomimo promocji w mediach niestandardowych benefitów wciąż cieszą się one niewielką popularnością, np. na masaż w firmie może sobie pozwolić zaledwie 6% badanych.

JAKIE BENEFITY OFERUJE TWÓJ PRACODAWCA?



Co może zrobić pracodawca?

To, ile dana firma oferuje pracownikom benefitów wcale nie świadczy o jej przewadze konkurencyjnej i dobrym podejściu do ludzi – nasze badanie pokazuje, że wciąż większe znaczenie ma to, jak jesteśmy traktowani w miejscu w pracy niż liczba biletów do teatru, czy owocowych dni.

Dla 43% badanych jasna i dwustronna komunikacja stanowi podstawę działań, pozwala na wzajemną wymianę doświadczeń, informacji, wyjaśnienie sobie wątpliwych kwestii. Szczera komunikacja rodzi mniej niejasności, a tym samym stresujących sytuacji. Kluczem do sukcesu jest zmiana nastawienia - na przykład jako szef nie udzielaj negatywnej informacji zwrotnej o wynikach, tylko prowadź konstruktywny dialog na temat rozwoju rozmówcy. Nie odmawiaj przełożonemu, tylko oferuj alternatywne rozwiązania. Język wypowiedzi powinien być prosty, jasny, bezpośredni i neutralny. W przypadku trudnych rozmów warto odpowiedzieć sobie na dwa pytania: co jest problemem? co jest problemem wg mojego rozmówcy? Jeżeli nie znasz jego opinii, przyznaj się do tego i zapytaj. Pokaż rozmówcy, że ci na tym zależy. Pokaż, że chcesz zrozumieć odczucia drugiej osoby, weź też pod uwagę słowa oraz ton wypowiedzi rozmówcy. Podstawą sukcesu jest wczucie się w sytuację drugiej strony oraz aktywne słuchanie.

Na drugim miejscu oczekiwań naszych respondentów znalazła się **szczera rozmowa na linii pracodawca-pracownik, a także pracownik-pracownik**. Do roli pracodawcy należy danie możliwości swobodnej komunikacji - jak tego dokonać? Najprościej jest organizować cykliczne spotkania z zarządem, bezpośrednim przełożonym, podczas których zostaną omówione najważniejsze kwestie dotyczące rozwoju firmy, obecnej sytuacji, feedback na temat pracy danego pracownika. Ważne jest, by zostawić przestrzeń do zadawania pytań oraz szczerze na nie odpowiadać.

Przyjazna atmosfera w firmie zamyka podium oczekiwań pracowników względem pracodawcy. Budowaniu dobrych relacji sprzyja pozytywne zarządzanie. To umiejętność, której trzeba i warto się nauczyć, gdyż prowadzi do zbudowania trwałego zespołu. Pozytywny paradygmat organizacji opisany został w 2003 roku przez naukowców skupionych wokół Center for Positive Organizational Scholarship na Uniwersytecie Michigan w USA. Skupili się oni na pokazaniu, że procesy twórcze w organizacji są uwarunkowane doświadczeniem przez pracowników pozytywnych emocji. To one stymulują oraz motywują do osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników. Tworzą tzw. pozytywną spiralę i sprzyjają odczuwaniu przez pracowników dobrej energii, która wzmacnia efektywność całej organizacji. Energia firmy wpływa zaś na odczuwanie zadowolenia u pracodawców.

Pozytywną energię wytwarzają także pracownicy zaangażowani w działania, których są inicjatorami. Oznacza to, że firma może poinformować pracowników, że trwa zbiórka suchej karmy dla zwierząt w schronisku lub zapytać jaką organizację chcieliby wspomóc. Może się okazać, że pracownicy nie tylko wymyślą zbiórkę, ale zaczną działać i zainicjują wolontariat pracowniczy. Wspólne działania sprawiają, że atmosfera w firmie jest pozytywna.

Dobre samopoczucie pracownika wzrasta także, gdy nie musi każdego dnia przychodzić do pracy pod krawatem, punktualnie o 8:00. Stąd bardzo dobrym pomysłem jest wprowadzenie elastycznych godzin pracy, w ramach których pracownicy mogą zaczynać pracę np. w godzinach od 8:00 do 10:00. Atmosferze sprzyja też casual friday, czyli dzień, w który można pozwolić sobie na luźniejszy strój.

Nie zapominajmy też o organizowaniu imprez świątecznych, pikników rodzinnych czy dorocznych imprez integracyjnych. Jednocześnie dobrym pomysłem jest sonda wśród pracowników z pytaniem o pożądane atrakcje. Może się okazać, że zamiast corocznych paczek dla dzieci, zespół woli bony na zakupy spożywcze albo karnety sportowe. Jeśli firma ma przewidziany budżet na tego typu bonusy, lepiej zapytać pracowników, jakie mają preferencje.

Aranżacja biura to wisienka na torcie. Z tego powodu w biurach popularne stały się strefy ciszy (często są to pokoje z wygodnymi fotelami) i strefy rozmów (np. budki telefoniczne). Wyraźny podział na strefy ogranicza hałas, jedną z głównych przyczyn sporów między współpracownikami. Coraz ważniejsza w firmach jest strefa, w której pracownicy mogą zjeść wspólnie posiłek lub wypić kawę. Panująca tam atmosfera sprzyja budowaniu relacji. Pracodawcy dają też wybór miejsca do pracy. Oprócz biurka, w przestrzeniach biurowych pojawiają się kolorowe pufy, materiałowe siedzenia z wysokimi oparciami. Opcjonalnie można pracować na tarasie. W takich firmach jest atmosfera do współpracy.

Oczywiście, istnieje jeszcze wiele innych sposobów na poprawę atmosfery pracy, to jakie wybierzemy zależy już będzie od naszych preferencji oraz specyfiki pracy.



MINDFULNESS WKRACZA DO BIUR

Mindfulness wciąż zyskuje na popularności. Ta, jedynie z pozoru prosta sztuka koncentracji uwagi, może pomóc rozładować napięcie i zwalczyć stres. Jak wykorzystać ją, żeby zwiększyć swój potencjał w pracy?

Mindfulness to praktyka, która idealnie wpisuje się w koncepcję „easy to learn, hard to master”. Na pozór wydaje się rzeczą banalną, o nieskomplikowanych regułach, jednak, żeby osiągnąć wymierne korzyści trzeba poświęcić jej czas i skupienie. W dużym uproszczeniu polega ona na świadomym przeżywaniu i odczuwaniu. Ile razy w swoim życiu idąc korytarzem w pracy zastanawiałeś się nad uczuciem, które towarzyszy ci w tym momencie? O tym, jak stawiając kolejne kroki podłogę zmienia się z miękkiej wykładziny na twardy parkiet? Jak przechodząc pod klimatyzatorem czujesz delikatny powiew zimnego powietrza? Dla zapracowanych brzmi to jak bezsensowna strata czasu. Jednak zagłębiając się w techniki medytacji mindfulnessowej znajdziemy tam wiele benefitów, które z powodzeniem można wykorzystać w pracy.

1. Zwiększa umiejętności koncentracji

Jeszcze kilka lat temu w modzie był multitasking. Wykonywanie kilku czynności jednocześnie z założenia miało zwiększać produktywność pracowników. Jednak w praktyce takie rozproszenie uwagi często przynosi więcej szkody niż korzyści – szczególnie, gdy chodzi o wykonywanie specjalistycznych i skomplikowanych zadań. Praktyki mindfulnessowe mają na celu coś dokładnie odwrotnego – uczą jak w 100% przeżywać to, co się właśnie dzieje i skupiać swoją uwagę tylko na tym. W odniesieniu do pracy jest to niezwykle przydatne, szczególnie w obecnych czasach, kiedy „rozpraszaczy” jest naprawdę wiele – przerwa na kawę, powiadomienia w mediach społecznościowych, czy nawet muzyka w tle, która jednym może pomóc w skupieniu, a innych dekoncentrować. Jedno z najprostszych ćwiczeń, które pokazuje, że umiejętności koncentracji wcale nie są takie proste, można wykonać chociażby podczas lunchu. Spróbuj jeść skupiając się tylko na tej czynności, na teksturze i smaku kolejnych kęsów. Zobaczysz, że utrzymanie swoich myśli wokół jednej czynności przez zaledwie kilka minut jest trudne. Ale takie umiejętności można wytrenować!

2. Zmniejsza poziom stresu

Stres to choroba cywilizacyjna XXI wieku. Może on wywołać całe spektrum zaburzeń, które znacznie utrudniają funkcjonowanie, a nawet zagrażają życiu. Zbawienne działanie mindfulnessu w walce ze stresem potwierdzają badania naukowe. Świadomość własnych emocji i przeżywanych stanów pozwala uwolnić się od schematycznych reakcji. Sprawia też, że lepiej kontrolujemy swoje zachowania i radzimy sobie z negatywnymi myślami. Jedną z technik medytacji mindfulness jest body scan, która polega na skupianiu uwagi na poszczególnych partiach ciała, przechodząc powoli od stóp aż do głowy. Pomaga to uspokoić się i rozładować napięcie skumulowane w konkretnych obszarach naszego organizmu.

3. Usprawnia komunikację w zespole

Mindfulness to nie tylko zwiększanie świadomości i uważności w kontekście własnych potrzeb. Praktyka ta pomaga także wyczuć się na emocje innych. Jest to przydatne szczególnie w kontekście osób na stanowiskach managerskich. Znacznie łatwiej zarządza się zespołem będąc świadomym potrzeb i ograniczeń poszczególnych pracowników. Mindfulness to również umiejętność obserwacji otaczającej nas rzeczywistości, co również może być bardzo przydatne chociażby w kontekście wczesnego wyłapywania problemów komunikacyjnych i reagowania na sytuacje kryzysowe.

Mindfulness nie jest uniwersalnym lekarstwem na problemy zestresowanych oraz rozkojarzonych pracowników. Ale z pewnością wielu osobom może pomóc, zarówno w pracy, jak i w życiu prywatnym. Wiele z ćwiczeń można wykonywać samemu, pamiętając, że kluczowa jest systematyczność. Także nie pozostaje nic innego jak tylko zacząć żyć i pracować bardziej uważnie!



HRK S.A.

HRK S.A. to polska firma specjalizująca się w doradztwie personalnym i digitalizacji procesów HR. Dzięki doświadczeniu w 4 kluczowych obszarach HR (rekrutacja, ocena i rozwój pracowników, employer branding, obsługa systemów kadrowo-płacowych) zapewniamy naszym klientom najwyższą jakość usług, nawet przy napiętych terminach.

Od 2000 r. wspieramy menedżerów w pozyskiwaniu pracowników i skutecznym zarządzaniu personelem. Pracujemy w zespołach ekspertów specjalizujących się w poszczególnych sektorach gospodarki.

W zakresie Executive Search jesteśmy wyłącznym partnerem na Polskę sieci IRC.





www.hrk.pl