

KOMPENDIUM WIEDZY

dotyczące szkolenia dla kadry zarządzającej pt. „Jak zadbać o dobrostan pracowników? Warsztaty wzmacniania pracowników”

Warszawa, 5 września 2023 r.

Szkolenie jest finansowane ze środków Samorządu Województwa Mazowieckiego. Usługa jest wykonywana w ramach zadań realizowanych przez Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej.

Kompendium wiedzy dotyczące szkolenia dla kadry zarządzającej pt. „Jak zadbać o dobrostan pracowników? Warsztaty wzmacniania pracowników” zostało opracowane przez Teresę Wagner-Tomaszewską na podstawie treści zawartych w:

1. Z. Niskiewicz, Dobrostan psychiczny i jego rola w życiu człowieka, Wyd. Un. A. Mickiewicza, Toruń.
2. M. Jankowska, Zarządzanie emocjami. Krok w stronę zdrowia psychicznego, Ośrodek Rozwoju Edukacji Warszawa 2020.
3. https://pl.wikipedia.org/wiki/Dobrostan_psychiczny.
4. <https://www.google.com/search?q=dobrostan+fizyczny&oq=dobrostan+fizyczny>.
5. <https://www.projektgamma.pl/strefa-wiedzy/wiki/well-being-w-organizacji/>.
6. <https://kulturabezpieczenstwa.pl/bezplatne-narzedzie-do-oceny-dobrostanu-pracownika/KulturaBezpieczenstwa/>.
7. <https://5krokowdozdrowia.pl/stres-przyjaciel-czy-wrog/>.
8. Emocje_w_zyciu_czlowieka.pdf.
9. <https://www.dzieckiembadz.pl/2017/07/emocje-dla-dzieci.html>.
10. <https://pl.freepik.com/darmowe-zdjecie-wektory/emocje>.
11. <https://tamarapielas.pl/prawa-yerkesa-dodsona-w-sporcie/>.
12. Małgorzata Ohme Co-Founder at Mindgram - premium b2b mental health platform.
13. <http://cognilogos.blogspot.com/2013/03/o-inteligencji-emocjonalnej-sow-kilka.html>.
14. Psychologia przy kawie.
15. <https://well.hr/pl/article/18/wellbeing-w-pracy-czyli-.html>.
16. <https://www.money.pl/gospodarka/dobre-samopoczucie-pracownikow-nie-jest-hr-owa-wydmuszka-oto-co-moga-z-tym-robic-firmy>.
17. <https://www.istockphoto.com/pl/ilustracje/relaks>.
18. Wikipedia.
19. <https://poradnikpracownika.pl/-jak-sie-nie-stresowac-w-pracy-co-mozna-zrobic-by-odpoczac-i-poczuc-sie-lepiej>.

Spis treści:

1. Co to jest dobrostan (definicyjnie).
2. Ocena dobrostanu w organizacji - umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników, przyczyny zaburzenia dobrostanu.
3. Narzędzia wsparcia dobrostanu pracowników - perspektywa pracodawcy, perspektywa pracownika.
4. Tworzenie strategii dbania o dobrostan w organizacji - dbanie o zdrowie psychiczne, dbanie o zdrowie fizyczne.

Szkolenie jest finansowane ze środków Samorządu Województwa Mazowieckiego. Usługa jest wykonywana w ramach zadań realizowanych przez Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej.

Co to jest dobrostan (definicyjnie)

Dobrostan psychiczny można zdefiniować jako efekt poznawczej i emocjonalnej oceny własnego życia, na którą składają się wysoki poziom spełnienia i satysfakcji życiowej.

Dobrostan psychiczny – badawcza i emocjonalna ocena swojego życia (zob. dobrostan subiektywny).

Pojęcie to obejmuje:

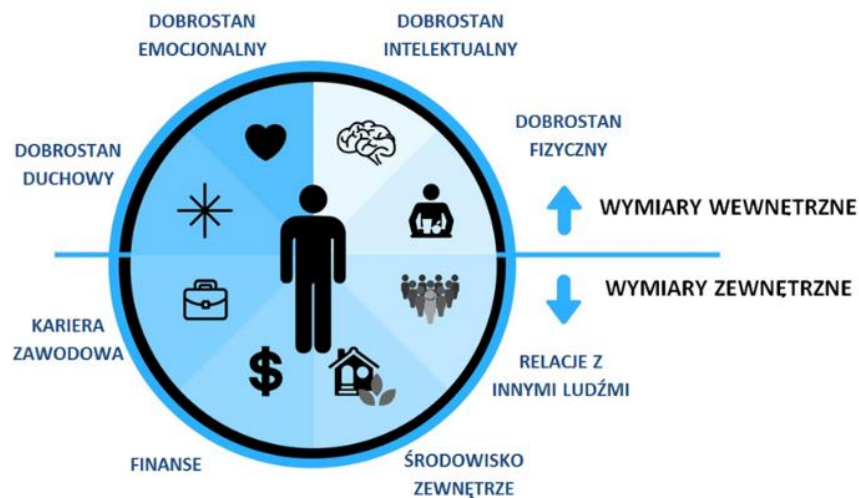
- doświadczanie przez człowieka pozytywnych emocji,
- niski poziom szkodliwych nastrojów,
- wysoki poziom zadowolenia z życia.

Z poczuciem dobrostanu bezpośrednio wiąże się pojęcie optymizmu, stanowiące istotny zasób osobisty, który wpływa na zdrowie, samopoczucie, a także sukcesy życiowe.

Dobrostan fizyczny - zdolność do poprawy funkcjonowania organizmu dzięki zdrowemu trybowi życia i regularnej aktywności.

Zdrowie i kondycja fizyczna należą do fundamentów dobrostanu psychicznego.

To równowaga w trosce o ciało i umysł poprzez regularne ćwiczenia, odpowiednią dietę czy dobry sen.



Jak mierzyć dobrostan?

Jednym z popularniejszych sposobów mierzenia dobrostanu jest Skala Dobrostanu Psychicznego Warwicka-Edynburga (WEMWBS).

Jest to skala czternastu (14) pozytywnie sformułowanych pozycji, zaprojektowana do pomiaru zarówno uczuć, jak i funkcjonalnych aspektów pozytywnego samopoczucia psychicznego.

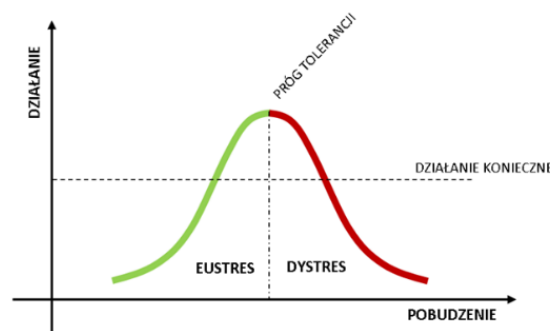
Kwestionariusz obejmuje pięć domen dobrostanu pracowników zidentyfikowanych przez NIOSH i RAND Corporation:

- ocena pracy i doświadczenie zawodowe,
- polityka i kultura miejsca pracy,
- środowisko fizyczne i klimat bezpieczeństwa w miejscu pracy,
- stan zdrowia,
- dom, społeczność i społeczeństwo.



Ocena dobrostanu w organizacji - umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników

- Stres jest nieodłącznym elementem życia i doświadcza każdego człowieka.
- Nikt nie jest na niego w pełni uodporniony.
- Stres wyzwała się, gdy umysł i ciało reagują na jakąś realną lub wyobrażoną sytuację.
- Czynniki powodujące stres nazywamy stresorami.



Szkolenie jest finansowane ze środków Samorządu Województwa Mazowieckiego. Usługa jest wykonywana w ramach zadań realizowanych przez Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej.

- **Stres negatywny** (dystres) – powoduje bezradność, frustrację, rozczarowanie - ma niekorzystny wpływ na zdrowie.
- **Stres pozytywny** (eustres) – przynosi poczucie osiągnięcia czegoś, satysfakcji, spełnienia, sensu - sprawia, że osoba czuje się zdrowa i zrównoważona.

12 symptomów, które świadczą o tym, że osoba jest w stanie stresu:

- nie potrafi się skoncentrować,
- ma ciągle za dużo pracy,
- doświadcza poczucia winy,
- odczuwa wyczerpanie psychiczne i fizyczne,
- ma huśtawki nastroju,
- izoluje się,
- jest cyniczna,
- często idzie na zwolnienie lekarskie,
- częściej choruje,
- źle sypia,
- nadużywa alkoholu,
- doświadcza braku równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Czynniki stresogenne w pracy

Czynniki fizyczne:
hałas, złe oświetlenie,
niewłaściwa temperatura

Czynniki organizacyjne:
system zmianowy, przeciążenie
zadaniami, brak jasności
zakresu obowiązków

Czynniki związane
z funkcjonowaniem miejsca
pracy:
brak materiałów niezbędnych do
pracy, niejasne kryteria
nagradzania, brak możliwości
wyrażenia opinii i decydowania
o swojej pracy

Czynniki związane ze
stanowiskiem:
brak wiedzy i szkoleń,
odpowiedzialność za inne osoby

Czynniki związane
z relacjami w pracy:
brak współpracy i wsparcia

Czynniki związane
z rozwojem i czasem wolnym:
negatywny wpływ pracy na
życie rodzinne, brak możliwości
awansu, styczność z dylematami
moralnymi

Sposoby rozwiązywania sytuacji stresowej

- Skoncentrowane na problemie:

Szkolenie jest finansowane ze środków Samorządu Województwa Mazowieckiego. Usługa jest wykonywana w ramach zadań realizowanych przez Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej.

- samodzielna lub przeprowadzona z pomocą życzliwych osób analiza sytuacji,
- rozpoznanie przyczyny problemu,
- szukanie sposobów rozwiązania problemów.
- **Skoncentrowane na emocjach** – to nie rozwiązanie samego problemu, lecz dostarczenie sobie tzw. Ulgi emocjonalnej, rozładowanie napięcia towarzyszącego stresowi, np. przez:
 - płacz (to ujęcie dla poczucia żalu, bezradności),
 - krzyk (to wyrzucenie z siebie złości),
 - wyładowanie nagromadzonej energii (np. przez szybki spacer),
 - stłumienie przykrych uczuć lekami uspokajającymi lub alkoholem.

Działania skoncentrowane na emocjach często rzeczywiście wyciszają, pozwalają ochłonąć, nabrać dystansu do sprawy. Spełniają one swoją rolę, zwłaszcza jeśli są tylko wstępem do innych, bardziej racjonalnych działań.

- **Skoncentrowane na unikaniu** - to podejmowanie działań zastępczych, odwracających uwagę od stresu, jak np.:
 - pograżanie się w pasjonującej lekturze,
 - uczestnictwo w spotkaniach towarzyskim,
 - intensywne zajęcia domowe, np. sprzątanie.

Stosując strategię unikową ogranicza się negatywne odczucia, ale też nie rozwiązuje się problemu.

Silne emocje mogą powodować:

- niekontrolowanie własnych reakcji i zachowań,
- niedostrzeżenie istotnych dla sytuacji faktów,
- fałszywe interpretowanie faktów, które zostały dostrzeżone,
- zapomnienie o możliwości wykorzystania efektywnych sposobów działania.

Badania wskazują, że emocje mają istotny wpływ na przebieg czynności i poziom wykonania zadań, między innymi:

- emocje dodatnie związane z doświadczeniem sukcesu zwykle wpływają na polepszenie wykonania (emocje ujemne odwrotnie),
- emocje dodatnie sprzyjają dobremu wykonaniu czynności, przez które zostały wywołane (odwrotnie w przypadku emocji ujemnych),
- czasem emocje dodatnie sprzyjają obniżeniu poziomu wykonania, gdy sukces miał subiektywnie duże znaczenie i spowodował emocje o dużej sile, zakłócające tok czynności lub gdy okupiony był wielkim wysiłkiem, wtedy późniejsze zmęczenie pogarsza funkcjonowanie jednostki,

- czasem emocje negatywne mogą podwyższać poziom wykonania, gdy niepowodzenie pojawia się po serii sukcesów przeszkody i niepowodzenia, gdy wywołują emocje o charakterze irytacji, złości czy gniewu, zwiększają skłonność do wykonania zablokowanej czynności oraz ataku na źródło przeszkód,
- jeśli jakaś czynność wywołuje jednocześnie emocję dodatnią i ujemną, czyli ambiwalencję, wówczas zachowanie się jest niejednoznaczne — czynność wykonywana jest powoli i niekonsekwentnie, z ociąganiem, towarzyszy temu jednak wzrost pobudzenia emocjonalnego,
- pod wpływem emocji człowiek przerywa niekiedy czynności zadaniowe, a podejmuje czynności emocjonalne, czyli takie, które są podporządkowane celom podyktowanym przed emocje (np. na skutek obaw ucieka z egzaminu albo na skutek irytacji odmawia wykonania sprawy, którą ma obowiązek załatwić).

Ocena dobrostanu w organizacji - przyczyny zaburzenia dobrostanu

Zaburzenia dobrostanu psychicznego mogą objawiać się inaczej w różnych środowiskach. Często wiążą się z przewlekłym stresem, silnymi emocjami czy bezsensownością. Powodują absencję, pogorszone kontakty ze współpracownikami, problemy ze snem, zmniejszenie produktywności pracownika i spadek satysfakcji z pracy.

- **Powody psychiczne:**
 - uzależnienie od alkoholu,
 - zaburzenia lękowe,
 - depresja,
 - zespół stresu pourazowego – PTSD.
- **Powody fizyczne:**
 - choroby układu kostnego i inne,
 - złe warunki pracy,
 - brak ruchu.

Narzędzia wsparcia dobrostanu pracowników - perspektywa pracodawcy

- Z punktu widzenia przedsiębiorstwa poznanie perspektywy pracowników może być kluczowe w procesie weryfikowania zgodności rzeczywistych działań organizacji z jej wizją i misją.
- Informacje na temat tego jak pracownicy postrzegają swoją organizację są również bardzo przydatne w procesach motywowania i integrowania pracowników oraz zarządzania zmianą.

- Natomiast dla pracowników spójność działań przedsiębiorstwa z jego deklaracjami może być podstawą indywidualnego poczucia przynależności do organizacji.
- Obie perspektywy: organizacyjna i pracownicza wzajemnie się zazębiają.
- Oznacza to, że kierownictwo powinno nie tylko dbać o dobro przedsiębiorstwa jako całości (jego dobrobyt), ale także o dobro pracowników (ich dobrostan).
- Efektem może być wspólne dążenie do czegoś, z czym utożsamiają się obie strony.
- Dzięki temu zwiększa się szansa na zaangażowanie pracowników w zrozumienie i realizację misji przedsiębiorstwa oraz utrzymanie wysokiego poziomu ich motywacji.
- Pracownicy, ich wiedza, doświadczenia zawodowe oraz zaangażowanie są najcenniejszym kapitałem każdej firmy. Ich udział w rozwoju organizacji ma kluczowe znaczenie.
- Jednym z istotnych elementów nowoczesnej polityki zarządzania personelem powinno stać się monitorowanie poczucia dobrostanu pracowników w zakresie najważniejszych cech pracy.
- Jego rejestracja i analiza pozwalają bowiem uzyskać cenne informacje na temat wpływu działań podejmowanych przez organizację na Well-being pracowników.

Narzędzia wsparcia dobrostanu pracowników - perspektywa pracownika

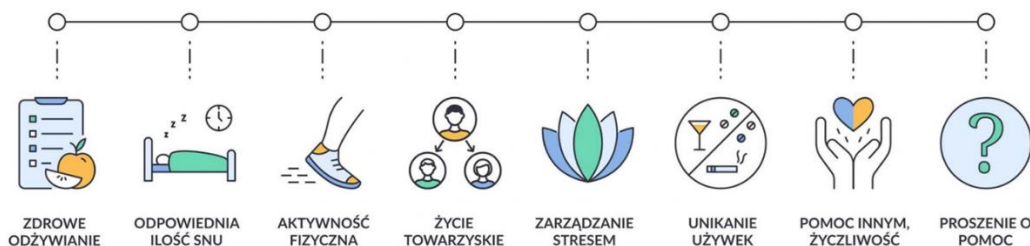
Troska pracownika o swoje zdrowie jako ważny element troski o dobrostan.

Skąd czerpać pomoc:

- z pracy nad spostrzeganiem sytuacji i jej interpretacją,
- z pracy nad negatywnymi przekonaniem (kontrolowanie myśli),
- z dbania o emocje:
 - świadomość emocji,
 - aktywna reakcja na odraczanie reakcji,
 - regulacja dopływu emocji przyjemnych poprzez wykorzystanie alternatywnych procedur kompensacji obciążenia problemami klientów i pracy „po godzinach”,
 - ćwiczenia fizyczne (pływanie, aerobik), ruch (spacery, poranne biegi),
 - ćwiczenia izometryczne, rozciąganie ciała, dbanie o kręgosłup,
 - joga, medytacja, ćwiczenia rozluźniające, relaksacja,
 - oddychanie (świadomość i kontrola oddechu podczas trudnych sytuacji, ćwiczenia oddechowe),
 - właściwa dieta, masaże, taniec, muzykoterapia,
 - kontakt z naturą (wedle uznania i predyspozycji).

Tworzenie strategii dbania o dobrostan w organizacji - dbanie o zdrowie psychiczne i fizyczne

ZDROWIE PSYCHICZNE



Co mogą zrobić pracodawcy, aby zadbać o kondycję fizyczną personelu?

Oto przykładowe rekomendacje ekspertów z Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy:

- edukować pracowników na temat wartości zdrowotnej różnych form aktywności fizycznej (np. jako metody radzenia sobie ze stresem czy zwiększania poziomu energii) i zachęcać ich do podejmowania jej w czasie wolnym,
- organizować spotkania (bezpośrednie i online) ze sportowcami, amatorami-pasjonatami aktywności ruchowej, w tym również z twojej firmy czy środowiska lokalnego,
- zawierać „kontrakty na aktywność fizyczną” z pracownikami, polegające na tym, że oni deklarują jakąś konkretną aktywność w określonym przedziale czasu czy osiągnięcie jakiegoś konkretnego wyniku, a firma wspiera ich w tym finansowo (np. refundując zakup sprzętu albo wsparcie trenera),
- zapewniać udogodnienia np. w postaci stojaków na rowery, pryszniców i szatni, dla osób które aktywnie pokonują drogę do i z pracy (np. na rowerze, biegiem, na rolkach),
- organizować lub wspierać grupy pracowników, które wspólnie ćwiczą, biegają lub grają w gry zespołowe
- organizować gry, konkursy lub zawody sportowe dla pracowników i ich rodzin
- sponsorować zajęcia sportowo-rekreacyjne pracowników, np. w formie karnetów umożliwiających im regularny wstęp do centrów sportowych, klubów fitness czy na basen,
- opracować i upowszechniać wśród pracowników informację na temat wpływu ich stanowiska pracy na narząd ruchu wraz ze szczegółową instrukcją jakie ćwiczenia usprawniające lub odciążające mogą wykonywać (w czasie pracy lub po),
- doposażać stanowiska pracy siedzącej w sprzęt ograniczający negatywne skutki długotrwałego siedzenia (np. specjalne piłki do siedzenia, ruchome blaty umożliwiające pracę na stojąco czy tzw. klękosiady).

Szkolenie jest finansowane ze środków Samorządu Województwa Mazowieckiego. Usługa jest wykonywana w ramach zadań realizowanych przez Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej.