



MAZOWIECKIE
CENTRUM POLITYKI
SPOŁECZNEJ

25^{lat} Mazowsze



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

Prowadząca: dr Teresa Wagner-Tomaszewska

5 września 2023r.

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.

Z. Niskiewicz, *Dobrostan psychiczny i jego rola w życiu człowieka*, Wyd. Un. A. Mickiewicza, Toruń



- **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.

https://pl.wikipedia.org/wiki/Dobrostan_psychiczny

Co to jest dobrostan (definicyjnie)



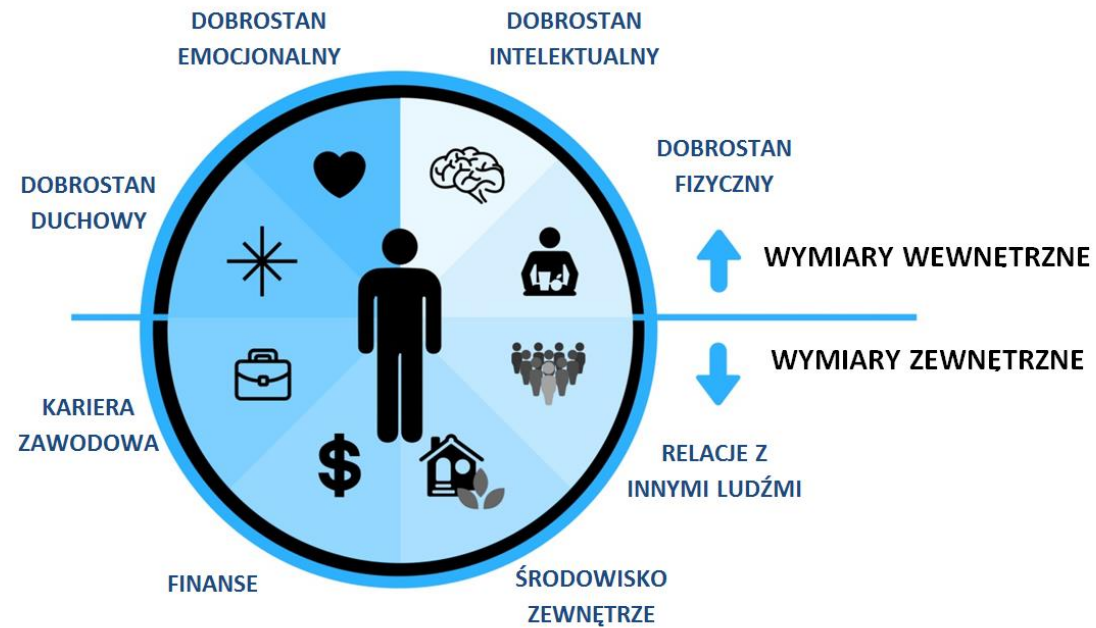
- **Pozytywne emocje** – należą do nich zadowolenie z życia, szczęście.
- **Pochłonięcie** – znane też pod postacią słowa „flow” czyli przepływ – taki stan koncentracji, kiedy jesteś osobą w pełni zaangażowaną w daną czynność, że nie zauważasz jak leci czas, nic innego nie jest ważne. W tym stanie korzystasz ze swoich mocnych stron, talentów, co oznacza, że nie jest to ogromny wysiłek.
- **Związki z innymi** – tego chyba nie trzeba tłumaczyć. Posiadanie przyjaciół, osób bliskich, budowanie dobrych relacji z innymi, jest niezbędne by pozostać w dobrym samopoczuciu.
- **Sens** – to jedna z najważniejszych potrzeb ludzkich. Zobacz – jeden z najbardziej zniechęcających do działania tekstów brzmi: to bez sensu...
- **Osiągnięcia** – potrzebujemy sukcesów. Napędzają nasze dalsze działanie, motywują do kolejnego wysiłku.

Co to jest dobrostan (definicyjnie)

- **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.

<https://www.google.com/search?q=dobrostan+fizyczny&oq=dobrostan+fizyczny>

Dobrostan pracowników



<https://www.projektgamma.pl/strefa-wiedzy/wiki/well-being-w-organizacji/>

Dobrostan pracowników

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.



Dobrostan pracowników

Jak zmierzyć dobrostan?

Zachęcam do samobadania za pomocą



„Oksfordzki Kwestionariusz Szczęścia OHQ The Oxford Happiness Questionnaire (P. Hills, M. Argyle, adaptacja: A. Kołodziej-Zaleska, H. Przybyła-Basista)

Narzędzie badawcze oraz klucz do badania udostępniam za zgodą dr Anny Kołodziej- Zaleskiej z Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach.

Jak zmierzyć dobrostan? Zachęcam do lektury

„Dobrostan psychiczny i jego pomiar za pomocą polskiej wersji Oksfordzkiego Kwestionariusza Szczęścia”.

<http://www.czasopismopsychologiczne.pl/files/articles/2018-24-dobrostan-psychiczny-i-jego-pomiar-za-pomoc-polskiej-wersji-oksfordzkiego-kwestionariusza-szczucia.pdf>

Wpływ postrzeganego poziomu realizacji cech pracy na poziom odczuwanego dobrostanu przez pracowników wg Petera Warra

- Zdaniem Petera Warra, przez dobrostan należy rozumieć pozytywny stan emocjonalny i poznawczy podmiotu, jakim jest człowiek w procesie pracy.
- W każdej pracy istnieją cechy, które mogą poprawić lub zaszkodzić naszemu zdrowiu psychicznemu w zależności od tego, czy są obecne: działają jak witaminy.
- Czym jest model witaminowy Warra?
- Zmienne środowiskowe, które wpływają na samopoczucie psychiczne w pracy, układają się w określony wzór.
- Istnieją pewne cechy, które nawet w nadmiarze nie są szkodliwe dla pracownika, a wręcz wspierają jego rozwój. Inne mogą nam bardzo zaszkodzić.
- Model witaminowy Warra mówi nam, jak codzienne aspekty miejsca pracy wpływają na zdrowie psychiczne pracowników.
- Dobrostan pracowników wpływa na ich zachowanie (bezpośrednio i pośrednio), podejmowane przez nich decyzje, ich relacje ze współpracownikami oraz ich produktywność.
- Warr twierdzi, że praca i zdrowie psychiczne są ze sobą powiązane dwukierunkowo.

Wpływ postrzeganego poziomu realizacji cech pracy na poziom odczuwanego dobrostanu przez pracowników wg Petera Warra

- **Model witaminowy Warra** zakłada, że istnieje dziewięć cech miejsca pracy, które działają jak witaminy w osiągnięciu dobrego samopoczucia:
 - **możliwość autonomicznej kontroli pracy,**
 - **możliwość wykorzystania i rozwijania umiejętności** - stopień, w jakim środowisko pracy sprzyja lub hamuje rozwój i wykorzystanie umiejętności, które czynią pracownika wyjątkowym i niepowtarzalnym,
 - **jasność celów i zasad** - czynnik powiązany z postrzeganiem osiągnięć przez pracownika – np. jeśli uda mu się osiągnąć cel w pracy, poczuje się efektywny, a jego poczucie spełnienia wzrośnie,
 - **różnorodność zadań** - przy niewielkiej różnorodności praca staje się monotonna,
 - **wymagania dotyczące wydajności i informacje zwrotne** - odnosi się do informacji zwrotnej od szefów - chodzi o to, aby wiedzieć, czego szefowie oczekują od pracy pracownika i jak ją cenią, aby wiedzieć, czy to, co robimy, ma sens,
 - **wsparcie społeczne i kontakty** - stopień, w jakim praca ułatwia lub utrudnia kontakty międzyludzkie - istnienie odpowiednich kontaktów społecznych w miejscu pracy jest ważne dla zdrowia psychicznego pracownika, ponieważ redukują one emocje takie jak samotność,
 - **nagrody finansowe,**
 - **komfort fizyczny i bezpieczeństwo,**
 - **stanowisko i status.**

Wpływ postrzeganego poziomu realizacji cech pracy na poziom odczuwanego dobrostanu przez pracowników wg Petera Warra

Połączenie witamin:

- wszystkie powyższe czynniki działają inaczej, w zależności od ich „dawki”,
- niedobory witamin B i C powodują negatywne skutki zdrowotne, ale ich podwyższony poziom nie wpływa na organizm,
 - cechy, które zachowują się jak witaminy **B i C**, obejmują **bezpieczeństwo fizyczne, perspektywy zawodowe, wynagrodzenie lub wspierający nadzór.**
- cechy, które zachowują się jak witaminy **A i D** - witaminy te charakteryzują się tym, że zarówno ich niedobory, jak i nadmiar negatywnie wpływają na zdrowie i samopoczucie:
 - w tej grupie znajdziemy m.in. **różnorodność zadań na stanowisku, kontakt ze współpracownikami czy liczbę celów.**

<https://pieknoumyslu.com/model-witaminowy-warra/>

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników

● Czynniki wpływające na powstanie stresu



Przeciążenie ilościowe pracą:

- Praca w pośpiechu
- Zbyt dużo obowiązków
- Ciągłe zmiany w pracy
- Zaskakiwanie zadaniami



- Brak kontroli nad pracą
- Konflikt roli / niejasność roli
- Brak wsparcia



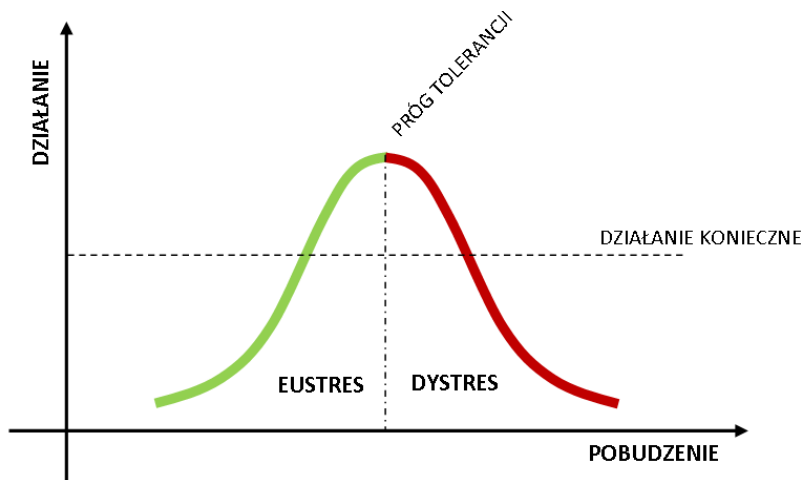
Przeciążenie jakościowe pracą:

- Zadanie trudne, skomplikowane
- odpowiedzialność za innych
- Odpowiedzialność materialna
- Dylematy moralne w pracy

- 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.

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników



<https://5krokowdozdrowia.pl/stres-przyjaciel-czy-wrog/>

- **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.

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników

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.

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników

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

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników



Karoshi



Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników

➤ **Skoncentrowane na problemie:**

- 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 ujście 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.

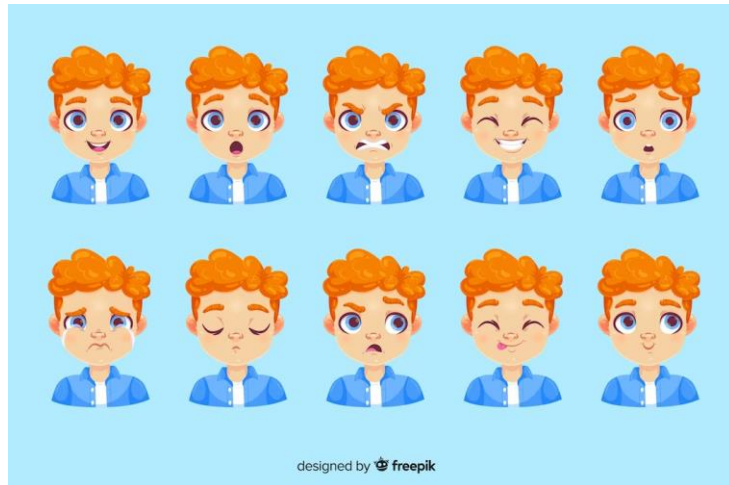
➤ **Skoncentrowane na unikaniu** - to podejmowanie działań zastępczych, odwracających uwagę od stresu, jak np..:

- pogrążanie 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.

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników



https://pl.freepik.com/darmowe-wektory/charakter-pokazujacy-emocje_

- **Silne emocje mogą powodować:**
 - niekontrolowanie własnych reakcji i zachowań,
 - niedostrzeganie istotnych dla sytuacji faktów,
 - fałszywe interpretowanie faktów, które zostały dostrzeżone,
 - zapomnienie o możliwości wykorzystania efektywnych sposobów działania.



- Emocje są emocjami służącymi do zaspokajania potrzeb.
- Czy są dobre i złe emocje?
- Emocje są przekąźnikiem informacji dotyczących naszych potrzeb do przeżycia.
- Powodują wewnętrzne odczucia ale też różnego rodzaju ekspresję ciała i mimikę.

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników
- ćwiczenie warsztatowe

Proszę wypisać nazwy emocji, które Państwo znają, a które teraz przychodzą Wam na myśl.

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników

Podstawowe emocje uwzględniające ich warianty:

- **radość** – szczęście, rozbawienie, entuzjazm, zadowolenie, ekstaza, wesołość, ekscytacja, satysfakcja, spełnienie, beztroska, błogość, duma, nadzieja,
- **strach** – obawa, przerażenie, niepokój, onieśmielenie, groza,
- **złość** – wściekłość, gniew, frustracja, nienawiść, furia, oburzenie, irytacja, zniecierpliwienie, niechęć, pogarda, niezadowolenie, oburzenie,
- **smutek** – przygnębienie, bezsilność, bezradność, zawód, współczucie, tęsknota, żal, przykrość, zniechęcenie, rozpacz, zwątpienie, rozczarowanie,
- **wstręt** – odraza, obrzydzenie, pogarda, niechęć,
- **zaskoczenie** – zachwyty, zdziwienie, rozczarowanie, zdumienie, oszołomienie, osłupienie, szok.

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników

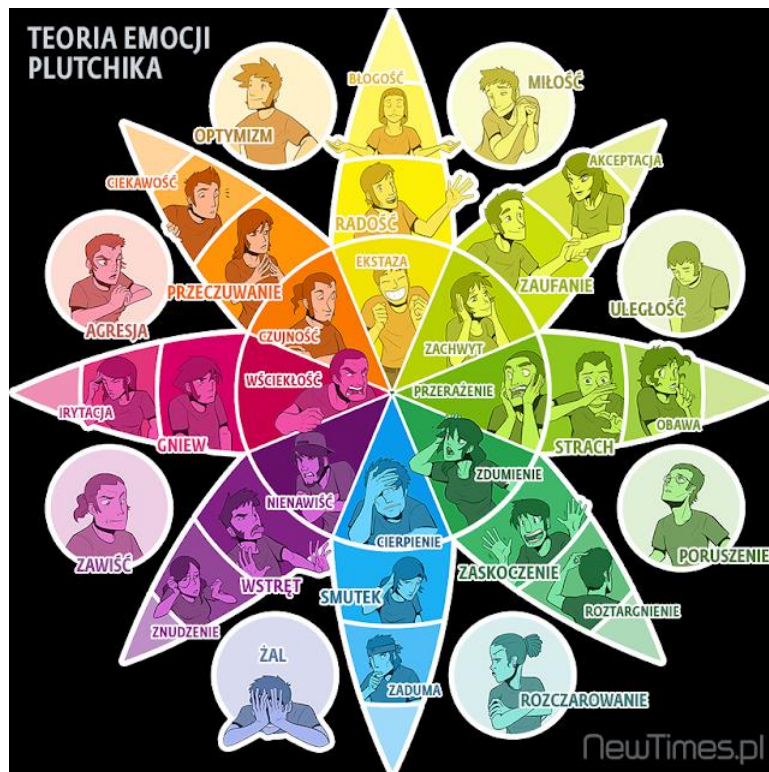
Badania wskazują, że **emocje mają istotny wpływ na przebieg czynności i poziom wykonania zadań**, między innymi:

- 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 przez emocje (np. na skutek obaw ucieka z egzaminu albo na skutek irytacji odmawia wykonania sprawy, którą ma obowiązek załatwić).

Emocje_w_zyciu_czlowieka.pdf

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników



- Robert Plutchik opowiada się za istnieniem:
 - **emocji podstawowych (pierwotnych)**, takich jak:
 - akceptacja, strach, zaskoczenie, smutek, obrzydzenie, gniew, antycypacja (oczekiwanie), radość,
 - tworzą one przeciwstawne pary,
 - przeciwieństwem radości będzie smutek, a gniewu – strach
 - **emocje wtórne** stanowią kombinację emocji podstawowych (np. miłość to połączenie radości i akceptacji).

<https://www.dziekiembadz.pl/2017/07/emocje-dla-dzieci.html>

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników



▪ Jak rozpoznawać emocje innych?:

- nauka odczytywania sygnałów niewerbalnych takich jak:
 - tonu głosu,
 - gesty,
 - wyrazu twarzy,
 - zachowanie.

<https://pl.freepik.com/darmowe-zdjecie-wektory/emocje>

Ocena dobrostanu w organizacji

- umiejętność rozpoznawania radzenia sobie ze stresem i emocjami pracowników

Prawa Yerkesa–Dodsona

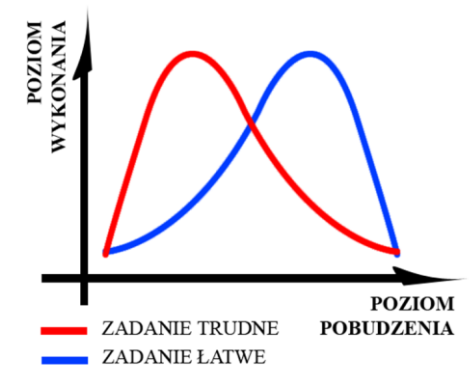
- Głównym efektem emocji jest wzrost energii, jaką organizm ma do dyspozycji.
- Wiąże się to ze zwiększeniem zdolności do wysiłku (wzrost siły mięśni i odporności na zmęczenie), przyspieszeniem ruchów oraz usprawnieniem czynności, ale tylko do pewnego momentu.
- Pobudzenie emocjonalne wpływa na jakość wykonania czynności.
- Wpływ ten zależy od wielkości pobudzenia oraz złożoności zadania.
- **Zależność tę opisują dwa prawa Yerkesa-Dodsona:**

- I prawo Yerkesa-Dodsona:

- istnieje optymalny poziom pobudzenia emocjonalnego, sprzyjający wykonaniu zadań,
- sprawność działania wzrasta wraz ze wzrostem pobudzenia emocjonalnego tylko do momentu, w którym osiągnie ono pewną wartość krytyczną ,
- po jej przekroczeniu następuje obniżenie sprawności działania, a przy bardzo silnym pobudzeniu może ono ulec całkowitej dezorganizacji.

- II prawo Yerkesa-Dodsona:

- przy zadaniach trudnych optymalny poziom pobudzenia jest wyraźnie niższy niż przy zadaniach łatwych,
- im trudniejsze zadanie, tym niższy stopień pobudzenia wystarczy do osiągnięcia maksimum sprawności działania, tak więc pewien określony poziom pobudzenia może pomóc w wykonywaniu zadań łatwych, a zaszkodzić w wykonywaniu zadań trudnych.



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 bezsennością.
 - 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.
- Małgorzata Ohme Co-Founder at Mindgram - premium b2b mental health platform
- **Powody fizyczne:**
 - choroby układu kostnego i inne,
 - złe warunki pracy,
 - brak ruchu.

Inteligencja emocjonalna - czym jest



To kompetencje osobiste człowieka w rozumieniu zdolności rozpoznawania stanów emocjonalnych własnych oraz innych osób, jak też zdolności używania własnych emocji i radzenia sobie ze stanami emocjonalnymi innych osób.

Kompetencje:

- wiedza,
- umiejętności,
- postawy.

Inteligencja emocjonalna - w czym pomaga



Praca z filmem „Inteligencja emocjonalna”

<https://www.youtube.com/watch?v=ZlrxFnoQM>

Asertywność

Asertywność:

- zachowanie asertywne - umiejętność, dzięki której ludzie otwarcie wyrażają swoje myśli, preferencje, uczucia, przekonania, poglądy, wartości, bez odczuwania wewnętrznego dyskomfortu i nie lekceważąc rozmówców,
- w sytuacjach konfliktowych, umiejętności asertywne pozwalają osiągnąć kompromis, bez poświęcania własnej godności i rezygnacji z uznanych wartości,
- ludzie asertywni potrafią powiedzieć „nie”, bez wyrzutów sumienia, złości czy lęku,
- być asertywnym – domagać się swoich lub czyichś praw lub występować w ich obronie, nie ograniczając przy tym praw kogoś innego.



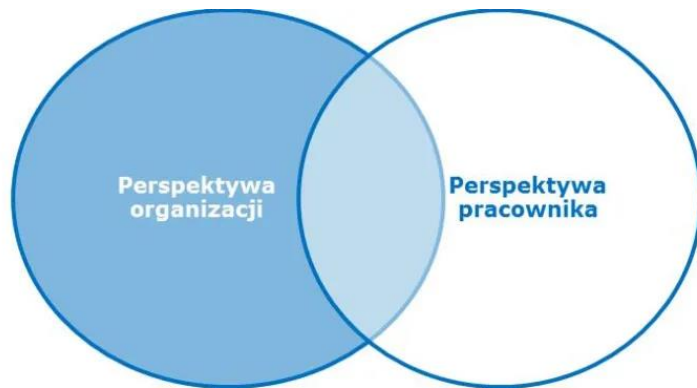
Co to znaczy być asertywnym? Kto jest „asertywny”?

To ktoś wyrażający swoje poglądy w jasny i otwarty sposób i dbający o jak najlepsze zaspokojenie swoich potrzeb, ale przy tym szanujący zdanie i potrzeby innych ludzi; domagający się respektowania swoich praw, ale nie kosztem innych.

Praca z filmem „Sztuka mówienia NIE”

https://www.youtube.com/watch?v=uy_51Uz28So

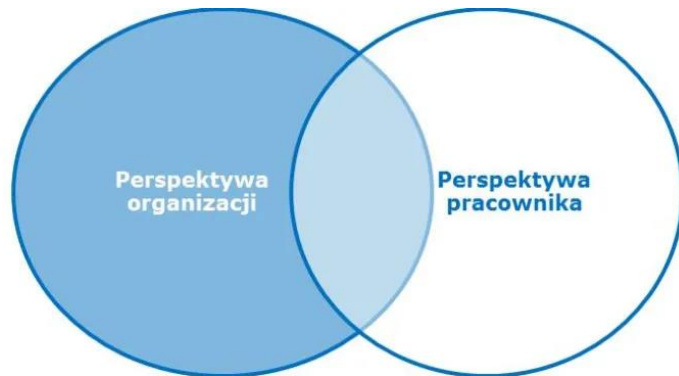
Narzędzia wsparcia dobrostanu pracowników - perspektywa pracodawcy



- 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.

<https://kadry.infor.pl/kadry/hrm/motywowanie/681529,Nowoczesne-narzedzia-badania-wellbeing-pracownikow.html>

Narzędzia wsparcia dobrostanu pracowników - perspektywa pracodawcy



- 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.

<https://kadry.infor.pl/kadry/hrm/motywowanie/681529,Nowoczesne-narzedzia-badania-wellbeing-pracownikow.html>

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 przekonaniami (kontrolowanie myśli),
- z dbania o emocje:
 - świadomość emocji,
 - aktywna reakcja na odracanie 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).



<https://well.hr/pl/article/18/wellbeing-w-pracy-czyli-.html>

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

- Jednym z najważniejszych aspektów psychospołecznych jest dobrostan psychiczny.
- Peter Warr rozróżnia **dwa rodzaje dobrobytu w miejscu pracy**:
 - **dobrze samopoczucie związane z pracą** - odnosi się to do uczuć, zarówno pozytywnych, jak i negatywnych, jakie pracownicy mają na swój temat w związku z pracą, którą wykonują,
 - **bezkontekstowe dobre samopoczucie** - ma to szerszy charakter - wpływają na to wszystkie uczucia jednostki.

<https://pieknoumyslu.com/model-witaminowy-warra/>

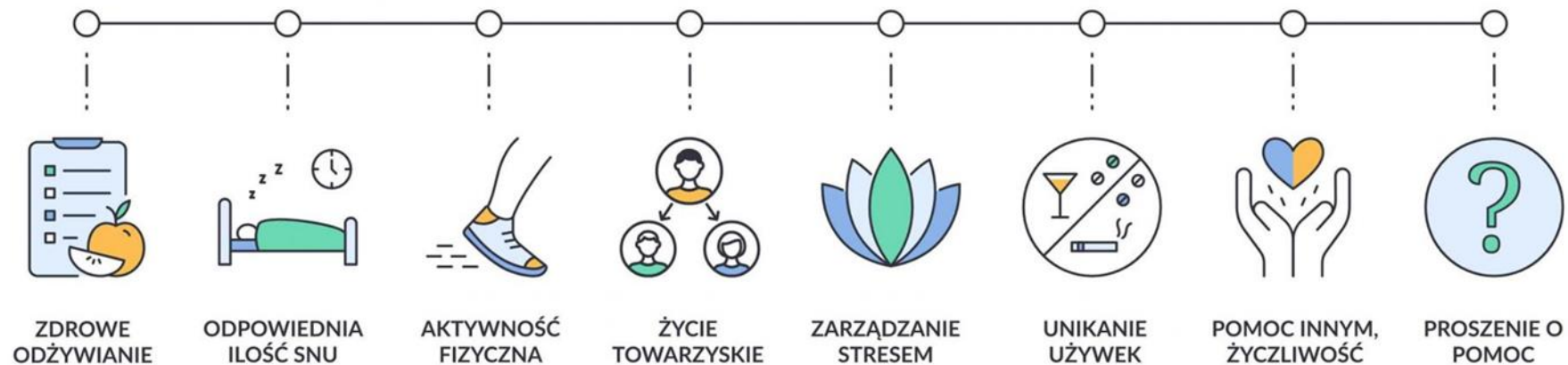
Tworzenie strategii dbania o dobrostan w organizacji - dbanie o zdrowie psychiczne

Komponenty dobrostanu zawodowego:

- **afektywne samopoczucie:**
 - różne klasy przeżyć afektywnych, na przykład niepokój-komfort, nuda-entuzjazm i depresja – przyjemność,
 - w kontekście dobrostanu zawodowego dowody sugerują, że oś przyjemność-niezadowolenie odpowiada za większość kowariancji w aspektach dobrostanu afektywnego,
- **aspiracja:**
 - stopień, w jakim pracownik jest zmotywowany do swojej pracy,
 - jak pracownik otwarty jest na nowe możliwości, które go otaczają, i czy dąży do osiągnięcia celów, które uważa za ważne,
- **autonomia:**
 - zakres, w jakim pracownicy mogą przeciwstawić się wymaganiom środowiskowym i postępować zgodnie z własnymi opiniami i działaniami,
 - zbyt duża lub zbyt mała autonomia może negatywnie wpłynąć na ich samopoczucie,
- **kompetencja:**
 - stopień, w jakim pracownik ma odpowiednie zasoby emocjonalne i poznawcze, aby stawić czoła presji i wymaganiom wynikającym z jego pracy,
- **zintegrowana funkcja:**
 - odnosi się do jednostki jako całości,
 - obejmuje powyższe cztery komponenty zdrowia psychicznego w miejscu pracy.

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

ZDROWIE PSYCHICZNE



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

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

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

- edukuj pracowników na temat wartości zdrowotnej różnych form aktywności fizycznej (np. jako metody radzenia sobie ze stresem czy zwiększania poziomu energii) i zachęcaj ich do podejmowania jej w czasie wolnym,
- organizuj spotkania (bezpośrednie i online) ze sportowcami, amatorami-pasjonatami aktywności ruchowej, w tym również z twojej firmy czy środowiska lokalnego,
- zawieraj „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),
- zapewniaj 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),
- organizuj lub wspieraj grupy pracowników, które wspólnie ćwiczą, biegają lub grają w gry zespołowe,
- przygotuj na terenie firmy miejsca i pomieszczenia do ćwiczeń, do wykorzystywania przez personel w czasie wolnym lub w przerwach od pracy (dostępnych także dla rodzin pracowników), organizuj w takich miejscach zajęcia ruchowe z trenerem lub rehabilitantem (np. joga, aerobik, tai-chi, sztuki walki).

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

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

- organizuj gry, konkursy lub zawody sportowe dla pracowników i ich rodzin,
- sponsoruj zajęcia sportowo-rekreacyjne pracowników, np. w formie karnetów umożliwiających im regularny wstęp do centrów sportowych, klubów fitness czy na basen,
- opracuj i upowszechniaj 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),
- doposaż stanowiska pracy siedzącej w sprzęt ograniczający negatywne skutki długotrwałego siedzenia (np. specjalne piłki do siedzenia, ruchome blaty umożliwiające pracę na stojąco czy tzw. klękosady),
- wyposaż miejsce pracy lub pracowników w proste przyrządy do ćwiczeń (np. korektory postawy, bieżnie, drabinki, rowery stacjonarne),
- organizuj krótkie przerwy w pracy na wspólne ćwiczenia, zachęcaj pracowników do przemieszczania się, korzystania ze schodów, etc.

<https://zdrowie.pap.pl/srodowisko/jak-pracodawcy-moga-zadbac-o-zdrowie-swoich-pracownikow>

Skuteczna strategia Well-being

- **Konceptcja Wellbeing** to kompleksowe podejście do człowieka, które zakłada, że są zaspokajane jego różnorodne potrzeby – zarówno te fizyczne, jak i te ze strefy psychologicznej.
- Wellbeing to teoria, którą zajmuje się amerykański profesor Martin Seligman, twórca pojęcia „psychologia pozytywna”. Mówi on, że osiągnięcie dobrostanu maksymalizuje rozwój osobisty człowieka.
- Według Seligmana na poziom satysfakcji człowieka w pracy wpływają:
 - P – pozytywne emocje** – czyli radość, nadzieja, ciekawość - jeśli je odczuwamy, to podnosi się poziom naszego zadowolenia, pałamy kreatywnością i czujemy się odpowiedzialni za budowanie dobrej atmosfery w pracy,
 - E – zaangażowane** – widać je wtedy, kiedy oddajemy swoją energię, siłę i czas, by wykonać zadanie, do którego mamy kompetencje, a którego realizacja przynosi nam satysfakcję,
 - R – relacje międzyludzkie** nawiązywane w środowisku pracy,
 - M – poczucie sensu**, które jest związane ze świadomością, że jesteśmy potrzebni w firmie, a wykonywane przez nas zadania mają znaczenie dla istnienia organizacji, w której pracujemy,
 - A – osiągnięcia i ich docenianie** – to stan, w którym mamy określone cele, których realizacja wpływa pozytywnie na nasz rozwój.

Skuteczna strategia Well-being

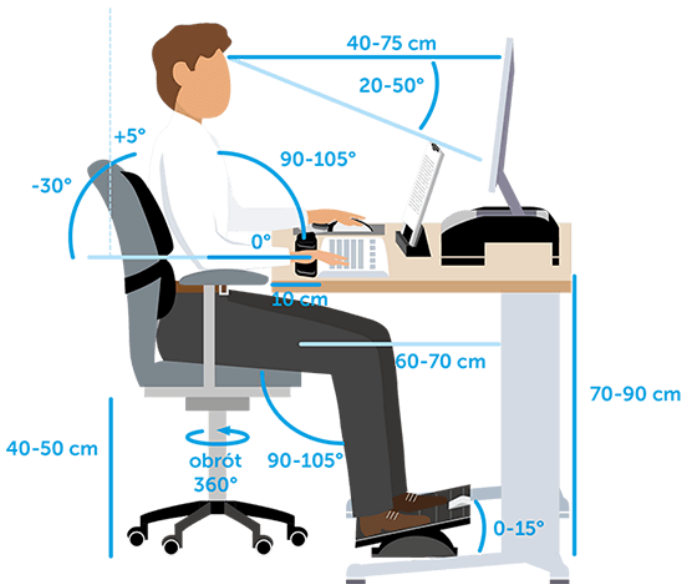
- **Inwestowanie czasu i zasobów w Wellbeing pracowników jest więc bardzo sensownym posunięciem.**
- Poziom satysfakcji i samopoczucia personelu to wynikowa ich codziennych doświadczeń.
- Im lepsze doświadczenia, tym wyższy poziom Wellbeingu.

- Jakie działania Wellbeingowe motywują pracownika?
- Jak w praktyce działa Wellbeing?
- **Co wpływa na to, że pracownik czuje komfort w środowisku pracy?:**
 - **poczucie stabilności i bezpieczeństwa zatrudnienia** – stała umowa, pensja na czas, planowe podwyżki,
 - **dobra atmosfera w pracy** – wydaje się banalne, a jednak jest tak trudne do osiągnięcia ale trzeba o nią stale dbać,
 - **promowanie zdrowych nawyków żywieniowych** – „owocowe” dni, bony na zdrowe lunchy w firmowym bistro, pakiety dietetyczne,
 - **karty wejściowe do obiektów sportowych** (karta sport i kultura) – bo nic tak dobrze nie rozładuje napięcia jak ruch i rozrywka.

<https://mamopracuj.pl/co-to-jest-wellbeing-i-dlaczego-warto-o-niego-zadbac/>

Skuteczna strategia Well-being

- **Co wpływa na to, że pracownik czuje komfort w środowisku pracy?**
 - **ergonomia pracy i bezpieczeństwo na stanowisku** – to nie tylko wygodny fotel i okulary odbijające światło monitora - o również pewność, że gdy pracujemy na magazynie, to wózek widłowy nie wjedzie nam w plecy,
 - **odprężenie obniża poziom stresu** - co ciekawe – przez ten czas nie musimy wychodzić z biura - zamiast tego udajemy się do wyznaczonego pokoju, w którym czeka na Ciebie masażysta lub fizjoterapeuta i w kilkanaście minut pomaga nam wrócić do stanu równowagi - brzmi nieźle? - zaproponujmy wdrożenie tego rozwiązania dyrekcji - to 100% Wellbeing w praktyce,
 - **karta holiday** – czyli dofinansowanie wypoczynku lub nowoczesny benefit travel,
 - **nagroda** – wyróżnienie za osiągnięcia takie jak: wyniki sprzedaży, staż w pracy, pracownik roku.



<https://fellowes.pl/ergonomia-pracy/>

<https://mamopracuj.pl/co-to-jest-wellbeing-i-dlaczego-warto-o-niego-zadbac/>

Praca ze schematem „Well-being w pracy - dobre samopoczucie a zwiększenie efektywności pracownika. Moda czy fakt?”

- **Korzyści, jakie czerpie organizacja dbając o dobre samopoczucie pracowników,** wykraczają daleko ponad to, że w pracy jest miło.
- Działania wellbeingowe wpływają na bardzo konkretne, mierzalne wskaźniki:
 - mniejszą absencję i mniejszą liczbę zwolnień chorobowych,
 - krótszy czas wykonywania tej samej pracy,
 - krótszy czas przepływu informacji,
 - zwiększenie pomysłów usprawniających działanie,
 - mniejszą rotację,
 - silniejszą wizerunkowo markę,
 - większą liczbę inicjatyw pracowniczych,
 - większą ilość osób odpowiadających na ogłoszenia rekrutacyjne,
 - większe zaangażowanie,
 - wzrost pozytywnych emocji i więcej uśmiechu.

<https://www.money.pl/gospodarka/dobre-samopoczucie-pracownikow-nie-jest-hr-owa-wydmuszka-oto-co-moga-z-tym-robic-firmy>

Praktyczne wskazówki do radzenia sobie ze stresem - relaksacja



<https://www.istockphoto.com/pl/ilustracje/relaks>

- poprawia funkcjonowanie mięśni,
- poprawia koncentrację, spostrzegawczość,
- wpływa na lepsze funkcjonowanie wyobraźni, pamięci i myślenia,
- regeneruje organizm,
- łagodzi stany napięcia psychicznego, niepokoju,
- stabilizuje reakcje emocjonalne,
- obniża poziom hormonu stresu, zmniejsza agresywność,
- obniża ciśnienie krwi,
- uspokaja oddech,
- przywraca prawidłowe funkcjonowanie układu odpornościowego,
- powoduje wzrost aktywności fal mózgowych,
- wyposaża w wiedzę i umiejętność radzenia sobie ze stresem i negatywnymi emocjami,
- wpływa na poprawę efektów uczenia się.

Praktyczne wskazówki do radzenia sobie ze stresem - medytacja



- daje okres spokoju i czas, w którym możemy dać ciału odpocząć i oczyścić umysł ze stresujących myśli,
- polega na koncentrowaniu się na jednej rzeczy przez dłuższy okres czasu, zwykle 20 – 60 minut.

<https://pixabay.com/pl/illustrations/relaks-medytacja-zdrowie-spokojna-7282116/>

Praca z filmem „Wycisz umysł prostą medytacją”

<https://www.youtube.com/watch?v=fto2zQoeX1g>

Praktyczne wskazówki do radzenia sobie ze stresem - akupresura



<https://porady.interia.pl/medycyna-alternatywna/news>

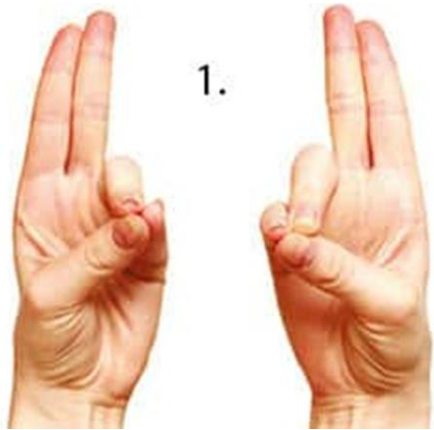
- pseudomedyczna metoda leczenia pochodząca z Chin, znana już 7 tysięcy lat temu,
- polega na dotykaniu, głaskaniu, uciskaniu lub opukiwaniu określonych miejsc na ciele człowieka
- „mięka” wersją akupunktury,
- pomimo niewykazanej naukowo skuteczności, według jej zwolenników jest ona cennym uzupełnieniem medycyny konwencjonalnej

(Wikipedia)

Praca z filmem „Życie bez stresu: po prostu uciskaj te punkty przez 5 sekund”

<https://www.youtube.com/watch?v=NCojn8QLdzo>

Praktyczne wskazówki do radzenia sobie ze stresem - joga



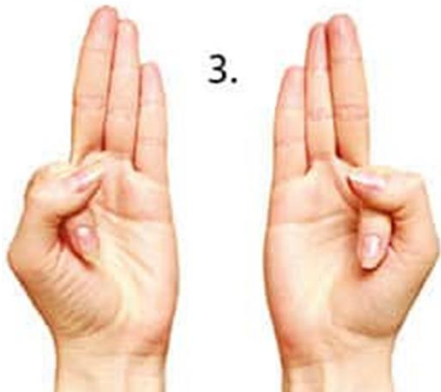
1.

PRANA MUDRA – mudra życia

Wykonanie: złącz trzy palce: serdeczny, kciuk i mały. Wskazujący i środkowy są wyprostowane.

Działanie: zwiększa odporność, dodaje energii, poprawia samopoczucie. Uspakaja w sytuacjach stresowych.

Jest też korzystna dla oczu – poprawia ostrość widzenia.



3.

VAYU MUDRA – mudra wiatru

Wykonanie: kciukiem obejmij palec wskazujący, pozostałe palce wyprostowane, ale nie napięte.

Działanie: Blokuje „wiatr” w organizmie człowieka, czyli zewnętrzny czynnik powodujący wiele schorzeń bólowych. Idealnie nadaje się więc przy napadach migreny, bólach reumatycznych, artretycznych czy zwykłych bólach głowy. Można ją stosować profilaktycznie.

Praktyczne wskazówki do radzenia sobie ze stresem - joga



PRITHVI MUDRA – mudra ziemi

Wykonanie: Połącz palec serdeczny z kciukiem, a pozostałe palce wyprostuj.

Działanie: Dodaje pewności siebie, uspokaja, przywraca równowagę przy rozchwianiu emocjonalnym.



GYAN MUDRA – mudra wiedzy

Wykonanie: palec wskazujący zetknij z kciukiem, trzy pozostałe wyprostuj.

Działanie: Leczy depresję, bezsenność, a nawet lekkie nadciśnienie. Uspokaja i poprawia kondycję.

Praktyczne wskazówki do radzenia sobie ze stresem - ćwiczenie odstresowujące 1



- Usiądź na krześle pochylony do przodu i skulony/a.
- Napnij swoje ciało i przyjmij taką pozycję ciała, jak byś się właśnie stresował/a.
- Przyjmij zmartwiony grymas na twarzy i zacznij szybko i płytko oddychać.
- Pomyśl teraz o czymś stresującym.
- Wyobraź to sobie i wczuj się w to wyobrażenie tak, aby poczuć stres.
- I teraz nagle zmień fizjologię swojego ciała – usiądź jak najwygodniej możesz, odpręż swoje mięśnie, uśmiechnij się i zacznij głęboko oddychać.
- Z zamkniętymi oczami nadal myśl o tej stresującej sytuacji.
- Czy coś się zmieniło?

Praktyczne wskazówki do radzenia sobie ze stresem - ćwiczenie odstresowujące 2



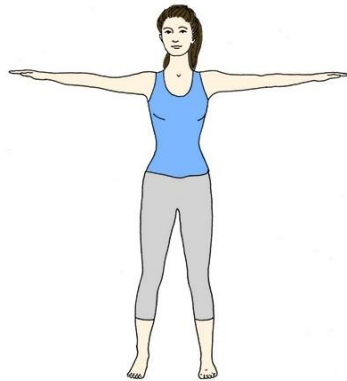
- Stań w lekkim rozkroku, unieś ręce w górę, otwórz usta jak do ugryzienia dużego jabłka i ziewnij, przedłużając fazę wdechową ziewania.
- Podczas ziewania wydechu, rozluźnij się, „ugnij” lekko kolana, zwiotczej.
- Po ziewnięciu wyprostuj się, wyciągnij lekko w górę kręgosłup.

Praktyczne wskazówki do radzenia sobie ze stresem - ćwiczenie odstresowujące 3



- Obejmij dłońmi boki klatki piersiowej (na wysokości dolnej części żeber) tak, aby kciuki były zwrócone do tyłu.
- Wykonaj szybki, pełen wdech ustami i nosem (jak podczas wąchania bukietu bzu) rozsuwając żebra w bok z równoczesnym wysunięciem brzucha.
- Wciągnięte powietrze wydychaj wolno i równomiernie.
- Powtórz ćwiczenie wymawiając wydłużoną głoskę sss... lub fff...

Praktyczne wskazówki do radzenia sobie ze stresem - ćwiczenie odstresowujące 4



- Stań swobodnie w lekkim rozkroku, ręce utóż wzdłuż tułowia.
- Wykonaj szybki, pełen wdech z równoczesnym uniesieniem ramion w bok.
- Powietrze wydychaj wolno, równomiernie opuszczając ręce do pozycji wyjściowej.

Warsztaty – metody wzmacniania dobrostanu pracowników i ich wpływ na wzrost efektywności i skuteczności pracy

Dobre samopoczucie wpływa przede wszystkim
na **poprawę jakości kontaktów z pracownikami**

Na który z poniższych obszarów Twoja strategia well-being ma największy
pozytywny wpływ? Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi.



Źródło: Badanie Human Capital Trends 2020 autorstwa Deloitte

Ćwiczenie warsztatowe - „Mój Well-being”

Zachęcamy do podjęcia wyzwania i oznaczania nas w trakcie jego realizacji w swoich mediach społecznościowych pod hashtagem **#akademiawellbeingchallenge**. Z radością będziemy śledzić Wasze działania.

30 dni dla poprawy swojego osobistego samopoczucia zacznij już dziś wspólnie z Nami!

<https://akademiawellbeing.pl/wellbeing-jako-remedium-na-stres/>



WELL-BEING CHALLENGE 2021



Akademia
Wellbeing

"Ruch jest lekarstwem dla naszego stanu fizycznego, psychicznego i emocjonalnego." - Carol Welch

<p>Dzień 1 Poszukaj i zapisz 3 inspirujące cytaty, które będą towarzyszyły Ci przez te 30 dni.</p>	<p>Dzień 2 Wybieraj dzisiaj tylko owocowe i warzywne przekąski.</p>	<p>Dzień 3 Stwórz dziennik, w którym zapiszesz za co czujesz wdzięczność każdego dnia. Zacznij od dziś.</p>	<p>Dzień 4 Poświęć moment w ciągu dnia na medytację, relaks lub jogę.</p>	<p>Dzień 5 Wyciśnij sok lub zrób koktajl ze swoich ulubionych owoców i warzyw!</p>	<p>Dzień 6 Zadzwoń do bliskiej osoby, z którą dawno się nie widzieliście.</p>
<p>Dzień 7 Zainwestuj w siebie. Umów się na spotkanie z trenerem lub kurs samorozwoju!</p>	<p>Dzień 8 Przeczytaj rozwijający artykuł - znajdziesz go na akademiawellbeing.pl/blog</p>	<p>Dzień 9 Zaproś się na randkę - np. do teatru, do kawiarni lub na masaż.</p>	<p>Dzień 10 Spójrz w swoje odbicie w lustrze i wymień na głos 5 rzeczy, które w sobie lubisz.</p>	<p>Dzień 11 Spędź miło czas z bliskimi. Wybierzcie się do kina, muzeum lub na spacer.</p>	<p>Dzień 12 Wygospodaruj dziś czas na swój ulubiony sport - basen, bieganie a może joga?</p>
<p>Dzień 13 Połóż się spać godzinę wcześniej niż zazwyczaj to robisz.</p>	<p>Dzień 14 Otwórz się na nowe - posłuchaj muzyki, której nigdy dotąd nie słuchałaś.</p>	<p>Dzień 15 Wstań dzisiaj wcześniej i pozwól sobie na powolny i uważny poranek.</p>	<p>Dzień 16 Ustaw przypomnienie w kalendarzu, np. na za miesiąc i wpisz w nim miłą wiadomość do siebie.</p>	<p>Dzień 17 Napisz coś miłego na karteczce i zostaw ją, np. autobusie lub napisz maila do współpracowników</p>	<p>Dzień 18 Poszukaj inspirującego kanału na YouTube lub podcastu. Posłuchaj go.</p>
<p>Dzień 19 Wybierz się na spacer po okolicy i odkryj coś nowego - może to będzie nowa kawiarnia?</p>	<p>Dzień 20 Wykonaj ćwiczenia oddechowe 3 razy w ciągu dzisiejszego dnia.</p>	<p>Dzień 21 Jeżeli masz taką możliwość - zamiast windy używaj dzisiaj schodów.</p>	<p>Dzień 22 Zabierz kogoś na spacer po parku.</p>	<p>Dzień 23 Wykonaj brain dump.</p>	<p>Dzień 24 Weź relaksującą kąpiel lub prysznic. Wykonaj masaż głowy.</p>
<p>Dzień 25 Zaplanuj podróż - weekend w górach lub upragnione wakacje.</p>	<p>Dzień 26 Dobrze rozpocznij dzień. Obdaruj osoby wokół Ciebie dobrym słowem.</p>	<p>Dzień 27 Odwiedź księgarnię i wybierz książkę, która jako pierwsza zwróciła Twoją uwagę.</p>	<p>Dzień 28 Poszukaj nowego przepisu i wypróbuj go!</p>	<p>Dzień 29 Naucz się 5 słów o pozytywnym znaczeniu w języku, którego nie znasz.</p>	<p>Dzień 30 Ten dzień to znak - zrób coś o czym marzyłaś, ale odkładałaś to na później.</p>

Praktyczne podejście do omawianego zagadnienia - „I co dalej w mojej pracy”



UCZCIWY



POZYTYWNY



WSPIERAJĄCY



WIARYGODNY



PEWNY SIEBIE



Z POCZUCIEM
HUMORU



30%

DOSTRZEGA TALENTY NAJLEPSZYCH PRACOWNIKÓW



31%

JEST INTELIGENTNY EMOCJONALNIE
POTRAFI PRACOWAĆ W GRUPIE



53%

SPRAWNIE ORGANIZUJE PRACĘ



60%

ZNA BRANŻĘ, W KTÓREJ DZIAŁA

▪ Jak się nie stresować w pracy?

- zakładaj realne cele,
- unikaj porównań,
- planuj pracę,
- rób przerwy,
- rozmawiaj,
- naucz się odmawiać,
- odpoczywaj,
- wysypiaj się,
- mierz siły na zamiary,
- posprzątaj.

<https://poradnikpracownika.pl/-jak-sie-nie-stresowac-w-pracy-co-mozna-zrobic-by-odpoczac-i-poczuc-sie-lepiej>

<https://www.gowork.pl/poradnik/17/zostan-pracodawca/czego-oczekuje-sie-od-szefa-dowiedz-sie-jakiego-szefa-chca-pracownicy/>

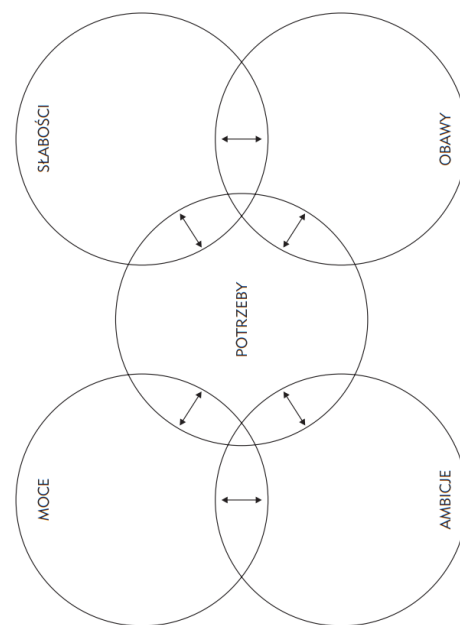
Praktyczne podejście do omawianego zagadnienia - „I co dalej w mojej pracy”

FORMULARZ 1.6

KWESTIONARIUSZ ODPOWIEDZI
ZOGNISKOWANYCH

JAKIEJ WIEDZY ZUPEŁNIE MU BRAKUJE?	JAKĄ WIEDZĘ MA ROZWIJAĆ?	JAKĄ WIEDZĄ SIĘ WYRÓŻNIA ?
-	-	-
-	-	-
-	-	-
JAKICH UMIEJĘTNOŚCI ZUPEŁNIE MU BRAKUJE?	JAKIE UMIEJĘTNOŚCI MA ROZWIJAĆ?	JAKIMI UMIEJĘTNOŚCIAMI SIĘ WYRÓŻNIA?
-	-	-
-	-	-
-	-	-
JAKICH POSTAW ZUPEŁNIE MU BRAKUJE?	JAKIE POSTAWY MA ROZWIJAĆ?	JAKIMI POSTAWAMI SIĘ WYRÓŻNIA?
-	-	-
-	-	-
-	-	-

MATERIAŁY
DLA KLIENTA

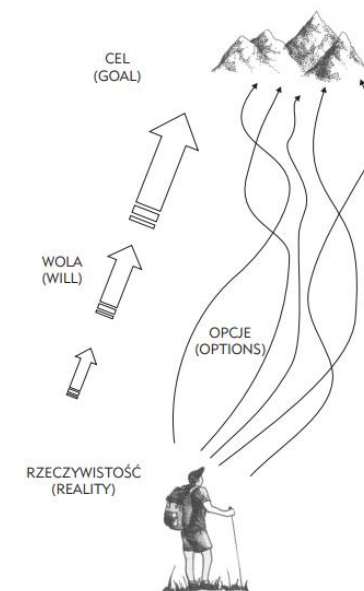


FORMULARZ 1.8
DIAGRAM AUTOANALIZY

MATERIAŁY
DLA COACHA

FORMULARZ 2.5

MODEL GROW



© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o. 2012.

Ćwiczenia warsztatowe + praca z filmem „Self care – czyli jak zadbać o siebie”

<https://www.youtube.com/watch?v=aGACnFQB8ek>