

Motywowanie pracowników

Katarzyna Latek- Olszek

26.07.2023 r.

Nagranie zostało realizowane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości,
w ramach Centrum Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw.



1. [Motywacja w turbulentnej rzeczywistości B.A.N.I.](#)
2. [Generacje pokoleniowe i odmienne potrzeby motywacyjne pracowników.](#)
3. [Wpływ pracodawcy na automotywację pracownika.](#)
 - Obszar miejsca pracy.
 - Obszar celów.
 - Obszar dobrostanu.
4. [Motywacja, a odporność i wrażliwość psychiczna.](#)
 - Jak rozwijać odporność?
 - Jak wspierać wrażliwość?
 - Jak integrować w miejscu pracy odporność i wrażliwość?
5. [Dobrostan pracownika, a poziom motywacji.](#)
 - Adrenalina i jej wpływ na motywację.
 - Odpoczynek i różne jego typy.
 - Psychoedukacja i jej wpływ na kondycję psychiczną (emocje, kryzys).



1. TURBULENTNA RZECZYWISTOŚĆ



Prognozowanie skutków pandemii i procesów ważnych dla ludzi, organizacji, instytucji

B (ang. brittle, tłum. kruchy)

A (ang. anxious, tłum. niespokojny)

N (ang. non- linear, tłum. nieliniowy)

I (ang. incomprehensible, tłum. niezrozumiałe)

Źródło: www.ey.com.pl, autor akronimu Jamais Cascio

Pytania dla pracodawcy

1. Jak dbać o pracowników, przy zwiększonej niepewności?
2. W jaki sposób budować odporną organizację i ludzi?



Jak motywować w turbulentnej rzeczywistości?

1. Bądź w kontakcie z pracownikami i słuchaj o czym mówią.
2. Dbaj o regularne informacja zwrotne i ich jakość.
3. Włączaj pracowników w nowe inicjatywy, pytaj o zdanie.
4. Buduj przestrzeń poza celami zawodowymi.
5. Zmieniaj motywatory, gdy zauważasz, że nie działają.
6. Ucz siebie i pracowników elastyczności (np. organizacja pracy)
7. Sprawdzaj, czy przyjęty kierunek działań przynosi efekty.
8. Twórz rytuały firmowe, które będą wspierały obecnych pracowników i zachęcały przyszłych.
9. Zauważaj i doceniaj zaangażowanie, inicjatywę i odwagę u pracownika.



2. GENERACJE POKOLENIOWE



Generacje pokoleniowe i odmienne potrzeby motywacyjne pracowników

Baby boomers	X	Y	Z
1946-1964	1965-1979	1980-1990	1995-2000
Stabilizacja. Stanowisko/zawód. Lojalność.	Stabilizacja. Rozwój. Plany.	Stały rozwój. Zadowolenie. Rozmach działania.	Wolność. Życie. Zmiana/ mobilność.

Opracowanie własne.

Pamiętaj – **wiek to jedna z wielu zmiennych w procesie motywowania.**

Ważne są także: » Inteligencja » Otwartość na zmianę » Poziom życiowej energii
» Motywacja do uczenia się » Zdolność do współpracy i zaangażowania się



Generacje pokoleniowe - przykładowe motywatory

Baby boomers	X	Y	Z
1946-1964	1965-1979	1980-1990	1995-2000
Stabilizacja. Stanowisko/zawód. Lojalność.	Benefity dotyczące zdrowia i ochrony rodziny. Wsparcie przy II karierze.	Projekty z rozmachem. Atrakcyjne wyjazdy służbowe.	Dodatkowy urlop. Zmienność zadań (atrakcyjne). Udział w nowych projektach.

Opracowanie własne.



3. AUTOMOTYWACJA



Automotywacja pracownika



Miejsce pracy/ Otoczenie/



Cel / Dążenie/ Zamierzenia



Dobrostan /Sen/ Odpoczynek / Samoopieka



Obszar miejsca pracy

Podstawowe wskazówki **dla pracodawcy**, aby miejsce pracy miało wpływ na automotywację pracownika:

- Zadbaj, aby pracownik miał swobodę w aranżacji miejsca pracy (w przypadku stacjonarnego biura).
- Zaoferuj wsparcie przy aranżowaniu miejsca pracy w domu (w przypadku pracy zdalnej).

Podstawowe wskazówki **dla pracowników**, aby miejsce pracy wpływało na automotywację, można zrealizować poprzez odpowiedź na trzy pytania:

- W jakich przestrzeniach pracuje Ci się najlepiej?
- Czego potrzebujesz w otoczeniu miejsca pracy?
- Co w fizycznym miejscu pracy ma wpływ na Twoje skupienie?

źródło: opracowanie własne.



Aby zajmowanie się celami miało wpływ na automotywację warto rozważyć 3 ważne aspekty:

1. ARK – ważne jest aby cele wypełniały trzy psychologiczne potrzeby: **a**utonomia, **r**elacyjność, **k**ompetencyjność.
2. Cel osobisty – nie tylko cele zawodowe mają znaczenie, zwróć uwagę na cele osobiste pracownika.
3. Coś większego niż cel – połączenie celów z czymś większym, co ma znaczenie dla pracownika.

Materiał z dodatkowymi informacjami: *Dlaczego motywowanie ludzi nie działa...i co działa*, S. Fowler, MT Biznes, 2018.



Przykładowe działania, jakie pracodawca może podjąć w ramach dbania o dobrostan pracownika.

1. Pakiet sesji z psychologiem.
2. Pakiety badań profilaktycznych ze specjalistycznymi badaniami.
3. Wolne dni na wolontariat i działania z obszaru CSR, z obszaru zdrowia.
4. Dodatkowe wolne dni.
5. Dodatkowe przerwy w pracy.
6. Wsparcie w realizacji celów osobistych.
7. Bonusy dla pracownika i jego rodziny.

Materiał z dodatkowymi informacjami: raport Global Human Capital Trends, 2020



4. ODPORNOŚĆ I WRAŻLIWOŚĆ PSYCHICZNA



Odporność i wrażliwość psychiczna

Odporność Psychiczna stanowi cechę osobowości, determinującą w znacznym stopniu sposób, w jaki ludzie reagują na wyzwania, stres i presję, niezależnie od okoliczności.

Źródło: Clough & Strycharczyk, 2012



Komponenty odporności psychicznej

Kontrola, wpływ

1. Umiejętność zarządzania emocjami.
2. Poczucie kontroli i wpływu na własne życie.

Zaangażowanie

1. Zorientowanie na ukończenie zadania.
2. Zorientowanie na osiągnięcie celów.

Wyzwania

1. Podejmowanie ryzyka.
2. Nauka przez doświadczenie.

Pewność siebie

1. Wiara we własne umiejętności.
2. Pewność siebie w relacjach interpersonalnych.



Jak wspierać odporność psychiczną pracowników?

Samoświadomość.

Pozytywne nastawienie.

Wyznaczanie celów i techniki pracy z celami.

Kontrola niepokoju, techniki samoregulacji.

Praca z wyobraźnią, wizualizacjami.

Kontrola myśli, uważność, życzliwość.

Zestawienie nr 1. Sześć technik rozwojowych wpływających na rozwój odporności. Opracowanie własne



Przykłady do wykorzystania w małej firmie, w obszarze rozwijania odporności pracowników

- Obszar: Pewność siebie.

Zachęcanie pracowników do aktywności fizycznej, która możliwa jest do realizacji w miejscu pracy lub jej otoczeniu (spacery, proste ćwiczenia, przerwy w pracy na rozciąganie się itp.).

- Obszar: Wyzwania.

Wprowadzenie motywatorów nagradzających pracowników uczących się nowych kompetencji, a następnie uczących tych kompetencji innych pracowników.



Jak wspierać wrażliwość psychiczną pracowników?

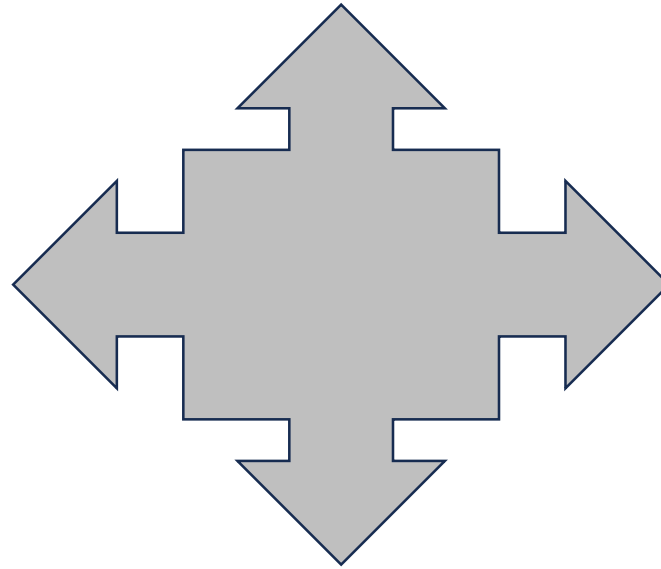
- Rozumienie doświadczania głębi informacji pochodzących z otoczenia u pracowników wrażliwych.
- Świadomość różnego poziomu natężenia sensorycznego i ilości bodźców (dźwięki, kolory, tekstura).
- Dbłość o przerwy w pracy, odpoczynek i ograniczenia nadmiernych stymulacji.
- Włączanie do szkoleń praktyk współczucia, medytacji, ćwiczeń relaksujących oraz postawy życzliwej w miejscu pracy.
- Akceptacja w miejscu pracy osób o różnym poziomie empatii, odczuwania i percepcji.



Przykład do wykorzystania w małej firmie - wspieranie wrażliwości pracowników

Wykonanie testów diagnozujących poziom odporności i wrażliwości psychicznej np. MTQ48/ PLUS z prezentacją wyników i omówieniem co oznaczają te wyniki i co to oznacza dla firmy.

Inicjowanie działań wewnątrz firmy i na zewnątrz uwrażliwiających pracowników i budujących postawy troszczenia się o innych np. projekty senioralne.



Budowanie kultury organizacyjnej otwartej na pracowników o różnym poziomie wrażliwości.

źródło: opracowanie własne.

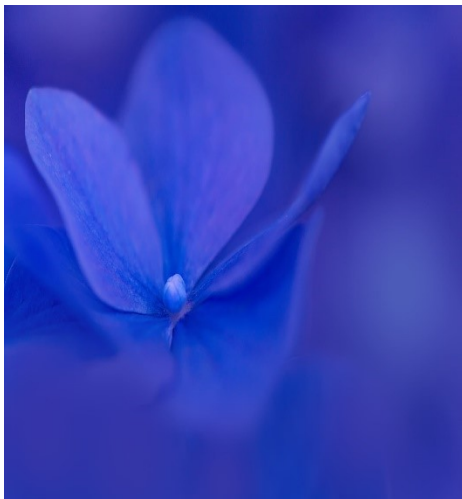


5. DOBROSTAN PRACOWNIKA





Joga.
Spacery.
Pływanie.
Świadome oddychanie.
Wizualizacje.



Sposób pracy.
Przerwy na odpoczynek.
Urlopy.
Działania well being (wybrane).
Dodatkowe dni wolne.
Psycholog.

Pracodawca może zadbać o:

- Warsztaty: profilaktyka wypalenia zawodowego i radzenie sobie ze stresem.
- Miejsca odpoczynku, wyciszenia się.
- Dostęp do psychologa.
- Projekty w obszarze zdrowia, Społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR).
- Kulturę organizacyjną wspierającą rozwój i dbanie o zdrowie.
- Pakiet badań profilaktycznych.



Adrenalina – jej wpływ na motywację?

Adrenalina to hormon który między innymi motywuje do działania. Jego poziom będzie wspierał motywację lub przyczyniał się do niesprzyjającej atmosfery pracy określanej jako toksyczna.

Co dotlenienia organizm i korę mózgową?

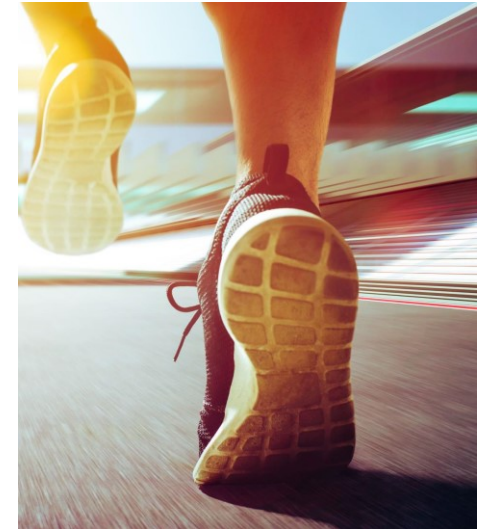
- Joga.
- Spacer.
- Pływanie.

Co na poziomie mentalnym dotlenia organizm?

- Świadome oddychanie.
- Wizualizacje.

Adrenalina na zdrowym poziomie pozwala na siłę, pewność siebie i zdecydowanie w działaniu.

Adrenalina w nadmiarze powoduje m.in.: zwiększoną agresję, naciskanie na innych, zmniejszoną zdolność prawidłowego podejmowania decyzji, zawężenie percepcji.



Odpoczynek i różne jego typy

Odpoczynek to zarówno przerwa w wysiłku, w celu nabrania sił, a także czas, podczas którego pozbywamy się zmęczenia. Czas ten zwykle wypełnia się robieniem tego, co daje nam przyjemność i co lubimy.

źródło: sjp, aktualizacja 16.07.2023

Funkcją odpoczynku jest: regeneracja ciała i umysłu po wykonanym wysiłku.

Pojęcie „zrelaksowania się” to jest odczuwalne, przynosi korzyści w postaci samopoczucia, nastroju i nastawienia.

Odpoczywanie to proces na całe życie podczas, którego uczymy się odpoczywania i oduczamy się tego, co już nas nie relaksuje. To proces wymagający uważności i poznawania siebie i swoich potrzeb na każdym etapie życia.



Rodzaje odpoczynku:

- **Fizyczny** (ciało, mięśnie, sen, pasywnie i aktywnie).
- **Umysłowy** (wyciszenie, uspokojenie, uważność, obecność).
- **Społeczny** (mądrość, relacje, granice, pożegnania).
- **Twórczy** (docenianie piękna, obserwacja natury, świeżość spojrzenia, nowe).
- **Emocjonalny** (wyrażanie uczuć, ukojenie, spokój, miejsce na zostawienie bagażu emocjonalnego).
- **Duchowy** (doświadczenie czegoś większego, sensu, wnętrza, przynależność).
- **Sensoryczny** (bodźce, zmysły, relacja z mediami).

Pytania do pracodawcy

- Jak firma definiuje odpoczynek?
- Jaką firmę ma podejście do urlopów i dodatkowych potrzeb pracowników w tym zakresie?



Psychoedukacja – jej zastosowanie i wpływ na kondycję psychiczną

Psychoedukacja może być stosowana w następujących celach:

- **przekazywanie wiedzy** o funkcjonowaniu człowieka w różnych okolicznościach i warunkach społecznych (np. co się dzieje gdy doświadczasz kryzysu, jak powstaje lęk, jakie są funkcje emocji itp.),
- **edukowanie poprzez kursy** np. szybkiego czytania, radzenia sobie z napięciem i stresem,
- **wsparcie przy zaburzeniach psychicznych** np. depresja, zaburzenia odżywiania.

Psychoedukacja wpływa na: lepsze rozumienie trudności jakich się doświadczasz, zmniejsza napięcie, obniża poczucie wyizolowania (tylko ja tak mam), wskazuje na różne sposoby rozwiązania, pokazuje schematy emocjonalne itp.



Przykład:

- Pracodawca organizuje cykl warsztatów poświęconych profilaktyce zmęczenia i wypalenia zawodowego. Warsztaty pozwalają pracownikom poznać mechanizm przedłużającego się zmęczenia oraz techniki relaksacji ciała i umysłu.
- Podczas pandemii wiele firm zdecydowało się na webinaria, podczas których pracownicy mogli zrozumieć emocje jakich doświadczali, zmniejszyć poczucie lęku i zastanowić się nad zadbaniem o swój stan i swoich bliskich.

Pytania pomocne dla pracodawcy przed organizacją warsztatów:

- O jakich niepokojach mówią pracownicy?
- Jakie są kluczowe potrzeby, jakie może zaspokoić pracodawca?





Profesjonalna i kreatywna HR Business Partner i HR Produkt Manager z 20 letnim doświadczeniem. Autorka programu HR Business Partner realizowanego w kooperacji z Uczelnią Techniczno-Handlową w Warszawie. Kierowniczka merytoryczna pierwszego w Polsce kierunku łączącego odporność organizacji i ludzi z rewolucją przemysłową 4.0 i nowymi procesami społecznymi- Akademia Zarządzania Odpornością Ludzi i organizacji (Uniwersytet WSB Merito). Od 2010 roku zajmuję się badaniami jakościowymi w obszarach: coaching przywódczy, współprzywództwo w organizacji. Wspiera w obszarach HR & development, firmy, Ministerstwa oraz indywidualnych Klientów. Właścicielka Latek Consulting.

Kontakt

tel.: +48 604 092 596

e-mail: katarzyna@latekkonsulting.pl

www.latekkonsulting.pl

