



ENERGY MASTER

BADANIE PRACA, MOC, ENERGIA W POLSKICH FIRMACH 2018

JAK PRACOWNICY I LIDERZY ZARZĄDZAJĄ SWOJĄ ENERGIĄ W PRACY?

REALIZATOR BADANIA

humanpower

PARTNERZY

AON
Empower Results®

Kinnarps

Dailyfruits

BENEFIT
systems

**THE
BRAIN
EMBASSY**

PATRONI

VERITAS ET LIBERABIT
VOS
U
UNIVERSITAS LUDOVICIANA

Uniwersytet
ŁÓDZKI

**AKADEMIA
LEONA KOZMIŃSKIEGO**



MAŁGORZATA CZERNECKA

PSYCHOLOG, EKSPERT DO SPRAW EFEKTYWNOŚCI,
PREZES ZARZĄDU HUMAN POWER

Kultywowany dotąd umysł,
w czasach ogromnych
wyzwań, zaczyna nas
zawodzić bez silnego
wsparcia ciała i... emocji.

”

Prognozy i przewidywania ekspertów dotyczące zmian, jakie będą zachodzić we wszystkich dziedzinach ludzkiego życia, coraz silniej zaczynają wkradać się do naszej rzeczywistości. Każda organizacja stoi przed wyzwaniami związanymi z transformacją technologiczną, w tym m.in. robotyzacją, sztuczną inteligencją, zarządzaniem ogromną ilością danych, ale również zmianami demograficznymi, czy kulturowymi. To one w najbliższych latach będą wymuszać rozwijanie nie tylko nowych umiejętności, ale również tworzenie schematów funkcjonowania ludzi w organizacjach, bez względu na zajmowane stanowisko.

Na pierwszy plan wysuną się te kompetencje, które będą wspierać skuteczność działania w zupełnie nowym, nieprzewidywalnym środowisku. Kompleksowe rozwiązywanie problemów, kreatywne oraz krytyczne myślenie, empatia, umiejętność współpracy z innymi oraz uważność i elastyczność poznawcza otwierają listę kluczowych kompetencji przyszłości (źródło: *World Economic Forum, WEF*). Wysokie tempo pracy, ogromna liczba bodźców oraz silna dynamika postępujących zmian, bez wątpienia będą wywoływać uczucie presji, przeciążenia i stresu. Taką tendencję już teraz potwierdzają wyniki naszego badania, zarówno w tym, jak i poprzednim roku. Na czołowe miejsca zaczną wysuwać się silne, wydolne i elastyczne jednostki, które potrafią skutecznie zarządzać swoją własną energią i w pełni korzystać ze swojego fizycznego, emocjonalnego i mentalnego potencjału.

W tegorocznej edycji badania postanowiliśmy opracować typologię pracowników i liderów, aby sprawdzić, jaki odsetek jest w stanie podjąć już dziś stojące przed nami wyzwania. W grupie specjalistów możemy wyróżnić Spełnionych Maksymalistów, a w grupie kadry zarządzającej Liderów na Pełnej Petardzie. Tych pierwszych jest zaledwie 16,8% a drugich 21,5%. Bez wątpienia cechuje ich bardzo wysoka efektywność, szacowana na 80%, dbałość o energię fizyczną (sen, odpoczynek, ruch) oraz silne, przyjemne emocje, które są największą zmienną różnicującą ich od Wypalonych Rutyniarzy, Rzemieślników bez Wigoru, czy Liderów na Oparach. Ich sposób działania i styl pracy, choć nie jest idealny w każdym calu, jest niezbitym dowodem na to, że kultywowany dotąd umysł, w czasach ogromnych wyzwań, zaczyna nas zawodzić bez silnego wsparcia ciała i... emocji.

Życzę Państwu inspirującej lektury.

Informacja o badaniu

Badanie „Praca, moc, energia w polskich firmach. Sześć obszarów, które wpływają na efektywność organizacji” zostało zrealizowane przez Human Power techniką CAWI (Computer Assisted Web Interview). Ankieta była dystrybuowana wśród pracowników dużych przedsiębiorstw w Polsce. Celem badania było poznanie i przyjrzenie się różnym strategiom pracowników i liderów w zakresie zarządzania energią. Typologia dokonana została przy pomocy dwustopniowego grupowania – metody klasyfikacji pozwalającej na jednoczesne uwzględnienie zmiennych różnego typu (zarówno ilościowych, jak i jakościowych). Skupienia zostały wyodrębnione z wykorzystaniem kryterium Bayesowskiego Schwarza (BIC). Wyznaczono 4 skupienia jednorodnych obiektów wśród pracowników oraz 3 skupienia wśród liderów. Do analiz wykorzystano odpowiedzi pochodzące od 508 osób na stanowiskach kierowniczych oraz 1656 osób na stanowiskach niekierowniczych.

PATRONI MEDIALNI

personel&zarządzanie

Personel

HR | .PL
standard

HR | News
WWW.HRNEWS.PL

hrpolska.
PORTAL HR

benefit

newsrm TV

Harvard
Business
Review
POLSKA

ICAN
INSTITUTE



Jaki poziom energii do działania mają
LIDERZY
w Twojej firmie?

ENERGY MASTER

Typ LIDERA NR 1

**Lider
na Pełnej
Petardzie**



Typ LIDERA NR 1

Lider na Pełnej Petardzie

”

MA NAJWYŻSZY POZIOM EFEKTYWNOŚCI. PRACA JEST DLA NIEGO ŹRÓDŁEM WIELU SILNYCH PRZYJEMNYCH EMOCJI (M.IN. RADOŚCI, ENTUZJAZMU, SATYSFAKCJI). PRACĘ ORGANIZUJE SOBIE W SPOSÓB SPRZYJAJĄCY OSIĄGANIU WYBITNYCH EFEKTÓW. NA SEN I REGENERACJĘ POŚWIĘCA NAJWIĘCEJ GODZIN W CIĄGU DOBY. NAJLEPIEJ ZE WSZYSTKICH TYPÓW DBA O ODPOWIEDNI POZIOM ENERGII DO DZIAŁANIA.

WIELKOŚĆ GRUPY

21,5%

EFEKTYWNOŚĆ

80,0%

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN SNU

7,1

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN PRACY

8,9

3 NAJWAŻNIEJSZE WYRÓŻNIKI

Lidera na Pełnej Petardzie:

- 1** CZĘSTO W PRACY ODCZUWA RADOŚĆ I ENTUZJAZM
(88,1%, w tym: 39,4% zdecydowanie TAK).
- 2** WYKONUJE W PRACY ZADANIA, KTÓRE SPRAWIAJĄ MU SATYSFAKCJĘ I RADOŚĆ
(86,2%, w tym: 43,1% zdecydowanie TAK).
- 3** MA POCZUCIE, ŻE W PRACY ROBI RZECZY ISTOTNE DLA INNYCH
(92,7%, w tym: 63,3% zdecydowanie TAK).

Typ LIDERA NR 1

Lider na Pełnej Petardzie

JAKI JEST?

Często w pracy odczuwa radość i entuzjazm, wykonuje zadania, które sprawiają mu ogromną satysfakcję i radość. Ma poczucie, że robi rzeczy istotne dla innych. Bardzo utożsamia się z wartościami firmowymi, które są kompatybilne z jego wartościami osobistymi. Uważa, że w pracy w pełni wykorzystuje swój potencjał i umiejętności. Praca przynosi mu spełnienie, bo pozwala realizować osobiste cele i plany zawodowe.

Dzień pracy rozpoczyna ze spokojem i optymizmem. W miejscu pracy bardzo rzadko (bądź wcale) doświadcza emocji typu: frustracja, irytacja, zniechęcenie, strach, czy niepokój. Nie czuje zniechęcenia do powierzonych mu obowiązków. Co istotne, ten typ lidera stara się dbać o regenerację emocjonalną (wyciszenie i odprężenie) w pracy i po pracy. Pieniądze nie są dla niego głównym motywatorem. Zna sens podejmowanych przez siebie działań.

Jest skupiony i skoncentrowany. Z łatwością skupia uwagę na swoim rozmówcy i na tym, co się do niego mówi. W pracy ma czas, żeby myśleć koncepcyjnie. Dzień planuje w taki sposób, żeby mieć czas na nieprzerwaną niczym pracę. Codziennie wyznacza sobie priorytety i się ich trzyma. Lider na Pełnej Petardzie stara się być jednak jednozadaniowcem, mimo odczuwanej presji, żeby wykonywać kilka rzeczy na raz. Styl pracy powoduje, że ten typ lidera nie czuje się przeciążony obowiązkami zawodowymi i uważa, że ma czas na rzeczy, które chciałby robić – np. spotkania z rodziną, rozwijanie hobby.

Lider na Pełnej Petardzie ma najwyższy poziom efektywności ze wszystkich badanych grup. Przykłada dużą uwagę do mikroprzerw, ograniczania cukru, jedzenia śniadań, nieobjadania się na noc, dbania o to, żeby nie mieć długich przerw w ćwiczeniach. Jest to grupa, która najwięcej ćwiczy. Dla tego typu lidera pozytywne emocje, które odczuwa w pracy oraz mocna identyfikacja z wartościami i celami są dużym napędem do działania.

Typ LIDERA NR 1

Lider na Pełnej Petardzie

CELE I MIEJSCE PRACY



- Uważa, że w pracy wykorzystuje swój potencjał i umiejętności **(88,1%)**.
- Ma inny, niż wypłata, silny cel przychodzenia do pracy **(87,2%)**.
- Ma poczucie, że rozwija się zawodowo **(88,1%)**.

UMYSŁ



- Codziennie ustala priorytety w pracy **(77,1%)**.
- Swoj dzień planuje w taki sposób, aby mieć czas na nieprzerwaną niczym pracę **(57,8%)**.
- Ma poczucie, że panuje nad liczbą zadań, jakie ma do wykonania w pracy **(70,6%)**.

SEN I ODPOCZYWANIE



- Nie czuje się przeciążony obowiązkami zawodowymi **(61,5%)**.
- Ma czas na rzeczy, które chciałby robić (np. spotkania z bliskimi, ćwiczenia fizyczne, trening, hobby) **(58,7%)**.
- Nie przynosi pracy do domu **(55,0%)**.

RUCH



- Nie odczuwa bólu karku, szyi, krzyża **(55,0%)**.
- Ćwiczy regularnie minimum 3 razy w tygodniu **(40,4%)**.
- Przynajmniej raz na godzinę rozprostowuje nogi, wstaje od biurka, chodzi przez chwilę **(72,5%)**.

ODŻYWIANIE



- Je śniadania **(73,4%)**.
- Je co najmniej 0,5 kg warzyw i owoców dziennie **(44,0%)**.
- Ma czas na posiłek w pracy **(66,1%)**.

EMOCJE



- Nie odczuwa strachu i niepokoju w pracy **(82,6%)**.
- Dzień pracy rozpoczyna ze spokojem i optymizmem **(74,3%)**.
- Jest doceniany przez szefów (47,7%) i współpracowników **(66,1%)**.

CO ROBI?

Komentarz



”

NIKOLAY KIROV

DYREKTOR KOZMINSKI MBA
KOZMINSKI EXECUTIVE BUSINESS SCHOOL,
AKADEMIA LEONA KOŹMIŃSKIEGO

Badanie potwierdziło, że menedżerowie na najwyższych stanowiskach, którzy dbają o swój sen, regenerację są w stanie lepiej organizować swoją pracę. Stwierdzenie to można postawić odwrotnie – skoro potrafią organizować swój czas, to mają więcej snu, sportu i regeneracji. Zatem pytanie jest, co było pierwsze - jako czy kura?

W ostatnich 22 latach pracuję z menedżerami, zarówno na studiach podyplomowych, MBA jak i na salach szkoleniowych i w doradztwie. Pracowałem też dla kilkuset firm. Z moich obserwacji wynika, że jest tylko jeden właściwy kierunek. Menedżer dochodzi do tzw. „ściany” w swojej próbie załatwiania wszystkich e-maili, zadań i spotkań, wydłużając czas pracy kosztem regeneracji. Gdy „uderzy o ścianę” i organizm odmawia dalej takiego traktowania, menedżer zaczyna dbać o siebie, o swój sen, jedzenie, sport i odpoczynek, a po pewnym czasie okazuje się, że jest bardziej produktywny i spędza mniej czasu na pracy.

ENERGY MASTER

Typ LIDERA NR 2

Lider na Oparach



Typ LIDERA NR 2
Lider na Oparach

— ” —

MA NAJNIŻSZY POZIOM EFEKTYWNOŚCI.
PRACA NIE JEST ŹRÓDŁEM RADOŚCI I SATYSFAKCJI.
WIELE POŚWIĘCA DLA PRACY (M.IN. PRACA
PO GODZINACH, PRACA NON-STOP BEZ PRZERW,
ZABIERANIE PRACY DO DOMU).
ŚPI ZA MAŁO. POPEŁNIA NAJWIĘCEJ BŁĘDÓW
W ZAKRESIE ZARZĄDZANIA SWOJĄ ENERGIA.

WIELKOŚĆ GRUPY
24,8%

EFEKTYWNOŚĆ
59,9%

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN SNU
6,7

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN PRACY
9,5

3 NAJWAŻNIEJSZE WYRÓŻNIKI

Lidera na Oparach:

- 1** W PRACY NIE ODCZUWA RADOŚCI I ENTUZJAZMU
(62,7%, w tym: 15,1% zdecydowanie NIE).
- 2** NOWY DZIEŃ PRACY ROZPOCZYNA Z LĘKIEM I PESYMYSTYCZNYM NASTAWIENIEM
(69,8%, w tym: 24,6% zdecydowanie TAK).
- 3** CZĘSTO W PRACY ODCZUWA ZNIECHĘCENIE DO WYKONYWANYCH OBOWIĄZKÓW
(67,5%, w tym: 21,4% zdecydowanie TAK).

Typ LIDERA NR 2

Lider na Oparach

JAKI JEST?

Lider na Oparach ma najniższy poziom efektywności wśród osób na stanowiskach kierowniczych - najdłużej pracuje i najmniej czasu poświęca na regenerację. Jego pracy towarzyszą silne, nieprzyjemne emocje. Rzadko czuje w pracy radość i entuzjazm. Dzień rozpoczyna z lękiem i pesymizmem. Często odczuwa zniechęcenie do wykonywanych obowiązków oraz irytację, frustrację, czy zniecierpliwienie. Nie dba o regenerację emocjonalną – codzienny relaks i wyciszenie. Często towarzyszy mu strach i niepokój. Obowiązki zawodowe nie dostarczają mu satysfakcji, przyjemności, ani radości.

W pracy nie ma czasu na myślenie koncepcyjne, tworzenie nowych pomysłów, czy rozwiązywanie problemów. Uważa, że praca nie pozwala mu na realizację osobistych celów, planów zawodowych oraz, że nie wykorzystuje swojego potencjału i umiejętności. W jego ocenie traci dużo czasu i energii na rzeczy zupełnie dla niego nieistotne. Określił siebie jako osobę rozkojarzoną i zdekoncentrowaną. Przyznał, że łąpie się często na tym, że nie słucha tego, co się do niego mówi. Czuje presję, aby wykonywać kilka rzeczy na raz i z tego względu jest wielozadaniowy. Stara się codziennie ustalać priorytety, ale w ciągu dnia raczej się ich nie trzyma. Nie planuje dnia w taki sposób, aby mieć czas na nieprzerwaną niczym pracę. Utożsamia się z wartościami firmowymi, ale nie jest przekonany, że robi rzeczy istotne dla innych. Dla niemal równolicznych grup wypłata jest, jak i nie jest głównym motywatorem w pracy. Lider na Oparach jest myślami w pracy także w czasie wolnym, często też przynosi pracę do domu. Jego styl pracy powoduje m.in., że w większości przypadków czuje się przeciążony obowiązkami zawodowymi i ma poczucie, że nie panuje nad liczbą zadań do wykonania.

Ten typ lidera popełnia wiele błędów związanych z dbaniem o siebie: zaniedbuje aktywność fizyczną, prowadzi nieregularny tryb życia, pracuje przez wiele godzin nie robiąc przerw, a nawet jeśli jest na przerwie to i tak zajmuje się sprawami zawodowymi. Pije głównie kawę, herbatę, słodkie napoje, nie je warzyw, owoców, spadki energii niweluje kawą i słodkościami. Brak zbilansowanej diety powoduje, że często po posiłku czuje się ospały i bez energii. Ogranicza jednak jedzenie typu „fast food”. Konsekwencje swoich działań odczuwa również w życiu prywatnym – większość Liderów na Oparach uważa, że ich praca negatywnie odbija się na relacjach z osobami bliskimi. Częściej od innych grup czują się przeciążeni obowiązkami domowymi oraz mają poczucie, brak im czasu na rzeczy, które chcieliby robić, np. hobby, spotkania z bliskimi, ćwiczenia. W tej grupie, aż 58,7% kierowników myśli o zmianie pracy z powodu przeciążenia (średnia dla wszystkich przebadanych liderów wyniosła 25,0%).

Typ LIDERA NR 2

Lider na Oparach



SEN I ODPOCZYWANIE

- Często budzi się zmęczony **(70,7%)**.
- Czuje się przeciążony obowiązkami zawodowymi **(65,9%)**.
- Nie ma czasu na rzeczy, które chciałby robić (np. spotkania z bliskimi) **(77,0%)**.



RUCH

- Nie uprawia regularnej aktywności fizycznej **(82,5%)**.
- Ma długą, ponad trzymiesięczną, przerwę w ćwiczeniach **(46,8%)**.
- Dużo siedzi, nie odchodzi od biurka **(50,8%)**.



ODŻYWIANIE

- Nie je warzyw **(69,8%)**.
- Często nie ma czasu na posiłek w pracy **(51,6%)**.
- Spadki energii niweluje kawą, słodzycami, energetykami **(65,9%)**.



EMOCJE

- Uważa, że praca odbija się negatywnie na jego relacjach z bliskimi **(73,8%)**.
- Uważa, że jego obecny sposób działania wpływa negatywnie na zdrowie **(85,7%)**.
- Często w pracy odczuwa irytację, frustrację, zniecierpliwienie **(81,0%)**.



CELE I MIEJSCE PRACY

- Ma poczucie, że w pracy traci dużo czasu i energii na rzeczy zupełnie dla niego nieistotne **(74,6%)**.
- Myśli o zmianie pracy z powodu przeciążenia **(58,7%)**.
- Ma poczucie, że organizacja pracy w firmie nie pozwala mu na efektywną pracę **(80,2%)**.



UMYŚŁ

- Nie planuje priorytetów **(41,3%)**.
- Czuje, że nie panuje nad liczbą zadań, które ma do wykonania **(65,1%)**.
- Czuje presję, aby wykonywać kilka rzeczy na raz **(92,9%)**.



Komentarz



”

MAGDALENA WARZYBOK

TALENT PRACTICE DIRECTOR
AON

Postawy, zachowania i energia samych liderów mają kluczowe znaczenie w kontekście kształtowania poziomu energii w całej organizacji. Z badań Aon wynika, że zaangażowanie pracowników w blisko 60% procentach zależy od poziomu zaangażowania samego lidera. Innymi słowy bez zaangażowanego szefa nie można myśleć o budowaniu zaangażowanego zespołu. W tym kontekście alarmujące wydaje się, że blisko co czwarty lider to „Lider na Oparach”. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można przypuszczać, że jego zespół również działa „na oparach”.

Charakterystyka tej grupy liderów boleśnie w punkt trafia w najważniejsze elementy, które z naszych badań są kluczowe z perspektywy angażowania zespołu. Po pierwsze – rozkojarzenie, pośpiech, negatywne emocje takiego menedżera przekładają się na doświadczenia pracowników, którzy nie czują się jak ważny i doceniany element życia organizacji. Nieuważność, brak słuchania powodują, że pracownicy nie czują, że ich opinie i pomysły są brane pod uwagę, co negatywnie wpływa na poczucie sensu – kolejny kluczowy motywator. Wreszcie nieefektywny szef przyczynia się do dalszego spadku efektywności całego zespołu. To z kolei bardzo silnie przekłada się na zaangażowanie pracowników, którzy mają coraz mniejszą tolerancję na nieefektywność procesów i nie są już gotowi do pracy po godzinach. Ceniąc swój prywatny czas pracownicy coraz mniej skłonni są podążać za przepracowanymi menedżerami i korzystając z obecnej sytuacji na rynku pracy – odchodzą z firmy. Z tej perspektywy nieefektywny, zabiegany, przepracowany i negatywnie nastawiony „Lider na Oparach” stanie się szybko „samotnym kapitanem” tonącego statku. Dbając o zaangażowanie w firmie warto zacząć przede wszystkim od diagnozy zaangażowania i energii jej przywódców.

ENERGY MASTER

Typ LIDERA NR 3

Lider bez Ształu



Typ LIDERA NR 3
Lider bez Szału

”

MA ŚREDNI POZIOM EFEKTYWNOŚCI.
STARA SIĘ UTRZYMAĆ BALANS MIĘDZY ŻYCIEM
ZAWODOWYM I PRYWATNYM. PRACA JEST ZARÓWNO
ŹRÓDŁEM EMOCJI POZYTYWNYCH (CHOĆ NIE TAK
SILNYCH JAK U LIDERA NA PEŁNEJ PETARDZIE),
JAK I NEGATYWNYCH. PODEJMUJE ZARÓWNO
DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE WYSOKI POZIOM
ENERGII, JAK I JĄ OBNIŻAJĄCE.

WIELKOŚĆ GRUPY

53,7%

EFEKTYWNOŚĆ

75,3%

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN SNU

6,9

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN PRACY

8,9

3 NAJWAŻNIEJSZE WYRÓŻNIKI

Lidera bez Szału:

- 1** DZIEŃ PRACY ROZPOCZYNA RACZEJ ZE SPOKOJEM I OPTYMIZMEM
(57,5%, w tym: 49,8% raczej TAK).
- 2** W PRACY RACZEJ ODCZUWA RADOŚĆ I ENTUZJAZM
(50,9%, w tym: 48,0% raczej TAK).
- 3** W PRACY WYKONUJE ZADANIA, KTÓRE RACZEJ SPRAWIAJĄ MU SATYSFAKCJĘ I RADOŚĆ
(58,4%, w tym: 56,4% raczej TAK).

Typ LIDERA NR 3

Lider bez Szału

JAKI JEST?

Lider bez Szału dzień raczej rozpoczyna ze spokojem i optymizmem, a w pracy raczej odczuwa radość i satysfakcję z wykonywanych obowiązków. Liderzy z tej grupy mają poczucie, że raczej robią rzeczy istotne dla innych, a praca pozwala realizować osobiste cele i plany zawodowe. Lider bez Szału uważa, że raczej w pracy wykorzystuje swój potencjał i umiejętności. Ponad połowa nie odczuwa w pracy silnych nieprzyjemnych emocji, takich jak strach czy niepokój, za to często doświadcza frustracji, irytacji i zniecierpliwienia.

Ten typ Lidera raczej dba o to, aby mieć czas na nieprzerwaną niczym pracę, codziennie ustala priorytety i się ich trzyma, ale różnie wygląda kwestia z wygospodarowaniem czasu na to, aby myśleć koncepcyjnie. Przedstawiciel tej grupy czuje presję, aby wykonywać kilka rzeczy na raz. Lider bez Szału ma dość często poczucie, że w pracy traci dużo czasu i energii na rzeczy zupełnie nieistotne. Pieniądze nie są głównym motywatorem do działania. Postrzega siebie jako skoncentrowanego – skupia uwagę na rozmówcy, na tym, co się do niego mówi. Różnie wypada umiejętność odcięcia się od dystraktorów, typu mail, czy telefon.

Ten typ Lidera dużo myśli o pracy w czasie wolnym, choć ogranicza przynoszenie pracy zawodowej do domu, w tym odbieranie telefonów służbowych poza godzinami pracy, czy sprawdzanie poczty firmowej.

Lider bez Szału podejmuje szereg działań sprzyjających jego efektywności, np. je śniadania, nie je dań typu „fast food”, je produkty pełnoziarniste, unika słodczy, robi mikroprzerwy, np. co godzinę wstaje od biurka. Najbardziej ze wszystkich grup dba o odpowiedni poziom nawodnienia. Jego wyzwaniem w dbaniu o siebie pozostaje jedzenie odpowiedniej ilości warzyw i owoców, regularność posiłków, czy poświęcanie odpowiedniej ilości czasu na regularną aktywność fizyczną.

Typ LIDERA NR 4

Lider bez Szału



SEN I ODPOCZYWANIE

- Nie przynosi pracy zawodowej do domu **(55,7%)**.
- Rzadziej od innych sprawdza pocztę firmową w czasie wolnym **(42,9%)**.
- Rzadko dostaje telefony w sprawach zawodowych poza godzinami pracy **(22,0%)**.



RUCH

- Przynajmniej raz na godzinę rozprostowuje nogi, wstaje od biurka, chodzi przez chwilę **(58,6%)**.
- Najrzadziej odczuwa bóle karku, szyi i krzyża **(39,2%)**.
- Nie ma długiej przerwy w ćwiczeniach **(62,3%)**.



ODŻYWIANIE

- Dbą o nawodnienie organizmu **(48,4%)**.
- Unika czarnej kawy, herbaty, napojów energetycznych **(47,6%)**.
- Nie objada się na noc **(59,3%)**.



EMOCJE

- Każdego dnia stara się oderwać od bieżących problemów – wyciszyć, uspokoić **(60,4%, w tym: 51,6%)**.
- Nie odczuwa strachu, niepokoju w pracy **(59,3%)**.
- Dostaje pochwały od swoich współpracowników za dobrze wykonaną pracę **(49,5%)**.



CELE I MIEJSCE PRACY

- Każdego dnia wykonuje zadania, które sprawiają mu przyjemność **(61,2%, w tym: 58,2% raczej TAK)**.
- Ma poczucie, że wykorzystuje w pracy swój potencjał i umiejętności **(63,4%, w tym: 54,9% raczej TAK)**.
- Ma poczucie, że organizacja pracy w firmie nie pozwala mu na efektywną pracę **(65,6%, w tym: 60,8% raczej TAK)**.



UMYSŁ

- Najmniej osób z tej grupy zaobserwowało u siebie wydłużenie czasu wykonywanych zadań **(24,5%)**.
- Pamięta, co robił poprzedniego dnia w pracy **(72,5%)**.
- Ustala codziennie priorytety **(75,5%)**.

CO ROBI?

Komentarz



KATARZYNA WOJNAR

PROGRAM MANAGER
BRAIN EMBASSY

Badania i analizy pokazują, że rynek AI będzie rósł rokrocznie o 60% (*źródło: Infuture Hatalska Foresight Institute*), przez co wiele zadań zostanie przejętych przez roboty. Nadchodzi prawdziwy czas, ale również i sprawdzian dla kompetencji miękkich – przestaną być jedynie okrągłym słowem chętnie używanym przez pracowników HR. Lider przyszłości to człowiek, który dba o siebie, by móc zadbać o swój zespół, o jego rozwój, a także o całą organizację. To, jak lider zarządza energią wydaje się być kluczowe obok rozwijania takich kompetencji jak systemowe myślenie, rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie, empatia, kreatywność czy inteligencja społeczna. Maszyny już uczą się „bycia człowiekiem”. A czy liderzy widzą siebie i swoje ludzkie potrzeby? Dostrzegają, jak zadbanie o potrzeby ciała, może wpłynąć na ich potencjał intelektualny? Czy widzą swojego pracownika przede wszystkim, jako człowieka? Mam nadzieję, że realizacja badania i jego wyniki niejednemu liderowi pomogą w odpowiedzi na te pytania. Wydaje się, że przyszłość należy do organizacji i liderów, którzy widzą więcej niż zysk i targety. Nowe pokolenia pracowników będą wybierać organizacje naprawdę zainteresowane człowiekiem i odpowiedzialne społecznie. Co przejawia się również w zrównoważonym dbaniu o energię liderów i pracowników.

Jaki poziom energii do działania mają
PRACOWNICY
w Twojej firmie?

ENERGY MASTER

Typ PRACOWNIKA NR 1

Spełniony Maksymalista



Typ PRACOWNIKA NR 1
Spełniony Maksymalista



MA NAJWYŻSZY POZIOM EFEKTYWNOŚCI WŚRÓD PRACOWNIKÓW. JEGO NAPĘDEM DO DZIAŁANIA SĄ POZYTYWNE EMOCJE, KTÓRE TOWARZYSZĄ MU PRZY WYKONYWANIU OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH. OSIĄGNĄŁ NAJLEPSZE WYNIKI W OBSZARZE UMYŚŁ (UMIEJĘTNOŚĆ KONCENTRACJI, ODPOWIEDNIA ORGANIZACJA PRACY) ORAZ CELE (POCZUCIE CELÓW, MISJI, SAMOSPEŁNIENIA).

WIELKOŚĆ GRUPY

16,8%

EFEKTYWNOŚĆ

80,0%

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN SNU

7,1

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN PRACY

8,6

3 NAJWAŻNIEJSZE WYRÓŻNIKI

Spełnionego Maksymalisty:

- 1** CZĘSTO W PRACY ODCZUWA RADOŚĆ I ENTUZJAZM
(71,9%, w tym: 27,3% zdecydowanie TAK).
- 2** KAŻDEGO DNIA WYKONUJE W PRACY ZADANIA, KTÓRE SPRAWIAJĄ MU PRZYJEMNOŚĆ
(78,4%, w tym: 25,2% zdecydowanie TAK).
- 3** W PRACY WYKONUJE ZADANIA, KTÓRE SPRAWIAJĄ MU OGROMNĄ SATYSFAKCJĘ I RADOŚĆ
(76,3%, w tym: 27,7% zdecydowanie TAK).

Typ PRACOWNIKA NR 1

Spełniony Maksymalista

JAKI JEST?

Ma najwyższą efektywność ze wszystkich typów: 81,0%. Doświadcza w pracy najwięcej - w porównaniu z pozostałymi grupami - pozytywnych emocji, takich jak: radość, entuzjazm, spokój, optymizm. Praca i obowiązki zawodowe sprawiają mu dużo satysfakcji. Bardzo rzadko jego udziałem są trudne emocje, jak: strach, niepokój, frustracja, czy zniechęcenie. Dbą o swoją regenerację emocjonalną poprzez: wyciszenie, odprężenie, uspokojenie. Pozytywne emocje, które odczuwa w pracy są dla niego głównym motorem do działania.

Dużym napędem dla Spełnionego Maksymalisty są również jego cele, poczucie sensu, samospełnienie oraz umiejętność pracy w koncentracji. O dużym zaangażowaniu w pracę świadczy również to, że częściej od pozostałych pracowników w czasie wolnym sprawdza pocztę firmową. Uważa, że praca pozwala mu na realizację celów osobistych i planów zawodowych. Utożsamia wartości firmowe ze swoimi. Ma poczucie, że w pracy robi rzeczy istotne dla innych i wykorzystuje w pełni swój potencjał i umiejętności.

Spełnionego Maksymalistę wyróżnia styl pracy, który sprzyja efektywności: codziennie ustala priorytety i się ich trzyma; planuje dzień w taki sposób, aby mieć czas na nieprzerwaną pracę; robi jedno zadanie w jednym czasie. Rzadziej od innych grup czuje presję, aby wykonywać kilka rzeczy na raz. Jest skoncentrowany.

Dużo czasu i uwagi poświęca aktywności fizycznej (podobnie jak Zadbany Pracuß), ćwiczy minimum 3 razy w tygodniu, pokonuje dziennie 3-4 km chodząc lub spacerując. W tej grupie najwięcej osób w ciągu dnia pracy wykonuje krótkie ćwiczenia, które pozwalają rozluźnić ciało oraz regularnie dba o to, aby co godzinę wstać choć na chwilę od biurka i rozprostować nogi. Najrzadziej ze wszystkich typów odczuwa bóle karku, szyi, krzyża. Prowadzi regularny tryb życia, dba o sen i regenerację w ciągu dnia - częściej robi sobie przerwy od pracy. Najwięcej badanych z tej grupy budzi się rano wypoczęta i pełna energii.

Typ PRACOWNIKA NR 1

Spełniony Maksymalista

CELE I MIEJSCE PRACY



- Uważa, że w pracy wykorzystuje swój potencjał i umiejętności **(76,8%)**.
- Praca pozwala mu realizować osobiste cele i plany **(71,9%)**.
- Ma poczucie, że rozwija się zawodowo **(74,8%)**.

UMYSŁ



- Z łatwością koncentruje uwagę na wykonywanym w danym momencie zadaniu **(83,1%)**.
- Swoją pracę planuje w taki sposób, aby mieć czas na nieprzerwaną pracę **(62,6%)**.
- Jest jednozadaniowcem **(64,4%)**.

SEN I ODPOCZYWANIE



- Budzi się wypoczęty **(55,0%)**.
- W czasie wolnym sprawdza pocztę firmową **(23,4%)**.
- Ma czas na rzeczy, które chciałby robić, np. spotkania z bliskimi, ćwiczenia fizyczne, trening, hobby **(52,9%)**.

RUCH



- Przynajmniej raz na godzinę rozprostowuje nogi, wstaje od biurka, chodzi przez chwilę **(63,3%)**.
- Nie odczuwa bólu karku, szyi, krzyża **(50,4%)**.
- Wykonuje w ciągu dnia ćwiczenia rozluźniające **(27,3%)**.

ODŻYWIANIE



- Je śniadania **(60,4%)**.
- Spadków energii nie niweluje kawą, energetykami **(50,7%)**.
- Je co najmniej 0,5 kg warzyw i owoców dziennie **(30,6%)**.

EMOCJE



- Dzień pracy rozpoczyna ze spokojem i optymizmem **(75,2%)**.
- Nie odczuwa zniechęcenia do wykonywanych obowiązków **(71,9%)**.
- Jest chwalony przez szefa **(55,0%)**.

CO ROBI?

Komentarz



”

ALEKSANDRA KRAWSZMARKETING & PR MANAGER
KINNARPS POLSKA

Pracujemy w dekadzie różnorodności. Dotyczy ona wielu obszarów, których konsekwencją jest odmienność potrzeb i preferencji dotyczących fizycznych warunków środowiska pracy. Teraz do znanego już katalogu różnic związanych z demografią, płcią, pochodzeniem czy temperamentem możemy dołączyć typologię pracowników wynikającą z drugiej edycji raportu „Praca, moc energia w polskich firmach”. Dzięki niej zyskujemy wgląd w indywidualne nawyki związane z organizacją czasu pracy oraz zarządzaniem osobistym poziomem energii i motywacji, które skutkują wysoką efektywnością lub też obniżają ją. Z satysfakcją odnotowujemy potwierdzenie naszych wcześniejszych obserwacji, z których wynika, że środowisko pracy może pozytywnie wpływać na naszą produktywność. Wydzielone w przestrzeni biura miejsca do koncentracji oraz odpoczynku a także nawyk korzystania z nich stosownie do samopoczucia i charakteru zadań, mają istotny wpływ zarówno na poziom skupienia, jak i ogólną kondycję psychofizyczną pracowników. W typologii pracowników i liderów zyskuje także na znaczeniu rola ruchu w biurze, co Kinnarps wielokrotnie podkreślał. Z przytoczonych przykładów niezbicie wynika, iż pracownicy, którzy ćwiczą i ruszają się, są bardziej energiczni i lepiej zmotywowani. Zatem jeśli organizacjom zależy, aby mieć w swoich szeregach więcej Spełnionych Maksymalistów niż Wypalonych Rutyniarzy, to warto wprowadzić więcej ruchu do aranżacji biura poprzez wyposażenie stanowisk pracy w biurka typu sit/stand, dzięki którym można zmienić pozycję pracy w ciągu dnia, zwiększając swoją efektywność o min. 10% lub zaaranżować biuro zgodnie z koncepcją activity-based working, pozwalając pracownikom na wybór miejsca zgodnie z ich preferencjami i charakterem wykonywanych zadań, dzięki czemu wzrośnie ich koncentracja, zdolność ustalania priorytetów, a także ogólne samopoczucie.

ENERGY MASTER

Typ PRACOWNIKA NR 2

Wypalony Rutyniarz



Typ PRACOWNIKA NR 2
Wypalony Rutyniarz

— ” —

MA NAJNIŻSZY POZIOM EFEKTYWNOŚCI ZE WSZYSTKICH GRUP. PRACA JEST DLA NIEGO ŹRÓDŁEM NEGATYWNYCH EMOCJI. UWAŻA, ŻE W PRACY NIE WYKORZYSTUJE SWOJEGO POTENCJAŁU I UMIEJĘTNOŚCI. OSIĄGNĄŁ NAJSŁABsze WYNIKI WE WSZYSTKICH OBSZARACH OBJĘTYCH BADANIEM.

WIELKOŚĆ GRUPY
27,2%

EFEKTYWNOŚĆ
60,4%

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN SNU
6,9

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN PRACY
8,7

3 NAJWAŻNIEJSZE WYRÓŻNIKI

Wypalonego Rutyniarza:

- 1** W PRACY NIE WYKONUJE ZADAŃ SPRAWIAJĄCYCH MU OGROMNĄ SATYSFAKCJĘ I RADOŚĆ (79,2%, w tym: 37,9% zdecydowanie NIE).
- 2** NIE WYKONUJE W PRACY ZADAŃ SPRAWIAJĄCYCH PRZYJEMNOŚĆ (78,4%, w tym: 33,7% zdecydowanie NIE).
- 3** CZĘSTO W PRACY ODCZUWA ZNIECHĘCENIE DO WYKONYWANYCH OBOWIĄZKÓW (83,1%, w tym: 40,6% zdecydowanie TAK).

Typ PRACOWNIKA NR 2

Wypalony Rutyniarz

JAKI JEST?

Pracuje największą liczbę godzin i ma najniższy ze wszystkich grup poziom efektywności. Podejmuje najwięcej niekorzystnych działań wpływających negatywnie na poziom efektywności i energii do działania. Wśród Wypalonych Rutyniarzy znalazł się największy odsetek osób śpiących krócej niż 6 godzin.

Jego udziałem są przede wszystkim trudne emocje w pracy: zniechęcenie, frustracja, strach, niepokój, smutek, zniecierpliwienie, pesymizm. Ma przeświadczenie, że w pracy nie wykorzystuje swojego potencjału i umiejętności. Głównym motywatorem w pracy są dla niego pieniądze. Odczuwa konflikt między swoimi wartościami a firmowymi. Nie ma poczucia, że robi rzeczy istotne dla innych. Ocenia, że w pracy traci dużo energii na rzeczy zupełnie dla niego nieistotne.

Uważa siebie za rozkojarzonego i rozproszonego. Jego styl pracy nie sprzyja efektywności: nie ustala priorytetów; stara się być wielozadaniowy; nieustannie sprawdza pocztę, odbiera telefony, nie robi sobie przerw od pracy.

Rzadko się rusza: nie ćwiczy regularnie, nie pokonuje dziennie 3-4 km chodząc, spacerując. W porównaniu z innymi grupami ma długie przerwy w aktywności fizycznej (powyżej 3 miesięcy). Nie prowadzi regularnego, uporządkowanego trybu życia, tzn. je o zmiennych porach, kładzie się spać i wstaje o różnych godzinach. Myślni jest nieustająco w pracy. Często przynosi pracę do domu. Je regularnie, ale najczęściej jedzenie typu „fast food”. Spadki energii niweluje kawą, energetykami i słodkimi przekąskami. Wypalony Rutyniarz nie je śniadań, a wieczorem spożywa największy posiłek w ciągu dnia. Przedstawiciele tej grupy myślą najczęściej o zmianie pracy z powodu przeciążenia i zmęczenia obowiązkami zawodowymi.

Typ PRACOWNIKA NR 2

Wypalony Rutyniarz

CELE I MIEJSCE PRACY



- Ma poczucie, że w pracy traci dużo czasu i energii na rzeczy zupełnie dla niego nieistotne **(69,6%)**.
- W pracy nie wykorzystuje swojego potencjału i umiejętności **(70,3%)**.
- Ma poczucie, że organizacja pracy w firmie nie pozwala mu na efektywną pracę **(71,2%)**.

UMYSŁ



- Nie ma czasu w pracy, aby myśleć koncepcyjnie, tzn. tworzyć nowe pomysły, rozwiązywać problemy **(71,2%)**.
- Unika lub ociąga się z rozpoczęciem zadań wymagających skupienia **(68,3%)**.
- Nie potrafi pracować bez konieczności ciągłego sprawdzania poczty mailowej i odbierania telefonów **(47,2%)**.

SEN I ODPOCZYWANIE



- Czuje się przeciążony obowiązkami zawodowymi **(34,5%, w tym: 16,9% zdecydowanie TAK)**.
- Ma największe problemy z efektywną pracą po godzinie 14:00 **(44,3%)**.
- Przerwy, które robi wpływają mu na rozmowach o pracy, szybkim jedzeniu, wykonywaniu obowiązków **(43,6%)**.

RUCH



- Nie ćwiczy regularnie minimum 3 razy w tygodniu **(72,9%)**.
- Nie wstaje od biurka minimum raz na godzinę, żeby rozprostować nogi, pochodzić przez chwilę **(45,9%)**.
- Nie pokonuje 3-4 km dziennie chodząc, spacerując **(65,9%)**.

ODŻYWIANIE



- Często po posiłku czuje się ospały i bez energii **(60,3%)**.
- W pracy nie ma bardzo często czasu na zjedzenie posiłku, spokojne napięcie się wody **(38,6%)**.
- Nie je śniadań **(47,7%)**.

EMOCJE



- Nie dostaje pochwał ani od szefów **(72,9%)**, ani od współpracowników **(55,4%)**.
- Często w pracy odczuwa strach i niepokój **(48,6%)**.
- Uważa, że jego praca negatywnie odbija się na relacjach z bliskimi **(47,7%)**.

CO ROBI?

ENERGY MASTER

Typ PRACOWNIKA NR 3

Zadbany Pracué



Typ PRACOWNIKA NR 3
Zadbany Pracus



MA WYSOKI POZIOM EFEKTYWNOŚCI, DZIĘKI PODEJMOWANIU RÓŻNORODNYCH AKTYWNOŚCI WPŁYWAJĄCYCH POZYTYWIE NA JEGO POZIOM ENERGII DO DZIAŁANIA. JEST TO TYP NAJBARDZIEJ DBAJĄCY O SIEBIE WŚRÓD PRACOWNIKÓW. MA NAJLEPSZE WYNIKI W OBSZARZE: SEN I ODPOCZYWANIE, AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA, ODŻYWIENIE. W PRACY ODCZUWA CZĘSTO POZYTYWNE EMOCJE, JEDNAK W MNIEJSZYM STOPNIU NIŻ SPEŁNIONY MAKSYMALISTA. DOŚĆ WYSOKIE WYNIKI OSIĄGNĄŁ W OBSZARZE: CELE ORAZ UMYŚŁ, ALE MNIEJSZE NIŻ TYP 1.

WIELKOŚĆ GRUPY

28,5%

EFEKTYWNOŚĆ

77,4%

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN SNU

7,0

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN PRACY

8,2

3 NAJWAŻNIEJSZE WYRÓŻNIKI

Zadbanego Pracusia:

- 1** W PRACY RACZEJ NIE ODCZUWA ZNIECHĘCENIA DO WYKONYWANYCH OBOWIĄZKÓW
(61,7%, w tym: 59,5% raczej NIE).
- 2** W PRACY RACZEJ NIE ODCZUWA IRYTACJI, FRUSTRACJI, ZNIECIERPLIWIEŃ
(53,4%, w tym: 52,3% raczej NIE).
- 3** W PRACY NIE ODCZUWA STRACHU I NIEPOKOJU
(82,6%, w tym: 63,1% raczej NIE).

Typ PRACOWNIKA NR 3

Zadbany Pracué

JAKI JEST?

Jego udziałem są pozytywne emocje w pracy, choć są mniej intensywne niż u Spełnionego Maksymalisty. Częściej odczuwa emocje typu: radość, entuzjazm, optymizm niż irytację, frustrację, zniecierpliwienie (choć takich emocji również doświadcza). Raczej nie odczuwa w pracy zniechęcenia do wykonywanych obowiązków.

Praca, którą wykonuje jest zgodna z jego wartościami. Czuje satysfakcję z wykonywanych zadań. Uważa, że na swoim stanowisku raczej wykorzystuje swój potencjał i umiejętności. Ma poczucie, że raczej robi rzeczy istotne dla innych, a praca pozwala realizować mu osobiste cele i plany zawodowe. Zna sens swoich obowiązków.

Podejmuje szereg działań sprzyjających efektywności w pracy oraz utrzymaniu odpowiedniego poziomu energii, np. stara się być jednozadaniowym; planuje dzień w taki sposób, żeby mieć czas na nieprzerwaną pracę; trzyma się swoich priorytetów; robi częste przerwy. Ma nieco niższy poziom efektywności niż Spełniony Maksymalista.

Zadbany Pracué przywiązuje dużą wagę do aktywności fizycznej. Nie ma długiej przerwy w ćwiczeniach, pokonuje pieszo dzienne minimum 3-4 km – najwięcej ze wszystkich grup, ćwiczy minimum 3 razy w tygodniu. Dbą o balans między życiem zawodowym a prywatnym – pracuje najmniej ze wszystkich typów, raczej nie przynosi pracy zawodowej do domu i nie myśli o pracy w czasie wolnym. Takie postępowanie skutkuje tym, że praca nie odbija się na jego relacjach z bliskimi. W tej grupie był też najniższy odsetek osób, które deklarowały, że z powodu przeciążenia pracą myślą o jej zmianie. Nie dostaje telefonów od klientów i współpracowników po godzinach pracy. Prowadzi regularny tryb życia. Co ciekawe przerwy między posiłkami ma dłuższe niż 3 godziny, ale dba o jakość jedzenia: je warzywa i owoce, produkty pełnoziarniste, nie je dań typu „fast food”, raczej nie je słodczy, nie objada się też na noc. Najbardziej ze wszystkich grup dba o odpowiedni poziom nawodnienia. Dbanie o jakość jedzenia przekłada się na to, że Zadbany Pracué nie czuje się po posiłku ospały i bez energii.

Typ PRACOWNIKA NR 3

Zadbany Pracuß



SEN I ODPOCZYWANIE

- Robi częste przerwy podczas dnia pracy **(72,9%)**.
- Dbą o regenerację podczas przerw, np. idzie na krótki spacer, zjada coś, pije wodę, itp. **(71,4%)**.
- Nie czuje się przeciążony obowiązkami zawodowymi **(78,8%)** oraz domowymi **(72,2%)**.



RUCH

- Codziennie pokonuje pieszo 3-4 km **(41,3%)**.
- Ćwiczy regularnie minimum 3 razy w tygodniu **(39,6%)**.
- Nie ma długich, tzn. ponad trzymiesięcznych, przerw w ćwiczeniach **(59,1%)**.



ODŻYWIANIE

- Ma czas na posiłek w pracy **(83,3%)**.
- Po posiłku nie czuje się ospały i bez energii **(54,7%)**.
- Pije 6-8 szklanek wody dziennie **(49,6%)**.



EMOCJE

- Nie odczuwa strachu i niepokoju w pracy **(82,6%)**.
- Każdego dnia stara się oderwać od bieżących problemów **(71,6%)**.
- Ocenia, że jego praca nie odbija się niekorzystnie na relacjach z bliskimi **(84,3%)**.



CELE I MIEJSCE PRACY

- Najniższy odsetek myśli o zmianie pracy z powodu przeciążenia obowiązkami zawodowymi **(7,8%)**.
- Rzeczy, których oczekuje od niego firma są zgodne z jego wartościami **(76,5%)**.
- Ma poczucie, że robi rzeczy istotne dla innych **(75,2%)**.



UMYSŁ

- Potrafi pracować bez konieczności ciągłego sprawdzania poczty mailowej i odbierania telefonów **(66,9%)**.
- Jest skupiony na tym, co się do niego mówi **(78,4%)**.
- Koncentruje uwagę na rozmówcy, tzn. nie robi innych rzeczy, kiedy ktoś do niego mówi **(67,2%)**.

CO ROBI?

Komentarz



ROBERT MOREŃ

DYREKTOR DS. KOMUNIKACJI
BENEFIT SYSTEMS



Wyniki badania „Praca, Moc, Energia w polskich firmach” dobitnie pokazują, jak ważna dla samopoczucia i efektywności pracowników jest regularna aktywność fizyczna. Najkrócej mówiąc – im więcej się ruszamy tym wyższy mamy poziom energii i tym lepsze osiągamy efekty w pracy. Dlatego firmy powinny namawiać pracowników do aktywności – wyposażenie ich w karty typu MultiSport zwyczajnie się firmie opłaca, a pracowników czyni szczęśliwsiymi. Osoby, które ćwiczą, lepiej też organizują sobie czas i zachowują work-life balance.

Najlepiej to widać w przypadku typu Spełnionego Maksymalisty, który jest skoncentrowany i pracowity ale jednocześnie nie jest pracoholikiem. Ćwiczy minimum 3 razy w tygodniu, pokonuje dziennie 3-4 km – napędzany przez endorfiny wydzielane podczas aktywności fizycznej, ma pozytywne nastawienie do świata i wykonywanych obowiązków, dzięki czemu osiąga najlepsze wyniki.

Równie dobrze aktywność fizyczna wpływa na typ pracownika określonego mianem Zadbany Pracuß. Mimo, że dużo pracuje, ma on głębokie poczucie sensu tego co robi i znacząco utożsamia się z firmą. Jest świetnie zorganizowany – często jego dzień jest wypełniony z dokładnością do 10 minut, ale zawsze znajdzie czas na fitness, siłownię, czy poranny jogging. Dzięki temu ma energię i siłę do dalszej pracy, która męczy go mniej i daje satysfakcję.

Odrobina tej aktywności przydałaby się dwóm pozostałym typom pracownika: Wypalony Rutyniarz i Rzemieślnik bez Wigoru, którzy sami są nieszczęśliwi i – co gorsza – swym pesymizmem zarażają innych. Pracodawca mając takich ludzi na etacie ma dwa wyjścia: albo zwolnienie, albo namówienie pracownika do aktywności fizycznej i zmiany nawyków żywieniowych. Zwłaszcza na obecnym „rynku pracownika” karta sportowa jest najlepszym sposobem na wzrost energii, poprawę samopoczucia, efektywności i równowagi psycho-fizycznej każdego z nas. Endorfiny czynią cuda.

ENERGY MASTER

Typ PRACOWNIKA NR 4

Rzemieślnik bez Wigoru



Typ PRACOWNIKA NR 4
Rzemieślnik bez Wigoru

”

POPEŁNIA WIELE BŁĘDÓW ZWIĄZANYCH Z DBANIEM O STAN SWOJEGO ZDROWIA I ENERGII DO DZIAŁANIA (CHOĆ JEST ICH NIECO MNIEJ NIŻ U WYPALONEGO RUTYNIARZA). ODCZUWA W PRACY CZĘŚCIEJ EMOCJE NEGATYWNE NIŻ POZYTYWNE, CHOĆ TE OSTATNIE SĄ TAKŻE CZASEM JEGO UDZIAŁEM (ALE W DUŻO MNIEJSZYM NATĘŻENIU NIŻ U SPEŁNIONEGO MAKSYMALISTY CZY ZADBANEGO PRACUSIA). WIELU PRACOWNIKÓW Z TEJ GRUPY W OBSZARACH ZWIĄZANYCH Z EMOCJAMI ORAZ KONCENTRACJĄ WYBIERAŁO ODPOWIEDZI „TRUDNO POWIEDZIEĆ”.

WIELKOŚĆ GRUPY

27,5%

EFEKTYWNOŚĆ

69,3%

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN SNU

6,9

ŚREDNIA
LICZBA GODZIN PRACY

8,6

3 NAJWAŻNIEJSZE WYRÓŻNIKI

Rzemieślnika bez Wigoru:

- 1** W PRACY CZĘSTO CZUJE ZNIECHĘCENIE DO WYKONYWANYCH OBOWIĄZKÓW
(34,5%, w tym: 34,3% raczej TAK).
- 2** W PRACY RACZEJ CZĘSTO ODCZUWA IRYTACJĘ, FRUSTRACJĘ, ZNIECIERPLIWIE NIE
(44,2%, w tym: 44,0,% raczej TAK).
- 3** W PRACY RACZEJ CZĘSTO ODCZUWA STRACH I NIEPOKÓJ
(27,7%, w tym: 25,5% raczej TAK).

Typ PRACOWNIKA NR 4

Rzemieślnik bez Wigoru

JAKI JEST?

Częściej doświadcza negatywnych niż pozytywnych emocji związanych z pracą. Natężenie nieprzyjemnych odczuć jest jednak nieco mniejsze niż u Wypalonego Rutyniarza. Często odczuwa zniechęcenie do wykonywanych obowiązków, strach i niepokój oraz irytację, frustrację i zniecierpliwienie. Dnia pracy nie rozpoczyna ze spokojem i optymizmem.

Uważa, że praca raczej nie pozwala mu realizować celów i planów zawodowych. Nie do końca zna sens i cel swoich zadań, choć ma poczucie, że robi rzeczy istotne dla innych (istnieje tutaj duża rzesza osób niezdecydowanych). Dość wysoki odsetek uważa, że w pracy wykorzystuje w pełni swój potencjał i umiejętności (co znacznie odróżnia go od Wypalonego Rutyniarza). Pracownicy z tej grupy wydają się być również zubożniali i mało zaangażowani – wiele osób w pytaniach dotyczących stanu emocjonalnego związanego z pracą, wybierało odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Podobną prawidłowość zaobserwowano w pytaniach dotyczących poczucia misji i celu działania.

Rzemieślnik bez Wigoru podejmuje szereg działań, które nie sprzyjają jego efektywności w pracy. Najczęściej nie planuje swojego dnia w taki sposób, aby mieć czas na nieprzerwaną niczym pracę. Pracuje raczej bez przygotowania priorytetów, nie ma czasu, aby myśleć w pracy koncepcyjnie. Wśród Rzemieślników bez Wigoru znajdują się dwie niemal równoliczne grupy w obszarach związanych z dostrzeganiem i niedostrzeganiem konfliktów między wartościami własnymi a firmowymi oraz postrzeganiem pieniędzy jako głównego i pobocznego motywatora do pracy. Rzemieślnik bez Wigoru nie potrafi pracować bez ciągłego odrywania się od zadań, tzn. przeglądania poczty, odbierania telefonów. Czuje presję, aby wykonywać kilka rzeczy na raz, często myśli o pracy w czasie wolnym.

Mało się rusza i nie ćwiczy regularnie - ma najdłuższą przerwę ze wszystkich grup w aktywności fizycznej oraz najniższy odsetek w pokonywaniu pieszo 3-4 km dziennie. Najczęściej odczuwa za to bóle karku, szyi i krzyża. Średnio śpi tyle samo godzin co Wypalony Rutyniarz. Pracuje bez przerw i nie prowadzi też regularnego trybu życia. Objada się na noc. Je mało warzyw i owoców. Spadki energii niweluje słodzycami, energetykami, kawą.

Typ PRACOWNIKA NR 4

Rzemieślnik bez Wigoru



SEN I ODPOCZYWANIE

- Przerwy w pracy zazwyczaj upływają mu na rozmowach o pracy, szybkim jedzeniu, wykonywaniu obowiązków **(53,6%)**.
- Nie prowadzi regularnego trybu życia **(58,0%)**.
- Często pracuje zawodowo dłużej niż 8 godzin **(37,4%)**.



RUCH

- Często odczuwa ból karku, szyi, krzyża **(58,0%)**.
- Ma długie przerwy w aktywności fizycznej **(45,3%)**.
- W ciągu dnia nie pokonuje pieszo 3-4 km **(67,3%)**.



ODŻYWIANIE

- Nie je śniadań **(44,4%)**.
- Codziennie je słodczy, pije słodzone napoje **(34,3%)**.
- Spadki energii niweluje kawą, energetykami, słodczymi **(55,4%)**.



EMOCJE

- Często myśli o pracy w czasie wolnym **(47,5%)**.
- Uważa, że jego sposób działania wpływa negatywnie na jego efektywność w pracy **(61,5%)**.
- Często odczuwa w pracy frustrację, irytację, zniecierpliwienie **(44,2%)**.

CO ROBI?

CELE I MIEJSCE PRACY



- Myśli o zmianie pracy z powodu przeciążenia obowiązkami zawodowymi **(27,5%)**.
- Ma poczucie, że robi rzeczy istotne dla innych **(61,1%)**.
- Uważa, że w pracy wykorzystuje swój potencjał i umiejętności **(41,5%)**.



UMYSŁ

- Obserwuje u siebie pogorszenie zapamiętywania informacji **(55,6%)**.
- Czuje presję, aby wykonywać kilka rzeczy na raz **(66,4%)**.
- Unika lub ociąga się z rozpoczęciem zadań wymagających skupienia **(61,5%)**.

Komentarz



MONIKA SZYMCZUK

MARKETING MANAGER
DAILYFRUITS

Wyniki badań jasno pokazują, iż osoby, które dbają o swoje samopoczucie i zdrowie – tzw. osobisty wellbeing - są bardziej efektywne, a wręcz... bardziej zmotywowane. To one zwracają uwagę na to, aby jeść posiłki regularnie i znaleźć na nie czas w pracy, jedzą co najmniej 0,5 kg owoców i warzyw dziennie i tak komponują posiłki, aby dawały im więcej energii. Tu działa siła dobrych nawyków, które przekładają się na jakość pracy i jej efektywność.

Odnosi się to do pracowników na wszystkich szczeblach organizacji – także do liderów – osób, które mają kluczowe znaczenie w firmach. Naturalnie nasuwa się więc pytanie, czy dbanie o dobre samopoczucie pracownika i kształtowanie jego dobrych nawyków w sferze odżywiania, ruchu, snu - ogólnie pojętego zdrowia - to odpowiedzialność pracownika czy pracodawcy?

Nie zapominajmy, że to właśnie pracownicy stanowią o sukcesie i rozwoju firmy. Obecnie funkcjonujemy w przestrzeni, gdzie tempo życia jest coraz większe, zwiększa się poziom napięcia i stresu. Często w pracy nie mamy czasu, aby zjeść posiłek w trakcie dnia, a dodatkowo przynosimy pracę ze sobą do domu kosztem dbania o siebie i swoich bliskich - to wszystko, aby zrealizować cele biznesowe firmy. W perspektywie krótkoterminowej takie podejście może wydawać się korzystne dla pracodawcy. Jednak perspektywa długoterminowa każe zmierzyć się zarządom z rosnącą absencją w pracy wywołaną niezdrowym stylem życia czy niewłaściwym odżywianiem się oraz problemami z utrzymaniem pracowników.

Z biznesowego punktu widzenia coraz częściej mówi się o potrzebie wprowadzania kreatywnych polityk zdrowotnych, które jednocześnie będą też odpowiedzią na wyzwania rynku pracy.

Realizator badania

HUMAN POWER | DORADZTWO | KAMPANIE EDUKACYJNE | SZKOLENIA

Jesteśmy multidyscyplinarnym zespołem ekspertów – psychologów, lekarzy, neurobiologów, dietetyków, nauczycieli yogi, mindfulness, fizjoterapeutów, trenerów personalnych – specjalizujących się w zarządzaniu energią pracowników.

Wiemy, jak skutecznie zwiększać efektywność działania ludzi, wykorzystując ich naturalny, biologiczny potencjał. Nasze audyty energetyczne, programy wykładów i szkoleń oraz kampanie edukacyjne z zakresu podnoszenia efektywności dobowej, oparte są o najnowsze, światowe wyniki badań z obszaru neurobiologii, psychologii behawioralnej, medycyny sportowej oraz dietetyki.

Wspieramy organizacje, dzieląc się sprawdzonym podejściem do trwałej zmiany nawyków. Zwiększamy wiedzę, świadomość i indukujemy zmiany na poziomie konkretnych zachowań. Sprawiamy, że ludziom chce się dbać o ciągłe doskonalenie i własny poziom energii do działania.

OPRACOWANIE MERYTORYCZNE RAPORTU: Patrycja Woszczyk, Małgorzata Czernecka

OPRACOWANIE GRAFICZNE: LaFamilia - Katarzyna Wojnar, Justyna Frąckowiak

HUMAN POWER | DORADZTWO | KAMPANIE EDUKACYJNE | SZKOLENIA

Jesteśmy multidyscyplinarnym zespołem ekspertów – psychologów, lekarzy, neurobiologów, dietetyków, nauczycieli yogi, mindfulness, fizjoterapeutów, trenerów personalnych – specjalizujących się w zarządzaniu energią pracowników.

Wiemy, jak skutecznie zwiększać efektywność działania ludzi, wykorzystując ich naturalny, biologiczny potencjał. Nasze audyty energetyczne, programy wykładów i szkoleń oraz kampanie edukacyjne z zakresu podnoszenia efektywności dobowej, oparte są o najnowsze, światowe wyniki badań z obszaru neurobiologii, psychologii behawioralnej, medycyny sportowej oraz dietetyki.

Wspieramy organizacje, dzieląc się sprawdzonym podejściem do trwałej zmiany nawyków. Zwiększamy wiedzę, świadomość i indukujemy zmiany na poziomie konkretnych zachowań. Sprawiamy, że ludziom chce się dbać o ciągłe doskonalenie i własny poziom energii do działania.

OPRACOWANIE MERYTORYCZNE RAPORTU: Patrycja Woszczyk, Małgorzata Czernecka

OPRACOWANIE GRAFICZNE: LaFamilia - Katarzyna Wojnar, Justyna Frąckowiak