

**RAPORT Z DRUGIEJ EDYCJI BADANIA
PRACA, MOC, ENERGIA W POLSKICH FIRMACH**

humanpower

**SZEŚĆ OBSZARÓW, KTÓRE WPŁYWAJĄ
NA EFEKTYWNOŚĆ ORGANIZACJI**

MENTAL MASTER

REALIZATOR BADANIA

humanpower

PARTNERZY

AON
Empower Results®

Kinnarps

Dailyfruits

BENEFIT
systems

**THE
BRAIN
EMBASSY**

PATRONI

VERITAS ET LIBERABIT
VOS
UNIVERSITAS
LODOWENSIS

Uniwersytet
ŁÓDZKI

AKADEMIA
LEONA KOZMIŃSKIEGO



MAŁGORZATA CZERNECKA

PSYCHOLOG, EKSPERT DO SPRAW EFEKTYWNOŚCI,
PREZES ZARZĄDU HUMAN POWER

Styl pracy, jaki dominuje
w organizacjach,
w dużej mierze sabotuje
efektywność pracowników.



Nieświadoma niekompetencja. Tak można określić jednym wyrażeniem wniossek, jaki płynie z naszego badania. Wyniki pokazują, że styl pracy, jaki dominuje w polskich organizacjach, w dużej mierze sabotuje efektywność pracowników i managerów.

Codziennie zadania aż 66% pracowników są wielokrotnie przerywane przez maile, telefony czy zapytania od współpracowników, blisko 60% czuje presję, aby wykonywać kilka rzeczy naraz, a 46% nie ma czasu, aby myśleć koncepcyjnie. W efekcie aż 40% odczuwa w pracy irytację, frustrację i zniecierpliwienie, a 1/3 uważa, że ich obecny sposób działania obniża efektywność pracy. Te dane mówią same za siebie. Jaki jest koszt tego stylu pracy? Blisko połowa pracowników obserwuje u siebie pogorszenie zapamiętywania bieżących informacji czy terminów, 1/4 nie pamięta, co robiła poprzedniego dnia w pracy, a 1/5 ma problemy z koncentracją uwagi na wykonywanym w danym momencie zadaniu.

Czy taki sposób działania pracowników i managerów jest adekwatny do potrzeb, jakie stawia przed nimi rzeczywistość? Czy pracując w ten sposób, pracownicy osiągają najlepszy możliwy efekt? Czy wspierając taki styl pracy, organizacje będą w stanie zatrzymać w firmie najlepszych? Nasze obserwacje z pracy z ponad tysiącem specjalistów i managerów dużych organizacji, które mieliśmy okazję przeszkolić, pokazują bez cienia wątpliwości, że jest to niemożliwe. Oczywiście każda jednostka, posiadając odpowiednią wiedzę, może sama skutecznie zarządzić swoją energią na poziomie fizycznym, emocjonalnym, mentalnym czy duchowym. Warto jednak pamiętać, że aby była w pełni efektywna, potrzebuje wsparcia ze strony swojego managera oraz samej organizacji.

Nasze badanie po raz kolejny pokazało, że organizacje praktycznie nie różnią się od siebie pod względem dominującego stylu pracy. Wszyscy popełniamy te same błędy i – niestety – dość sprawnie, w sposób nieświadomiony, obniżamy swoją efektywność. Działamy według tego samego wzorca. Dlatego gorąco zachęcam Państwa do wnikliwej analizy wyników badania oraz komentarzy naszych ekspertów. Mam też nadzieję, że zawarte w raporcie informacje oraz wskazówki będą silną inspiracją do zrobienia pierwszego kroku w stronę zarządzania energią pracowników w Państwa firmie i dołączenia do nowego grona organizacji pełnych energii. Tego z całego serca Państwu życzę.

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. W badaniu wzięły udział 2322 osoby: 646 przedstawicieli kadry kierowniczej oraz 1676 pracowników na innych stanowiskach (tzn. niekierowniczych). W opisie wyników przedstawiono procentowe odpowiedzi uzyskane w próbie ogółem. W przypadku, kiedy wystąpiły różnice w odpowiedziach udzielonych przez kadrę kierowniczą oraz pracowników, zaznaczono to w tekście – prezentując wyniki otrzymane w poszczególnych grupach.

PATRONI MEDIALNI

personel & zarządzanie

Personel
plus

HR | .PL
standard

HR | News
WWW.HRNEWS.PL

hrpolska.
PORTAL HRANOWY

benefit

newsrm TV

Harvard
Business
Review
POLSKA

ICAN
INSTITUTE



Co zrobić, aby pracownicy byli bardziej wydajni w pracy?

Jak wykorzystanie czynników biomedycznych może zwiększyć efektywność specjalistów i managerów?

Jak stworzyć organizację pełną energii i wyróżnić się jako pracodawca na rynku pracy?

PRZYŚPIESZAMY...

Codziennie wchłaniamy ponad 100 000 słów, co stanowi wzrost o ponad 350% od 1980 roku.

W roku 2010 napisano tyle, ile od początku świata do... 2003 roku.

Źródło: <https://www.forbes.pl/technologie/jak-wiele-danych-produkujemy-kazdego-dnia/4mn4w69>

E. Mistewicz 2011, Marketing narracyjny, Gliwice: Helion

Jak sobie z tym radzić?

ŻYCIE BIUROWE W LICZBACH

CZYLI DLACZEGO DZISIAJ TRUDNO JEST PRACOWAĆ EFEKTYWNIE?

- Polacy należą do jednych z najbardziej zapracowanych narodów. W 2016 r. przeciętny Polak przepracował 1928 godzin (średnia dla krajów OECD to 1763) (źródło: OECD).
- 6,7% Polaków pracuje więcej niż 50 godzin w tygodniu (źródło: BetterLife).
- Polska należy do krajów (31 miejsce w rankingu na 38 miejsc), w którym poświęca się najmniej godzin dziennie na dbanie o siebie – w tym sen oraz czynności w ramach czasu wolnego.
- W 2017 r. 30% respondentów otrzymywało codziennie pomiędzy 21 a 40 wiadomości e-mail, kolejnych 29% badanych więcej niż 40, w tym 9% ponad 100 wiadomości (źródło: Sare 2017).
- Według McKinsey Global Institute, poświęcamy około 1/3 tygodnia roboczego na uporanie się z e-mailami.
- Na różnego rodzaju zebraniach spędzamy średnio aż 3 godziny dziennie (źródło: pulsar.pl). Badanie Human Power pokazuje dodatkowo, że połowa pracowników spędza na zebraniach więcej niż 3 godziny. Połowa spotkań oceniana jest jako bezwartościowa.
- Częściej niż co trzeci badany (38,1%) ocenia, że organizacja pracy w jego firmie nie pozwala na efektywną pracę, a 40,3% ankietowanych ma poczucie, że w pracy traci dużo czasu i energii na rzeczy zupełnie dla nich nieistotne.
- Nieco częściej niż co czwarty badany (26,5%) myśli o zmianie pracy z powodu przeciążenia, zmęczenia obowiązkami zawodowymi (źródło: Human Power 2018).

Komentarz



ANDRZEJ BORCZYK

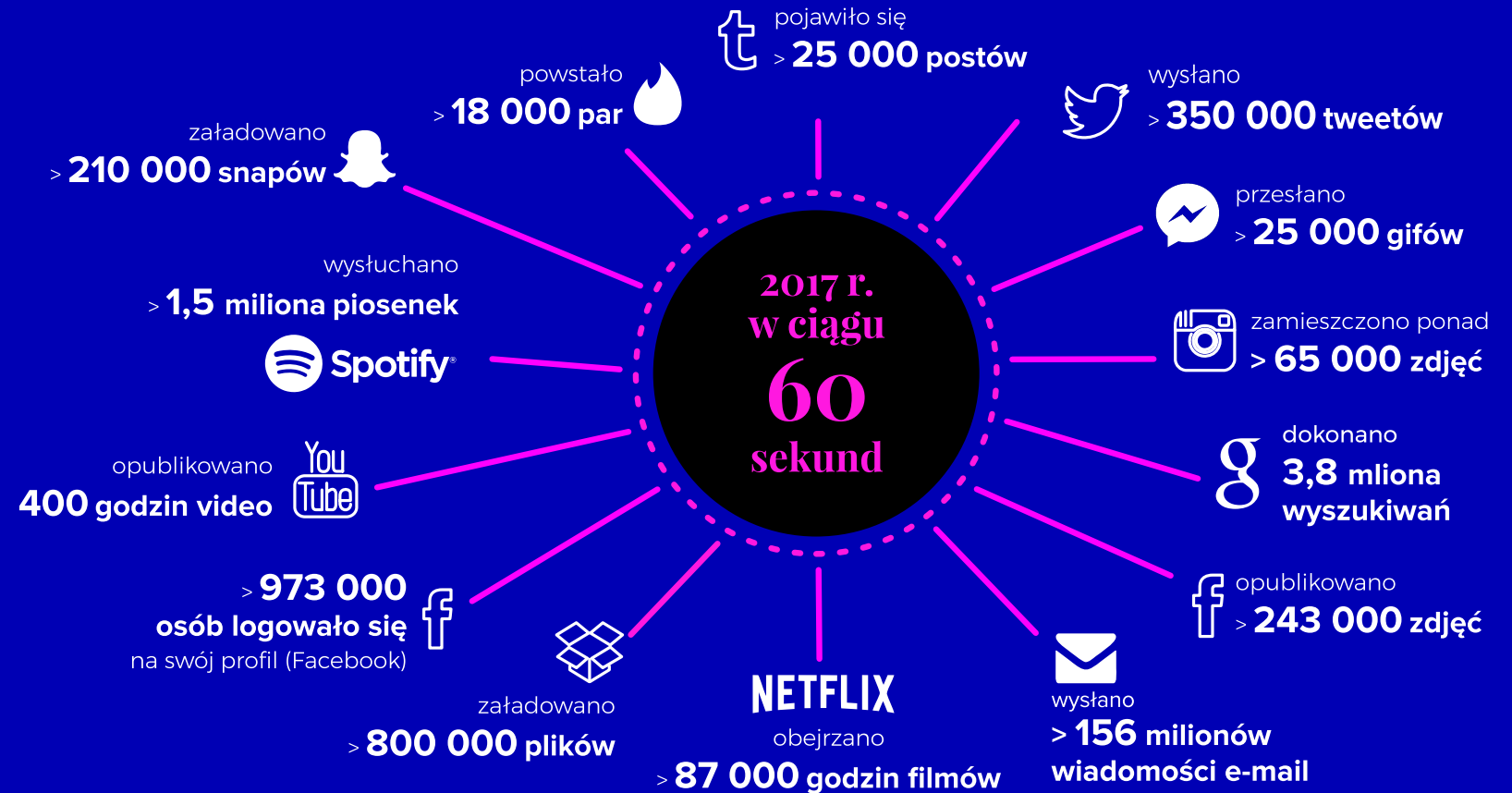
HR DIRECTOR
GRUPA ŻYWIEC S.A.

Żyjemy bez wątpienia w czasie rewolucji cyfrowej, która przyspiesza na naszych oczach każdego dnia. Trendy technologiczne, takie jak mobilność, big data, chmura obliczeniowa czy Internet, zmieniają nieodwracalnie naszą pracę i życie prywatne. A przed nami przecież jeszcze więcej automatyki, robotyki i wykorzystania sztucznej inteligencji. To wszystko pokazuje, jak inaczej musimy funkcjonować, ciągle się uczyć i korzystać z nowych rozwiązań w umiejętny sposób. Większość z nas niestety zaczyna i kończy dzień ze smartfonem, co powoduje, że czujemy się cały czas online i mamy coraz mniej czasu na wyciszenie i zastanowienie, co jest najważniejsze.

W pracy bardzo często skaczemy między zadaniami, których jest coraz więcej oraz różnymi formami komunikacji - mailem, telefonem, sieciami społecznościowymi etc. Musimy zdawać sobie sprawę, iż dziś bezcenną umiejętnością jest wybieranie takich działań, które mają największy wpływ oraz skupienie się i koncentracja na ich dostarczeniu. Bycie tu i teraz, autentyczność i uważność są kluczowymi kompetencjami liderскими decydującymi o naszym wpływie na otoczenie i inne osoby. To pozwala nam realizować najważniejsze zadania, a nie ciągle „rozpraszać energię”. Wybierajmy priorytety, szukajmy czasu na koncentrację, odnowę i skuteczność w działaniu, korzystając z nowych technologii jako wartości dodanej, a nie tylko konieczności.

MENTAL MASTER

Czy wiesz,
co dzieje się
każdej minuty
w Internecie?



Źródło: <https://www.statista.com/chart/13157/what-happens-in-the-digitalized-world-in-one-minute-in-2017/>, <https://socialpress.pl/2018/05/czy-wiesz-co-dzieje-sie-w-ciagu-minuty-w-social-media/>

Komentarz



MAREK HYLA

SENIOR LEARNING PRINCIPAL
W ACCENTURE CAPABILITY NETWORK
THINK TANK CENTER OF EXCELLENCE LEAD

Digitalizacja świata odciska piętno na sposobie i rytmie wykonywanej pracy. Sztuczna inteligencja, robotyzacja, Internet of Things, targetowanie w oparciu o maszynne dane sprawiają, że pracownik (człowiek) w interakcji ze zautomatyzowanymi procesami biznesowymi musi funkcjonować pod coraz większą presją.

Aby w komunikacji mailowej człowiek mógł nadążyć za tempem pracy automatów, dobrym pomysłem wydaje się... stosowanie innych automatów. Te bowiem pomóc mogą pracownikom w reakcji na impulsy inicjowane przez świat cyfrowy.

Warto, aby pracownicy i managerowie dużych firm korzystali z rozwiązań, które już funkcjonują w środowiskach pracy. W Accenture na szczególną uwagę zasługują dwa zautomatyzowane mechanizmy ograniczające liczbę maili. Są nimi:

- naprawdę skuteczne filtrowanie spamu – mechanizm ten do minimum ogranicza liczbę maili niezwiązanych z obowiązkami służbowymi;
- Bulk E-mail Digest, czyli mechanizm kwarantanny dla maili o charakterze biznesowym, ale nie krytycznym dla bieżących obowiązków. Dzięki niemu zamiast dziesięciu lub kilkunastu maili, które zwykle przychodzą nam na skrzynkę, otrzymujemy jeden ze zagregowaną listą. Do decyzji pracownika należy, które z nich chce „uwolnić z kwarantanny” i przeczytać, a które spokojnie zignorować.

Mechanizmy te pozwalają na ograniczanie dystraktorów związanych z komunikacją mailową, która w dzisiejszych czasach inicjowana jest coraz częściej przez niestrudzone, pracujące szybciej boty. Nasza umiejętność skupienia i utrzymania uwagi może sobie z takim naporem bodźców nie poradzić. A to właśnie one wydają się być niezwykle ważnymi kompetencjami w świecie nowych technologii.

Warto również uzmysłowić sobie, że właśnie wdrożone regulacje RODO udostępniają nam dość mocny oręż w walce ze spamem. Korzystajmy z naszych praw, aby ograniczyć liczbę dystraktorów, poprzez wypowiedzenie zgody na przesyłanie maili przez podmioty, których usługami nie jesteśmy już zainteresowani.

MENTAL MASTER

PRIORYTETY

Jak wygląda
sytuacja
w badanej
grupie?

27,2%

ANKIETOWANYCH NIE USTALA
CODZIENNE PRIORYTETÓW
W PRACY NA DANY DZIEŃ

30,1%

RESPONDENTÓW MA POCZUCIE,
ŻE NIE PANUJE NAD LICZBĄ ZADAŃ,
JAKIE MA DO WYKONANIA
W PRACY

22,7%

BADANYCH W CIĄGU
DNIA NIE TRZYMA SIĘ SWOICH
PRIORYTETÓW

Pierwszym ważnym elementem mającym znaczący wpływ na efektywność w pracy jest ustalanie priorytetów na dany dzień. W badanej grupie postępuje w ten sposób 61,2% badanych (częściej priorytety ustalają przedstawiciele kadry zarządzającej – 71,4% - niż pracownicy – 57,3%). Większość ankieterów (61,1%) przyznała również, że w ciągu dnia trzyma się swoich priorytetów - odmiennego zdania był częściej niż co piąty (badany 22,7%). Ponad połowa pracowników (55,8%) oceniła, że panuje nad liczbą zadań, jakie ma do wykonania w pracy. Niemal co trzeci (30,1%) przyznał jednak, że odczuwa chaos w tym zakresie.

MENTAL MASTER

KONCENTRACJA

Jak wygląda
sytuacja
w badanej
grupie?

27,3%

RESPONDENTÓW
NIE KONCENTRUJE 100%
UWAGI NA ROZMÓWCY

24,2%

BADANYCH NIE PAMIĘTA,
CO ROBIŁO POPRZEDNIEGO
DNIA W PRACY

18,3%

BADANYCH Z TRUDNOŚCIĄ
KONCENTRUJE UWAGĘ
NA WYKONANIU W DANYM
MOMENCIE ZADANIU

W świecie dystraktorów coraz bardziej cenioną kompetencją jest umiejętność koncentracji uwagi, bycia „tu i teraz” - ponad połowa ankietowanych (54,8%) uważa, że z łatwością utrzymuje uwagę na wykonywanym w danym momencie zadaniu. Kłopoty z koncentracją zgłosiło 18,3% ankietowanych. Co czwarty badany (24,2%) poinformował, że ma problem z przypomnieniem sobie, co robił poprzedniego dnia w pracy, co może świadczyć o dużym rozproszeniu uwagi, wysokim poziomie stresu, przeładowaniu obowiązkami czy też chronicznym zmęczeniu (brak problemów z przypomnieniem sobie poprzedniego dnia pracy zgłosiło 64,6% ankietowanych). Rozproszenie uwagi jest widoczne również podczas kontaktów z ludźmi – 27,3% ankietowanych ma trudności z utrzymaniem 100% uwagi na rozmówcy, ponieważ wykonuje jakieś czynności podczas konwersacji (100% koncentracji na rozmówcy zadeklarowało jedynie 55% badanych).

Komentarz



”

MAŁGORZATA CZERNECKA

PSYCHOLOG, EKSPERT DO SPRAW EFEKTYWNOŚCI,
PREZES ZARZĄDU HUMAN POWER

Nie podlega dyskusji, że na efektywność pracowników ma wpływ długa lista czynników. Na poziomie organizacji otwierają ją m.in. spójna i klarowna strategia działania, precyzyjnie określone cele i priorytety, sprawna komunikacja wewnętrzna czy dobrze poukładane procesy. Na poziomie jednostki ważne są takie elementy jak zaangażowanie, motywacja, posiadana wiedza, umiejętności oraz doświadczenie. Lista ta jednak nie jest wyczerpująca. Aby specjalista czy manager mógł w pełni wykorzystać swój potencjał czy posiadane talenty, powinien umieć zarządzać swoją energią do działania – na poziomie fizycznym, emocjonalnym, mentalnym i duchowym.

Zarządzanie sobą wymaga z pewnością jednej, kluczowej kompetencji – uważności. Bez niej nie jesteśmy w stanie świadomie decydować, gdzie kierujemy swoją uwagę. A gdzie podąża nasza uwaga, tam podąża nasza cała energia.

Komentarz



”

NIKOLAY KIROV

DYREKTOR KOZMINSKI MBA
KOZMINSKI EXECUTIVE BUSINESS SCHOOL,
AKADEMIA LEONA KOŹMIŃSKIEGO

W Polsce większość managerów ma niską produktywność, z której nawet nie zdają sobie sprawy. Zarządzanie własną energią to temat raczkujący w świadomości menedżerów. A to, jak zarządzamy nią, wpływa na to, jak myślimy i na to, jaka jest jakość podejmowanych decyzji biznesowych. Do tego dochodzi fakt, że menedżerowie są „przebudzcowani” - są podłączeni online 24h na dobę.

Dzisiaj jesteśmy bardzo rozproszeni, a cała sztuka polega na tym, by móc się skupić i dostarczyć oczekiwane rezultaty i wyniki. Żyjemy jednak w takim napięciu, że nie wiemy, które zadanie jest ważne i sensowne, więc robimy wszystko naraz. Samo bieganie z zaangażowaniem nie daje niestety rezultatów. Dwa lata temu napisałem artykuł o wynikach w pracy, gdy działamy jak „megazaangażowane beztalencia”.

Radząc liderom dzisiejszych organizacji, często zwracam uwagę na dwa aspekty. Aby zwiększyć produktywność, nie muszą robić tak dużo. Ważne, aby zorganizowali narzędzia, zasoby i procedury swoim zespołom i dostarczyli menedżerom odpowiednie narzędzia organizacji pracy własnej i zarządzania swoją energią. Zmiany, które oni wtedy obserwują, zarówno u siebie, jak i w firmie, są spektakularne.

MENTAL MASTER

NAKARM SWÓJ MÓZG!

Kilka słów o produktach
pozytywnie wpływających
na pracę mózgu

Ryby

Ryby morskie, a szczególnie ryby zimnowodnych (makrela, śledź, łosoś, tuńczyk), zawierają korzystne dla mózgu kwasy omega 3 oraz omega 6.

Rekomenduje się, aby osoby dorosłe jadły rybę 2 razy w tygodniu.



Gorzka czekolada

Ciemna czekolada o zawartości kakao minimum 70% (dwie kostki dziennie) działa antydepresyjnie, obniża ciśnienie krwi, poprawia wydolność serca, zapobiega miażdżycy oraz polepsza zdolności matematyczne. Ciemna czekolada likwiduje też uczucie zmęczenia fizycznego i umysłowego.



Nasiona dyni

Garść nasion dyni dziennie zapewnia zalecaną dawkę cynku, który jest istotny dla wzmocnienia pamięci i szybkości myślenia. Badania pokazują również, że spożywanie nasion dyni oraz orzechów może zapobiegać spadkowi zdolności poznawczych, zwłaszcza u osób w starszym wieku.



Awokado

Awokado jest cenione ze względu na dużą zawartość tyrozyny, aminokwasu pełniącego istotną rolę w tworzeniu neuroprzekaźników, dlatego wpływa korzystnie na pracę mózgu oraz procesy myślowe. Uważa się, że ten owoc pomaga zapobiegać chorobie Alzheimera oraz zmniejsza ryzyko udaru.



Borówka amerykańska

Uważa się, że owoce borówki amerykańskiej naturalnie dopingują mózg, bo mają właściwości przeciwutleniające i przeciwzapalne, spowalniają procesy starzenia się komórek nerwowych. Uważane są nie tylko za skuteczną broń w walce z chorobami mózgu, ale także z nowotworami i chorobami serca. Badania pokazują, że u ludzi starszych pod wpływem spożycia borówek można obserwować poprawę funkcjonowania pamięci krótkotrwałej i długotrwałej (efekty są widoczne po kilkunastu tygodniach).



NEUROPRZEKAŹNIKI

Wielka czwórka,
która wspiera zarządzanie
własną energią

Ludzki mózg to około 86 miliardów komórek, które „kontaktują się” między sobą za pomocą substancji chemicznych zwanych neuroprzekaznikami. Działają one regulująco na nasz nastrój, apetyt, poziom energii czy libido. Wpływają również na zdolność koncentracji, uczenia się, zapamiętywania i radzenia sobie ze stresem. Niestety przewlekły stres, nieodpowiednia dieta, leki czy toksyny środowiskowe mogą zaburzyć ich produkcję. Poniżej prezentujemy „Wielką Czwórkę” neuroprzekazników, objawy ich niedoborów oraz naturalne sposoby na ich zwiększenie.

1. SEROTONINA

CZĄSTECZKA SZCZĘŚCIA

Serotonina jest istotna dla odczuwania szczęścia i pozytywnego nastroju. Niski jej poziom objawia się coraz częściej diagnozowanymi stanami depresyjnymi, niepokojem, niepohamowanym apetytem - szczególnie na węglowodany czy zwiększoną czujnością. Jak zwiększyć poziom serotoniny bez leków? Jej prekursorem jest tryptofan - aminokwas zawarty m.in. w produktach białkowych, takich jak ryby, mięso, nabiał czy jajka. Sporo tryptofanu zawierają również banany. Częsteczką tą, aby trafić do mózgu, potrzebuje wsparcia węglowodanów, np. w postaci owoców jedzonych jako przekąska między posiłkami. Oprócz diety produkcję serotoniny regulują codzienne ćwiczenia, ekspozycja na słońce oraz wystarczająca ilość snu.

2. ACETYLOCHOLINA

CZĄSTECZKA MĄDROŚCI

Acetylocholina to neuroprzekaźnik niezbędny do uczenia się i zapamiętywania. Jej niski poziom charakteryzuje m.in. pacjentów z chorobą Alzheimera. Przy niedoborze tej substancji w mózgu może występować ochota na tłuste jedzenie, gdyż acetylocholina powstaje z cholinej obecnej w tłuszczu ryb, mięsa, drobiu oraz tłuszczu mlecznym. Jej najlepszym źródłem są jaja. Zielona herbata również działa korzystnie, gdyż spowalnia rozkład acetylocholinej.

3. DOPAMINA

CZĄSTECZKA SKUTECZNOŚCI

Dopamina to nasza „cząsteczka wysokiej motywacji”, która warunkuje naszą chęć do działania oraz stanowczość niezbędną do osiągnięcia celu. Dodatkowo odpowiedzialna jest za system nagrody i odczuwanie przyjemności. Z niskim poziomem dopaminy może być związana apatia czy brak energii i motywacji. Jak ją zdrowo podnieść? Głównym budulcem dopaminy jest aminokwas tyrozyna obecny m.in. w awokado, zielonych warzywach liściastych, jabłkach, burakach, płatkach owsianych czy orzechach. Wspomagająco działają również ćwiczenia i medytacja. Warto pamiętać, że dopamina jest uwalniana w momencie, kiedy osiągniemy cel. Warto więc rozbić swoje plany długoterminowe na mniejsze cele i priorytety.

4. GABA

CZĄSTECZKA RELAKSU I ODNOWY

GABA, czyli kwas gamma-aminomasłowy, to neuroprzekaźnik relaksujący, działający hamująco na pobudzony układ nerwowy. Jeżeli go brakuje, umysł ciągle działa w trybie „on”. Osoba z typowymi objawami niskiego GABA jest przestymulowana, zestresowana i przytłoczona, może mieć napady lękowe, kołatanie serca, zimne dłonie czy duszności. Korzystnie na poziom tego neuroprzekaźnika działają takie produkty jak: banany, brokuły, brązowy ryż, owoce cytrusowe, soczewica, szpinak, kasze i inne produkty pełnoziarniste. Zalecane są również produkty fermentowane (jogurt, kefir, kiszonki, miso, kimchi) oraz bakterie probiotyczne *Lactobacillus rhamnosus*. Dobrym sposobem na zwiększenie GABA są również ćwiczenia, a szczególnie joga. Jedno z badań wykazało, że jednogodzinna sesja zwiększyła poziom tego neuroprzekaźnika aż o 27%!

Komentarz



”

BARTOSZ KRUDYSZCO-FOUNDER
DAILYFRUITS

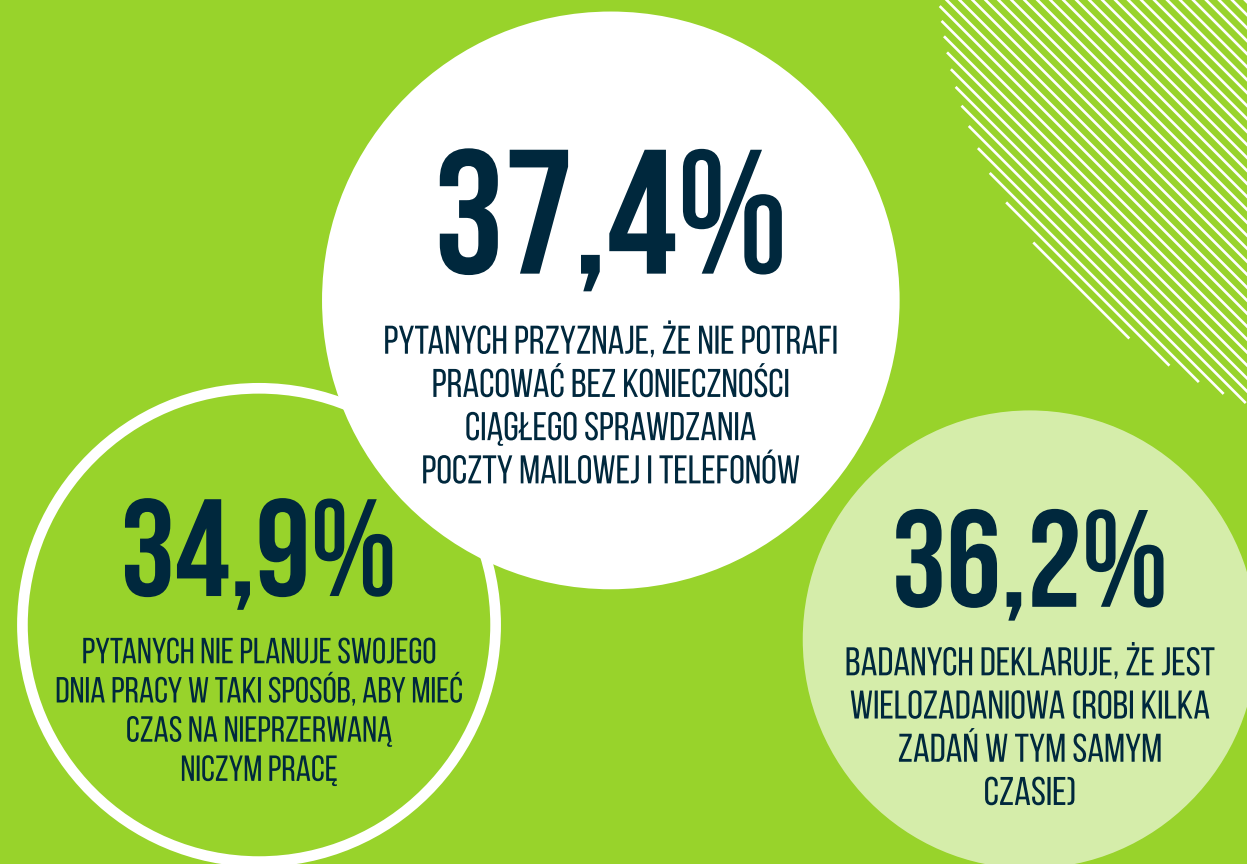
Czy w naszych miejscach pracy nastawionych na multitasking, w kulturze wielozadaniowości i atmosferze ciągłych deadline'ów jest miejsce na zachowanie odpowiedniego poziomu energii, szczególnie tej mentalnej? W XXI wieku coraz większa odpowiedzialność w tym zakresie spoczywa na pracodawcy, ponieważ obecnie w pracy spędzamy większość naszego czasu. Coraz więcej pracowników oczekuje od pracodawców zaangażowania w zapewnienie nie tylko odpowiedniego otoczenia pracy, ale pójścia o krok dalej: stworzenia warunków do rozwoju zdrowych nawyków, np. propagowania zdrowego odżywiania czy sportu. To właśnie m.in. te czynniki wpływają na zadowolenie i samopoczucie pracownika w miejscu pracy, czego wynikiem jest utrzymanie właściwego poziomu jego kondycji mentalnej.

Polscy pracodawcy są już coraz bardziej świadomi, że dbanie o zdrowie pracownika w miejscu pracy – to fizyczne, jak i psychiczne – ma wpływ na jego codzienne funkcjonowanie. Ze statystyk Dailyfruits wynika, że jest to trend wzrostowy. Liczba pracodawców, którzy regularnie – co tydzień lub kilka razy w tygodniu – dostarczają owoce swoim pracownikom i dbają o ich zdrowie, wzrosła w pierwszym kwartale 2018 roku o 40% w porównaniu do analogicznego okresu w 2017. Firmy poszły o krok dalej – oprócz regularnych dostaw owoców i warzyw, typu „owocowe środy”, często organizują prozdrowotne akcje edukacyjne w firmach: dni zdrowia, konsultacje dietetyczne związane z dietą i zdrowym odżywianiem. Wspierają inicjatywy sportowe czy organizują pikniki rodzinne, gdzie propagują zdrowe odżywianie i uprawianie sportu. Polscy pracodawcy już dostrzegli, że zapewnienie pracownikowi warunków do dbania o siebie w miejscu pracy i budowanie zdrowych nawyków jest istotne. To inwestycja, która pozwala na zachowanie właściwej higieny umysłu i kondycji mentalnej w miejscu pracy, przekładającej się w rezultacie na efektywność pracownika.

MENTAL MASTER

DYSTRAKTORY

Jak wygląda sytuacja w badanej grupie?



Ważnym elementem efektywnej pracy umysłowej jest planowanie jej w taki sposób, aby mieć możliwość wykonania obowiązków bez konieczności odrywania się od nich. Ten aspekt organizacji czasu pracy bierze pod uwagę 42,3% ankietowanych. Częściej niż co trzeci badany (34,9%) stwierdził jednak, że planując swoje zadania, nie uwzględnia tej zmiennej.

Kolejną kwestią zwiększającą produktywność jest skupienie się na jednym zadaniu, zanim przejdzie się do kolejnego. Połowa pytaných (50,2%) oceniła, że w pracy stara się robić jedno zadanie w jednym czasie. Nieco częściej niż co trzeci badany przyznał się do wielozadaniowości (36,2%). Podobny odsetek (37,4%) ocenił, że nie potrafi pracować bez konieczności ciągłego sprawdzania poczty mailowej i telefonów. Co trzeci pracownik pozostaje zatem w ciągłym kontakcie ze światem, nawet w trakcie wykonywania innych zadań. Umiejętność odcięcia się od dystraktorów typu poczta mailowa, telefon zgłosiło jedynie 51,8% badanych.

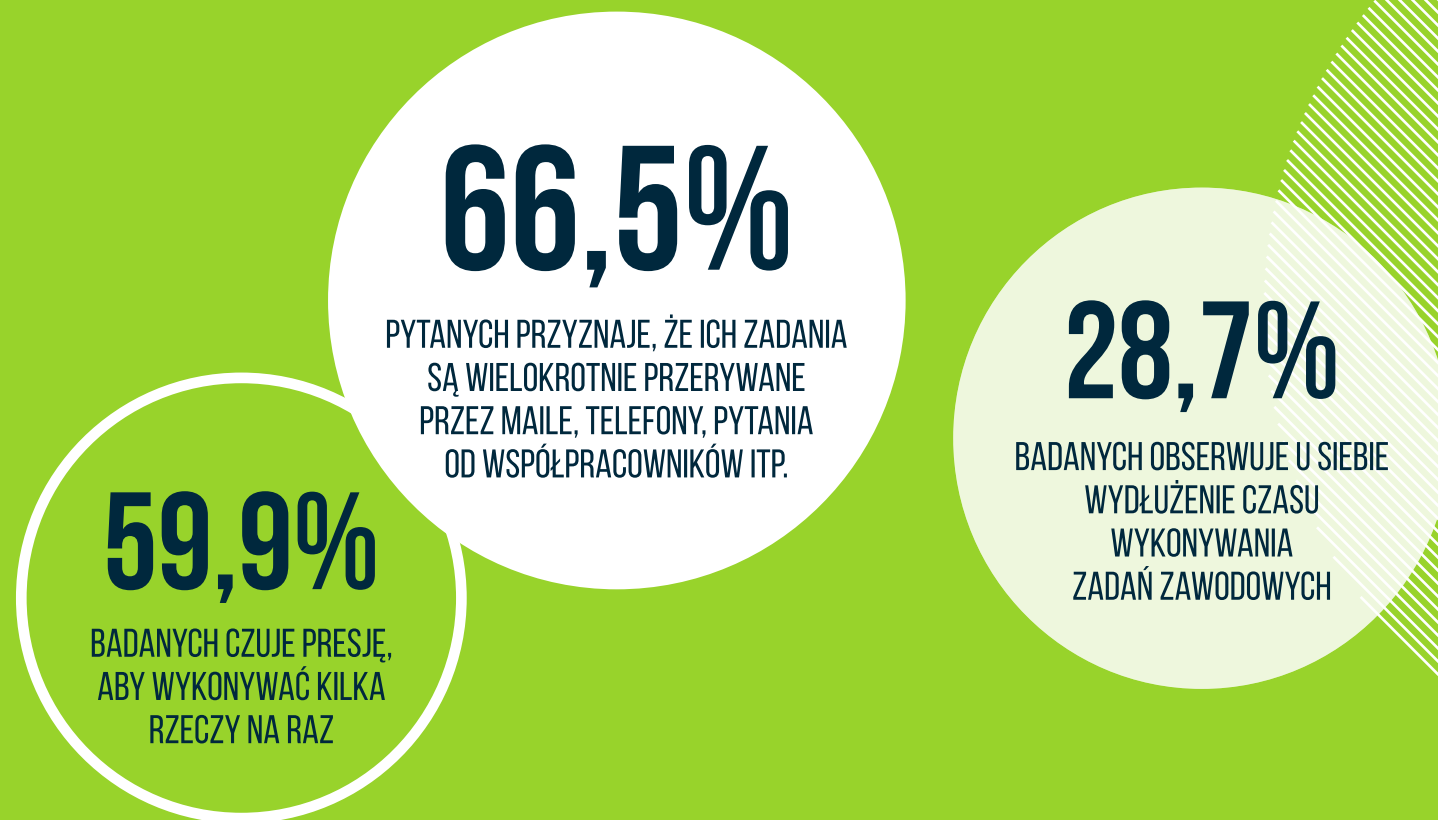
CZY MASZ FOMO?

FoMO (z ang. fear of missing out) – pojęcie, które powstało ponad dekadę temu na określenie lęku przed tym, że ominie nas coś ważnego, istotnego, np. wiadomości, wydarzenia, w których możemy wziąć udział, okazje itp. FoMO wiąże się z nieustannym przymusem sprawdzania poczty, powiadomień, wchodzenia na portale społecznościowe, portale informacyjne, zakupowe.

MENTAL MASTER

NIEPRZERYWANIE ZADAŃ

Jak wygląda
sytuacja
w badanej
grupie?



Większość ankietowanych (66,5%) wskazała, że ich zadania są wielokrotnie przerywane przez maile, telefony i pytania od współpracowników. Częściej przerywanie zadań doświadczają przedstawiciele kadry zarządzającej – 77,5% (pracownicy 62,3%). Komfort pracy w tym zakresie odczuwa zaledwie co piąty pytany (20,5%). Z przeprowadzonego badania wynika, że pracownicy mają przerywane zadania średnio 8 razy na godzinę, co oznacza, że są rozpraszeni niemal co 8 minut. Biorąc pod uwagę, że do pełnego skupienia uwagi ludzki mózg potrzebuje około 15 minut, to okaże się, że pracownicy są zazwyczaj w stanie „trwałej niepełnej uwagi”. W przypadku połowy osób zadania przerywane są średnio 4 razy na godzinę, a co dziesiąty badany ma przerywane zadania ponad 15 razy w ciągu 60 minut. Dodatkowo znaczny odsetek (59,9%) odczuwa presję, aby robić kilka rzeczy na raz (vs brak presji 27,8%). Przymus wykonywania wielu zadań jednocześnie charakteryzuje nieco częściej kadrę zarządzającą (68%) niż pracowników (56,9%). Blisko 1/3 badanych (28,7%) obserwuje u siebie wydłużenie czasu wykonywania zadań zawodowych.

Komentarz



KATARZYNA WOJNAR

PROGRAM MANAGER
BRAIN EMBASSY

Znakiem naszych czasów jest „stan stałej niepełnej uwagi”. Patrząc na wyniki badania, można dostrzec informację o braku bądź niepełnej refleksji na temat efektywności osobistej badanych osób. Większość pracowników oddała pracę, która wymaga skupienia, ma zadania wielokrotnie przerywane i odczuwa presję wykonywania kilku zadań w tym samym czasie. Jednocześnie deklarują planowanie czasu na pracę w skupieniu oraz trzymanie się codziennych priorytetów. Wyniki nasuwają refleksję, że kluczowe wydaje się tu m.in. środowisko pracy, które niestety nie pomaga pracownikom w utrzymywaniu wysokiej koncentracji uwagi.

Nasze doświadczenia w przestrzeni cocreatingowej Brain Embassy pokazują, że praca w skupieniu czy praca kreatywna wymagają odpowiedniego otoczenia. Ludzie uczą się w naszych przestrzeniach nowego stylu pracy, eksperymentują i sprawdzają, w jaki sposób lubią pracować, co sprzyja ich wysokiej koncentracji, które miejsca bardziej ich energetyzują. BE zostało zaprojektowane z szacunkiem dla różnorodności potrzeb wynikających z odmiennych typów wykonywanej pracy, co ma wpływ na jej efektywność. Ponad 66% członków społeczności Brain Embassy potwierdza, że stworzona przez nas przestrzeń pomaga im skupić się w pracy. Podobne wyniki otrzymaliśmy, pytając o wzrost efektywności i kreatywności.

Jak wiemy, design i organizacja przestrzeni kształtuje kulturę pracy, a kultura tworzy wartości. Coraz więcej korporacji jest zainteresowana innowacyjnym podejściem do pracy, m.in. promowanym przez nas konceptem Brain Embassy – zarówno przestrzeniami, jak i narzędziami kształtowania kultury opartej na zaufaniu, autentyczności, stawiającej potrzeby człowieka w centrum i rozwijającej kompetencje przyszłości. Analiza pokazuje, że na świecie ok. 22% dużych firm z listy Forbes 500 korzysta z przestrzeni coworkingowych. Wzrost tej liczby uznano za megatrend branży coworkingowej w najbliższych latach. Wyniki badania przedstawione w niniejszym raporcie wyjaśniają siłę tego zjawiska i potrzebę, której coraz częściej jesteśmy adresatem.

Komentarz



ANNA BORZESZKOWSKA

DYREKTOR HR,
CERTYFIKOWANY NAUCZYCIEL MINDFULNESS

Nasza zdolność do koncentracji maleje. “Rób! Rób!”, “Szybko! Szybko!”, “Dużo! Dużo!” – to choroby współczesności.

Multitasking, czyli wielozadaniowość, to mit. Prowadzi on do deficytu uwagi i uważności. Powoduje, że pracujemy dużo mniej efektywnie i poniżej swojego potencjału i zdolności.

Praca na automatycznym pilocie i automatyczne reakcje nie sprzyjają naszej kreatywności. Kiedy działamy w stresie i pod presją czasu, trudno jest generować nowe pomysły. Jednym z głównych wyzwań we współcześnie szybkim świecie nie jest to, że myślimy za mało. Jest zupełnie odwrotnie - wiele osób nie jest w stanie przestać myśleć, nieustannie myśli, często o problemach, przez co nie daje przestrzeni swojemu umysłowi na kreatywność. Zazwyczaj koncentrujemy się i wybieramy znane rozwiązania, które przyniosły nam już sukces wcześniej, tzw. sprawdzone metody. Podążamy za naszymi utartymi algorytmami myślenia. Podążamy za tym samym, powtarzamy to samo. To jednak nie wspiera generowania nowych pomysłów.

Nasza uwaga bezpośrednio wpływa na wyniki naszej pracy. Aby skutecznie realizować zadania i cele, a tym samym osiągać wyniki, należy umieć oddzielać to, ku czemu lub komu będziemy kierować naszą uwagę, a ku czemu nie. W praktyce często okazuje się, że zarządzanie uwagą bywa trudne. Nasz umysł ma naturalną tendencję do „wędrowania”.

Na szczęście można trenować swój umysł, aby w zupełnie inny sposób odpowiadał na codzienne wyzwania. Możemy trenować swoją uważność. Jest bardzo wiele ćwiczeń, które nam to umożliwiają, poprawiają świadomość, wyostrzają koncentrację.

**ŚREDNIO BLISKO
8 RAZY
W CIĄGU GODZINY
PRACOWNICY MAJĄ PRZERYWANE ZADANIA**

A TY?

ILE RAZY W CIĄGU GODZINY DOŚWIADCZASZ ROZPROSZENIA UWAGI?

POLICZ, ILE TWOJA FIRMA TRACI NA KULTURZE ROZPROSZENIA
(CIĄGŁYM PRZERYWANIU ZADAŃ, WIELOZADANIOWOŚCI)

$$\begin{aligned} &\textbf{LICZBA PRACOWNIKÓW W ZESPOLE} \\ &\textbf{X ŚREDNIA LICZBA ROZPROSZEŃ W CIĄGU DNIA PRACY} \\ &\textbf{X 10 MINUT} \\ &\textbf{X ŚREDNIA STAWKA ZA GODZINĘ PRACY} \\ &\textbf{=} \\ &\textbf{KOSZT ROZPROSZEŃ} \end{aligned}$$

Komentarz



”

MAŁGORZATA CZERNECKA

PSYCHOLOG, EKSPERT DO SPRAW EFEKTYWNOŚCI,
PREZES ZARZĄDU HUMAN POWER

Koszty obecnego stylu pracy, opartego na ciągłej mobilizacji, konieczności obsługiwanie ogromnej liczby danych i informacji oraz presji wielozadaniowości, są bardzo wysokie. Prawie połowa badanych (46%) obserwuje u siebie pogorszenie zapamiętywania informacji, a 1/3 wydłużenie czasu wykonywania zadań. Ten sam procent badanych ma świadomość, że nie pracuje w pełni efektywnie i działa automatycznie, nie uświadamiając sobie, co w danym momencie robi. Badania pokazują, że będąc w stanie trwałej niepełnej uwagi, nie jesteśmy w stanie pracować efektywnie. W dobie ciągłych zmian, ogromnej liczby bodźców, presji czasu i bezlitośnie rosnących oczekiwań niepokojące jest również to, że - niestety - nie mamy też wiedzy, jaki styl pracy jest najbardziej dla nas optymalny. Sabotujemy samych siebie, osiągając czy realizując tylko ułamek tego, co bylibyśmy w stanie zrealizować, gdybyśmy pracowali co prawda intensywnie, ale mądrze, w zgodzie z własnym, biologicznym rytmem.

MENTAL MASTER

KONSEKWENCJE 01

Jak wygląda
sytuacja
w badanej
grupie?

56,1%

PYTANYCH OBSERWUJE U SIEBIE,
ŻE UNIKA LUB OCIĄGA SIĘ
Z ROZPOCZĘCIEM ZADAŃ
WYMAGAJĄCYCH SKUPIENIA

46,4%

ANKIETOWANYCH OBSERWUJE
U SIEBIE POGORSZENIE ZAPAMIĘTYWANIE
NP. INFORMACJI, TERMINÓW,
ZADAŃ DO WYKONANIA

46,8%

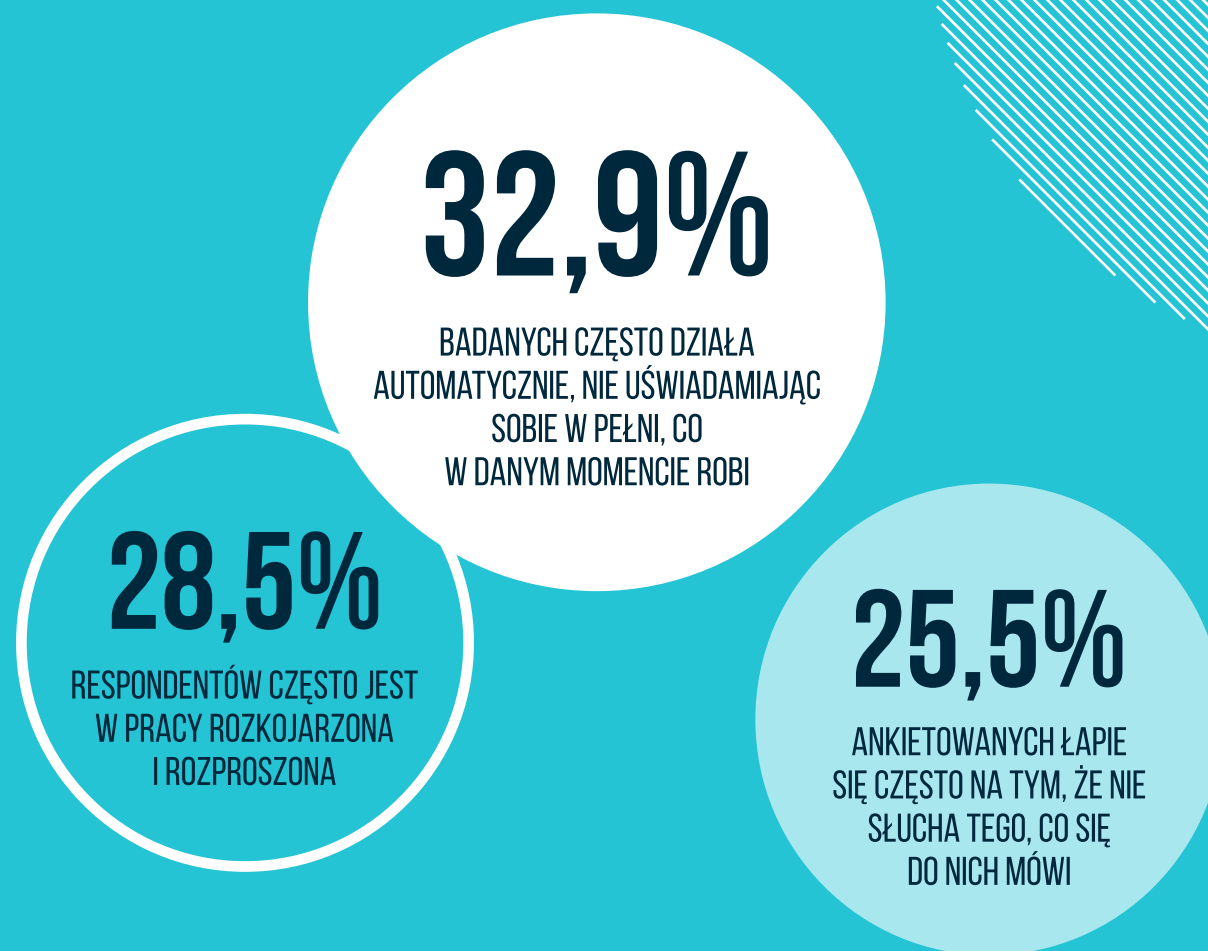
PYTANYCH NIE MA
CZASU, ABY MYŚLEĆ
KONCEPCYJNIE

Praca w środowisku sprzyjającym rozproszeniu może przekładać się na trudności z pamięcią, związane np. z pogorszeniem zapamiętywania informacji, terminów czy zadań do wykonania. Problemy w tym obszarze zaobserwowała blisko połowa badanych (46,4%). Brak problemów z pamięcią był udziałem 39,8% ankietowanych. Ponad połowa pracowników (56,1%) zauważa, że ociąga się z wykonaniem zadań wymagających skupienia, takich jak nauka, napisanie czegoś czy przeczytanie dłuższego tekstu, etc. (trudności nie zgłosiło 31,1% pytanych). Przeciężenie obowiązkami i nieodpowiednia organizacja czasu pracy powoduje, że blisko połowa biorących udział w badaniu (46,8%) przyznała, że nie ma czasu w pracy, aby myśleć koncepcyjnie. Jest to niebezpieczne zjawisko, negatywnie wpływające nie tylko na efektywność organizacji, ale również innowacyjność. Czas na kreowanie nowych pomysłów i rozwiązywanie problemów miał zaledwie co trzeci (34,4%) pracownik biorący udział w badaniu.

MENTAL MASTER

KONSEKWENCJE 02

Jak wygląda
sytuacja
w badanej
grupie?



NIEUSTANNE PRZEŁĄCZANIE SIĘ MIĘDZY ZADANIAMI KOSZTUJE NAS WIELE ENERGII, A REZULTATY SĄ MIERNE:

Linda Stone określiła, że obecnie jesteśmy w stanie „trwałej niepełnej uwagi”. Robienie dwóch rzeczy naraz powoduje, że mniej zapamiętujemy, mamy trudność z osiągnięciem koncentracji, doświadczamy przytłaczającego natłoku myśli oraz braku czasu na refleksję.

Co trzeci pytany (32,9%) zauważył, że często działa automatycznie, nie uświadamiając sobie w pełni, co w danym momencie robi. Podobny odsetek (28,5%) ocenił, że często w pracy jest rozkojarzony i rozproszony, a co czwarty zaobserwował, że często nie słucha tego, co się do niego mówi (25,5%). Brak problemów w wyżej wymienionych kwestiach zgłosiło odpowiednio 49,3%, 49,5% i 56,9% badanych.

Komentarz



”

MAGDALENA WARZYBOK

DYREKTOR PRAKTYKI TALENT AON W POLSCE

Tylko 44,6% badanych uważa, że w pracy ma czas, aby myśleć koncepcyjnie, czyli np. tworzyć nowe pomysły lub rozwiązywać problemy. Przy obecnej presji na innowacyjność i wciąż przyspieszającym tempie wprowadzania nowych produktów i usług na rynek są to dość zatrważające dane. Kładąc nacisk na innowacyjność, warto przemyśleć, czy w miejsce tworzenia dodatkowych inicjatyw nie wprowadzić dedykowanego czasu dla pracowników na pogłębianie ich pasji czy wewnętrzne projekty. Z takiego rozwiązania korzystają jedne z najbardziej innowacyjnych organizacji na świecie, takie jak np. 3M lub Google. Jak mówi stare przysłowie Zen: „Jeśli nie masz czasu na 5 minut refleksji dziennie, oznacza to, że potrzebujesz godziny”.

11 *(bardzo dobrych)* powodów, aby skończyć z wielozadaniowością

1

WIELOZADANIOWOŚĆ MOŻE USZKODZIĆ MÓZG

Badania nad mózgami chronicznych wielozadaniowców pokazują, że mózg pod wpływem wykonywania wielu czynności naraz ulega przemianie – zmniejsza się szara masa, szczególnie w obszarach związanych z kontrolą poznawczą oraz regulacją motywacji i emocji. Podczas wykonywania wielu czynności dochodzi do skumulowanego wydzielania kortyzolu, który wydziela się w większej ilości, gdy trzeba dzielić uwagę.

2

WIELOZADANIOWOŚĆ PROWADZI DO PROBLEMÓW Z PAMIĘCIĄ

Multizadaniowcy mają kłopoty zarówno z pamięcią roboczą, która wiąże się ze zdolnością do przechowywania istotnych informacji podczas pracy nad zadaniem, jak i z pamięcią długoterminową, która oznacza zdolność do przechowywania i przywoływania informacji. Wykonywanie kilku czynności naraz powoduje szybsze zużywanie energii mentalnej, mózg szybciej się męczy, występują problemy z uczeniem się.

3

WIELOZADANIOWOŚĆ MOŻE ZASZKODZIĆ TWOJEMU ZWIĄZKOWI

Coraz częściej smartfony są pełnoprawnymi uczestnikami rozmów i głównym źródłem rozpraszania. Ich używanie podczas kontaktów z partnerami powoduje, że spada satysfakcja w związku.

4

WIELOZADANIOWOŚĆ JEST PRZYCYNĄ WYPADKÓW I... ZŁAMAŃ

Co piąty nastolatek i co dziesiąty dorosły, który został potrącony przez samochód, przyznał, że w momencie wypadku używał smartfona. Osoby starsze wykonujące kilka czynności naraz częściej ulegają upadkom i złamaniom kości.

5

WIELOZADANIOWOŚĆ ZWIĘKSZA DEPRESJĘ I LĘK SPOŁECZNY

Osoby, które często wykonują wiele czynności naraz, częściej zgłaszają objawy depresji i lęku społecznego.

6

WIELOZADANIOWOŚĆ ZWIĘKSZA CHRONICZNY STRES

Wielozadaniowcy doświadczają częściej deprymującego stresu – badania pokazują, że mają szybsze tętno.

7

WIELOZADANIOWOŚĆ POWODUJE, ŻE ZADANIA TRWAJĄ DŁUŻEJ

Szacuje się, że wykonywanie kilku czynności jednocześnie powoduje, że trwają one średnio o 40% dłużej.

8

WIELOZADANIOWOŚĆ SPRAWIA, ŻE JESTEŚ MNIEJ WYDAJNY I PRODUKTYWNY

Szacuje się, że na skutek spadku efektywności związanego z wielozadaniowością tracimy 28% typowego dnia pracy. Dodatkowo wielozadaniowcy podejmują mniej trafne decyzje i przeszacowują czas trwania danej czynności/zadania.

9

WIELOZADANIOWOŚĆ POWODUJE, ŻE ROBISZ WIĘCEJ BŁĘDÓW

Próbując skupić się na kilku rzeczach naraz, popełniamy więcej błędów. Umykają nam detale, nie jesteśmy w stanie dostrzec kwestii, które bez trudu zobaczylibyśmy, jeśli skupilibyśmy się na robieniu jednej rzeczy.

10

WIELOZADANIOWOŚĆ SPRAWIA, ŻE NIE KOŃCZYSZ ZADAŃ

Wielozadaniowcy częściej porzucają zadania, którymi się zajmują, nie doprowadzając ich do końca. Wykonywanie kilku rzeczy naraz wymaga od nas większej samodyscypliny i nakładu sił.

11

WIELOZADANIOWOŚĆ SPRAWIA, ŻE OBNIŻASZ POZIOM SWOJEJ INTELIGENCJI

Szacuje się, że wykonanie kilku czynności jednocześnie powoduje spadek inteligencji nawet o 15 punktów.

MENTAL MASTER

OCENA EFEKTYWNOŚCI

Jak wygląda
sytuacja
w badanej
grupie?

32,4%

ANKIETOWANYCH UWAŻA,
ŻE ICH OBECNY SPOSÓB DZIAŁANIA
WPŁYWA NEGATYWNIE NA ICH
EFEKTYWNOŚĆ W PRACY

71,5%

NA TYLE ŚREDNIO BADANI OCENILI
SWÓJ POZIOM EFEKTYWNOŚCI
W PRACY

Ostatnie pytania w obszarze umysł w naszym badaniu dotyczyły oceny efektywności w pracy. 1/3 badanych uważała, że ich obecny sposób działania wpływa negatywnie na ich efektywność w pracy. Ankietowani zostali także poproszeni o samoocenę swojego obecnego poziomu efektywności. Ocena była wyrażana na skali 0-100. Łączna efektywność była oceniana średnio na poziomie 71,5% i ankietowani są umiarkowanie zróżnicowani pod tym względem. Na nie więcej niż połowę swoich możliwości pracuje 14% respondentów, na nie więcej niż 40% pracuje 6,5% badanych, zaś na nie więcej niż 20% swojej efektywności pracuje 2,2% badanych. Analizy pokazały, że im większa częstotliwość przerywania zadań w ciągu godziny, tym niższa jest efektywność pracowników ($\rho = -0,337$, $p < 0,001^*$).

Komentarz



”

MAGDALENA WARZYBOK

DYREKTOR PRAKTYKI TALENT AON W POLSCE

Jak pokazują wyniki badania „Praca, moc, energia”, co trzeci badany uważa, że obecny sposób działania wpływa negatywnie na jego jakość pracy, a kolejne 26% nie jest przekonane, że pracuje efektywnie. Tymczasem w badaniach prowadzonych przez Aon, zarówno globalnie, jak i w Polsce, bardzo wyraźnie widać, że dla budowania angażującego środowiska pracy wzrasta znaczenie efektywności procesów funkcjonujących w organizacjach. Wraz z coraz większym udziałem pokolenia millenialsów na rynku pracy znaczenie tego czynnika będzie się jeszcze zwiększać. Młodzi ludzie nie tylko nie chcą pracować bez sensu, ale także głośno o tym mówią i nie wahają się zmienić pracy, na taką, która ułatwi im wykonywanie bieżących obowiązków i zostawi większą przestrzeń na mądre pogodzenie pracy z życiem prywatnym. Tym samym wsparcie w edukacji pracowników, jak zwiększać ich osobistą efektywność oraz mądre poukładanie funkcjonowania firmy staje się priorytetem nie tylko zwiększającym rentowność działania organizacji, ale niezbędnym elementem budowania przewagi konkurencyjnej na bardzo trudnym rynku pracy.

MENTAL MASTER

SEN POWYŻEJ 6 GODZIN

Co robić, żeby być MENTAL MASTER?

Czyli kilka słów o tym, jaki wpływ na energię mentalną ma sen, odżywianie oraz aktywność fizyczna.

50,0%

ANKIETOWANYCH ŚPI KRÓCEJ
NIŻ 7 GODZIN NA DOBĘ

21,8%

BADANYCH POINFORMOWAŁA,
ŻE ŚPI KRÓCEJ
NIŻ 6 GODZIN NA DOBĘ

6,5

TYLE WYNOŚI ŚREDNIA GODZIN
PRZESYPIANYCH PRZEZ
BADANYCH

A tymczasem

Osoby, które śpią 7-8 godzin na dobę, mają lepszą pamięć, koncentrację uwagi, szybciej przetwarzają informacje, popełniają mniej błędów, są bardziej odporne na stres i rzadziej zapadają na infekcje.

MENTAL MASTER

AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA

33

60,4%

BADANYCH CODZIENNIE
POKONUJE MNIEJ
NIŻ 3-4 KM, CHODZĄC,
SPACERUJĄC

36,8%

ANKIETOWANYCH OSTATNI RAZ
ĆWICZYŁO PRZEZ MINIMUM
30 MINUT PONAD TRZY
MIESIĄCE TEMU

63,6%

PYTANYCH NIE ĆWICZY
REGULARNIE
MINIMUM 3 RAZY
W TYGODNIU

Regularna aktywność
fizyczna zwiększa łatwość
przyswajania nowej
wiedzy i umiejętności
oraz zabezpiecza
układ nerwowy.

A tymczasem

MENTAL MASTER

ZBILANSOWANE POSIŁKI

34

27,9%

BADANYCH BARDZO CZĘSTO NIE
MA CZASU W PRACY NA ZJEDZENIE
POSIŁKU CZY SPOKOJNE
NAPICIE SIĘ WODY, HERBATY

63,6%

RESPONDENTÓW CODZIENNIE
JE MNIEJ NIŻ 0,5 KG
WARZYW (NIE WLICZAJĄC
W TO ZIEMNIAKÓW)
I OWOCÓW

56,3%

ANKIETOWANYCH MA PRZERWY
MIĘDZY POSIŁKAMI DŁUŻSZE
NIŻ 3 GODZINY

Istnieje ścisła
zależność między odżywianiem
a produktywnością pracowników.
Rezygnacja z jedzenia w trakcie
pracy obniża wydolność organizmu
i powoduje spadek jakości i liczby
realizowanych zadań. Regularne
posiłki podnoszą wydajność
pracowników aż o 20%.

A tymczasem

Komentarz



”

ROBERT MOREŃ

DYREKTOR DS. KOMUNIKACJI
BENEFIT SYSTEMS

Nie jest dobrze – przynajmniej, jeśli chodzi o aktywność fizyczną. Rośnie grupa osób, które nie ćwiczą. Żadnej aktywności w ciągu ostatnich 3 miesięcy nie wykonało aż 35% pracowników. To zaskakuje w sytuacji, kiedy z roku na rok rośnie liczba użytkowników kart MultiSport, znacząco ułatwiających aktywność i dających dostęp do tysięcy klubów oraz dziesiątek dyscyplin sportowych. Z pewnością problemem jest brak czasu i rosnąca presja na wykonywanie wielu zadań w krótkim czasie, co prowadzi do wysokiego poziomu frustracji. Aż 40% badanych ma poczucie, że traci czas i energię na rzeczy nieistotne. Najlepszym sposobem na to byłoby oczywiście ograniczenie biurokracji i zmiany w sposobie zarządzania w samych firmach. Na to – jako pracownicy – często nie mamy wpływu. Ale jest coś, na co wpływ mamy i co znacząco może poprawić komfort naszego funkcjonowania. To zwiększona aktywność fizyczna, która redukuje poziom stresu i powoduje wydzielanie endorfin, czyli hormonu szczęścia.

Komentarz



”

BEATA OSIECKA

CEO KINNARPS POLSKA,
HEAD OF CEE REGION

Warto zwrócić uwagę na rolę wyposażenia i organizacji środowiska pracy we wspomaganiu pracowników w lepszym planowaniu zadań oraz walce z rozproszeniem uwagi. Ponad połowa respondentów badania deklaruje, że ich obecny sposób działania nie sprzyja efektywności w pracy, co trzeci zaś nie uwzględnia przerw w swoim planie dnia.

Z doświadczeń Kinnarps wynika, że rozproszenie w pracy czy brak relaksu powodują nie tylko spadek efektywności, lecz także frustrację i gorsze samopoczucie, co w konsekwencji negatywnie przekłada się na wyniki, zarówno pojedynczych pracowników, jak i całej firmy.

Aby osiągnąć wysoką efektywność, pracownicy potrzebują odpowiednich warunków. Dobrze zorganizowane i różnorodne środowisko to takie, które daje możliwość koncentracji i wydajnej pracy oraz relaksu. Jeśli środowisko pracy nie stymuluje nas, nie możemy skupić się na swoich obowiązkach, a ponadto tracimy motywację do działania.

Tworzenie przestrzeni pracy z myślą o indywidualnych potrzebach jest dziś kluczowe, ponieważ to zmotywowani i skuteczni pracownicy decydują o konkurencyjności firmy.

Komentarz



JACEK KWIECIEN

CO-FOUNDER
DAILYFRUITS

Według schematu Lalonda największy wpływ na nasze zdrowie ma nasz styl życia. Brak dbałości o sferę mentalną pracowników przekłada się na ich problemy ze zdrowiem i zwiększeniem absencji. Niezdrowa dieta, stres, zbyt duże obciążenie obowiązkami w pracy, siedzący tryb życia sprawiają, że stan naszego zdrowia pogarsza się. Wszechobecne na każdym kroku niezdrowe jedzenie, przekąski naszpikowane konserwantami, barwnikami, cukrem i utwardzonym tłuszczem nie mają nic wspólnego ze zdrowym wartościowym posiłkiem. Nasze społeczeństwo żyje w dezinformacji. Organizacje, które zajmują się żywieniem, posiadają mniejsze budżety na promocję niż korporacje, które sprzedają nam chipsy, batony i hamburgery. Zdrowa żywność, czyli warzywa i owoce, często traktowane są tylko jako zbędny dodatek do żywienia - podczas gdy powinny być podstawą naszej diety. W 2016 roku Instytut Żywności i Żywienia opublikował nową piramidę żywieniową, według której owoce i warzywa powinniśmy spożywać 5 razy dziennie. Tak się jednak nie dzieje.

Dlatego coraz częściej o żywieniu i zmianach nawyków żywieniowych mówi się w kontekście pracy, którą wykonujemy? Łatwo zauważyć, że styl życia Polaków się zmienił. Coraz częściej większość posiłków spożywamy w pracy. Problem jednak w tym, że brak nam czasu na przygotowanie zdrowych posiłków. Dlatego ogromną rolę w kształtowaniu zdrowych postaw żywieniowych upatruje się w pracodawcach, którzy organizują środowisko pracy. To od nich zależy, czy w firmowej przestrzeni będzie stał automat z chipsami czy kosz z jabłkami. Wielu pracodawców zauważyło, że inicjatywy prozdrowotne przynoszą wiele korzyści. Zdrowy pracownik jest bardziej efektywny i gotowy do podejmowania trudnych wyzwań. Świeże owoce i warzywa są już dostępne w wielu firmach i cieszą się ogromną popularnością. Możemy mieć tylko nadzieję, że w przyszłości w każdej firmie zdrowe przekąski będą codziennością.

MENTAL MASTER

PODSUMOWANIE

38

Badanie Human Power obejmuje 6 obszarów zarządzania własną energią, które diagnozują czynniki wpływające na efektywność pracy - na poziomie fizycznym, emocjonalnym, mentalnym i duchowym.

NA CO ZATEM WARTO ZWRACAĆ UWAGĘ, PLANUJĄC CODZIENNE AKTYWNOŚCI W ŻYCIU PRYWATNYM I ZAWODOWYM?

01

SEN I ODPOCZYWANIE



02

ODŻYWIANIE



03

RUCH



04

EMOCJE



05

UMYSŁ



06

CELE



ENERGIA FIZYCZNA

sen,
odpoczywanie,
aktywność fizyczna,
odżywianie

ENERGIA EMOCJONALNA

realny optymizm,
przyjemne
i nieprzyjemne
emocje

ENERGIA MENTALNA

skupienie, flow,
trzymanie się
priorytetów,
praca kreatywna

ENERGIA DUCHOWA

poczucie sensu
i celu, misja,
wartości

MENTAL MASTER

PODSUMOWANIE

To, jak duże pokłady energii – fizycznej, emocjonalnej, mentalnej i duchowej – pozostają w zasobach pracowników, decyduje o ich efektywności w pracy. Przeprowadzone analizy pozwoliły wskazać czynniki, które wpływają na wysoki bądź niski poziom efektywności w pracy. Analizy statystyczne wyraźnie potwierdzają ujemną korelację między efektywnością w pracy a niżej wymienionymi sytuacjami.



PODSUMOWANIE

Analizy wyraźnie potwierdzają, że wyższej efektywności w pracy towarzyszą niżej wymienione czynniki.



MENTAL MASTER

Czy wiesz, że...
ruch wpływa
na pamięć i sprawia,
że w mózgu powstają
nowe komórki?



Szacuje się, że dziennie tracimy około 50 000 – 100 000 komórek mózgowych, ale aktywność fizyczna sprawia, że ten proces można spowolnić lub nawet odwrócić jego kierunek. Eksperymenty przeprowadzone na myszach w Instytucie Salka w Kalifornii pokazały, że ruch wpływa na pamięć i hipokamp, który odpowiada m.in. za uczenie się. Jak to sprawdzono? Myszy zostały podzielone na dwie grupy: jedna mogła korzystać z kołowrotka, a druga nie. Myszy, które biegały, po kilku tygodniach miały dwa razy więcej nowych komórek w hipokampie. Dodatkowo „ćwiczące” myszy osiągały lepsze wyniki w labiryntach. Taką samą prawidłowość obserwuje się u ludzi – pod wpływem ćwiczeń hipokamp powiększa się. Badania przeprowadzone w odstępie rocznym wśród osób w średnim i starszym wieku pokazują, że u niećwiczących hipokamp przez 12 miesięcy skurczył się o 1,4% (jest to wartość odpowiadająca naturalnemu starzeniu się organizmu). Z kolei u osób uprawiających sport hipokamp nie skurczył się, a nawet zwiększył objętość o 2%. Naukowcy wskazują, że najlepsze dla naszego mózgu i pamięci są urozmaicanie formy aktywności fizycznej, tzn. korzystanie od czasu do czasu np. z treningu siłowego czy aerobowego.

MENTAL MASTER

PODSUMOWANIE

Daj się poruszyć,
czyli jak ćwiczenia
wpływają
na Twój mózg?

ZACHĘCAJĄ

przysadkę do
wydzielania endorfin –
hormonów szczęścia, które
uśmierzają ból i poprawiają
samopoczucie.



ZWIĘKSZAJĄ

aktywność funkcjonalną płąta
skroniowego, odpowiedzialnego
za słuch, zapamiętywanie
najważniejszych informacji
zawartych w każdym nowym
doświadczeniu.



REDUKUJĄ

stres, lęk,
objawy depresji.



POMAGAJĄ

przeciwdziałać lub
opóźniać pojawienie się
chorób otępiennych typu
demencja, Alzheimer.



UŁATWIAJĄ

uczenie, wspomagają
kreatywność.



WPŁYWAJĄ

na inteligencję
i zdolność koncentracji
(mózg pracuje efektywniej).



Komentarz



”

MAŁGORZATA CZERNECKA

PSYCHOLOG, EKSPERT DO SPRAW EFEKTYWNOŚCI,
PREZES ZARZĄDU HUMAN POWER

Priorytetem dla organizacji powinno być dbanie o jakość i ilość energii do działania jej pracowników. Jest to konieczne w dobie ciągłych zmian, niesamowitego tempa i ograniczonych zasobów. Inwestujemy w benefity, employer branding, zastanawiamy się, jak zatrzymać najlepszych. Tymczasem obecna sytuacja na rynku pracy uświadamia nam, za czym podążają pracownicy – coraz rzadziej jest to kwestia wyższego wynagrodzenia. Czynnikiem silnie prowokującym do zmiany jest chęć samorealizacji, doświadczania większego dopasowania, komfortu, spójności i równowagi. I tu jest ogromne pole do działania dla organizacji, w kontekście kreowania nowoczesnego, pełnego energii środowiska pracy. Kończy się powoli era działania w ciągłej mobilizacji, pod presją, w dużym napięciu i stresie. Do naszej rzeczywistości przebija się inny sposób myślenia – dbania o well-being, zdrowie, wysoką energię czy szczęście pracowników. Nowe pokolenia głośno komunikują swoje oczekiwania i stawiają granice. Niektórych to dziwi i irytuje, innych skłania do autorefleksji. Jedno jest pewne – brak równowagi nie jest dobry w żadnym kontekście, a nasze badanie pokazuje, że mamy w tym obszarze wiele do zrobienia.

Energia mentalna

na najwyższym poziomie

Wskazówki
dla Ciebie i Twojej
organizacji



**MENTAL
MASTER**

ŚLEDŹ NASZE DZIAŁANIA - JUŻ WE WRZEŚNIU OPUBLIKUJEMY NOWY RAPORT

TYPOLOGIA PRACOWNIKÓW



SPRAWDŹ POZIOM ENERGII W SWOJEJ FIRMIE

SPRAWDŹ KORZYŚCI

WIĘCEJ INFORMACJI ZNAJDZIESZ NA

HUMANPOWER.PL

REALIZATOR BADANIA

humanpower

PARTNERZY

Aon
Empower Results®

Kinnarps

Dailyfruits

BENEFIT
systems

**THE BRAIN
EMBASSY**

PATRONI

**VERITAS ET LIBERABIT
VOS**

Uniwersytet
ŁÓDZKI

**AKADEMIA
LEONA KOŹMIŃSKIEGO**

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, Dr Ewa Chojnowska

OPRACOWANIE GRAFICZNE: Katarzyna Wojnar

HUMANPOWER.PL

