



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Grant pn. „Wypracowanie nowych systemów work life balance w przedsiębiorstwach,, realizowany przez Firma „ANNA” Anna Gruzla został pozyskany w ramach projektu pn. „Międzynarodowa współpraca się opłaca” realizowanego przez Grupa Profesja a współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020.

„Wypracowanie nowych systemów work life balance w przedsiębiorstwach”

Temat równowagi między pracą a życiem prywatnym tzw. **work – life balance** jest obecny w polskim biznesie już jakiś czas. Najpierw spowodował rozkwit firm parających się organizacją warsztatów team buildingu i wyjazdów survivalowych. Następnie zapanowała moda na wolontariat pracowniczy, a potem zaczęto mówić, że nie ma czegoś takiego jak work – life balance.

Wnioski z wypracowanych obserwacji odczarowują tę opinię.

Autorzy jednego z przewodników dotyczących work – life balance pt. „Raz się żyje” ks. J. Szymczak i M. Rybak trafnie zauważyli, że to kim jesteśmy, często utożsamiamy z tym, co robimy w życiu zawodowym. Praca określa istnienie.

Ekspertsi zaangażowani w opracowanie wniosków na potrzeby niniejszego grantu mieli możliwość, która bardzo rzadko się zdarza: tylko w przeciągu jednego roku pracowali z dwiema różnymi grupami uczestników w okresie pandemii: na jej początku i bez mała rok później. **Tak dynamiczny okres zmian zdarza się niezwykle rzadko.**

Stanowiska obu badanych grup mocno się od siebie różniły w podejściu do rozumienia pojęcia „work life balance”. Obie grupy są przedstawicielami młodych ludzi w wieku od 26 do 35 lat, reprezentują różny poziom wykształcenia oraz wykonują różne zawody. Łączy je fakt bycia rodzicem dzieci do 3ego roku życia, oraz etap budowania swojej rodziny, budowania przyszłości, nie rzadko poszukiwania własnego miejsca w życiu.

W toku licznych ćwiczeń, warsztatów, rozmów określono:

- status na rynku pracy badanych osób (bezrobotni, aktywnie poszukujący pracy, pracujący, chcący zmienić pracę, zmuszeni do zmiany pracy etc);
- role społeczne jakie piastują (od tych w sferze prywatnej: żona, mąż, partner, partnerka, matka, ojciec, córka, syn, synowa, zięc; po przykłady ze sfery zawodowej, np.: pracownik niższego szczebla w handlu, kierownik, samodzielnie prowadzący swoje stanowisko, własna działalność gospodarcza etc);
- towarzyszące badanej grupie stereotypy;

W obu grupach pomimo, iż dzieli je prawie rok lockdownu, rok ograniczeń życia codziennego, rok pełen stresu ryzyka utraty pracy, tworzenia przestrzeni na pracę zdalną w towarzystwie domowników, jeden aspekt wybrzmiewał coraz silniej: **EMPATIA SIĘ OPŁACA, EMPATII OCZEKUJE ZESPÓŁ**. Zespół, w którym członkowie mieli szansę w atmosferze wzajemnego szacunku i nieoceniania rozmawiać o swoich uczuciach, szanować je wzajemnie - odnosił większe sukcesy.

Sytuacja jaką wszyscy spotkaliśmy w Polsce i na Świecie, na rynku ekonomicznym (pracownicy, pracodawcy, przedsiębiorcy) jest diametralnie różna, od tej, w jakiej badana grupa uczestników zaczynała swoje kariery zawodowe. Ekspertsi zaangażowani w realizację niniejszego grantu przywołują także badania innych grup



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Grant pn. "Wypracowanie nowych systemów work life balance w przedsiębiorstwach,, realizowany przez Firma "ANNA" Anna Gruzla został pozyskany w ramach projektu pn. "Międzynarodowa współpraca się opłaca" realizowanego przez Grupa Profesja a współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020.

badaczy, np. grupa Deloitte w periodyku Forbes opublikowała artykuł dotyczący wpływu pandemii na kobiety. Wnioski są niepokojące: 86% badanych kobiet, przyznało, iż pandemia wywarła negatywny wpływ na ich psychikę, 79% na samopoczucie fizyczne, a 65% - na brak równowagi pomiędzy życiem osobistym a zawodowym. Kobiety wykonują 75% obowiązków opiekuńczych. To pokazuje nie tylko wpływ pandemii, ale także model funkcjonowania rodziny w Polsce. Wciąż mamy bardzo silne zakorzenione stereotypy. Realia pracy zdalnej okazały się trudniejsze niż zbudowany na potrzeby chwili obrazek idei zajmowania się domem, dziećmi, pracą, zdrowego odżywiania się i aktywności fizycznej. 70% respondentek ma więcej obowiązków związanych z pracą, czują się w obowiązku bycia dyspozycyjnymi przez cały czas. Kobiety nie delegują zadań domowych na innych domowników, te, które nie mają rodzin – deklarowały trudności z utrzymaniem work-life-balance.

Bliźniacze wnioski wyciągnęli eksperci realizujący niniejszy grant. W odczuciu badanej grupy przyznanie się do tych emocji odbierane było jako słabość, niekompetencja i przyczyna do zwolnienia lub w ogóle nie podpisania umowy o pracę. **Zaskoczeniem** dla nich było stanowisko przedsiębiorców, którzy brak tych informacji rozumieli jako wycofanie pracownika, brak możliwości zbudowania lojalnego zespołu. Ponadto badani przedsiębiorcy **kładli wysoki nacisk na kompetencje miękkie pracownika.**

Z punktu widzenia pracodawcy **dbanie o równowagę się po prostu opłaca. Pracownik szczęśliwy jest efektywniejszy, mniej choruje, lepiej radzi sobie ze stresem i wykazuje się większą kreatywnością.** W zachowaniu tej równowagi nie chodzi jednak o postawienie sztywnej granicy pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, bo to raczej niemożliwe. Przecież jak wchodzę do biura to nie przestaje być mamą, a jak wracam do domu, to nie przestaje czuć się odpowiedzialna za swój zespół, jeśli pełnię w firmie funkcję menedżerską.

O co zatem w tym wszystkim chodzi? Słowem kluczem **spójność**. Chodzi o to, aby mieć świadomość tego, co jest dla mnie ważne, co mnie motywuje, co jest moim priorytetem i jak określam swoje cele. Czy potrafię je określić? A jeśli moje cele mogą być spójne z celami przedsiębiorstwa, w którym pracuję?

Potem warto pomyśleć o wszystkich rolach, jakie odgrywamy w swoim życiu i o tym ile im poświęcamy czasu i energii. Następnie warto sprawdzić, **czy mamy możliwość żyć w zgodzie z najważniejszymi dla nas wartościami.** Dotyczy to każdej mojej roli, także tej zawodowej. Wiem, że czasami trudno uwierzyć, że wartości takie jak rodzina, zdrowie czy miłość mogą być obecne w życiu zawodowym, jest to jednak możliwe.

Jeśli na przykład wartością jest rodzina, to w firmie może się ona przejawiać w tym, czy pracodawca szanuje twoją rolę jako rodzica i umożliwia pracę z domu, elastyczne godziny pracy, wyjście na przedstawienia dzieci, zniżki dla członków rodzin, akceptacja faktu, że nie odbierasz telefonów po 17., nie pracujesz w weekendy i raz w roku jeździsz na dwutygodniowe wakacje.

Wartość taka jak zdrowie, może się przejawiać w tym, że pracodawca zachęca cię do pozostania w domu w przypadku choroby, że dba o odpowiednie biurko i krzesło itp.

Miłość? W tym, czy w pracy jest serdeczna atmosfera, czy nie jesteś anonimowy itp.

Opublikowane przez naszych ekspertów materiały i narzędzia pozwolą każdemu pracodawcy, przedsiębiorcy samodzielnie – w formie miłej zabawy i integracji – odpowiedzieć na pytanie o wartości pracownika, jego cele i priorytety. Znajomość tej wiedzy pozwala na lepsze zarządzanie zespołem, delegowanie zadań, elastyczne podejście do realizacji celów przedsiębiorstwa.



Grant pn. "Wypracowanie nowych systemów work life balance w przedsiębiorstwach,, realizowany przez Firma "ANNA" Anna Gruzla został pozyskany w ramach projektu pn. "Międzynarodowa współpraca się opłaca" realizowanego przez Grupa Profesja a współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020.

Jeśli w wyniku analizy okaże się, że w danej roli jaką pełni pracownik łamane są najważniejsze dla niego wartości, to być może trzeba pomyśleć o zmianie. Koszty energetyczne, jakie ponosimy żyjąc w konflikcie z własnymi przekonaniami są bardzo duże. Mówimy tu o wartościach, które przejawiają się w formie konkretnych zachowań, a nie takie, które są obecne tylko na korporacyjnych slajdach czy w naszym CV.

Kiedy robimy rzeczy, które dotyczą tego, co ma dla nas wartość i pomagają nam realizować nie tylko rolę pracownika, tym większa szansa, że nasze zaangażowanie utrzyma się dłuższy czas. Na przykład kiedy wiem, że ktoś ma małe dziecko i sporo czasu spędza w pracy, a ważna jest dla niego rodzina, to nie zaproponuję mu studiów MBA, które wyłączą go z życia rodzinnego także w weekendy, bo wiem, że bardzo szybko dopadnie go frustracja i jego zapał zostanie zgaszony.

Kiedy już wiem, co jest dla mnie ważne, łatwiej mi odpowiedzieć na pytanie, kim jestem? Co jest moim powodem bycia na tym świecie? Co jest moją życiową misją? Nie celem wynikającym z pełnienia danej roli zawodowej, ale mojego życia. Posiadanie misji buduje bowiem głębokie **poczucie sensu**.

Zachęcamy do nietypowego spojrzenia na zespół i pracowników. W dobie lockdownu, ograniczeń relacji do spotkań online na pierwsze miejsce w badaniach wysuwa się pracownik jako osoba, człowiek z marzeniami, emocjami, celami i ograniczeniami. Brzmi to momentami jak „zauważ mnie”.

Kiedy tworzy się nowy zespół, zawsze na początku warto stworzyć **misję zespołu**, bo to właśnie ona w dużej mierze nadaje ten sens jego istnieniu. Mówi o wkładzie, jaki każde z nas wnosi do organizacji. Ale mówi także coś więcej - że bez względu na zmieniające się cele, dla pewne wartości pozostają stałe. To jest szczególnie ważne w dużych organizacjach, gdzie bardzo często dochodzi do zmiany celów, co może powodować u pracowników dezorientację. **Misja jest tym, co stałe i co zapewnia bezpieczeństwo**. Wartości są więc spoiwem zespołu i są niezbędne do efektywnego działania, bo koncentrują zespół na priorytetach.

Sednem procesu zarządzania przez wartości jest natomiast zaufanie. Buduje ono gotowość do brania odpowiedzialności i zaangażowania się. Bez tego nie można mówić o skuteczności zespołu. A zaufanie jest możliwe tam, gdzie szanujemy na wzajem swoje wartości i cele

Budowanie kultury opartej na zaufaniu jest kluczowym wyzwaniem dla zarządzających. Gdyby zadać sobie pytanie natury ogólnej, po co ogóle ludzie tworzą zespoły, to doszlibyśmy do wniosku, że ludzie, **by przetrwać** potrzebują otaczać się ludźmi, którzy mają podobne przekonania. Zaufanie nie rodzi się z zachowań (przecież ufamy przyjacielowi, nawet jeśli zapomnieli o naszych urodzinach), **ale właśnie z wspólnoty przekonań. Zespół zatem to przede wszystkim wspólnota wartości i przekonań oparta na zaufaniu. Dlaczego jeszcze w naszych organizacjach potrzebujemy zaufania? Bo przebywanie z osobami, które darzymy zaufaniem powoduje, że mamy więcej odwagi do podejmowania ryzyka, do eksperymentowania, wychodzenia ze strefy komfortu, przyznawania się do błędów. A wszystko to stanowi o lepszym biznesie.**

Pamiętamy więc, że choć odgrywamy różne role, mamy jedno życie. Brzmi banalnie? Może, warto jednak zadbać o to, by w każdej z tych ról mieć możliwość podejmowania działań zgodnych z najważniejszymi dla nas wartościami. Zapewni to spójność, lepsze wykorzystanie energii oraz podniesie jakość życia w każdym jego obszarze.



Grant pn. „Wypracowanie nowych systemów work life balance w przedsiębiorstwach,, realizowany przez Firma „ANNA” Anna Gruzla został pozyskany
w ramach projektu pn. „Międzynarodowa współpraca się opłaca” realizowanego przez Grupa Profesja a współfinansowany przez Unię Europejską
ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020.

Rekomendacje jakie powstały dla pracodawców:

- elastyczna praca nie tylko dla Rodziców; ten model to nie tylko praca z domu, lecz każde inne rozwiązanie pozwalające pracownikom wnoszenie wkładu do biznesu przy zachowaniu równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym, np. zmniejszony wymiar godzin pracy, wydłużony czas pracy przy skróconym tygodniu pracy, dzielenie stanowiska;
- budowanie takiej kultury zatrudniania, gdzie powyższe propozycje lub każde inne, nowe nie będą przyczynkiem do utraty zatrudnienia;
- empatia i zaufanie jako podstawa zaufania; Utrudnienia w pracy zwiększają zapotrzebowanie na dialog pomiędzy kierownictwem a zespołem; szukanie wspólnych rozwiązań jest łatwiejsze gdy obie strony rozumieją wzajemne ograniczenia;
- elastyczne formy kształcenia;
- eliminacja uprzedzeń przy wynagradzaniu, sukcesji i awansie. Konieczne jest przyjrzenie się pracownikom z szerszej perspektywy, od uchwycenia ich kompetencji miękkich po to jak sobie radzą z wyzwaniem. Eliminacja uprzedzeń i podziału na np. dzielników i bez dzielników, kobiet i mężczyzn, starszych i młodszych, definiowania poprzez religię, kolor skóry, etc. Jeżeli dodamy do tego wyniki kolejnych badań, mówiących o starzeniu się naszego społeczeństwa – to zaczynamy mieć inny obraz pracowników, z jakim przyjdzie pracować współczesnemu przedsiębiorcy.
- sesje treningu mentalnego, coachingu dla przedsiębiorców i pracowników mające na celu min. podniesienie jakości życia, zarządzania zmianą, wyznaczania celów, utrzymania dążenia do celu, budowania poczucia własnej wartości, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, sztuki komunikacji i wiele, wiele innych.

Jak nigdy wcześniej empatia i kompetencje miękkie nie były na pierwszym miejscu jak obecnie. Czerpmy z tego siłę dla obu stron: przedsiębiorcy i pracownika.

Wnioski z badań przeprowadzonych w ramach niniejszego grantu znajdują także odzwierciedlenie w wynikach innych badań publikowanych chociażby w magazynie FOCUS, COACHING.

„Liderem jest każdy, kto podejmuje się szukać potencjału w innych ludziach i procesach” („Authentic Leadership” Bill George, dyrektor zarządzający Medtronic”). Wdł autora świat potrzebuje liderów, którzy nie będą się bali korzystać z empatii, wrażliwości i autentyczności. Odważne przywództwo składa się z trzech elementów: po pierwsze gotowości do podejmowania ryzyka, po drugie - umiejętności radzenia sobie z niepewnością i nieprzewidywalnością wyniku. Po trzecie – zdolności do przeżywania emocji, które są w nas i w osobach nas otaczających.

Dokładnie ten ostatni punkt wybrzmiewa w każdej wypowiedzi wniosku po badaniach na temat „Wypracowania nowych metod work life balance w przedsiębiorstwach”.

Zachęcamy do wykorzystania ćwiczeń i zadań aby lepiej poznać swój zespół. Aby lepiej i sprawniej zarządzać, delegować, i przede wszystkim **rozumieć zmiany**.

Zaproponowane tu narzędzia przetestowano w kilku przedsiębiorstwach z różnych branż, z Przedsiębiorcami o różnym doświadczeniu zarządczym. W każdym przypadku przyniosło to wymierny efekt: pracownicy o potrzebach odmiennych niż te, które mogli realizować w pracy (działając oczywiście na korzyść przedsiębiorstwa) robili miejsce dla tych właściwych. Pozostali byli lepiej zmotywowani.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Grant pn. "Wypracowanie nowych systemów work life balance w przedsiębiorstwach,, realizowany przez Firma "ANNA" Anna Gruzla został pozyskany w ramach projektu pn. "Międzynarodowa współpraca się opłaca" realizowanego przez Grupa Profesja a współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020.

Celem nie będzie uzyskanie informacji, iż pracownik chce np. pracować tylko zdalnie i mieć prywatną nianię w firmie- bardzo często charakter przedsiębiorstwa WYMUSI charakterystykę stanowisk pracy. Celem jest ukazanie pracownikowi jak jego osobiste wartości wpływają na wykonanie zadań, i jak jego osobiste doświadczenia mogą budować jego miękkie umiejętności do realizacji powierzonych obowiązków. Zaś przedsiębiorcy wskażą w jakich obszarach warto zaangażować pracownika, a w których jego wydajność będzie mniejsza.

Zapraszamy do skorzystania z gotowych skryptów. Wystarczy je pobrać, wydrukować dla uczestników spotkania wraz ze ściągawką dla prowadzącego: jak zacząć, jak przeprowadzić, o co pytać, co z odpowiedziami zrobić. A potem tylko je zebrać, przeczytać i wyciągać wnioski. Wiele z nich same się ogłoszą ustami uczestników.

Życzymy sukcesów!
Zespół Ekspertów