



PROGRAM "MOTYWACJE"

1. WPROWADZENIE

Nasz Zespół proponuje pomoc menadżerom firm, pracującym w wysoko konkurencyjnych dziedzinach biznesu, gdzie stawiane pracownikom zadania stanowią istotne wyzwania w ich pracy. Jesteśmy grupą psychologów i praktyków biznesu. W swojej praktyce wyodrębniliśmy dział zajmujący się problematyką podnoszenia efektywności pracowników.

Na zjawisko efektywności patrzymy przez pryzmat bardzo aktualnego problemu obciążenia stresem i w konsekwencji wypalenia zawodowego. Proponujemy rozwiązania trwale zmieniające niekonstruktywne postawy pracowników, podnoszące ich zaangażowanie, motywację i zadowolenie.

Pracujemy nad wyższym poziomem przekonania o własnej skuteczności zawodowej i poczuciem dobrostanu.

Zajmujemy się diagnozą obciążenia pracowników nieproduktywnym stresem oraz badamy występowanie czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu. Rekomendujemy i implementujemy sprawdzone działania zmierzające do poprawy dobrostanu psychicznego pracowników i poprawy ich efektywności pracy. Nasze rozwiązania dostosowane są do specyficznych warunków funkcjonowania firmy, a program działań profilaktycznych lub naprawczych jest indywidualnym rozwiązaniem.

2. STRES W MIEJSCU PRACY

Według Instytutu Gallupa w firmach o przeciętnych wynikach na jednego niezaangażowanego pracownika przypada 1,8% zaangażowanego. Instytut szacuje, że brak zaangażowania pracowników powoduje straty w produktywności na poziomie 46%. Zaangażowanie pracowników jest powiązane z wynikami biznesowymi – począwszy od wskaźników efektywności finansowej, skończywszy na satysfakcji i lojalności klientów. Działania nakierowane na budowanie zaangażowania pracowników, w przyszłości przekładają się więc na większą skuteczność zespołu i jego lepsze wyniki biznesowe.

Głównymi czynnikami niskiego zaangażowania są stres i zjawisko wypalenia zawodowego. Stres jest aktywną reakcją organizmu na stawiane mu wymagania i odbierane przez niego zagrożenia. Pojawia się jako wynik rozbieżności pomiędzy oczekiwaniami człowieka a możliwościami ich spełnienia.

Do czynników, które wywołują stres u menedżerów zalicza się: brak czasu, konieczność podejmowania trudnych i pośpiesznych decyzji, problem konfliktu i niejednoznaczności roli, brak równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem prywatnym, rozdźwięk pomiędzy głoszonymi przez organizację wartościami a rzeczywistą ich egzekucją, nadmiar zadań, możliwość utraty pracy, praca pod presją czasu, wysokie tempo pracy, konieczność pracy w nadgodzinach, utrata kontroli, nadmierna kontrola, niskie wynagrodzenie, niesatysfakcjonująca kariera zawodowa, duża odpowiedzialność za ludzi i za rzeczy, zmęczenie przyczyniające się do spadku skutecznego działania oraz charakter stosunków interpersonalnych na linii menedżer – przełożony i menedżer – podwładny.

Po stronie kosztów związanych ze stresem w przedsiębiorstwie występuje absencja i zwiększona rotacja pracowników, obniżona wydajność i satysfakcja z pracy a także niska kultura organizacji.

3. WYPALENIE ZAWODOWE

Jedną z głównych przyczyn nieumiejętności radzenia sobie ze stresem zawodowym jest pojawienie się syndromu wypalenia zawodowego.

Wypalenie jest uporczywym, negatywnym stanem związanym z pracą, występującym u osób ogólnie zdrowych. Charakteryzuje się on głównie wyczerpaniem, któremu towarzyszy dyskomfort psychiczny i fizyczny, poczucie zmniejszonej skuteczności, obniżona motywacja oraz dysfunkcyjne postawy i zachowania w pracy. Ten stan rozwija się stopniowo i wynika z rozbieżności między intencjami, a realiami zawodu. Wypalenie często jest procesem samonapędzającym się z powodu obrania nieadekwatnych strategii radzenia sobie z nim.

Nasilenie wypalenia zawodowego jest wyraźnie zależne od tego co dzieje się w życiu prywatnym.

4. WSPARCIE

W profilaktyce i leczeniu syndromu wypalenia zawodowego ważną funkcję pełni wsparcie społeczne, rozumiane jako pomoc osobie wypalanej w przywróceniu równowagi w funkcjonowaniu w życiu zawodowym i prywatnym. Dzieje się tak m. in. dlatego, że ilość i natężenie dysfunkcji osoby chorej, uniemożliwia jej samodzielne uporanie się z problemem.

Stąd jako formę takiego wsparcia dedykujemy menadżerom profesjonalną pomoc psychologiczną. Polega ona na indywidualnej pracy coachingowej i w uzasadnionych przypadkach - terapeutycznej. Program oparty jest na filarach psychologii pozytywnej, skupia się na mocnych stronach człowieka, dąży do poprawy dobrostanu, zwiększenia efektywności i satysfakcji z życia oraz wzmocnienia sensu działania, niezależnie od czynników zewnętrznych.

Inspiracją programu jest zaadoptowany do realiów rynku polskiego Employee Assistance Programmes. Programy wspierania pracowników dotkniętych negatywnymi skutkami stresu w pracy stosowane są w USA i Europie Zachodniej na szeroką skalę. Według danych Centralnego Instytutu Ochrony Pracy 65 mln pracowników korzysta z EAP w Stanach Zjednoczonych, a blisko 500 największych firm dostarcza im tej pomocy bezpłatnie. W Europie prym wiedzie Wielka Brytania, gdzie 1,5 mln pracowników z 775 firm ma dostęp do tej usługi.



5. SZCZEGÓŁY PROGRAMU

Program realizowany w firmie składa się z 3 etapów:

Etap 1 POMIAR

Za pomocą narzędzi psychometrycznych (badanie testami) określamy poziom wypalenia zawodowego w organizacji, natężenia stresu oraz sposobów radzenia sobie ze stresem. Wnioski płynące z badań służą do określenia obszaru i czasu działań w kolejnych dwóch etapach.

Wyniki badania można potraktować jako tak zwany „system wczesnego ostrzegania”. Jeżeli badanie pokaże, że zespół, który obecnie ma dobre wyniki biznesowe, cechuje się wysokim poziomem wypalenia zawodowego, jest to ostrzeżenie, że w niedalekiej przyszłości może mieć to negatywny wpływ i na wyniki.

Etap 2 WARSZTATY

W trakcie warsztatów przedstawione zostaną działania psychoedukacyjne dla menedżerów, dające zrozumienie i wgląd w problematykę stresu i wypalenia zawodowego. Prezentowane są mechanizmy działania tych zjawisk, sposoby zapobiegania, rozpoznawania oraz konstruktywne interwencje wobec siebie i podwładnych.

Etap 3 PRACA INDYWIDUALNA

Praca indywidualna skierowana jest do menadżerów. Składa się zazwyczaj z 8 cyklicznych spotkań z psychologiem-coachem i przebiega w oparciu o zdefiniowane cele ustalone na podstawie wyników badań oraz indywidualnych potrzeb uczestnika.

6. KONTEKST PROGRAMU

Działania realizowane w programie wpisują się w strategię CSR – Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, dialogu z pracownikiem, budowania konstruktywnych relacji, służą także poprawie wyników corocznych badań satysfakcji pracowniczej i ocen pracowniczych. Jak również wynikają z obowiązku pracodawców do ochrony zdrowia pracowników przed czynnikami ryzyka i przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu.

7. INFORMACJE

Szczegółowe założenia programu, plan działania, harmonogram oraz wycenę przedstawimy Państwu po wspólnym spotkaniu, do którego serdecznie zapraszamy.



723 68 49 45



info@twojczas-psychotherapia.pl



www.twojczas-psychotherapia.pl



ul. Marszałkowska 83/4, Warszawa