

Kondycja firmowa

Równowaga praca–życie kluczowym elementem zdrowej organizacji

Zachowanie równowagi praca–życie znacząco wpływa na efektywność pracownika. Im wyższe poczucie równowagi, tym bardziej jest on zaangażowany w pracę, jest w lepszej kondycji psychicznej, lepszym stanie zdrowia, a poziom odczuwanego przez niego stresu jest znacznie niższy. Mniej chętnie rozpatruje również opcję zmiany pracy. Co zatem może zrobić firma, a co sam pracownik, żeby ten balans zachować?

Badania przeprowadzone przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) z 2009 r. pokazały, że Polacy znajdują się w światowej czołówce pracusiów. Pracujemy średnio 1984 godziny rocznie, co daje nam drugie miejsce za Koreą Południową. Średnia Unii Europejskiej to 1550 godzin rocznie. Mniej od nas pracują m.in. Japończycy, Brytyjczycy, Amerykanie i Niemcy¹.

Ciekawe jest, że Polacy pytani w sondażu CEBOS² o stopień zaangażowania w rodzinę i pracę zupełnie inaczej oceniają siebie w porównaniu ze swoimi znajomymi (2008 r., próba losowa – 1094 osoby dorosłe). Dla przykładu prawie 70 proc. respondentów uznało, że rodzina stanowi ich główną treść codziennego życia. Natomiast zapytani o to, jak postrzegają w tej kwestii znajomych, aż 71 proc. odpowiada, że skupiają się oni głównie na pracy, a dopiero na kolejnej pozycji plasuje się życie rodzinne (52 proc.). Okazuje się, że kobiety częściej niż mężczyźni dbają o swoje zdrowie i życie rodzinne. Mężczyźni natomiast koncentrują się na zdo-

bywaniu pieniędzy, pracy, korzystaniu z życia oraz lenistwie.

Ważny temat

Rosnące tempo życia, ciągle zmiany, duże wymagania zawodowe, jak również edukacyjne naszych dzieci wpływają na to, że pracujemy więcej i żyjemy szybciej. Brak czasu powoduje ograniczenie i ogólne spłycenie relacji międzyludzkich. Potrzeby wynikające ze „stadnej” natury człowieka, takie jak społeczna akceptacja, rozmowa czy budowanie silnych więzi, nie są w pełni zaspokajane.

Jednocześnie żyjąc w kraju, który należy do 20 proc. najbogatszych państw świata, mamy do czynienia – o dziwo – z permanentnym poczuciem braku. Marzymy o lepszym samochodzie, większym mieszkaniu, mniejszym lub większym nosie i szczuplejszym, młodszym ciele. Marzymy o tym wszystkim, ponieważ cała zachodnia kultura ukierunkowana jest na to, aby być szczęśliwym, pięknym, zdrowym, bogatym, a do tego młodym. Pozornie nic w tym złego, więc robimy wszystko, aby być w grupie zwycięskich ludzi sukcesu. Kosztem tego ciągłego dążenia jest wyparcie wszystkiego, co leży po

Beata Dyraga

Autorka jest trenerem i prezesem Grupy Szkoleniowo-Doradczej PRODIALOG. Od ponad 12 lat zajmuje się tematem balansu praca–życie. Jest prekursorem trendu Corporate Wellness w Polsce. Prowadzi również autorskie zajęcia Praktyki Świadomej Obecności, pomagając rozwijać pozaintelektualny potencjał swoich klientów.
KONTAKT:
beata.dyraga@prodialog.pl



giej stronie tej życzeniowej listy negatywnych emocji, oznak słabości, lęku przed starością, zmianą poczucia niepewności, braku poczucia wartości, chorób, bólu.

Nie kuszeni ofertami mediów czynią np. podejmować nieadekwatne kompulsywne decyzje zakupach, wchodzą w uzależnioną związek, nałogi, autodestrukcyjne zachowania, nieracjonalne decyzje zawodowe, po to, znaleźć w końcu wewnętrzny spokój i szczęście. Tylko że tam zewnątrz - go nie ma. Wpada w pułapkę prób zaspokojenia zewnątrz permanentnego poczucia braku w środku. Ten brak powoduje, że ciągle za czymś gory i mamy poczucie, że wymagania równowaga zjawia się pewnego dnia, kiedy wszystko ułoży dokładnie po naszej myśli.

Co jest równowaga praca-życie

Pytanie, „Dlaczego zdecydowałem się wziąć udział w warsztatach z obszaru balans praca-życie, uczestnicy moich zajęć najczęściej odpowiadają: „Za dużo czasu spędzam w pracy...” lub „Za często myślę o pracy...”. Przyczyny to „Mam ciągłe wyrzuty sumienia, że gdzieś coś nie tak...” i „Nie umiem właściwie odpoczywać...”. Wielu ludzi zgłasza się na szkolenie, kiedy widać się wypalenie zawodowe i zidentyfikowali potrzebę jakiejś zmiany zawodowej.

Uważa się, że pojęcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym nie jest jednoznaczne i potwierdza to również literatura. Definicja równowagi pracowniczej najczęściej podawana w publikacjach brzmi: *Stan, w którym jednostka radzi sobie*

*z potencjalnym konfliktem między różnymi wymaganiami dotyczącymi jej czasu i energii w taki sposób, że zostaje zaspokojone jej pragnienie dobrobytu i spełnienia.*³

Na pytanie, „Co poczułbym, gdybym taka równowaga pojawiła się w moim życiu?”, wszyscy odpowiadają „spokój, szczęście, bycie tu i teraz w tym, co robię”, „jak jestem z dzieckiem, to naprawdę z dzieckiem, jak w pracy, to naprawdę w pracy”.

Problem organizacji czy pracownika

Ciekawe są odpowiedzi ludzi pytanych o to, co by musiało się wydarzyć, żeby taka równowaga zaistniała w ich życiu. Częste odpowiedzi to: „tragedia, która przewartościuje moje życie”, „wygrany los w Totolotka” i „mniej pracy”.

To po co tu jesteś - pytam wtedy. Czy te rzeczy są zależne od Ciebie albo ode mnie? Człowiek potrzebuje zobaczyć obszar własnego wpływu na sytuację. Co może zrobić firma, a co ja? A jeżeli coś zależy od firmy, to na początek warto ją o to zapytać. Rola firmy i kultury organizacyjnej jest znacząca dla odczuwanej równowagi, ale główna odpowiedzialność i tak należy do konkretnej osoby. Bo jaki związek ma firma z tym, że pracownik np. nie potrafi odmówić koleżankom z działu i gros czasu spędza na wykonywaniu cudzych obowiązków (brak asertywności), albo nie potrafi zarządzać efektywnie swoim czasem? Czy też z tym, że na urlopie zamiast wypoczywać - ciągle myśli o pracy i nie potrafi się zrelaksować? Przyczyny mogą być bardzo różne. Wiele z nich ma źródło w naszych emocjach. Nieumiejętność delegowania odpowiedzial-

ności, nadmierna kontrola swoich podwładnych, a tym samym robienie rzeczy, które mogliby zrobić inni, to objawy bardzo powszechnego lęku przed utratą kontroli i braku zaufania. Strach przed pójściem do szefowej w celu porozmawiania o innym rozkładzie swoich obowiązków to objaw jakże często ukrywanego przez nas niskiego poczucia wartości. O wielu rzeczach, które nie podobają nam się w firmie, generalnie wolimy nie mówić - firmowe korytarze, palarnie i kuchnie pełne są historii o złych szefach, które pochłaniają sporą ilość czasu i energii. Mało kto ma odwagę sprawę konstruktywnie wyjaśnić, powiedzieć swoje zdanie osobie, której sprawa dotyczy.

Różne obszary, różne zasoby

Zamiast równoważenia pracy z życiem prywatnym, proponuję wziąć pod uwagę równowagę pomiędzy różnymi obszarami naszego życia: obszarem fizycznym, społecznym, emocjonalno-duchowym, zawodowym, intelektualnym i obszarem środowiska. W każdym z tych obszarów mamy swoje cele i zasoby. Na przykład zasoby w obszarze społecznym, czyli grupa serdecznych przyjaciół, kochająca rodzina czy organizacja, w której działam - może pomóc w przypadku chwilowego kryzysu w innym obszarze życia, np. wtedy, kiedy stracę pracę. Zasoby w obszarze fizycznym, czyli dobra kondycja, zdrowe nawyki żywieniowe, świadomy kontakt ze swoim ciałem - pomogą, kiedy np. trzeba spędzić kilka nocy przy pilnym zawodowym projekcie. O każdy obszar warto regularnie i sukcesywnie dbać, budując tam swój potencjał. Również stawiając



sobie cele życiowe, powinniśmy pamiętać o każdym obszarze. W ten sposób realizujemy się na wszystkich płaszczyznach życia i nie popadamy w kryzysy spowodowane brakiem aktywności w jednej z nich.

Spacer po murku

Okazuje się, że dla rozwoju człowieka w okresie dzieciństwa bardzo ważny jest zmysł równowagi. Dzieci kształtują go przez uważne i świadome chodzenie po murkach czy drzewach. Dorosli często, nie mając świadomości tego, jak niezwykle istotny jest rozwój pozaintelektualny dziecka i z powodu własnego strachu, na to nie pozwalają. Takie chodzenie wymaga skoncentrowania się na ciele i przeniesienia uważności na to, co dzieje się w danej chwili. Podobnie jest z naszym poczuciem równowagi w życiu dorosłym. Kiedy jesteśmy skoncentrowani na czynności, którą w danej chwili wykonujemy, na tym, co tu i teraz, dużo łatwiej nam tę równowagę utrzymać. Wtedy bardziej słuchamy tego, co dzieje się w nas i wokół nas, widzimy i słyszymy to, co mówią do nas inni, zamiast myśleć o tym, co np. sami chcemy powiedzieć. Jakość spędzania czasu wzrasta – pół go-

dziny autentycznej zabawy z dzieckiem warte jest więcej niż 2 godziny z telefonem w rękę i wyrzutami sumienia w głowie. Praktyka świadomej obecności powoduje podniesienie jakości naszego życia, efektywności pracy i subiektywne zwolnienie czasu.

Rola kultury organizacyjnej

Ideałem jest, kiedy organizacja podejmuje długoterminową strategię kształtowania kultury organizacyjnej, która rzeczywiście wspiera balans praca-życie pracownika. To nie tylko zdrowe jedzenie w lokalnej stołówce i przyzakładowe przedszkole. To również formalne i nieformalne normy, które promują określone zachowania, np. wychodzenie z pracy o określonej godzinie, ukierunkowanie na efekt pracy, a nie poświęcony jej czas, elastyczne podejście do godzin pracy. To również organizacja stanowiska pracy, które buduje kreatywność i uwzględnia indywidualne potrzeby każdego pracownika, chociażby poprzez możliwość posiadania własnych dekoracji nad biurkiem. To kształtowanie dobrych wzorców zachowań,

otwarta komunikacja w firmie, system premii i motywacji, który promuje efektywność pracy, a nie pracoholizm. Coraz częściej firmy organizują wyjazdy integracyjne z udziałem rodzin pracowników. Zmniejsza to stres związany z częstą nieobecnością w domu, zbliża do siebie ludzi, pozwala na poznanie się w innych warunkach i rolach życiowych. Kosztem kultury, która nie daje takich możliwości, będzie nie tylko absencja, lecz także bierna obecność, czyli nieefektywny pracownik fizycznie obecny w pracy. Okazuje się, że główne przyczyny biernej obecności to problemy emocjonalne, bóle brzucha i kręgosłupa. Korzyści, jakie przynosi firmie konsekwentna polityka w tym zakresie, to poprawa atrakcyjności organizacji w oczach dotychczasowych i przyszłych pracowników, większe zaangażowanie i przywiązanie pracowników do firmy, lepsza atmosfera pracy, wzrost produktywności m.in. dzięki np. mniejszym zakłóceniom w pracy, większej kontroli nad miejscem i czasem wykonywania zadań. To niższe koszty związane z rekrutacją i szkoleniem nowej kadry, mniejsza fluktuacja, spadek absencji, spadek kosztów ogólnych np. dzięki większej liczbie pracowników pracujących w domu.

PRZYPISY

¹ Raport Organizacji Wspólnoty Gospodarczej i Rozwoju, 2009.

² Badanie zrealizowano w dniach 4-7 lipca 2008 r. na 1094 osobach stanowiących reprezentatywną próbę losową dorosłych Polaków.

³ D.Clutterbuck, „Równowaga między życiem zawodowym a osobistym. Przewodnik dla specjalistów do spraw personalnych”, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.