

ZDROWIE MENEDŻERA



Opiekuńcza korporacja w hybrydowej rzeczywistości



Alina Smolarek

dyrektor HR,
w Centrum Medycznym ENEL-MED
Odpowiada za realizację strategii
personalnej w firmie, funkcjonowanie
systemu zarządzania zasobami ludzkimi
firmy oraz podejmowanie kluczowych
decyzji dotyczących pracowników
i rozwoju organizacji.

Pandemia COVID-19 przedefiniowała nasze życie, zarówno prywatne, jak i zawodowe. Niektóre ograniczenia i utrudnienia w „normalnym” – jeszcze przed marcem 2020 roku – funkcjonowaniu pozostaną z nami na dłużej. Jak szybko dostosują się do nich pracodawcy i o czym powinni pamiętać, chcąc utrzymać wysoko wykwalifikowanych menedżerów oraz ich zespół?

W ostatnich miesiącach wiele firm stanęło przed nowym wyzwaniem, jakim jest zmiana priorytetów ich pracowników. W trakcie pandemii doceniliśmy wartości takie jak zdrowie, rodzina i bezpieczeństwo, co w efekcie zmieniło także oczekiwania wobec pracodawców. Zatrudnieni wymagają poświęcenia uwagi właśnie zdrowiu, profilaktyce i bezpiecznej organizacji pracy. Tym większą rolę w zarządzaniu zespołem zyskuje więc rozbudowany system prywatnej opieki medycznej.

Czego oczekuje dzisiejszy pracownik?

Badanie przeprowadzone pod koniec 2020 r. przez Polską Izbę Ubezpieczeń pokazało wzrost zainteresowania prywatną ochroną zdrowia ze względu na szybki dostęp do specjalistów (ważny dla ponad 50 proc. ankietowanych), najnowszych technologii (29 proc.) oraz krótkie terminy

oczekiwania na rezonans magnetyczny, tomografię komputerową czy inne badania (24 proc.). Do korzyści, które system prywatnej ochrony zdrowia oferował wcześniej, teraz dochodzą dodatkowe. Z moich obserwacji wynika, że w 2021 roku zyskały na znaczeniu wsparcie psychologiczne czy programy prozdrowotne. Wynika to z faktu, iż dobrostan psychiczny ponad 7 mln Polaków został zachwiany przez warunki, którym muszą sprostać w trakcie pracy zdalnej (dane GUS).

Opiekuńcza rola pracodawcy

Zaoferowanie pracownikom wsparcia psychologicznego wpływa na ich samopoczucie i efektywność. Mam tu na myśli nie tylko wizyty u psychologa, ale też warsztaty z różnych dziedzin, np. radzenia sobie ze stresem, świadomego odżywiania, ergonomii miejsca pracy i profilaktyki bólów kręgosłupa. Ważny ele-

ment stanowią szkolenia kadry menedżerskiej, bo od jej stylu przywództwa zależy efektywność zespołu w pracy online. W enel-med wprowadziliśmy wszystkie te rozwiązania: część jako kontynuację wcześniejszych programów, inne jako nowość. Wszystkie odebrano bardzo pozytywnie, co tylko utwierdza mnie w przekonaniu, jak ważna jest opiekuńcza rola pracodawcy. Dzięki poczuciu bezpieczeństwa nasi pracownicy są skłonni do podejmowania nowych wyzwań, bardziej kreatywni i przygotowani na kryzysy w przyszłości.

Benefit na miarę 2021 roku

Firmowe pakiety medyczne to jeden z nielicznych benefitów realizowanych w sposób ciągły. Funkcjonowały nawet w szczycie lockdownu, gdy pracownicy stracili dostęp do kart sportowych, kin, teatrów, stołówek, pokoi relaksu czy wyjazdów integracyjnych. Brak silnych motywatorów to duże wyzwanie dla pracodawcy – benefity wciąż wskazywane są w badaniach jako jedna z głównych przyczyn zmiany pracy. Pakiety medyczne, rozszerzone o testy na koronawirusa czy badania po przechorowaniu COVID-19, przyniosły rozwiązanie pro-

blemów wielu firmom. Nie bez znaczenia była tu innowacyjność. Dzięki e-wizytom, tele-wideoporadom, e-receptom i e-zwolnieniom czy potwierdzeniu przybycia do oddziału w aplikacji, wizyty lekarskie nawet w szczycie pandemii w enel-med przebiegały bezproblemowo i bez nadmiernych kontaktów społecznych.

Idealny pakiet medyczny?

Dobrze dobrany benefit powinien odpowiadać na potrzeby, kojarzyć się z troską i indywidualnym podejściem. Stąd tak ważne jest tu monitorowanie oczekiwań pracownika (także tych nieuświadomionych), przewidywanie trendów, a następnie takie zarządzanie ofertą benefitową, by spełnić oczekiwania. Dobry pracodawca od przeciętnego różni się umiejętnością kreowania rzeczywistości i pozytywnego zaskakiwania swoich ludzi – jest zawsze o krok przed ich potrzebami. Gdy w czasie epidemii troska o zdrowie stała się ważniejsza od dóbr materialnych, rola opieki medycznej jest równie wysoko na liście priorytetów. Ważne, by nie ograniczać jej do procesu leczniczego, tylko traktować jako całokształt działań na rzecz dobrostanu pracownika.

Pandemia a zmiana postaw pracodawców w stosunku do działań wspierających zdrowie pracowników

Zdrowie oraz bezpieczeństwo stało się priorytetem dla pracowników w dobie trwającej pandemii COVID-19. Podwyższony stres, strach o zdrowie swoje oraz bliskich, izolacja, godzenie wielu ról życiowych podczas pracy z domu i brak możliwości korzystania w pełni ze świadczeń medycznych w związku z przepelnionymi placówkami. To wszystko powoduje znaczny spadek dobrostanu psychicznego i fizycznego pracowników, a w efekcie spadek ich motywacji i zaangażowania.



Angelika Blicharz

Head of People & Culture,
uPacienta

obserwujemy wzrost zainteresowania firm prozdrowotnymi akcjami. Dotąd odbyliśmy blisko 2,5 tys. wizyt w firmach i widzimy, że liczba ta rośnie z miesiąca na miesiąc. Podejmowane przez pracodawców działania na rzecz profilaktyki zdrowia spotykają się z zainteresowaniem pracowników, którzy rozumieją, że lepiej jest zapobiegać chorobom niż się leczyć.

Zdrowie zespołu to priorytet

Dla przedsiębiorstw zdrowie zespołu staje się priorytetem, a umiejętność utrzymania „zdrowej organizacji” zaczyna być przewagą konkurencyjną. Zapewnienie pracownikom dostępu do takich badań



wyróżnia pracodawcę na tle innych, którzy nie oferują tego typu rozwiązań. Coraz więcej kandydatów, przy wyborze pracodawcy, zwraca uwagę na to, jakie działania podejmuje firma, aby zapewnić wsparcie w profilaktyce zdrowia. To atrakcyjny benefit, który przyciąga coraz więcej osób, szczególnie tych, którzy o to zdrowie chcą dbać już od samego początku. To z kolei znacznie ułatwia utrzymanie „zdrowej orga-

ganizacji”. Nie bez powodu mówi się już nie tylko o większej produktywności czy mniejszych kosztach L4, dzięki działaniom prozdrowotnym prowadzonym przez firmę dla pracowników, ale także o dużych korzyściach employer brandingowych dla firmy.

Must have

Dotąd włączenie profilaktyki zdrowia pracowników w strategię orga-

nizacji było raczej postrzegane jako nice to have. Dziś, dla każdej organizacji, która chce utrzymać wysoki wskaźnik produktywności, strategia prozdrowotna pracowników jest elementem must have. Pracodawcy dostrzegają długoterminowe korzyści płynące z tych działań, dlatego starają się implementować kompleksowe inicjatywy wspierające zdrowie swojego zespołu.

REKLAMA

ENEL-MED DLA FIRM - DBAMY O ZDROWIE, BO W BIZNESIE NAJWAŻNIEJSI SĄ LUDZIE



ZDROWIE Menedżera

ZDROWY Menedżer to bardziej efektywny Menedżer



Z Pawłem Grosse, fizjoterapeutą w klubie Kahuna Squash&Badminton, rozmawiała Katarzyna Mazur

Wielu menedżerów, po przejściu na pracę zdalną, mówiło o tym, że spędzają przed komputerem w swoich własnych domach zdecydowanie więcej czasu niż w biurze...

To, co niewątpliwie dotkliwie w pracy biurowej, to pozycja siedząca, która jest najbardziej niekorzystną dla człowieka. Aparat ruchu, a przede wszystkim kręgosłup, w pozycji siedzącej cierpi, a każda dodatkowa godzina na krześle przed komputerem to dla niego mordęga. Warto o tym pamiętać i planować regularne przerwy, przynajmniej kilkunastominutowe, które pozwolą na zmianę pozycji, rozciągnięcie się, odciążenie kręgosłupa. Przed menedżerami, którzy z jednej strony mają dla siebie bardzo mało czasu, z drugiej świadomość, jak ważna jest troska o własne ciało, które musi poddać ich zwiększonym zawodowym obrotom, stoi duże wyzwanie. Mobilizacja i samodyscyplina to chyba dwa słowa, którymi mogą określić to, co przed nimi, jeśli chcą zachować sprawność ruchową na długie lata. Statystyki WHO mówią o tym, że niewystarczający poziom aktywności fizycznej jest czwartą przyczyną śmiertelności na świecie – odpowiada za około 5 mln zgonów rocznie. Brak ruchu jest też bezpośrednią przyczyną 27 proc. przypadków cukrzycy oraz 30 proc. przypadków choroby niedokrwiennej serca. Wiedząc o tym, łatwiej się zmobilizować do aktywności. I nie mówię tu o sporcie wyczynowym, a o ruchu w jego minimalnej postaci. Dziś aż 43 proc. dorosłych Polaków nie realizuje nawet minimalnego poziomu aktywności, który zgodnie z najnowszymi rekomendacjami Światowej Organizacji Zdrowia wynosi 300 minut umiarkowanego wysiłku fizycznego w ty-

godniu, jest więc wiele do zrobienia w tej materii.

Ruch to jedno, a korzystanie ze wsparcia fizjoterapeutów, masażyстів, osteopatów drugie. Jak wygląda nasza świadomość w tym zakresie?

Wciąż jesteśmy daleko w tyle za rozwiniętym Zachodem, ale jest coraz lepiej. Jak wynika z badania przeprowadzonego w 2019 r. przez Kantar na zlecenie Krajowej Izby Fizjoterapeutycznej, średnio w Polsce korzysta z fizjoterapii 49,9 proc. populacji. Dużo chętniej robią to kobiety (53,6 proc.), osoby w wieku 34-55 (55 proc.), osoby korzystające z internetu (53,3 proc.), dobrze sytuowane oraz te ze średnim i wyższym wykształceniem. 5 proc. badanych w ogóle nie wiedziało, czemu fizjoterapia służy. Cytowane badanie poprzedziło społeczną kampanię „Fizjoterapia porusza”, której celem było uświadomienie społeczeństwu roli fizjoterapii w budowaniu naszego zdrowia. To w mojej ocenie bardzo ważne, żebyśmy w tej materii mieli coraz większą wiedzę. U nas wciąż bowiem masaże czy wizyty u fizjoterapeuty to

luksus, a dla Niemca czy Norwega to czynność higieniczna porównywalna z myciem zębów. My traktujemy wizytę u fizjoterapeuty czy masażyści jak sposób na ból, a bardziej świadome społeczeństwa jak narzędzia pozwalające zapobiegać ewentualnym dolegliwościom. I w tym kierunku powinniśmy zmierzać. Tu dostrzegam znaczącą rolę pracodawców. Jeśli chcą zachować swoją kadrę menedżerską w dobrej kondycji, warto, żeby zadbał o benefity, które na nią pozytywnie wpłyną. Świetnym rozwiązaniem mogą być spersonalizowane treningi i adekwatna do potrzeb interwencja fizjoterapeutyczna, które razem stanowiłyby kompleksowe rozwiązanie bieżących problemów pracowników wyższego szczebla.

Czyli rolą pracodawcy jest także budowanie świadomości potrzeby ruchu?

Tak, choć pamiętajmy, że każdy z nas tę potrzebę ma rozwiniętą w mniejszym bądź większym stopniu. Chodzi o to, żeby wykorzystywać naturalne zainteresowania i potrzeby. Dobrze to robić pod okiem fachowca, który wydobędzie z nas największy potencjał

i będzie mógł korygować nasze postępy i dbać o harmonię w naszym rozwoju, nie dopuszczając do przeciążeń. Nie każdy z nas jest świadom swoich możliwości, a ze specjalistą łatwiej je odkrywać. Często jest też tak, że po dłuższej przerwie rzucamy się w wir treningów, przynosząc naszemu ciału więcej szkody niż pożytku. Dobrze to robić pod okiem fachowca, który nas ukierunkuje, a kiedy trzeba, przystopuje.

Użył Pan formy fachowiec. Jak znaleźć na tak bogatym rynku fachowca fizjoterapeuty, czy masażyści, który nam pomoże, a nie zaszkodzi?

Dobrze pytać znajomych. W tym zawodzie poczta pantoflowa to jedna z najlepszych rekomendacji. Nie oznacza to jednak, że to, co było dobre dla znajomego, będzie odpowiadało nam. Warto próbować. Pamiętajmy jednak, że mimo iż fizjoterapeuta to zawód medyczny, to fakt, że ktoś ukończył studia, nie czyni go dobrym fachowcem. Na poziomie edukacji akademickiej nikt nie zdobędzie odpowiednich narzędzi do pracy manualnej z pacjentem. Dobry fizjoterapeuta cały czas się rozwija. Warto więc pytać o kursy, odbyte szkolenia, plany rozwoju.

Co fizjoterapeuta zrobić może, a czego nie robi bez dwóch zdań, jeśli chodzi o uruchomienie naszego popandemicznie zastalego ciała?

Żeby przywrócić ciału funkcjonalność po długim lenistwie, tak to nazwijmy, nie wystarczy jedna wizyta. Nie oczekujmy cudów. Samymi zabiegami manualnymi jesteśmy w stanie tylko częściowo wpłynąć na nasze zdrowie. Absolutną podstawą jest ruch. Ważne, żeby do naszej codziennej rutyny wprowadzać go jak najwięcej: niech to będą spacer, jazda na rowerze, tenis, nawet w niewielkim wymiarze, ale niech te aktywności się pojawiają. Jeśli mamy poczucie, że nasze ciało kompletnie się zastało, warto jest zacząć od najprostszych ćwiczeń, od manualnego ustawienia organizmu, żeby miał siłę podejmować codzienne działania bez stresu, bez bólu. To jest pierwszy i najważniejszy krok. Kolejny, to coraz większa aktywizacja, a później bieżąca kontrola. Coś na zasadzie serwisu samochodowego. Skoro auto naprawiamy regularnie, na bieżąco, dlaczego w taki sam sposób nie zadamy o swoje ciało? Nie ma po co czekać na moment, kiedy nie będziemy w stanie wstać z łóżka, warto dbać o siebie systematycznie. W wypadku menedżerów po pandemii to w dużej mierze będzie powrót do aktywności, a nie jej nauka. Oni w dużej mierze wiedzą, jak dbać o ciało, trzeba im to tylko przypomnieć i wesprzeć w bieżącej pracy nad własnym ciałem. Pracodawcom szczególnie powinno na tym zależeć, ponieważ zdrowy menedżer to bardziej efektywny menedżer.

Jak w Pana ocenie pandemia wpłynęła na kondycję fizyczną kadry menedżerskiej? Przejście w dużej mierze na tryb pracy zdalnej zmieniło ich nawyki, jeśli chodzi o ruch i dbanie o sprawność fizyczną?

Sytuację można zmierzyć w średniej masie ciała naszego społeczeństwa, która, niestety, przez pandemię wzrosła. Jak wynika z sondażu 365+ przeprowadzonego przez Ipsos, aż 42 proc. z nas przybrało na wadze średnio 5,7 kg. To dotyczy także menedżerów, mimo że to grupa bardzo świadoma i dotychczas jedna z najaktywniej dbająca o ciało. Jednak pandemia także tu zaburzyła dobre nawyki. Z badania MultiSport Index Pandemia przeprowadzonego wiosną 2020 r., w czasie pierwszego lockdownu, wynika, że aż 43 proc. aktywnie fizycznych osób ograniczyło liczbę treningów. Jako główny powód wskazali zamknięcie obiektów sportowych.

To dla świadomego człowieka faktycznie mogło stanowić przeszkodę w wysiłku fizycznym?

Dla wielu z nas początek pandemii był szokiem. Musieliśmy się w tej specyficznej rzeczywistości odnaleźć, poukładać na nowo swój kalendarz, wejść w nowy rytm. Świadomość to jedno, a umiejętność reagowania na zmianę to drugie. Po kilku miesiącach wiele z osób, z którymi pracuję, opowiadało o tym, jak dużo wysiłku włożyło w zbudowanie nowego, innego systemu dbania o swoją kondycję. Zamiana klubów sportowych, treningów pod okiem trenera na aktywność na łonie natury, nie była wcale taka oczywista, ale pojawiała się sukcesywnie, by w ostatnich miesiącach ograniczeń pandemicznych przyjąć całkiem pokaźne rozmiary. Wszyscy mogliśmy obserwować coraz liczniejsze grono biegaczy, rowerzystów przemieszczających się na swoich dwóch kółkach bez względu na pogodę, czy rosnące grono morsów. Radziliśmy sobie w tych specyficznych okolicznościach najlepiej, jak potrafiliśmy i to jest fajne, nie zmienia jednak faktu, że wciąż tego ruchu mamy za mało.



„ Nie ma po co czekać na moment, kiedy nie będziemy w stanie wstać z łóżka, warto dbać o siebie systematycznie. W wypadku menedżerów po pandemii to w dużej mierze będzie powrót do aktywności, a nie jej nauka. Oni w dużej mierze wiedzą, jak dbać o ciało, trzeba im to tylko przypomnieć i wesprzeć w bieżącej pracy nad własnym ciałem. Pracodawcom szczególnie powinno na tym zależeć, ponieważ zdrowy menedżer to bardziej efektywny menedżer.

W trosce o wydajność w pracy zadbaj o równowagę między życiem osobistym a zawodowym

Praca stanowi ważny element życia i ma silny wpływ na nasze zdrowie. W czasach, gdy dom i biuro często są tym samym miejscem, warto zastanowić się, jak na nowo połączyć te sfery, aby dobrze ze sobą współgrały i by praca nie dominowała przestrzeni prywatnej i rodzinnej.



Dorota Sawicz

dyrektor personalna, LUX MED

Według badania firmy BIGRAM przepracowanie i nadmierne wydłużenie czasu pracy obserwuje u siebie aż 42 proc. menedżerów. Wynik ten stanowi silny argument, przemawiający za tym by dowiedzieć się, jakie działania powinni podejmować pracownicy i pracodawcy, aby zapobiegać wpa-

leniu zawodowemu i przeciwdziałać chorobom z niego wynikającym.

Z sukcesem łączyć różne role życiowe

Pracując przez wiele lat z menedżerami i ekspertami, obserwuję, jak wiele wysiłku wkładają każdego dnia, aby z sukcesem łączyć różne role życiowe i dostosować się do zmieniających okoliczności. Co zrobić, aby maksymalnie zbliżyć się do stanu harmonii w życiu i pracy? Moje doświadczenie pokazuje, że przede wszystkim każdy z nas powinien wsłuchać się we własne potrzeby, poznać swój organizm i stworzyć optymalny dla siebie system regeneracji. Zwykle jest tak, że gdy mamy więcej rzeczy do zro-

bienia, rezygnujemy z przyjemności i zdrowych nawyków – nie idziemy na trening, nie wychodzimy na spacer, jemy mniej lub niezdrowo. A właśnie kluczem do harmonii jest to, aby nawet przy wielu zadaniach i sprawach, utrzymać swoje filary równowagi, które regulują nasz organizm i przywracają go do optymalnego stanu. W budowaniu świadomości w tym obszarze dużą rolę ma do odegrania pracodawca. W LUX MED taką wiedzę przekazujemy na szkoleniach wellbeingowych naszym menedżerom, którzy następnie wprowadzają jej elementy do swojego codziennego życia. Dlatego mogę z pełnym przekonaniem powiedzieć, że to się sprawdza. Naprawdę warto zastosować w swoim życiu kilka zasad, które pomogą utrzymać zdrowie i siły vitalne.

Ze wsparciem

Ze względu na pandemię zmiany w stylu pracy nastąpiły w sposób re-

wolucyjny, dlatego zdecydowaliśmy się przeprowadzić badania i zapytać naszych liderów w Grupie LUX MED, jak odczuwają ich skutki. Wyniki pokazały, że menedżerowie doświadczają obecnie innego typu problemów, niż przed pandemią, głównie związanych z nowym modelem pracy i zmianą sposobów komunikacji. 73 proc. naszych menedżerów wykazało zainteresowanie uzyskaniem wsparcia w zakresie kondycji psychicznej ze strony pracodawcy, w tym 20 proc. oczekuje działań profilaktycznych w obszarze szeroko rozumianego stresu. Kierownicy potrzebują także usystematyzowania zasad spotkań hybrydowych i online, aby mieć chwilę wytchnienia między kolejnymi telekonferencjami lub po prostu czas na bieżącą pracę.

Warto pamiętać, że nawet drobne zmiany w naszym stylu życia mogą przynieść ogromne korzyści. Według ekspertów pierwszym krokiem

do zdrowia zarówno psychicznego, jak i fizycznego jest wysiłek fizyczny. Umożliwia on redukcję poziomu hormonów stresu (kortyzol, adrenalina) i dotlenianie organizmu. Nie jest tajemnicą, że wielu pracowników jest narażonych na stres w pracy, a czas pandemii dodatkowo nasilił jego skutki. Aktywność fizyczna pomaga zachować zdrowie, ale także do niego wrócić. Jest zalecana np. osobom wychodzącym z depresji, ponieważ wspiera naturalne wydzielanie endorfin.

Jako dyrektor HR firmy będącej partnerem medycznym Polskiego Komitetu Olimpijskiego, myślę o wellbeingu jak o kondycji olimpijczyka. Nie jest możliwe, aby być cały czas w szczytowej formie, natomiast dbając odpowiednio o siebie i regenerację można skutecznie utrzymywać energię na wysokim poziomie i osiągać sukcesy w tym, co robimy przez długi czas. I tego wszystkim życzę.

Jak być świadomym pracownikiem i współpracować ze świadomym pracodawcą?

Pandemia przyspieszyła to, co obserwowaliśmy od dawna. Chcąc się utrzymać na rynku i odrobić straty spowodowane lockdownem, przedsiębiorcy pracują coraz więcej. Jednak, czy krótszy sen, więcej zmartwień oraz rosnące tempo życia – to przepis na sukces w biznesie?



Victoria Iwanowska

prezes Victoria Travel & Events

Niestety – jest to pułapka, w którą wpada wiele osób. Do utrzymania dobrze funkcjonującej firmy i zachowania przy tym zdrowia, kluczowe jest zachowanie właściwych proporcji pomiędzy odpoczynkiem a pracą. Praktyka pokazuje, że niewyspani podwładni i zmęczony szef to rosnące ryzyko pomyłek – kosztownych, dostrzegalnych dla klienta, ale też możliwych do uniknięcia. Wiadomo już, że nie tędy droga. W warunkach kryzysu warto rozważyć wreszcie zadbanie o siebie. Wyjazd na urlop? Jak najbardziej. Dotyczy to zarówno właścicieli firm, jak i pracowników. Lepiej spojrzeć prawdzie w oczy. Nie wiadomo kiedy oraz czy pandemia się skończy. Można się zatem martwić na przyszłość, ale równie dobrze można odnaleźć się w obecnej sytuacji i konstruować nowe pomysły. Szukać rozwiązań, obserwować i myśleć. Gdy lockdown zablokował branżę eventową, zdecydowałam się przeorgani-

zować firmę. Te zdecydowane kroki pomogły. Co jednak zrobić, gdy pomysły nie przychodzą komuś do głowy?

Aby działać, potrzebujemy naładować baterie

Dlatego warto odwrócić tradycyjną kolejność i działać zgodnie z układem: najpierw urlop, potem praca. Bez odpoczynku jest tak, jak bez snu – dłuższe funkcjonowanie w ten sposób jest niemożliwe. Relaks jest niezbędny do sprawnego (i skutecznego!) prowadzenia firmy. Pozwala spojrzeć na biznes ze świeżej perspektywy. A także – co równie istotne – zwiększa kreatywność. Dlatego urlop powinien trafić do kalendarza przedsiębiorcy, jako czas zarezerwowany i rozplanowany, z wyprzedzeniem.

Balans w dobie pracy zdalnej

Praca zdalna zatarła podział na przestrzeń zawodową oraz prywatną. Dawniej był on ściśle określony – od godziny 8 do 16 obowiązki w biurze. Wiosna 2020 roku to czas, gdy w wielu przedsiębiorstwach pospiesznie zmieniano tryb pracy, procesy i całą komunikację. A model w 100 proc. zdalny zaczął się mieszać z hybrydowym. Dodatkowo ciągle praca z domu w naturalny sposób zaburza jasny podział czasu – na prywatny i ten przeznaczony na pracę.

Rodzi to problemy organizacyjne oraz może powodować napięcia w rodzinie, kiedy pracy w skupieniu towarzyszy wirująca pralka czy głośna zmywarka.

Work-life blending – nowy trend

Na świecie popularność zyskuje nowe pojęcie, jakim jest work-life blending. Najprościej mówiąc, jest to – przy zacierającej się różnicy pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym – łączenie pracy z zainteresowaniami. Z całą pewnością stanowi to krok w kierunku takiego zajęcia zarobkowego, które jest zgodne z naturalnymi rytmami życia. Jak zacząć pracować w taki sposób? Pierwszym działaniem może być spisanie listy rzeczy, które od zawsze lubimy. Dzięki work-life blending człowiek może decydować, która część życia w danym momencie przeważa – praca czy odpoczynek.

Można płynnie dokonywać wyboru bez poczucia winy, poświęcania się czy też zaburzenia harmonii.

Sen, świeże powietrze, ruch – recepta na zdrową pracę

Duże znaczenie w kontekście wydajności ma także higiena pracy umysłowej. Wielogodzinne siedzenie nad dokumentacją czy raportami jest nie tylko męczące, ale i mało wydajne. Wyczynowi sportowcy też potrzebują regeneracji, by normalnie funkcjonować, a potem – wygrywać na korcie, bieżni czy boisku. Skoro jest to zrozumiałe u olimpijczyków, u ludzi biznesu również powinno się to stosować. Co jest kluczowym zasobem dobrej energii? Po pierwsze sen, trwający od 6 do 8 godzin. Po drugie, mózg do funkcjonowania potrzebuje tlenu. To dlatego wielu ludziom pomysły przychodzą do głowy pod-

czas spacerów lub biegania w parku czy po plaży. Wreszcie, trzeci czynnik, poprawiający wydajność – ruch i aktywność fizyczna. Każdy z tych elementów pozytywnie wpływa nie tylko na koncentrację w pracy, ale i na pogodę ducha oraz zdolność rozwiązywania problemów, z jakimi pracownicy mierzą się przez cały czas.

A może workation?

Plaża, biuro pod palmami i szybki internet. Można połączyć wyjazd w tropiki oraz pracę zdalną. Z wyjazdów na workation już korzystają zarówno przedsiębiorcy, jak i całe firmy. Możliwości jest mnóstwo – Dominikana, Włochy czy Mauritius. Decyzja o miejscu zależy od tego, dokąd ktoś chce pojechać, czy lubi pracować, a jeśli tak, to w jaki sposób.

Gdy ogłoszono pandemię, pierwsze 2 miesiące poświęcałam w większości na pracę. Pracowałam codziennie od 6 rano do 22 w nocy. Urządzałam sobie wtedy 15-minutowe miniwakacje. Po 2 miesiącach zmniejszyłam ilość pracy, natomiast w jeszcze kolejnych, sporo czasu spędziłam na workation, łącząc pracę, „ładowanie baterii” słońcem i odpoczynkiem w inspirującym otoczeniu.

Jestem zdania, że odpoczynek w życiu przedsiębiorcy i pracowników jest niezbędny. Pomaga w prowadzeniu zdrowego, dobrego życia oraz w osiągnięciu lepszych rezultatów. Wiele osób podziela moje przekonanie, że „z zaplanowanym urlopem żyje się lepiej”. Zatem, czy warto zwlekać z urlopem? Zdecydowanie nie – już dziś zaplanujmy czas na wypoczynek. Najlepiej – aktywny.

