

PRACOHOLIK W FIRMIE? CZAS ZDAĆ SOBIE SPRAWĘ, ŻE POLACY ZA DUŻO PRACUJĄ

.,WWW.PULSHR.PL (2018-08-12 00:00:00)

www.pulshr.pl/rynek-zdrowia/pracoholik-w-firmie-czas-zdac-sobie-sprawe-ze-polacy-za-duzo-pracuja,56453.html

Granica między zaangażowaniem a pracoholizmem jest bardzo cienka. Świadomość ludzi jednak powoli wzrasta i coraz częściej zdają sobie sprawę, że za dużo pracują.

PODZIEL SIĘ

Autor: Justyna Koc 12 sie 2018 6:00

W niedzielę (12 sierpnia) obchodzimy Dzień Pracoholika.

Badanie Hays Poland pokazuje, że Polacy dużo pracują. Trzech na czterech Polaków zostaje dłużej w pracy.

Z raportu ADP wynika natomiast, że 19 proc. badanych czuje zachwianie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym.

Mimo to niewiele spółek podejmuje działania, które przeciwdziałałyby pracoholizmowi w firmie.

Polacy to jeden z najbardziej zapracowanych narodów świata. Jak wynika ze statystyk Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), w 2017 roku przepracowali średnio 1928 godzin rocznie. Dłużej pracowali tylko Chilijczycy, Rosjanie, Grecy, Koreańczycy, Kostarykańczycy i Meksykanie, a najmniej, bo 1363 godziny, Niemcy.

Również badanie Hays Poland potwierdza, że Polacy dużo pracują. Trzech na czterech Polaków zostaje dłużej w pracy. Większość zabiera również pracę do domu i wykonuje obowiązki zawodowe w weekendy. Co trzeci ankietowany ma na koncie 3-5 godzin nadliczbowych tygodniowo. Ale już jedna czwarta pracuje nawet 10-15 godzin dłużej. Ponad połowa z nas (53 proc.) wykonuje obowiązki zawodowe w weekendy, a 55 proc. zabiera pracę do domu.

- We współczesnym świecie coraz łatwiej jest nam się uzależnić od pracy – przez pęd życia, długie godziny spędzane w pracy, wszechobecny wyścig szczurów. Dawniej w pracoholizm popadały osoby, które miały tendencje do uzależnień. Trzeba też powiedzieć wprost – pracoholizm to takie samo uzależnienie jak alkoholizm czy seksoholizm. I dziś ten problem dotyczy niestety coraz większej grupy osób - mówi Bruno Żółtowski, psycholog, trener, akredytowany coach ICF.

Granica między zaangażowaniem a pracoholizmem jest bardzo cienka. Pracownicy coraz częściej jednak sami dochodzą do wniosku, że coś jest nie tak. Z raportu ADP wynika, że 19 proc. badanych czuje zachwianie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym.

- Te 19 proc. to procent osób świadomych problemu. Obawiam się, że ta grupa jest większa. 19 proc. miało szansę i odwagę się przyznać. Zauważyli, że coś niedobrego się dzieje – mówi Karina Mucha, psycholog, Uniwersytet Humanistyczno-Społeczny w Warszawie. - Pierwszym sygnałem są często działania rodziny. Osoba słyszy: "za dużo czasu poświęcasz pracy", "znowu nie poszliśmy do kina". Z kolei same te osoby, u których zaburzona jest relacja praca-dom, nie mają świadomości, że to jest problem – dodaje.

CZYTAJ DALEJ

Iwona Bobrowska-Budny, trener biznesu, specjalistka od zarządzania kapitałem ludzkim z Akademii Leona Koźmińskiego podkreśla, że świadomość ludzi powoli wzrasta i coraz częściej zdają sobie sprawę, że za dużo pracują.

- Coraz częściej w swojej pracy spotykam ludzi, którzy odkrywają, iż są pracoholikami lub używają w wypowiedzi na swój temat formy bezosobowej – wiesz to chyba jest pracoholizm. Czyli już pojawia się świadomość, jednak nawet w formie językowej jest ona odsuwana na bezpieczny dystans. W swojej pracy pomagam ludziom odnajdywać siebie i pracować w sposób zdrowy oraz mądry dla nich, zgodnie z ich naturalnymi preferencjami. Okazuje się jednak, iż niektórzy z nas mają naturalne skłonności do pracy za mocno i za dużo. I w swoim życiu potrzebują nauczyć się stawiać granice nie tylko swojemu pracodawcy, ale głównie sobie m.in. po to, by po 40 roku życia nadal być zdrowym fizycznie i mieć szczęśliwe życie – ocenia Iwona Bobrowska-Budny.

Talenty a pracoholizm

Ponad 19 milionów ludzi na całym świecie skorzystało z Testu Clifton Strengths Instytutu Gallupa, badającego i nazywającego talenty. Korzystając z tego narzędzia w Polsce i mając statystyki kilku tysięcy przebadanych osób, Iwona Bobrowska-Budny zauważa, że bardzo często występującym w naszym społeczeństwie talentem jest Talent Odpowiedzialności. Człowiek z tym talentem czuje dużą odpowiedzialność względem swoich obowiązków m.in. i w zakresie zadań zawodowych. A będąc świadomym, że praca daje mu i najbliższemu utrzymanie, tym bardziej czyni te zadania kluczowymi w życiu.

- To bardzo ciekawy talent, który ma dość silną „ciemną stronę mocy”, czyli będąc nawykowym, a nie świadomie stosowanym dość łatwo wprowadza jego posiadacza na drogę pracy ponad normy. Osoby takie zazwyczaj uważają, że nikt nie wykona zadań tak dobrze jak oni. Angażują się w wiele tematów, aby zawnoczasu przypilnować jakości, wykonują pracę za innych, czując, że potem i tak będą musieli poprawiać. Podchodzą do zadań wyjątkowo skrupulatnie i całościowo – czyli jeśli już pracują, to odpowiedzialnie, przewidując wszelkie scenariusze i możliwe ryzyka, które zabezpieczają już dziś. Często używają zwrotów: "dobrze ja to zrobię", "biorę to na siebie", "obiecałem, że zrobię to jak należy". Patrząc na ich efektywność, terminowość i zaangażowanie w pełne wykonanie zadań pracodawcy polegają na nich. Ale jednocześnie przeciążają ich, gdyż mając do zlecenia kolejne ważne zadanie, a w dzisiejszych czasach wszystkie są ważne i pilne, zlecają je osobie, na której mogą polegać, odpowiedzialnej – bo kto zrobi to tak dobrze jak on. W czasie sesji rozwojowych osoby odkrywając swój wzorzec zachowań mówią często „to nie talent, to przekleństwo” i faktycznie w aspekcie ryzyka pracy za

mocno, kosztem siebie i życia prywatnego ten talent ma bardzo duże ryzyko - wyjaśnia Bobrowska-Budny.

Innym ciekawym talentem, obarczonym w swojej ciemnej stronie ryzykiem popadania w pracoholizm jest Talent Osiągania, bardzo częsty u osób na wysokich stanowiskach menedżerskich - zarówno w korporacjach, jak i w urzędach państwowych.

- Osoba, która go posiada, ma wewnętrzny codzienny imperatyw do wyznaczania sobie celów i ich realizowania. Poza tym ten talent nie odpoczywa, gdyż osiągnięcie celu nie daje zadowolenia, poczucia sukcesu. Jest normą i brakiem dyskomfortu, czyli czynnikiem higienicznym. Posiadanie szefa o tym talencie może być też dla pracowników trudnym wyzwaniem – nadają oni bardzo duże tempo pracy, które dla nich jest jak najbardziej normalne. Z moich doświadczeń wynika, iż osoby z tym talentem mają ogromny poziom energii, proaktywności i potrzeby działania, jednak często po 40. roku życia doświadczają kryzysu fizycznego – ciało sygnalizuje „nie nadążam” i potrzebują regeneracji. To dla nich znak, że należy coś zmienić, np. spać więcej niż 4-5 godzin dziennie czy pracować mniej niż 7 dni w tygodniu – tłumaczy Iwona Bobrowska-Budny.

Motywacja pułapką?

Reiss Motivation Profile to naukowo opracowane podejście do badania motywacji człowieka, jego potrzeb i wartości. Na wyniki tego badania można popatrzeć w kontekście obserwacji ryzyka pracoholizmu.

- Głównym założeniem badania jest określenie osobowości człowieka za pomocą szesnastu podstawowych motywatorów życiowych, zwanych również potrzebami, które są względnie stałe w życiu. Dwa z nich mogą podpowiedzieć, z jakiego powodu ja pracuję za mocno i za dużo. Pierwszym jest uznanie. Istnieje grupa ludzi, która ma rozwiniętą wewnątrzsterowność. Nie potrzebują nadawania im kierunku, pochwał czy uznania z zewnątrz, subiektywnie znają swoją wartość i jakość swojej pracy - twierdzi Bobrowska-Budny.

- Mamy też grupę pracowników, którzy potrzebują zewnętrznej informacji zwrotnej, pochwały i akceptacji, „ich ster jest na zewnątrz nich” – to oni mogą więcej i intensywniej pracować, aby bardziej zdobyć uznanie otoczenia - dodaje trenerka.

Drugi motywator, na którego wynik warto zwrócić uwagę, to spokój. - Część osób ma tak zwany spokój w sobie. Oznacza to, że pomimo zawirowań i trzęsień sytuacyjnych wokół siebie mają poczucie, że dadzą sobie radę, nie boją się o przyszłość wiedząc, że potrafią zaadoptować się do nowych sytuacji, na bieżąco podejmując decyzje - wyjaśnia.

Po drugiej stronie skali są osoby, które szukają spokoju na zewnątrz. Jak wyjaśnia Iwona Bobrowska-Budny, są one ostrożne, wrażliwe na potencjalne ryzyka i starają się mieć nad wszystkim kontrolę, dzięki czemu pozornie odnajdują spokój. Te osoby będą więcej pracować, dużo energii poświęcając na zabezpieczanie ryzyk, sprawdzanie i kontrolę swojej oraz pracy innych, aby było bezpiecznie i przewidywalnie.

- Warto podkreślić, że jeśli chodzi o motywator spokój, to statystycznie - w stosunku do innych narodów
- Polacy zaliczają się częściej do drugiej grupy i szukają go na zewnątrz, czyli pracują mocniej - zaznacza ekspertka.

Wyobraźmy więc sobie pracownika, który szuka zarówno uznania, jak i spokoju na zewnątrz - będzie on dużo czasu poświęcał pracy. Wszystko po to, by odnaleźć spokój i docenienie. Jeżeli dodatkowo ma wysoki wynik w motywatorach władza i rywalizacja – to ryzyko pracoholizmu jest ogromne.

- Będzie to mieszanka wybuchowa bardzo wyniszczająca organizm, uniemożliwiająca wytchnienie, odpoczynek i regeneracyjny sen - ocenia Bobrowska-Budny.

Sygnaty ostrzegawcze

Badanie Hays Poland pokazuje, że 62 proc. osób pracujących w nadgodzinach cierpi na dolegliwości związane z wykonywaną pracą. Najczęściej wskazywanymi przypadłościami są podenerwowanie i irytacja (65 proc.), brak sił i apatia (46 proc.), problemy z koncentracją oraz kłopoty ze snem (45 proc.). Respondenci wskazywali również na objawy ogólnego pogorszenia zdrowia, m.in. bóle głowy i żołądka, niską odporność oraz problemy z kręgosłupem.

- Alarmującym sygnałem może być też brak życia prywatnego. Ludzie z naszego otoczenia odsuwają się od nas, bo nie są w stanie wytrzymać tego, że ciągle opowiadamy o pracy, odbieramy telefony z firmy czy sprawdzamy skrzynkę mailową podczas rodzinnych uroczystości, chociaż wcale nie jest to konieczne – wskazuje Bruno Żółtkowski.

- Charakterystyczne dla części pracoholików jest też to, że ich życiowy partner czy przyjaciele w pewnym momencie znają po imieniu wszystkich pracowników firmy, w której pracuje, i potrafią wyrecytować z pamięci problemy, z jakimi obecnie boryka się w pracy. Dla pracoholika liczy się tylko praca. Zapomina, że poza nią jest jeszcze życie prywatne – dodaje.

Pomoc ze strony firm

Masaże, sauny, fitness i siłownia – takie udogodnienia w miejscu pracy udostępnia coraz więcej firm w trosce o zdrowie pracowników. Wciąż jednak niewiele spółek podejmuje działania, które przeciwdziałyby pracoholizmowi w firmie.

- Firmy zaczynają dostrzegać problem pracoholizmu, zwłaszcza na Zachodzie. Niektórzy pracodawcy blokują skrzynki mailowe pracowników podczas urlopu – dział IT ustawia automatyczną zwrotkę z prośbą o kontakt po powrocie. Wtedy też maile nie docierają do pracownika. Inne firmy blokują wysyłanie maili po godz. 18.00. Są też spółki, które mają w biurach stacjonarne komputery, ponieważ chcą, aby menedżerowie nie wynosili pracy do domu – wyjaśnia Iwona Bobrowska-Budny.

- Na takie kroki decydują się przede wszystkim duże, bogate i świadome korporacje. Mniejsze spółki częściej patrzą na koszty. Tutaj ważną rolę do odegrania mają menedżerowie stojący na czele firm. Jeśli

mamy żółtego czy zielonego szefa, to bierze on pod uwagę potrzeby swoich pracowników i dba o ich odpoczynek. Inaczej jest w przypadku czerwonego menedżera – w takich firmach dużo częściej mamy do czynienia z pracoholizmem – dodaje.

Iwona Bobrowska-Budny podkreśla też, że pracownicy sami powinni również pochylić się nad tematem pracoholizmu i doprowadzić do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

- Jeżeli ludzie z otoczenia zwracają danej osobie uwagę, że za dużo pracuje, to powinna zapalić się jej lampka ostrzegawcza – mówi.

Materiał chroniony prawem autorskim - zasady przedruków określa regulamin.