



Instrukcja tworzenia systemu motywacyjnego uwzględniającego specyficzne potrzeby osób 50+:

coaching - motywowanie pod kątem regeneracji

12_6_10

Opis elementu: Instruktaż adresowany jest do kierowników (bezpośrednich przełożonych), którzy obserwują problemy swoich pracowników w wieku 50+ związane z ich kondycją psychofizyczną oraz samopoczuciem. Wskazuje kwestie niezbędne do rozważenia przez kierownika oraz pytania, jakie powinny zostać zadane w trakcie rozmowy z pracownikiem, który potrzebuje regeneracji sił fizycznych i psychicznych poprzez przerwę w pracy, zajęcia sportowe, gimnastykę czy profilaktykę stresu i wypalenia zawodowego.

Cele: rozwiązywanie problemów związanych z fizycznym i psychicznym dobrostanem pracownika 50+ oraz jego wpływem na efektywność pracy zawodowej

Spodziewane efekty i sposoby ich pomiaru:

- liczba pracowników, która rozpoczęła korzystanie z różnych form regeneracji fizycznej i psychicznej mierzony dokumentacją udziału pracownika w ww. formach (np. ewidencja wykorzystania kart sportowych)
- wzrost subiektywnej oceny samopoczucia fizycznego i psychicznego w pracy (pomiar za pomocą ankiety/wywiadu w ramach oceny pracowniczej)

Jakie są przejawy problemu?	<ul style="list-style-type: none">• Pracownik 50+ przejawia problemy związane z samopoczuciem fizycznym i psychicznym, rzutujące negatywnie na jakość jego pracy i relacje ze współpracownikami (m.in. nerwowość, lęk, zaburzenia snu, zmęczenie, apatia, częste bóle – np. głowy, kręgosłupa, zaburzenia pracy serca, nadciśnienie, duszności, problemy gastryczne)
------------------------------------	--





	<ul style="list-style-type: none">Pracownik 50+ ujawnia cechy syndromu wypalenia zawodowego – wymienionym wyżej problemom psychosomatycznym towarzyszy też dłuższy okres spadku motywacji i zaangażowania, poczucie utraty sensu wykonywanej pracy, automatyzm i rutyna
Pytania i kwestie do rozważenia w celu rozwiązania problemu	<p>Kwestie do rozważenia przez kierownika – przed rozmową z pracownikiem:</p> <ul style="list-style-type: none">Czy planując ścieżkę kariery pracownika i jego obecny zakres obowiązków brano pod uwagę czynnik wieku i zmieniającej się dyspozycyjności fizycznej oraz psychicznej?Czy pracownik wcześniej zgłaszał bądź czy ujawniał się w sytuacjach zawodowych symptomy pogorszenia zdrowia fizycznego i psychicznego pracownika? Jaka była reakcja kierownictwa firmy bądź przełożonego?Jakie działania firma podejmowała do tej pory w obszarze dbałości o kondycję fizyczną i psychiczną pracowników?Jakie formy wsparcia może zaoferować firma pracownikom 50+, którym zmieniający się stan zdrowia i samopoczucie potencjalnie może utrudniać sprawne wykonywanie dotychczasowej pracy? Czy możliwa jest dłuższa przerwa (np. urlop zdrowotny) z gwarancją powrotu pracownika? <p>Pytania do zadania w trakcie rozmowy z pracownikiem na temat potrzeby regeneracji:</p> <ul style="list-style-type: none">Jakie czynności lub sytuacje w pracy powodują, że Pani/Pana samopoczucie fizyczne i psychiczne się pogarsza?W jaki sposób się to objawia? Jakie dolegliwości fizyczne i psychiczne Pani/Pan odczuwa?W jaki sposób próbuje sobie Pani/Pan poradzić, aby powrócić do lepszej formy? Z jakim skutkiem?Jakie działania ze strony firmy mogłyby pomóc Pani/Panu odzyskać lepsze samopoczucie fizyczne i psychiczne w pracy? Co powinno się zmienić w



	<p>naszym miejscu pracy?</p> <ul style="list-style-type: none">• Jakimi działaniami sportowymi, rekreacyjnymi, zdrowotnymi ze strony firmy był(a)by Pani zainteresowana? Czy wolał(a)by Pani/Pan uczęszczać na nie indywidualnie czy też z koleżankami/kolegami z zespołu?• Czy zdecydował(a)by się Pani/Pan na skorzystanie z dłuższej przerwy w pracy zawodowej na regenerację sił fizycznych i psychicznych, gdyby była taka możliwość?
Porady i zalecenia pomocne w rozwiązaniu problemu	<ul style="list-style-type: none">• Samopoczucie psychiczne i fizyczne pracownika to obszar specyficzny, potencjalnie trudny do dyskusji – należy pamiętać, że rozmowa z przełożonym nie jest wizytą lekarską czy sesją terapeutyczną i niezbędne jest poszanowanie prywatności i intymności pracownika• Planując programy rekreacyjne, sportowe i zdrowotne dla pracowników należy wziąć pod uwagę zmieniające się wraz z wiekiem uwarunkowania zdrowotne (tak somatyczne, jak i psychiczne) oraz specyficzne potrzeby pracowników w wieku 50+• Urlop zdrowotny (dla poratowania zdrowia) jako oficjalny instrument legislacyjny przewidziany jest bezpośrednio tylko w wybranych branżach (np. nauczyciele, policjanci). W przypadku pracowników pozostałych branż i stanowisk wszelkie dodatkowe (tj. będące poza Kodeksem Pracy) formy przerw w pracy związanych z regeneracją i zdrowiem określa pracodawca. Do zadań firmy będzie należało więc wypracowanie założeń dotyczących kryteriów zakwalifikowania pracownika do przerwy zdrowotnej, czasu jej trwania, reorganizacji obowiązków przed i po skorzystaniu przez pracownika z przerwy.