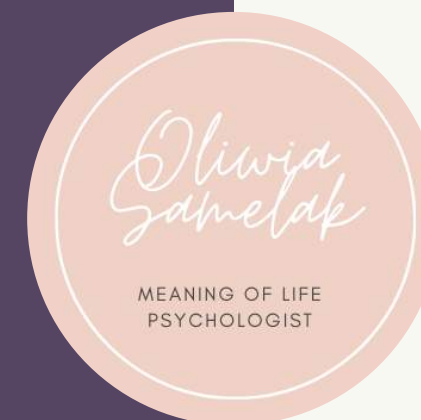


WEBINARIUM
04.02.2021

Poczucie sensu w pracy

- JAK POZYSKAĆ I UTRZYMAĆ KLUCZOWYCH
PRACOWNIKÓW



Inicjatywa
Firm Rodzinnych
łączymy, by budować

“

**Ja nie piekę bułek,
ja tworzę idealny dzień.”**

POCZUCIE DUMY



“

**Zakładam moim klientom
aparaty słuchowe i aż ciarki
mnie przechodzą ze szczęścia,
kiedy ludzie zaczynają lepiej
słyszeć.”**

UCZUCIE EKSCYTACJI





Czuję wzruszenie...

**POMAGAM LUDZIOM
I FIRMOM DZIAŁAĆ
ZGODNIE ZE SWOIMI
WARTOŚCIAMI.**

Oliwia Samelak



CEL PREZENTACJI

Wesprzeć zarządzających firmami rodzinnymi w tworzeniu sensu w pracy.

PLAN PREZENTACJI

- Wstęp
- Czy sensowna praca się opłaca?
- Jakie czynniki budują poczucie sensu w pracy?
- Jak menedżerowie mogą tworzyć warunki do rozwoju sensu w organizacjach?
- Zakończenie



mgr Oliwia Samelak

Magister psychologii i ekonomii

Wykładowca akademicki

Naukowiec zajmujący się specyfiką funkcjonowania firm rodzinnych

Pomysłodawczyni i założycielka „Oliwia Samelak Meaning of Life”

SENS ŻYCIA



*FIRMA
RODZINNA*





GENERATYWNOŚĆ

A photograph of a business meeting in a modern office. Three people are seated around a white table. A woman with blonde hair, wearing a grey blazer over a white shirt, is looking towards the left. A man with short brown hair and glasses, wearing a dark suit and tie, is looking towards the left. A third person, partially visible on the left, is wearing a dark suit. On the table are some papers and a glass of water. Two speech bubbles are overlaid on the image. The first speech bubble, coming from the person on the left, contains the text 'Co najbardziej motywuje Pana do pracy?'. The second speech bubble, coming from the woman, contains the text 'Fascynuje mnie możliwość opłacenia rachunków.'.

Co najbardziej
motywuje Pana
do pracy?

Fascynuje mnie
możliwość opłacenia
rachunków.



1. CZY BYŁBYŚ SKŁONNY ZARABIAĆ MNIEJ, ALE W ZAMIAN ZA TO ODCZUWAĆ SENS SWOJEJ PRACY?
2. O ILE PROCENT BYŁBYŚ SKŁONNY OBNIŻYĆ SWOJĄ PENSJĘ, ŻEBY ODCZUWAĆ SENS W PRACY?

“

**9 na 10 osób woli
zarabiać mniej,
ale za to odczuwać
sens swojej pracy!**



Źródło: Harvard Business Review, 2018

DBANIE O POCZUCIE SENSU W PRACY

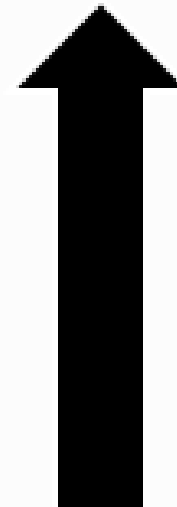
STRATEGIĄ WIN-WIN

PRACOWNIK

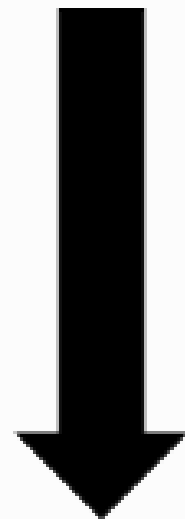
Satysfakcja
z pracy



Satysfakcja
z życia

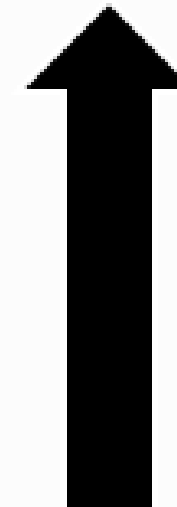


Niższy
poziom
stresu

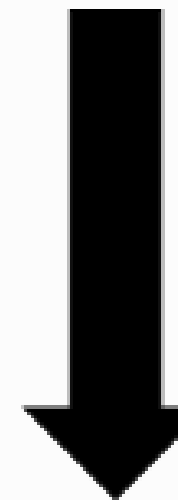


FIRMA

Pracownik pracuje dłużej
(średnio o godzinę
tygodniowo)



Niższy poziom absencji
(średnio 2 dni mniej
płatnego urlopu
rocznie)



Dłuższy poziom
zatrudnienia
(średnio o 7
miesięcy)



CASE:
Pracownik
zorientowany na sens
rezygnuje z pracy.
Realne koszty
firmy.



KOSZTY KRÓTKOOKRESOWE

- Koszty administracyjne zerwania umowy
- Employer Branding
- Koszty headhuntingu nowego pracownika
- Ewentualne koszty odprawy
- Ewentualne koszty sądowe

KOSZTY ŚREDNIOOKRESOWE

- Wyposażenie następcy
- Onboarding następcy
- Szkolenie następcy

KOSZTY UKRYTE

- Spadek wydajności przed opuszczeniem firmy
- Utrata Know-how
- Utrata kapitału społecznego (wewnętrznego i zewnętrznego)
- Utrata produktywności, jeśli jest wakat
- Zmniejszenie produktywności do momentu wdrożenia się następcy



**Jaki jest najważniejszy czynnik
na poziomie organizacyjnym
zwiększający prawdopodobieństwo
przetrwania kryzysu
przez firmy rodzinne?**



U firm działających
w zgodzie z własną misją,
prawdopodobieństwo
przetrwania kryzysu
wzrasta o...



63%

Źródło: Wirtschaftspsychologie aktuell, 2020

Misja

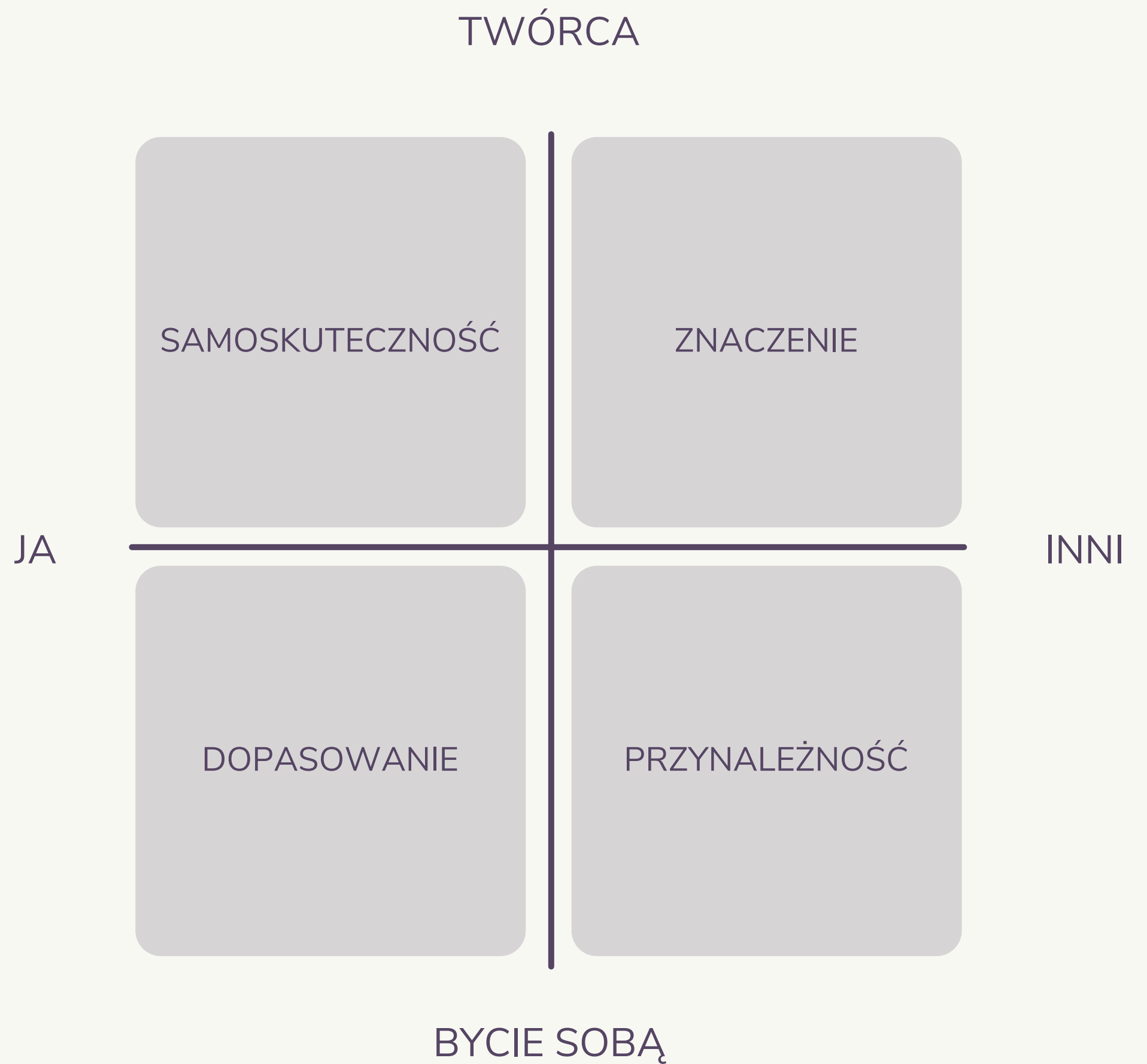
„TWORZYĆ SZCZĘŚCIE, ZAPEWNIAJĄC
NAJLEPSZĄ ROZRYWKĘ LUDZIOM
W KAŻDYM WIEKU I NA CAŁYM ŚWIECIE.”
WALT DISNEY

„TWORZENIE ŚWIATA BEZ DYMU.”
IQOSY, PHILIPP MORRIS

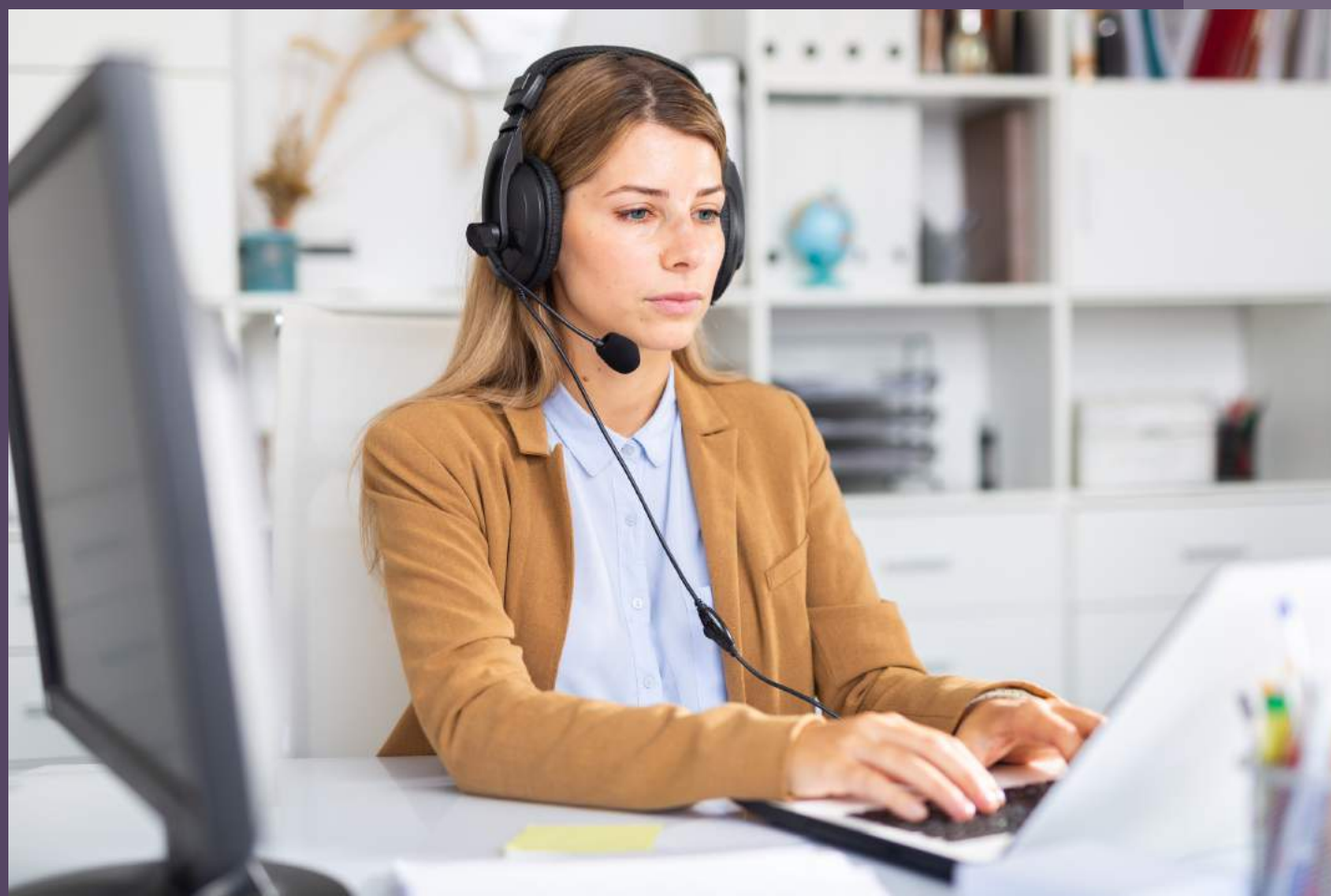


Czynniki budujące poczucie sensu w pracy

Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010
Schnell, Höge & Pollet, 2013



Adam Grant (2008) – badanie eksperymentalne w call center



PIERWSZA GRUPA

Pracowali jak zwykle, bez żadnych zmian.

DRUGA GRUPA

Listy od byłych pracowników call center, jak praca w call center pozytywnie wpłynęła na rozwój ich kariery.

TRZECIA GRUPA

Listy od beneficjentów stypendium, którzy dzięki środkom zebranym przez pracowników call center ukończyły studia i dostały dobrą pracę.

Daję wartość dodaną moim klientom.

Moje działania pozytywnie wpływają
na moich współpracowników.

Efekty mojej pracy są widoczne
dla innych.

Pomagam lokalnej społeczności.

Robię coś wartościowego
dla następnych pokoleń.

Znaczenie

- zakres odczuwanych korzyści
własnej pracy dla innych ludzi



Identyfikuję się z wartościami mojej organizacji.

W mojej organizacji jest co najmniej kilka osób,
z którymi naprawdę dobrze się dogaduję.

Przynależność

- poczucie bycia częścią organizacji
i łączność z jej pracownikami

Odpowiada mi to, że moje
przedsiębiorstwo działa etycznie.

Czuję dumę, że jestem
częścią tej firmy.

W moim dziale panuje
super atmosfera.



Dopasowanie

- możliwość realizowania
swojego potencjału w pracy

Spędzam dużo czasu wykonując zadania,
w których są mogę wykorzystać moje mocne strony.

W pracy mogę po prostu być sobą
i nie muszę udawać, że jestem kimś innym,
żeby dobrze wykonywać swoją pracę.

Praca jest zgodna
z moimi osobistymi celami.



Posiadam wystarczające zasoby do wykonywania moich zadań we właściwy sposób.

Samoskuteczność

- poczucie bycia kompetentnym
i swoboda w działaniu



Mam wystarczającą swobodę wykonywania pracy zgodnie z moimi preferencjami.

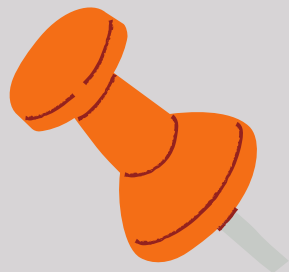
Mogę proponować własne rozwiązania.

U nas nie ma KPI-ów.

Nikt nie kontroluje każdego mojego kroku.

UMIEJĘTNOŚCI
MOŻNA SIĘ NAUCZYĆ,
DOPASOWANIA
DO MISJI JUŻ NIE





Podsumowanie - checklista

- + Czy organizacja, dla której pracuję, wiarygodnie działa na rzecz tego, aby świat stawał się lepszy?
- + Czy czuję się częścią firmy i gram do jednej bramki z ludźmi, z którymi pracuję?
- + Czy mogę identyfikować się z wartościami i kulturą przedsiębiorstwa, w którym pracuję?
- + Czy w mojej pracy zbliżam się do siebie, np. wykonując zadania, w których wykorzystuje moje mocne strony?
- + Czy efekty mojej pracy oddziałują pozytywnie na życie moich klientów i współpracowników?
- + Czy mam wystarczającą wolność, żeby kształtować wykonywanie zadań zgodnie ze swoimi preferencjami?

Twórz dobrą „kaarmę”

K
A
A
R
M
A

KLAROWNOŚĆ
AUTENTYCZNOŚĆ
AKTUALIZACJA
RESPEKT
MISJA
AUTONOMIA

Źródło: Steger, Rose, 2017

Kwestionariusz KAARMA (fragment)

Mój przełożony pomaga mi rozumieć cele i strategię firmy. (Klarowność)

Mój przełożony to uczciwy człowiek, który potrafi się otwarcie komunikować. (Autentyczność)

Mój przełożony zna moje mocne strony i kształtuje mój obszar odpowiedzialności zgodnie z nimi. (Aktualizacja)

Mój przełożony ma czas na rozmowy na temat problemów, które napotykam w pracy. (Respekt)

Mój przełożony pomaga mi zrozumieć, jak moje wyniki przyczyniają się do ogólnego sukcesu naszej firmy. (Misja)

Mój przełożony interweniuje tylko wtedy, gdy naprawdę musi. (Autonomia)

Interpretacja wyników kwestionariusza KAARMA

ZARZĄDZANIE	PONIŻEJ PRZECIĘTNEJ	PRZECIĘTNIE	POWYŻEJ PRZECIĘTNEJ
KLAROWNOŚĆ	poniżej 12	12 do 22	od 23
AUTENTYCZNOŚĆ	poniżej 12	12 do 23	od 24
AKTUALIZACJA	poniżej 11	11 do 18	od 19
RESPEKT	poniżej 12	12 do 23	od 24
MISJA	poniżej 11	11 do 20	od 21
AUTONOMIA	poniżej 16	16 do 23	od 24

Po 3 latach 56% pracowników, których kierownicy uzyskali wynik na skali KAARMA poniżej przeciętnej opuścili firmę! Rose, Steger, 2020

„NIKT NIE CHCE SIEDZIEĆ
NA 4-GODZINNYCH CALLACH
I ROZMAWIAĆ O TRANSAKCJACH.
LUDZIE MOGĄ PRZEZ 4 GODZINY
ROZMAWIAĆ O TYM,
JAK ULEPSZYĆ ŚWIAT.”

Cathy Bessant
Bank of America

“

**Ja nie kładę cegieł,
ja buduję katedrę”**

UCZUCIE WDZIĘCZNOŚCI





oliwia.samelak.psycholog@gmail.com



oliwiasamelak.pl



linkedin.com/in/oliwia-samelak/



fb.com/OliwiaSamelakMeaningofLife
fb.com/psychologiawbiznesie2021

