



Zogniskowany wywiad grupowy Raport międzynarodowy

Kod projektu

2020-1-SI01-KA204-075961



Partnerzy



GrowthCoop (Spain)



CPIP (Romania)



Orange Hill (Poland)



INDEPCIE (Spain)



LUV (Slovenia)



I&F (Ireland)

Spis treści

1. Projekt SNAIL	3
2. Wprowadzenie	4
3. Profil uczestnika	6
4. Analiza rezultatów	7
5. Wnioski narodowe	19
6. Podsumowanie	23



1 Projekt SNAIL

Dzisiejsze czasy wymuszają na pracownikach szalone tempo pracy, a wielozadaniowość jest postrzegana jako cenna umiejętność. Jednak koncepcja większej wydajności dzięki wykonywaniu wielu zadań jednocześnie, jest tylko iluzją. Udowodniono, że wykonywanie więcej niż jednego zadania na raz zmniejsza produktywność i koncentrację oraz zwiększa prawdopodobieństwo popełnienia błędów oraz występowania stresu i niepokoju w pracy. To istotny powód, dla którego warto znaleźć równowagę między pracą a życiem osobistym i tutaj z pomocą przychodzi filozofia SLOW.

Początki ruchu SLOW sięgają 1986 r., kiedy pojawił się we Włoszech wraz z ruchem SLOW FOOD, który stawał w obronie znaczenia jakości, prostoty i przyjemności jedzenia. Był on odpowiedzią na rosnącą popularność fast foodów, skłaniającą do powrotu do korzeni i odrzuceniu pośpiechu i poczucia braku czasu dominującego we współczesnym życiu. Koncepcja slow rozszerzyła się na inne obszary i dziś możemy znaleźć koncepcje slow fashion, slow home czy slow life. Koncepcje te dotarły również do świata pracy, gdzie mówimy o slow business, slow management i najważniejszym aspekcie projektu SNAIL, czyli slow work. Wspólnym celem wszystkich wymienionych koncepcji jest uświadomienie potrzeby wykorzystania w pełni własnego czasu zgodnie z potrzebami bez presji wypełnienia każdej godziny naszego dnia gorączkowymi zajęciami.

Projekt SNAIL opiera się na idei osiągnięcia więcej i bycia bardziej produktywnym poprzez świadomą uważną pracę w tempie pozwalającym zwracać uwagę na szczegóły i czerpać radość z procesu twórczego.

Filozofia SNAIL wiąże się z większym otwarciem się miejsc pracy na takie aspekty jak inteligencja emocjonalna (I), elastyczność poznawcza czy rozwój umiejętności miękkich, czyli tych najbardziej pożądanых dziś na rynku pracy i będących podstawą nie tylko dla pracowników, ale także dla organizacji i przedsiębiorców w następnej dekadzie. SNAIL skupia się zarówno na pracowniku, jak i na rezultacie końcowym. Dla firm, które kierują się tą



filozofią, najważniejsze jest zwiększenie poziomu motywacji i kreatywności swoich pracowników, tak aby produktywność była wyższa, a możliwości długoterminowego zatrudnienia szersze. Zarządzanie zgodne z filozofią slow wpływa także na wzrost zadowolenia klientów, związany z jakością produktów czy usług. SNAIL bazuje na przykładach projektów i produktów realizowanych z największym zaangażowaniem, z myślą o większych korzyściach dla firm i bardziej stabilnych miejscach pracy, ale także skupionych na długotrwałych relacjach zawodowych.

Projekt jest realizowany przez międzynarodowe konsorcjum projektowe składające się z sześciu organizacji z pięciu różnych krajów UE: LUV (Słowenia), Indecpie and Growth Coop (Hiszpania), Orange Hill (Polska), CPIP (Rumunia) oraz I&F (Irlandia).

2 Wprowadzenie do badania

Celem grup fokusowych była analiza wraz z ekspertami wyników uzyskanych w każdym kraju partnerskim w raporcie State of the Art. Wyniki te zostały uwzględnione w raportach krajowych i zebrane we wspólnym raporcie. Głównym celem było zbadanie doświadczeń, postaw, odczuć, opinii i reakcji uczestników na temat koncepcji elastyczności poznawczej i behawioralnej w miejscu pracy.

W grupach fokusowych poruszono następujące sytuacje i problemy wpływające na tempo pracy w miejscu pracy, z konsekwencjami braku produktywności i stresu psychicznego pracowników:

- Zdrowa równowaga między wyzwaniami biznesowymi a indywidualnymi potrzebami
- Struktura dnia roboczego. Przerwy, zwyczaje itd...
- Wielozadaniowość i podejmowanie decyzji
- Zarządzanie czasem. Podział między zadaniami złożonymi i prostymi
- Sztuka delegowania a pokusa robienia wszystkiego samodzielnie

Wspomniano również o kilku innych ważnych aspektach:



- Filozofia SLOW a zdrowie psychiczne
- Zagrożenia związane z szybkim tempem pracy
- Negatywne skutki dla firmy
- Brak organizacji czasu pracy opartej na jasnej i określonej wizji
- Kult pośpiechu: dłużej znaczy więcej? Szybciej czy lepiej?

Niektóre sesje grup fokusowych odbywały się stacjonarnie z moderatorem (CPIP i LUV), miały też miejsce indywidualne wywiady z osobami, którym nie udało się przybyć na spotkanie (CPIP), spotkania online (I&F i Orange Hill) oraz Formularze Google (Indepcie).

Sesje Focus Group przeprowadzone w różnych krajach przebiegały według tych samych kroków. Najpierw uczestnicy się przedstawili. Następnie został im przedstawiony projekt SNAIL (temat projektu, jego cele i adresowane grupy docelowe) oraz wyniki dotychczasowych działań. Następnie zadano im poniższe pytania i przedstawiono listę „wrogów” tempa pracy. Podczas spotkań zachęcano do dyskusji, przyjmując jako punkt wyjścia pytania:

1. Czy wiesz, jak rozpoznać wrogów swojego tempa pracy?
2. Czy zidentyfikowałeś w swojej pracy jakichś złodziei czasu?
3. Czy pandemia covid-19 wpłynęła w jakikolwiek sposób na tempo pracy?
4. Jakie środki podjąłeś, aby uniknąć złodziei czasu?
5. Co obecnie robisz, aby walczyć ze złodziejami czasu?
6. Co Twoim zdaniem należy zrobić, aby walczyć z wrogami tempa pracy?
7. Jakie są konsekwencje ignorowania tych wrogów?
8. Czy przeszedłeś szkolenie, jak radzić sobie z wrogami tempa pracy?
9. W jaki sposób uważasz, że szkolenie w tym obszarze byłoby przydatne?
10. Czy masz inne uwagi na temat wrogów tempa pracy lub złodziei czasu?

Uczestnikom zaprezentowano także głównych „wrogów” zarządzania rytmem pracy:

- 1. Strach przed mówieniem „nie”**
- 2. Brak organizacji / planowania**
- 3. Stres i brak relaksu**



4. **Złe zarządzanie czasem**
5. **Multitasking**
6. **Brak równowagi emocjonalnej**
7. **Rozproszenie i nieporządek**
8. **Złe nawyki**
9. **Nadużywanie mediów społecznościowych**
10. **Pułapka „pomocnika”**
11. **Unikanie delegowania**
12. **Brak troski o wartości**

3 Profil uczestników

Grupa fokusowa badana przez CPIP składała się z przedsiębiorców, menedżerów ds. zasobów ludzkich oraz trenerów i facylitatorów (zajmujących się tematyką doradztwa zawodowego i wydajności pracy). W grupie fokusowej prowadzonej przez Orange Hill znaleźli się przedsiębiorcy, menedżerowie, prezesi, specjaliści ds. zasobów ludzkich, doradca zawodowy oraz eksperci/trenerzy. Eksperti, którzy wzięli udział w grupie fokusowej przeprowadzonej przez LUV to przedsiębiorca i były prezes wiodącej słoweńskiej firmy, dyrektor biblioteki miejskiej, manager ds. zasobów ludzkich z globalnej korporacji, menedżer ds. zasobów ludzkich pracujący w sektorze publicznym, przewodnik kariery i doradca pracujący w sektorze publicznym, ekspert w zakresie mobilności zawodowej i psychologii organizacji oraz facylitator. Uczestnicy grupy fokusowej I&F reprezentowali obszar przedsiębiorczości, zarządzania, sprzedaży, zarządzania zasobami ludzkimi, szkoleń i facylitacji. Eksperti w grupie fokusowej Indepcie zajmują się kulturą i sztuką, konsultingiem ds. zarządzania przedsiębiorstwem. Obecne były także osoby z sektora publicznego, psychologowie, pracownicy akademicy.



4 Analiza wyników

- **Co sądzisz o koncepcji SLOW WORK?**

Większość uczestników zgodziła się, że wdrożenie slow work jest konieczne. Uczestnicy grupy fokusowej Orange Hill uważają, że koncepcja slow work lub slow management promuje autentyczność, wrażliwość i uważność. Według nich SLOW nie jest kwestią produktywności, ale budowania relacji, wspólnego uczenia się i przekazywania wartości.

W Słowenii eksperci mieli taką samą opinię. Uważają, że wykorzystanie czasu w bardziej znaczący i produktywny sposób, a także poświęcenie energii na skupienie się na poszczególnych zadaniach jest koniecznym podejściem, które ma ogromny wpływ na zdrowszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Istnieje potrzeba bardziej skoncentrowanego i uważnego podejścia do pracy, które przekłada się na lepsze wyniki, mniej błędów i mniejszą potrzebę wielokrotnego sprawdzania i przeglądania zadań przed ich zakończeniem. Uważają, że powolna praca skutkowałaby wyższą jakością wykonywanej pracy i lepszym samopoczuciem pracowników, a co za tym idzie niższym ryzykiem chorób związanych z szybkim tempem życia.

W Irlandii eksperci uważają, że ludzie mogą wykorzystywać swój czas w bardziej znaczący i produktywny sposób, robiąc kontrolowane przerwy i poświęcając energię na skupienie się na poszczególnych zadaniach. Wiele osób uważa, że ich poczucie własnej wartości jest związane z ich pracą i dlatego inne podejście do pracy może mieć ogromny wpływ na jakość życia ludzi. Ponadto praca SLOW zapewniłaby więcej miejsca na rozważanie nowych i bardziej kreatywnych rozwiązań naszych codziennych wyzwań. Niektórzy uczestnicy grupy fokusowej CPIP uważają, że praca w naturalnym rytmie jest ściśle powiązana z zaufaniem pracodawców do pracowników.

Hiszpańscy uczestnicy dodali, że wdrożenie slow work to najlepszy sposób na zwiększenie produktywności i efektywności oraz uniknięcie stresu i problemów związanych ze stresem, a wolniejsze tempo pracy poprawia koncentrację, kreatywność i samopoczucie w miejscu pracy.

Słoweńscy uczestnicy wypowiedzieli się na temat negatywnej konotacji słowa „slow”, ale jak powiedzieli eksperci w Polsce, SLOW to autentyczność, uważność, słuchanie,



wybijanie rozwiązań, które mogą być dobre, ale które są trwałe, nie szuka substytutów. Uważają, że pracodawcy powinni brać pod uwagę nie tylko wydajność. Zgadzą się jednak, że koncepcja slow work nie jest idealna dla wszystkich. Menedżerowie w niektórych firmach twierdzą, że nie mogą zwolnić tempa, ponieważ chcą zwiększyć produktywność, a to jest ze sobą sprzeczne. Uczestnicy rumuńscy zgodzili się, że ważne jest, aby wiedzieć, jak realizować pracę w rytmie SLOW i nie odchodzić od pierwotnego planu. Uważają, że tę koncepcję przyjęliby otwarci menedżerowie i przedsiębiorcy.

Eksperti w Słowenii uważają, że duże tempo pracy poprawia konkurencyjność, ponieważ technologia, z której ludzie korzystają obecnie, sprawia, że musimy działać szybko. Dlatego ludzie popełniają błędy. Specjalista ds. zasobów ludzkich w firmie produkcyjnej zwrócił uwagę, że nie da się uniknąć szybkiego tempa pracy w tej dziedzinie. Niemniej automatyzm w produkcji ułatwia zapobieganie błędom i pozwala na krótsze przerwy dla pracowników na przerwę. Dzięki temu lepiej się skupiają i popełniają mniej błędów. W zarządzaniu ludzie mają wiele zadań do wykonania, ale mogą ustalać priorytety. Inny pracownik działu kadr uważa, że w obszarze administracyjnym, finansowym czy sprawozdawczym trudno nadążać za powolną pracą, ponieważ pracodawcy nie są nią zainteresowani.

Jeden z hiszpańskich uczestników uważa, że choć to prawda, że zdarzają się choroby związane z szybkim tempem pracy, to jest to kwestia zarządzania i osobistej odpowiedzialności.

Jednakże słoweński wniosek miałby zastosowanie do powszechnej opinii, że społeczeństwo potrzebuje nowego podejścia, aby zmniejszyć wpływ fizycznych i osobistych zagrożeń związanych z szybką pracą, a tym samym uwolnić firmę od negatywnych skutków szybkiej pracy.

- **Czy odczułeś/aś skutki nieodpowiedniego tempa pracy?**

Uczestnicy badania w Rumunii stwierdzili, że istnieje konfuzja między wyzwaniem a stresem z powodu nieodpowiedniego tempa pracy. Wspomnieli, że presja jest nieunikniona ze względu na wymagania obecnego środowiska pracy i chociaż znają teorię slow work, zgodzili się, że jeśli chodzi o praktykę, trudno ją realizować. Uważają, że dzieje



się tak z powodu narzuconej przez rynek idei, że potencjał firmy wymusza tempo, a to jest sprzeczne z dobrostanem pracowników.

W Polsce większość ankietowanych przyznała, że pracują za szybko i codziennie wykonują zbyt dużo zadań.

W przypadku Słowenii 6 na 7 uczestników czuje się obciążonych nieodpowiednim tempem pracy lub zna kogoś, kto to ma takie odczucia. Członkowie grupy fokusowej uważają, że bardzo ważne jest kontrolowanie siebie i sytuacji, ale pracownicy muszą być wyposażeni w wiedzę i metody, których zwykle brakuje w większości firm. Jednym z problemów jest to, że pracownicy w tym kraju bardziej martwią się poważnymi chorobami niż zdrowiem psychicznym.

Członkowie irlandzkiej grupy fokusowej uważają, że odpowiednie tempo pracy jest priorytetem, aby prowadzić zrównoważone zdrowie psychiczne. Powiedzieli, że skoro przeciętny pracownik jest bardziej zajęty niż kiedykolwiek, wypalenie zawodowe staje się coraz bardziej powszechne, a praca w rytmie SLOW jest bardziej istotna niż kiedykolwiek wcześniej. Jednak wdrożenie tej koncepcji jest wyzwaniem. Uważają, że głównym czynnikiem depresji jest nieodpowiednie tempo pracy. Popierają tę ideę badaniami, które wykazały stopniowy wzrost lęku i depresji oraz stopniowy spadek morale w miarę szybszej pracy. Nic dziwnego, że 40% niepełnosprawności w Irlandii jest związane ze zdrowiem psychicznym. Zaskakujące jest to, że przeznaczają na nią tylko 6% wydatków na zdrowie. Jak powiedzieli uczestnicy grupy fokusowej, istnieje całkowity rozdźwięk między skalą problemu a dostępnymi zasobami, aby mu sprostać.

W Hiszpanii większość respondentów stwierdziła, że nie odczuła żadnych negatywnych skutków z powodu nieodpowiedniego tempa pracy. Przyznają jednak, że te negatywne skutki istnieją. Większość uczestników to eksperci w dziedzinie psychologii i mogą wiedzieć, jak radzić sobie z tymi negatywnymi skutkami i jak je widzieć u innych pracowników.

Interesująca kwestia, o której wspomnieli eksperci z Irlandii i Hiszpanii, to fakt, że praca w rytmie SLOW jest postrzegana jako nieproduktywna. Reprezentanci Irlandii wspomnieli, że pracownicy są postrzegani jako leniwi przez tych, którzy wykonują wiele zadań jednocześnie, podczas gdy jeden z hiszpańskich ekspertów powiedział, że niektórzy pracownicy kojarzą stres i niepokój z byciem bardziej wydajnymi i lepszymi pracownikami.



- **Możesz podać przykład?**

Przykłady z badania przeprowadzonego w Rumunii:

- Utrata motywacji i chęci do udziału w ważnych projektach z powodu stresu w pracy i ograniczonego czasu.
- Firma rodzinna sprawia najwięcej problemów pracownikom, ponieważ nie ma możliwości oddzielenia życia prywatnego od zawodowego.

W Polsce jedna osoba powiedziała, że pomimo bycia menedżerem i właścicielem firmy utrzymuje równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i odnosi sukces.

Słoweńscy eksperci podali wiele osobistych przykładów tego, jak nieodpowiednie tempo pracy wpłynęło na ich wyniki:

- Jedna z uczestniczek powiedziała, że w swoim 30-letnim doświadczeniu reżyserskim przyzwyczała się do tego. Jeśli masz do czynienia z pięcioma rzeczami jednocześnie, denerwujesz się. Zwykle drobiazgi i nieprzewidywalne sytuacje mają bardziej negatywny wpływ na tempo pracy.
- Są chwile, kiedy ludzie czują się niespokojni i mimo zmęczenia nie mogą spać. W takich momentach ważne jest, aby móc znaleźć rozwiązanie, które przyniesie szybki efekt.
- Jeśli wpadniesz w cykl wielu zobowiązań do pracy, terminów, projektów, które chcesz realizować odpowiedzialnie i jakościowo, a oprócz zaplanowanych działań zawsze pojawiają się nowe zobowiązania i konsekwencje są nieuniknione. Mają one odzwierciedlenie w zdrowiu.
- Na tempo pracy największy wpływ ma dziś technologia. Jednak odpowiedzialność jest taka sama jak kiedyś, z wyjątkiem tego, że raz pracownik miał więcej czasu na przeczytanie poczty i dokumentów, a pracownik miał więcej czasu na przejęcie odpowiedzialności. Z tą presją i wagą decyzji oraz presją kierownictwa, rośnie stres każdego pracownika.



Najczęstsze przyczyny stresu zidentyfikowane przez partnerów to:

- Obciążenie pracą, na przykład związane z pracą sezonową
 - Zbyt długi dzień pracy (nadgodziny)
 - Zbyt niskie wynagrodzenie
 - Ryzyko kontuzji
 - Brak kontroli nad pracownikami, zadaniami lub godzinami pracy
 - Brak szkolenia przygotowującego do stanowiska lub roli
 - Niejednoznaczność roli
 - Obciążenie odpowiedzialnością
 - Relacje w miejscu pracy
 - Brak wspierających współpracowników
 - Nieodpowiedni rozwój kariery
 - Negatywne czynniki organizacyjne
 - Zastraszanie, nękanie, przemoc, dyskryminacja itp.
 - Brak na równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
 - Niepewność zatrudnienia: jak pokazują badania przeprowadzone przez I&F, „niepewne czasy, takie jak pandemia koronawirusa sprawiają, że pracownicy mogą poczuć niepewność w kwestii bezpieczeństwa swojej pozycji”.
- **W jaki sposób można poprawić sytuację?**

We wszystkich grupach fokusowych wyciągnięto ten sam wniosek: rozwiązaniem musi być wspólna umowa między pracownikami i pracodawcami, ponieważ potrzeba równowagi nie jest indywidualną potrzebą, ale czynnikiem, wpływającym na całą organizację. Negatywne skutki nieodpowiedniego tempa pracy mogłyby zostać złagodzone, gdyby pracownicy mieli w swojej firmie wzory do naśladowania.

Jak wspomnieli eksperci w Hiszpanii, jeśli lider firmy daje przykład dobrych nawyków, to są one przenoszone na resztę pracowników. Ważne jest, aby te dobre nawyki były wdrażane od samego początku, kiedy pracownicy są najbardziej zmotywowani. Ponadto przeznaczanie większej ilości czasu i zasobów na wdrażanie metodologii obiektywnie



mierzących najbardziej odpowiednie obciążenie pracą każdego pracownika może poprawić wydajność i samopoczucie pracowników.

Inne czynniki wymienione w Hiszpanii to:

- Dobra organizacja
- Szkolenie dla liderów, a następnie pracowników
- Szkolenie z umiejętności miękkich
- Krótkie przerwy po okresach dużej koncentracji
- Unikanie wielozadaniowości

W Rumunii uczestnicy zgodzili się, że pracowity nie równa się produktywny i zaproponowali następujące środki poprawy sytuacji:

- Angażowanie się w działania, które pozwalają na wolniejsze tempo pracy,
- Zaprzestanie tworzenia dodatkowych zbędnych zadań dla siebie i innych.
- Ludzie muszą uważać się za kompetentnych, rzetelnych i godnych zaufania.
- Koncentracja na założeniu „zrób to dobrze, a nie szybko”.

W Polsce członkowie grupy fokusowej uważają, że firmy powinny rozumieć, dlaczego pracownicy chcą pracować w naturalnym rytmie i dlaczego warto zatrudniać takich pracowników. Jednym z powodów jest to, że mają oni określone kompetencje, takie jak wyższy poziom świadomości czy większa dojrzałość. Pracodawcy skorzystaliby na przyciągnięciu konkretnego typu pracownika, który posiada te cenne umiejętności. W korzyściach dla firmy nie liczy się tempo, ale humanizacja i powrót do sedna relacji międzyludzkich. Korzyści są widoczne nie tylko na poziomie relacji, ale także dlatego, że dzięki świadomości obecności i wrażliwości innych ludzie mają więcej informacji i mogą lepiej wykonywać swoje zadania, co oznacza zysk dla organizacji.

Rozwiązania podane przez ekspertów w Słowenii są następujące:

- Zapoznanie pracowników z filozofią slow work i pomoc we wdrażaniu podejścia do codziennego podziału zadań i czynności związanych z pracą. Ludzie pracują wydajniej, jeśli organizują się, wykonują dokładniejszą pracę, właściwie ustalają priorytety i potrafią odrzucać niektóre zadania poprzez argumentowanie, unikając rozpraszania się i delegując zadania



współpracownikom. Ważną rolę odgrywa w tym kompetentny lider, dlatego szkolenie menedżerów jest kluczowe w tym procesie.

- Podnoszenie świadomości, edukowanie i doradzanie pracownikom. Osoby muszą być upoważnione do terminowego identyfikowania i uświadamiania sobie, na jakim etapie się znajdują. Ważne jest, aby znać techniki i umiejętności, aby wiedzieć, jak dokonać pewnych zmian.
- Lider powinien zadbać o dobrą atmosferę pracy i mieć przed sobą ważny cel.
- Organizacja powinna zapewnić ludziom warunki do otwartego wyrażania się. Można to osiągnąć poprzez badania i budowanie kultury organizacyjnej, w której jest to nie tylko dozwolone, ale także pożądane. Celem jest stworzenie otwartości i zaufania.
- Motywatory. Ważna jest zmiana kultury organizacyjnej i poszanowanie indywidualnych wartości. Sprawy powinny być sprawiedliwe, a pracownicy powinni mieć szansę na rozwój, ponieważ są to podstawowe ludzkie potrzeby. Ważną rolę odgrywa sposób, w jaki pracodawcy zachowują się wobec pracowników, sposób, w jaki się komunikują oraz poziom informacji i zaangażowania.

Przykłady wynagrodzenia pozafonansowego:

- Elastyczne godziny pracy
- Szkolenie edukacyjne, które ostatecznie przynosi korzyści firmie
- Opieka nad dzieckiem
- Przestrzenie rekreacyjne, w których pracownicy mogą się zrelaksować i odłączyć
- Bycie częścią procesu decyzyjnego
- Rozpoznawanie osobiste
- Praca z domu
- Przyjemna przestrzeń do pracy
- Zachęcanie do zdrowego życia, na przykład oferowanie obiektów sportowych.
- Niezależność
- Możliwość rozwoju i promocji
- Dni wolne w wyznaczonych terminach
- Dobra atmosfera pracy
- Niski poziom stresu
- Ocena pracowników
- Elastyczne formy wynagrodzenia



- Sprzężenie zwrotne
- Bezpieczeństwo zatrudnienia
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
- Ambitne zadania
- Wykorzystanie nowoczesnych technologii
- Opieka zdrowotna
- Kupony do restauracji
- Kontrole transportowe
- Praca wolontariacka

Większość uczestników zgodziła się, że wdrożenie slow work jest konieczne. Uczestnicy grupy fokusowej Orange Hill uważają, że koncepcja slow work lub slow management promuje autentyczność, wrażliwość i uważność. Według nich SLOW nie jest kwestią produktywności, ale budowania relacji, wspólnego uczenia się i przekazywania wartości.

W Słowenii eksperci mieli taką samą opinię. Uważają, że wykorzystanie czasu w bardziej znaczący i produktywny sposób, a także poświęcenie energii na skupienie się na poszczególnych zadaniach jest koniecznym podejściem, które ma ogromny wpływ na zdrowszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Istnieje potrzeba bardziej skoncentrowanego i uważnego podejścia do pracy, które przekłada się na lepsze wyniki, mniej błędów i mniejszą potrzebę wielokrotnego sprawdzania i przeglądania zadań przed ich zakończeniem. Uważają, że powolna praca skutkowałaby wyższą jakością wykonywanej pracy i lepszym samopoczuciem pracowników, a co za tym idzie niższym ryzykiem chorób związanych z szybkim tempem życia.

W Irlandii eksperci uważają, że ludzie mogą wykorzystywać swój czas w bardziej znaczący i produktywny sposób, robiąc kontrolowane przerwy i poświęcając energię na skupienie się na poszczególnych zadaniach. Wiele osób uważa, że ich poczucie własnej wartości jest związane z ich pracą i dlatego inne podejście do pracy może mieć ogromny wpływ na jakość życia ludzi. Ponadto praca SLOW zapewniłaby więcej miejsca na rozważanie nowych i bardziej kreatywnych rozwiązań naszych codziennych wyzwań. Niektórzy uczestnicy grupy fokusowej CPIP uważają, że praca w naturalnym rytmie jest ściśle powiązana z zaufaniem pracodawców do pracowników.



Hiszpańscy uczestnicy dodali, że wdrożenie slow work to najlepszy sposób na zwiększenie produktywności i efektywności oraz uniknięcie stresu i problemów związanych ze stresem, a wolniejsze tempo pracy poprawia koncentrację, kreatywność i samopoczucie w miejscu pracy.

Słoweńscy uczestnicy wypowiedzieli się na temat negatywnej konotacji słowa „slow”, ale jak powiedzieli eksperci w Polsce, SLOW to autentyczność, uważność, słuchanie, wybieranie rozwiązań, które mogą być dobre, ale które są trwałe, nie szuka substytutów. Uważają, że pracodawcy powinni brać pod uwagę nie tylko wydajność. Zgadzają się jednak, że koncepcja slow work nie jest idealna dla wszystkich. Menedżerowie w niektórych firmach twierdzą, że nie mogą zwolnić tempa, ponieważ chcą zwiększyć produktywność, a to jest ze sobą sprzeczne. Uczestnicy rumuńscy zgodzili się, że ważne jest, aby wiedzieć, jak realizować pracę w rytmie SLOW i nie odchodzić od pierwotnego planu. Uważają, że tę koncepcję przyjęliby otwarci menedżerowie i przedsiębiorcy.

Eksperti w Słowenii uważają, że duże tempo pracy poprawia konkurencyjność, ponieważ technologia, z której ludzie korzystają obecnie, sprawia, że musimy działać szybko. Dlatego ludzie popełniają błędy. Specjalista ds. zasobów ludzkich w firmie produkcyjnej zwrócił uwagę, że nie da się uniknąć szybkiego tempa pracy w tej dziedzinie. Niemniej automatyzm w produkcji ułatwia zapobieganie błędom i pozwala na krótsze przerwy dla pracowników na przerwę. Dzięki temu lepiej się skupiają i popełniają mniej błędów. W zarządzaniu ludzie mają wiele zadań do wykonania, ale mogą ustalać priorytety. Inny pracownik działu kadr uważa, że w obszarze administracyjnym, finansowym czy sprawozdawczym trudno nadążać za powolną pracą, ponieważ pracodawcy nie są nią zainteresowani.

Jeden z hiszpańskich uczestników uważa, że choć to prawda, że zdarzają się choroby związane z szybkim tempem pracy, to jest to kwestia zarządzania i osobistej odpowiedzialności.

Jednakże słoweński wniosek miałby zastosowanie do powszechnej opinii, że społeczeństwo potrzebuje nowego podejścia, aby zmniejszyć wpływ fizycznych i osobistych zagrożeń związanych z szybką pracą, a tym samym uwolnić firmę od negatywnych skutków szybkiej pracy.



- **Czy odczułeś/aś skutki nieodpowiedniego tempa pracy?**

Uczestnicy badania w Rumunii stwierdzili, że istnieje konfuzja między wyzwaniem a stresem z powodu nieodpowiedniego tempa pracy. Wspomnieli, że presja jest nieunikniona ze względu na wymagania obecnego środowiska pracy i chociaż znają teorię slow work, zgodzili się, że jeśli chodzi o praktykę, trudno ją realizować. Uważają, że dzieje się tak z powodu narzuconej przez rynek idei, że potencjał firmy wymusza tempo, a to jest sprzeczne z dobrostanem pracowników.

W Polsce większość ankietowanych przyznała, że pracują za szybko i codziennie wykonują zbyt dużo zadań.

W przypadku Słowenii 6 na 7 uczestników czuje się obciążonych nieodpowiednim tempem pracy lub zna kogoś, kto to ma takie odczucia. Członkowie grupy fokusowej uważają, że bardzo ważne jest kontrolowanie siebie i sytuacji, ale pracownicy muszą być wyposażeni w wiedzę i metody, których zwykle brakuje w większości firm. Jednym z problemów jest to, że pracownicy w tym kraju bardziej martwią się poważnymi chorobami niż zdrowiem psychicznym.

Członkowie irlandzkiej grupy fokusowej uważają, że odpowiednie tempo pracy jest priorytetem, aby prowadzić zrównoważone zdrowie psychiczne. Powiedzieli, że skoro przeciętny pracownik jest bardziej zajęty niż kiedykolwiek, wypalenie zawodowe staje się coraz bardziej powszechne, a praca w rytmie SLOW jest bardziej istotna niż kiedykolwiek wcześniej. Jednak wdrożenie tej koncepcji jest wyzwaniem. Uważają, że głównym czynnikiem depresji jest nieodpowiednie tempo pracy. Popierają tę ideę badaniami, które wykazały stopniowy wzrost lęku i depresji oraz stopniowy spadek morale w miarę szybszej pracy. Nic dziwnego, że 40% niepełnosprawności w Irlandii jest związane ze zdrowiem psychicznym. Zaskakujące jest to, że przeznaczają na nią tylko 6% wydatków na zdrowie. Jak powiedzieli uczestnicy grupy fokusowej, istnieje całkowity rozdźwięk między skalą problemu a dostępnymi zasobami, aby mu sprostać.

W Hiszpanii większość respondentów stwierdziła, że nie odczuła żadnych negatywnych skutków z powodu nieodpowiedniego tempa pracy. Przyznają jednak, że te negatywne skutki istnieją. Większość uczestników to eksperci w dziedzinie psychologii i mogą wiedzieć, jak radzić sobie z tymi negatywnymi skutkami i jak je widzieć u innych pracowników.



Interesująca kwestia, o której wspomnieli eksperci z Irlandii i Hiszpanii, to fakt, że praca w rytmie SLOW jest postrzegana jako nieproduktywna. Reprezentanci Irlandii wspomnieli, że pracownicy są postrzegani jako leniwi przez tych, którzy wykonują wiele zadań jednocześnie, podczas gdy jeden z hiszpańskich ekspertów powiedział, że niektórzy pracownicy kojarzą stres i niepokój z byciem bardziej wydajnymi i lepszymi pracownikami.

- **Możesz podać przykład?**

Przykłady z badania przeprowadzonego w Rumunii:

- Utrata motywacji i chęci do udziału w ważnych projektach z powodu stresu w pracy i ograniczonego czasu.
- Firma rodzinna sprawia najwięcej problemów pracownikom, ponieważ nie ma możliwości oddzielenia życia prywatnego od zawodowego.

W Polsce jedna osoba powiedziała, że pomimo bycia menedżerem i właścicielem firmy utrzymuje równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i odnosi sukces.

Słoweńscy eksperci podali wiele osobistych przykładów tego, jak nieodpowiednie tempo pracy wpłynęło na ich wyniki:

- Jedna z uczestniczek powiedziała, że w swoim 30-letnim doświadczeniu reżyserskim przyzwyczała się do tego. Jeśli masz do czynienia z pięcioma rzeczami jednocześnie, denerwujesz się. Zwykle drobne i nieprzewidywalne sytuacje mają bardziej negatywny wpływ na tempo pracy.
- Są chwile, kiedy ludzie czują się niespokojni i mimo zmęczenia nie mogą spać. W takich momentach ważne jest, aby móc znaleźć rozwiązanie, które przyniesie szybki efekt.
- Jeśli wpadniesz w cykl wielu zobowiązań do pracy, terminów, projektów, które chcesz realizować odpowiedzialnie i jakościowo, a oprócz zaplanowanych działań zawsze pojawiają się nowe zobowiązania i konsekwencje są nieuniknione. Mają one odzwierciedlenie w zdrowiu.
- Na tempo pracy największy wpływ ma dziś technologia. Jednak odpowiedzialność jest taka sama jak kiedyś, z wyjątkiem tego, że raz pracownik miał więcej czasu na przeczytanie poczty i dokumentów, a pracownik miał więcej czasu na przejęcie odpowiedzialności. Z tą presją i wagą decyzji oraz presją kierownictwa, rośnie stres każdego pracownika.



Najczęstsze przyczyny stresu zidentyfikowane przez partnerów to:

- Obciążenie pracą, na przykład związane z pracą sezonową
 - Zbyt długi dzień pracy (nadgodziny)
 - Zbyt niskie wynagrodzenie
 - Ryzyko kontuzji
 - Brak kontroli nad pracownikami, zadaniami lub godzinami pracy
 - Brak szkolenia przygotowującego do stanowiska lub roli
 - Niejednoznaczność roli
 - Obciążenie odpowiedzialnością
 - Relacje w miejscu pracy
 - Brak wspierających współpracowników
 - Nieodpowiedni rozwój kariery
 - Negatywne czynniki organizacyjne
 - Zastraszanie, nękanie, przemoc, dyskryminacja itp.
 - Brak na równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
 - Niepewność zatrudnienia: jak pokazują badania przeprowadzone przez I&F, „niepewne czasy, takie jak pandemia koronawirusa sprawiają, że pracownicy mogą poczuć niepewność w kwestii bezpieczeństwa swojej pozycji”.
- **W jaki sposób można poprawić sytuację?**

We wszystkich grupach fokusowych wyciągnięto ten sam wniosek: rozwiązaniem musi być wspólna umowa między pracownikami i pracodawcami, ponieważ potrzeba równowagi nie jest indywidualną potrzebą, ale czynnikiem, wpływającym na całą organizację. Negatywne skutki nieodpowiedniego tempa pracy mogłyby zostać złagodzone, gdyby pracownicy mieli w swojej firmie wzory do naśladowania.

Jak wspomnieli eksperci w Hiszpanii, jeśli lider firmy daje przykład dobrych nawyków, to są one przenoszone na resztę pracowników. Ważne jest, aby te dobre nawyki były wdrażane od samego początku, kiedy pracownicy są najbardziej zmotywowani. Ponadto



przeznaczanie większej ilości czasu i zasobów na wdrażanie metodologii obiektywnie mierzących najbardziej odpowiednie obciążenie pracą każdego pracownika może poprawić wydajność i samopoczucie pracowników.

Inne czynniki wymienione w Hiszpanii to:

- Dobra organizacja
- Szkolenie dla liderów, a następnie pracowników
- Szkolenie z umiejętności miękkich
- Krótkie przerwy po okresach dużej koncentracji
- Unikanie wielozadaniowości

W Rumunii uczestnicy zgodzili się, że pracowity nie równa się produktywny i zaproponowali następujące środki poprawy sytuacji:

- Angażowanie się w działania, które pozwalają na wolniejsze tempo pracy,
- Zaprzeszanie tworzenia dodatkowych zbędnych zadań dla siebie i innych.
- Ludzie muszą uważać się za kompetentnych, rzetelnych i godnych zaufania.
- Koncentracja na założeniu „zrób to dobrze, a nie szybko”.

W Polsce członkowie grupy fokusowej uważają, że firmy powinny rozumieć, dlaczego pracownicy chcą pracować w naturalnym rytmie i dlaczego warto zatrudniać takich pracowników. Jednym z powodów jest to, że mają oni określone kompetencje, takie jak wyższy poziom świadomości czy większa dojrzałość. Pracodawcy skorzystaliby na przyciągnięciu konkretnego typu pracownika, który posiada te cenne umiejętności. W korzyściach dla firmy nie liczy się tempo, ale humanizacja i powrót do sedna relacji międzyludzkich. Korzyści są widoczne nie tylko na poziomie relacji, ale także dlatego, że dzięki świadomości obecności i wrażliwości innych ludzie mają więcej informacji i mogą lepiej wykonywać swoje zadania, co oznacza zysk dla organizacji.

Rozwiązania podane przez ekspertów w Słowenii są następujące:

- Zapoznanie pracowników z filozofią slow work i pomoc we wdrażaniu podejścia do codziennego podziału zadań i czynności związanych z pracą. Ludzie pracują wydajniej, jeśli



organizują się, wykonują dokładniejszą pracę, właściwie ustalają priorytety i potrafią odrzucać niektóre zadania poprzez argumentowanie, unikając rozpraszania się i delegując zadania współpracownikom. Ważną rolę odgrywa w tym kompetentny lider, dlatego szkolenie menedżerów jest kluczowe w tym procesie.

- Podnoszenie świadomości, edukowanie i doradzanie pracownikom. Osoby muszą być upoważnione do terminowego identyfikowania i uświadamiania sobie, na jakim etapie się znajdują. Ważne jest, aby znać techniki i umiejętności, aby wiedzieć, jak dokonać pewnych zmian.
- Lider powinien zadbać o dobrą atmosferę pracy i mieć przed sobą ważny cel.
- Organizacja powinna zapewnić ludziom warunki do otwartego wyrażania się. Można to osiągnąć poprzez badania i budowanie kultury organizacyjnej, w której jest to nie tylko dozwolone, ale także pożądane. Celem jest stworzenie otwartości i zaufania.
- Motywatory. Ważna jest zmiana kultury organizacyjnej i poszanowanie indywidualnych wartości. Sprawy powinny być sprawiedliwe, a pracownicy powinni mieć szansę na rozwój, ponieważ są to podstawowe ludzkie potrzeby. Ważną rolę odgrywa sposób, w jaki pracodawcy zachowują się wobec pracowników, sposób, w jaki się komunikują oraz poziom informacji i zaangażowania.

Przykłady wynagrodzenia pozafonansowego:

- Elastyczne godziny pracy
- Szkolenie edukacyjne, które ostatecznie przynosi korzyści firmie
- Opieka nad dzieckiem
- Przestrzeń rekreacyjna, w których pracownicy mogą się zrelaksować i odłączyć
- Bycie częścią procesu decyzyjnego
- Rozpoznawanie osobiste
- Praca z domu
- Przyjemna przestrzeń do pracy
- Zachęcanie do zdrowego życia, na przykład oferowanie obiektów sportowych.
- Niezależność
- Możliwość rozwoju i promocji
- Dni wolne w wyznaczonych terminach
- Dobra atmosfera pracy



- Niski poziom stresu
- Ocena pracowników
- Elastyczne formy wynagrodzenia
- Sprzężenie zwrotne
- Bezpieczeństwo zatrudnienia
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym
- Ambitne zadania
- Wykorzystanie nowoczesnych technologii
- Opieka zdrowotna
- Kupony do restauracji
- Kontrole transportowe
- Praca wolontariacka

Lista “wrogów” rytmu pracy

Uczestnicy w Rumunii jako najgroźniejszych wrogów wybrali:

- Strach, by powiedzieć „nie”
- Brak osobistej organizacji / planowania
- Stres i brak relaksu
- Złe zarządzanie czasem
- Nieświadomość wielozadaniowości jako systemu
- Równowaga emocjonalna
- Niska samo ocena
- Rozproszenie i nieporządek
- Rozwój złych nawyków i rutyny
- Rozproszenie związane z korzystaniem z mediów społecznościowych
- Pułapka „pomocnika”
- Podmiotowość w miejscu pracy

W przypadku Polski eksperci przedstawili następującą listę czynników sprzyjających:

- Optymalizacja czasu: zwiększenie elastyczności



- Praca z domu poprzez uregulowanie telepracy
- Wzmocnienie odporności pracowników
- Angażowanie pracowników w podejmowanie decyzji
- Oferowanie programów rozwoju kariery
- Promowanie motywacji zewnętrznej i wewnętrznej
- Zmniejszenie stresu zbiorowego w tym czasie
- Równe traktowanie
- Różnorodność, która buduje kreatywność i innowacyjność
- Otwartość na inny punkt widzenia
- Dbaj o wartości
- Partnerstwo i relacje
- Przyjazne środowisko pracy
- Podejmowanie działań przeciwko głównym czynnikom absencji: stresowi, lękwowi i depresji
- Ograniczenie wielozadaniowości

W Słowenii 85% uczestników wybrało „strach przed odmową” i „unikanie delegowania”, a także „brak osobistej organizacji i planowania” jako najczęstszych wrogów wydajnej pracy. Uczestnicy uważali również, że radzenie sobie z czasem i rozwijanie złych nawyków oraz rutyny są powszechne i wymienili innych wrogów w kolejności od bardziej do mniej powszechnych:

- Złe zarządzanie czasem,
- Brak koncentracji i ustalania priorytetów,
- Nieświadomość wielozadaniowości jako systemu,
- Stres i brak relaksu,
- Brak równowagi emocjonalnej.

W Irlandii grupa uznała tę listę za dość kompletną, lista wyglądałaby więc następująco:

- Rozproszenie i nieporządek
- Nieumiejętne zarządzanie czasem
- Nierównowaga emocjonalna
- Strach przed powiedzeniem „nie”



- Unikanie delegowania
- Stres i brak relaksu
- Niska samo ocena
- Koncentrowanie się i ustalanie priorytetów
- Rozwój nawyków i rutyny
- Brak osobistej organizacji / planowania
- Nieświadomość wielozadaniowości jako systemu

W Hiszpanii zebrane dane pokazują, że najgroźniejszymi wrogami członków grupy fokusowej są:

- Rozproszenie i nieporządek
- Stres i brak relaksu
- Niska samo ocena
- Brak osobistej organizacji i planowania
- Rozwój negatywnych nawyków i rutyny

5 Wnioski narodowe

Jak konkluduje raport **Orange Hill**, „wolna praca nie oznacza powolnej pracy. Slow management to relacje, dzielenie się wartościami i kulturą, a jednocześnie umiejętność uczenia się od współpracowników. Chodzi o biznes zorientowany na człowieka, tworzenie otwartego i przyjaznego środowiska pracy oraz zrozumienie, że poświęcenie czasu zespołowi polega na przyczynianiu się do jego dobrego samopoczucia, a tym samym przyczynia się do wydajności firmy jako całości.”

Jak dowiedzieliśmy się z tego raportu, głównymi problemami w krajach partnerskich są stres związany z pracą, który prowadzi do problemów psychicznych i fizycznych, niska produktywność oraz absencja w pracy spowodowana wypaleniem.

Pracownicy uważają pogodzenie pracy i życia rodzinnego za jedną z najważniejszych rzeczy. Motywatory zewnętrzne, takie jak wynagrodzenie, relacje ze współpracownikami i



przełożonymi oraz rozwój kariery są równie ważne, jak motywatory wewnętrzne, takie jak uznanie, odpowiedzialność w pracy i bycie autonomicznym.

Jak donosi **LUV**, „większość pracowników UE zgłosiła pozytywne doświadczenia z telepracą podczas pandemii, ale bardzo niewielu chce pracować w telepracy przez cały czas. Preferowaną opcją jest połączenie telepracy i obecności w miejscu pracy”.

Według **CPIP** „w kontekście pracy z domu korzyści płynące z dobrego samopoczucia stały się jeszcze bardziej istotne. Organizacje wdrożyły środki mające na celu utrzymanie poczucia przynależności do zespołu: konferencje online ułatwiające komunikację i stałe informacje od kierownictwa. “

Sposobem na rozwiązanie wyżej wymienionych problemów oraz zwiększenie produktywności i dobrego samopoczucia w pracy jest wdrażanie **slow work** w firmach. Praca mniej godzin, ale bardziej wydajnie, zwracanie uwagi na pracę i unikanie wielozadaniowości zaowocuje lepszą jakością pracy.

Jak wdrożyć slow work według Indecpie, I&F i Orange Hill:

- Optymalizacja czasu: zwiększenie elastyczności
- Praca w domu: Reguluj telepracę za pomocą takich środków, jak harmonogram, aby ułatwić podłączenie cyfrowe i pamiętaj, że nie wszyscy pracownicy chcą pracować w domu i poza wyjątkowymi sytuacjami nie powinni być do tego zmuszani. Firmy muszą posiadać protokół wdrożeniowy dla pracowników pracujących w domu, a tym samym uniknąć głównych problemów lub niedogodności wynikających z tej praktyki: niższej niż normalnie wydajności, braku komunikacji, poczucia izolacji lub braku identyfikacji lub przynależności do firmy.
- Wzmocnienie prężności pracowników: szkolenie w zakresie radzenia sobie z emocjami, radzenia sobie ze stresem, komunikacji, umiejętności miękkich i samoprzywództwa.
- Angażowanie pracowników w podejmowanie decyzji.
- Oferowanie programów rozwoju kariery.
- Promowanie motywacji zewnętrznej i wewnętrznej: docenianie i nagradzanie wyników pracy, oprócz zapewniania dobrego wynagrodzenia, możliwości awansu i środowiska pracy. Wpływa to pozytywnie na motywację pracowników, samopoczucie fizyczne i psychiczne, a tym samym na produktywność firmy i całkowite korzyści.



- Zmniejszenie stresu zbiorowego w tym czasie.
- Równe traktowanie
- Różnorodność, która buduje kreatywność i innowacyjność
- Otwartość na inny punkt widzenia
- Troska o wartości
- Partnerstwo i relacje
- Przyjazne środowisko pracy
- Zarówno firmy, jak i instytucje muszą podjąć działania przeciwko głównym czynnikom absencji: stresowi, lękwowi i depresji. Muszą przeanalizować, co je powoduje i podjąć odpowiednie działania: terminy, nadgodziny, presja ze strony pracowników i menedżerów (stanowiska średniego kierownictwa).
- Zredukuj wielozadaniowość i koncentrację na jednym zadaniu na raz, aby zmniejszyć stres i zwiększyć produktywność.

6 Podsumowanie

Po przeanalizowaniu wyników grup fokusowych przeprowadzonych przez każdego z partnerów, wyciągnięto następujące wnioski:

1. Slow work to pojęcie znane większości przedsiębiorców, menedżerów i pracowników, które nie jest jednak powszechnie wdrażane w firmach z powodu braku wiedzy. Wdrożenie slow work jest konieczne, aby pracownicy mogli w bardziej sensowny i produktywny sposób wykorzystać swój czas, a także poświęcić energię na skupienie się na poszczególnych zadaniach. Spowodowałoby to równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.
2. Jak wskazano w grupie fokusowej w Polsce, praca w koncepcji SLOW to nie tylko „wolniejsza” praca w celu zmniejszenia stresu. To także uważne zarządzanie, które jest atrakcyjną ofertą dla osób poszukujących sensu i uważności oraz dobrej jakości pracy, usług i produktów.



3. W irlandzkiej grupie fokusowej uczestnicy doszli do wniosku, że przystosowanie się prawdopodobnie zajmie trochę czasu, ale kiedy znajdzie się czas i przestrzeń, aby zrobić krok w tył i odpowiednio skoncentrować się na swojej pracy, pracownicy są spełnieni, zdrowsi, a ich praca znacznie bardziej efektywna.
4. Aby wdrożyć tę koncepcję w firmach, potrzebne są określone narzędzia i metody, takie jak regularne audyty, narzędzia wspierające samoocenę wykonywanej pracy oraz rozwiązania, które systematycznie wymuszają wdrożenie uzgodnionego i wypracowanego rozwiązania od zespołów i liderów.
5. Jak wykazała hiszpańska grupa fokusowa, liderzy powinni dawać przykład w swoich firmach, aby pracownicy byli zmotywowani i dostrzegali korzyści płynące z dobrych nawyków. Liderzy powinni od początku pokazywać pracownikom, że organizacja i zaangażowanie w ich zadania są ważniejsze niż wielozadaniowość. W ten sposób pracownicy byłoby bardziej produktywni od samego początku.
6. Jak podkreślili uczestnicy ze Słowenii, pracodawcy i pracownicy powinni być świadomi problemów spowodowanych nieodpowiednim tempem pracy. Należy zmienić wzorce zachowań, które doprowadziły do tej sytuacji.
7. Wśród konsekwencji nieodpowiedniego tempa pracy znajdujemy:
 - Nerwowość,
 - bezsenność,
 - Obniżona jakość pracy,
 - Zaniedbanie życia prywatnego,
 - Lęk
 - Depresja
 - Naprężenie
 - Utrata koncentracji
 - Zapomnienie
 - Bloki psychiczne
 - Obniżona jakość wykonanej pracy
 - Zadania niewykonane
 - Zadania trzeba było kilkakrotnie sprawdzać i wprowadzać poprawki
 - Wzrost wypadków
 - Słabe podejmowanie decyzji



- Rezygnacja z pracy
- Zwiększona absencja
- Negatywny wpływ na produktywność
- Strach przed krytyką przełożonego i współpracowników za wolniejszy styl pracy
- Objawy wypalenia
- Zaburzenia sercowo-naczyniowe, żołądkowo-jelitowe, endokrynologiczne i mięśniowe
- Ból pleców
- Bóle głowy

7. Ważna jest dobra organizacja i ustalanie priorytetów. W tym celu pracownicy muszą unikać wielozadaniowości i angażować się w zadanie, starając się unikać rozpraszania uwagi i przerw. Dobrym sposobem na zorganizowanie się jest realistyczne podejście do zadań, które masz do zrobienia i tego, co możesz zrobić w ciągu dnia roboczego.

8. Przerwy są ważne dla utrzymania koncentracji. Pięciominutowe lub dziesięciominutowe przerwy co 40 minut sprawiają, że pracownicy są bardziej produktywni, ponieważ unikają rozpraszania się w trakcie pracy.

9. Praca zespołowa jest bardziej produktywna, ponieważ podlega samoregulacji i opiera się na współodpowiedzialności, współpracy, koordynacji, zaufaniu i zaangażowaniu. Menedżerowie nie delegują odpowiednio z powodu braku komunikacji lub cyfrowych narzędzi do komunikacji. Dzięki odpowiedniej komunikacji menedżerowie odniosą korzyści w postaci zwiększonej produktywności.

10. Najczęstszymi wrogami wybranego przez uczestników grup fokusowych tempa pracy są:

1. Lęk przed powiedzeniem „nie”
2. Brak osobistej organizacji / planowania
3. Stres i brak relaksu
4. Złe zarządzanie czasem
5. Nieświadomość wielozadaniowości jako systemu



6. Nierównowaga emocjonalna
7. Niska samoocena
8. Rozproszenie i nieporządek
9. Rozwój złych nawyków i rutyny
10. Rozproszenie przez media społecznościowe (dodane przez CPIP)
11. Brak relacji społecznych (dodane przez CPIP)
12. Pułapka „pomocnika” (dodane przez CPIP)
13. Podmiotowość w miejscu pracy
14. Unikanie delegowania
15. Brak partnerstwa i dobrych relacji (dodane przez Orange Hill)
16. Zaniedbanie wartości (dodał Orange Hill)
17. Stosowanie praktyk wielozadaniowości (dodane przez Orange Hill)
18. Presja produktywności (dodana przez I&F)

Kolejnym krokiem jest wybranie 12 najważniejszych wrogów, aby pomóc firmom poprawić ich produktywność i dobre samopoczucie pracowników.



Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



Slow, Necessary
And Improves
the Level

www.slow-work.eu

