

Informacja o wydarzeniu – antykonferencja –

Dobrostan psychiczny. Zrozumieć pracę, życie i siebie



Wydarzenie zrealizowano w ramach zadania publicznego pod nazwą “Różnorodność i równość - w życiu i w pracy”.

Zadanie publiczne realizowane jest przez Fundację Laboratorium Zmiany.

Pieniądze na realizację zadania pochodzą ze środków Miasta Opole.





Raport z antykonferencji pt. "Dobrostan psychiczny. Zrozumieć pracę, życie i siebie"

Opole, 07.11.2024



Projekt "Różnorodność i równość - w życiu i pracy"
finansowany ze środków publicznych Miasta Opola





Wprowadzenie

Open Space Technology, czyli antykonferencja to metoda pozwalająca uczestnikom/czkom w ramach określonego tytułu spotkania zaproponować tematy dyskusji, które w danym momencie są dla nich najważniejsze, i którymi chcą się zająć. Efektem takiego podejścia jest duże zaangażowaniem uczestników/czek, a także efektywność pracy i gotowość brania odpowiedzialności również po zakończeniu sesji Open Space.

Metoda Open Space działa w oparciu o zasady, które organizują pracę grupy i wpływają na jej efektywność. Open Space Technology działa w oparciu o 4 filozoficzne zasady:

1. Ci, którzy tu są, to właściwi ludzie.
2. Cokolwiek się wydarzy, to jedyne co mogło się stać.
3. Wszystko się zaczyna, kiedy nadchodzi na to czas.
4. Co się skończyło, to się skończyło, a co się nie skończyło, trwa.

Dodatkowo obowiązuje również "prawo dwóch stóp", które oznacza, że każdy może przejść do innej grupy, jeśli czuje, że już przestał się uczyć i dawać coś z siebie w tej grupie, w której jest.

Jeśli osoba chce odwiedzić kilka grup to może to zrobić bez żadnych obaw. Jest wówczas tzw. trzmielcem (przenosi idee z grupy do grupy). Jest też możliwość, że osoba nie uczestniczy w danym momencie w żadnej dyskusji



i to jest w porządku. Jest wówczas tzw. motylem, który może zapoczątkować inne dyskusje, wcześniej nie zgłaszane, w dowolnym miejscu przestrzeni, w której odbywa się Open Space. Największym atutem OST jest fakt, że ludzie sami biorą odpowiedzialność za to, jak wykorzystują dany i czas im przestrzeń.

Przebieg spotkania

W dniu 7 listopada 2024 podczas spotkania przedstawiciele przedsiębiorców, organizacji pozarządowych, sektora publicznego oraz studentów UO w formule Open Space Technology organizowanego przez Fundację Laboratorium Zmiany odbyły się dwie 45 minutowe rundy dyskusji, w trakcie których toczyło się 7 dyskusji na zaproponowane przez osoby uczestniczące tematy. Każda z rozmów zakończyła się spisaniem wniosków oraz pomysłów, które mogą być wdrażane i wykorzystane do projektowania działań lub w codziennym funkcjonowaniu różnych podmiotów. W spotkaniu uczestniczyło 35 osób.

Spotkanie rozpoczęło się od ćwiczenia pozwalającego na szybkie zapoznanie się osobom uczestniczącym, a zakończyło rundką podsumowującą, w której każda dzieliła się krótko swoimi refleksjami.

Poniżej prezentujemy każdą z dyskusji.



Tematyka spotkania

Temat 1: Czy bycie odpowiedzialnym (w pracy) zależy od... (wieku, płci, doświadczenia, posiadania dzieci, etc.)

Wnioski:

- Najlepszymi pracownikami są osoby w wieku 30-40 lat, posiadający dzieci
- Ważnym elementem w pracy jest wzajemny szacunek i dobra atmosfera
- Młodzi ludzie w pracy są bardziej asertywni, częściej komunikują swoje granice
- Wpływ na bycie odpowiedzialnym ma usamodzielnienie się (samotrzymywanie się) młodych ludzi
- Ludzie, którzy się rozleniwiają, niechętnie podejmują różnego rodzaju odpowiedzialności i stają się mniej odpowiedzialni
- każda skrajność jest zła (również nadmierne poczucie odpowiedzialności)

Pomysły, inspiracje, rozwiązania:

- Na początek warto zadbać o poprawę atmosfery w pracy
- Wprowadzić ograniczenia na korzystanie z smartfonów/innych sprzętów szczególnie młodym osobom



- Precyzyjnie określać wszystkie wymagania dotyczące stanowiska pracy w ogłoszeniach, by mogły się zgłaszać jedynie osoby, które są w stanie sprostać tym wymaganiom

Temat 2: Mobbing (z różnych perspektyw)

Wnioski:

- potrzeba jest poszerzać wiedzę i świadomość w temacie mobbingu, w sposób, który będzie wzmacniał osoby mobbingowane i potencjalnie zagrożone mobbingiem tak, by one mogły również pracować nad sobą
- potrzeba budować wśród zespołu w pracy postawy otwarte na słuchanie, a także bezpieczne środowisko pracy, w którym każdy może zgłosić mbbing, jak i mając wątpliwości zapytać czy to, co się wydarza jest mobbingiem
- warto jest sprawdzić czy być może jest tak, że osoby mobbingowane mają jakieś cechy/ predyspozycje, że stają się ofiarami osób mobbingujących (być może one również mają jakieś charakterystyczne cechy)
- mbbing związany jest często z pozycją w pracy, władzą i zależnościami

Pomysły, inspiracje, rozwiązania:

- potrzebne są szkolenia i edukacja na temat mobbingu, ale także mająca na celu wzmacniać profilaktykę



- potrzebne są szkolenia z samorozwoju, schematów rodzinnych, poczucia wartości, samooceny
- warto budować wzajemne wsparcie w pracy, żeby móc mówić otwarcie o mobbingu
- powinny być opracowane mechanizmy pozwalające na weryfikację tego, czy prawo antymobbingowe jest odpowiednio implementowane w miejscach pracy

Temat 3: Jak nie stresować w pracy?

Wnioski:

- brak równowagi w podziale obowiązków powoduje stres
- brak możliwości poznawania osobowości swojej i innych generuje stres
- brak dopasowania zadań do potencjału i umiejętności powoduje stres
- prowadzenie firmy jest bardzo stresujące
- w pracy można poznać prawdziwą naturę ludzką
- praca z klientem bywa bardzo stresująca
- warto korzystać z książek/podcastów o stresie, co można robić z ciałem, a także jak sobie radzić ze stresem i są bardzo inspirujące
- sztuczne poczucie hierarchii
- czasem nie da się zabić stresu, ale można nauczyć się nad nim panować



- trzeba być świadomym wpływu stresu na organizm

Pomysły, inspiracje, rozwiązania:

- warto znaleźć sobie odskocznnię od pracy
- potrzeba pracować nad nastawieniem w pracy, po pracy i przed pracą
- stres jest czynnikiem skłaniającym do refleksji i zmiany
- ważne jest z kim pracujemy
- w pracy powinny być miejsca odpoczynku, wyciszenia, samotności
- polecamy książki „Chorzy ze stresu” i „Mniej wyj**ne, będzie ci dane”
- pomocne może być przejście na „ty”
- w ostateczności zmiana pracy

Temat 4: Małe przyjemności w miejscu pracy

Wnioski:

- można w miejscu pracy mieć zdjęcia z pracownikami lub ważnych dla nich osób, miejsc itp., żeby zwiększać motywację
- w pracy powinna być wspólnota, idea, widoczny cel
- ważne są wspólne przerwy ze znajomymi współpracownikami
- trzeba dbać o bezpieczeństwo



- można wprowadzać dodatkowe korzyści dla pracowników
- można zaproponować pracownikom możliwość zabierania rodziny/znajomych do pracy, kiedy jest taka możliwość, np. praca w kinie/teatrze

Pomysły, inspiracje, rozwiązania:

- na ludzi dobrze wpływa docenianie i małe pochwały
- ważne są wyjazdy integracyjne, ale powinny one być dostępne dla wszystkich, wszyscy mają wolne i mogą uczestniczyć w spotkaniu niezależnie od rodzaju umowy, stażu pracy itp.
- można zadbać o jedzenie dla pracowników
- na święta można przygotowywać paczki z upominkami/słodyczami
- dbać o budowanie relacji
- w miejscu pracy można mieć zwierzęta
- zadbać o muzykę w miejscu pracy
- ważne jest cieszenie się sukcesem, docenianie efektów

Temat 5: Jak szeregowy pracownik może wpływać na kulturę organizacyjną w pracy?

Wnioski:

Informacja dla wszystkich.

Strona 9 z 13



- zmiana kultury organizacyjnej jest trudna bez wsparcia menagerów, oddolnie ciężko jest osiągnąć efekty
- kadra zarządzająca nie ma odpowiednich kompetencji miękkich

Pomysły, inspiracje, rozwiązania:

- wprowadzenie przerw na ćwiczenia, np. co 2 godziny
- organizacja spotkań w luźnej atmosferze np. co piątek
- przynoszenie ciasta/przekąsek dla pracowników
- integracja po pracy, aby budować relacje między pracownikami
- docenianie
- zostawianie miłych informacji dla współpracowników, np. wracających z urlopu, po chorobie itp.

Temat 6: Powrót do pracy po urlopie macierzyńskim

Wnioski:

- pojawia się pytanie czy praca będzie na nas czekać, czy mamy radę wrócić i wdrożyć się do tego rytmu
- posiadanie dzieci wiąże się ze zwiększeniem trudności w pracy
- urlop to nasze prawo, a jednak pod naszą nieobecność mogą wydarzyć się różne rzeczy, również niekorzystne dla nas



- pojawia się tendencja do „przesuwania” w czasie decyzji o posiadaniu dzieci na rzecz pracy
- występuje stres o miejsce pracy podczas urlopu
- nadal występują problemy przy zatrudnianiu kobiet wynikające z możliwości zajścia w ciążę, nadal pracodawcy zadają pytanie podczas rozmowy o pracę „Czy planuje pani zajść w ciążę?”
- stopień niepełnosprawności również wpływa na powodzenie w rekrutacji do pracy

Pomysły, inspiracje, rozwiązania:

- można utrzymywać kontakt z pracodawcą podczas urlopu, aby czuć się przygotowanym do powrotu do pracy
- pracodawca może dawać zapewnienie, że po urlopie będzie można wrócić bez żadnych problemów
- warto dbać o przygotowanie pracodawcy do kierowania zespołem i rozumienia przeżyć pracowników, widzieć człowieka w pracowniku
- odpowiedzialny mąż, który odciąża mamę, świadomość rodziców, że dzieci to wspólna odpowiedzialność
- dużym „blokerem” dla niezależnych decyzji o powrocie do pracy jest trudna sytuacja mieszkaniowa – nie stać nas, aby zostać z dzieckiem w domu



Temat 7: Praca – czy praca intelektualna powinna być rozliczana na godziny, czy na efekty?

Wnioski:

- zmiana wymiaru czasu pracy z 8 na 6 godzin, a może 4 dni po 7 godzin
- uwzględnianie indywidualnych potrzeb, uwarunkowań – możliwość wyboru w zależności od rodzaju pracy
- praca hybrydowa jest dobrym rozwiązaniem, ale online i stacjonarnie w różnych proporcjach 50/50, 70/30, 80/20, przy czym kilka osób zawsze jest obecna stacjonarnie
- cały dzień w mieszkaniu na zdalnej pracy jest straszny
- ważne żeby mieć wybór,
- kluczowa jest samodyscyplina, żeby dobrze wykonywać pracę
- zbyt długa izolacja nie jest sprzyjająca
- pracujemy bo chcemy i bo musimy
- dzielimy się pomysłami chętniej, jeśli jest do tego odpowiednie środowisko
- pracownik działa efektywnie ok. 4 godz. dziennie
- często podczas pracy zdalnej trudniej nam się skupić

Pomysły, inspiracje, rozwiązania:

Informacja dla wszystkich.

Strona 12 z 13



- szkolenia dla firm, przedsiębiorców jak można wprowadzać elastyczne formy pracy
- szkolenia z komunikacji, ale praktyczne, żeby doświadczać i ćwiczyć na sobie
- budowanie grupy, jedności, zrzeszanie się – pokazuje, że to nie jest pomysł tylko 1 osoby
- otwartość na eksperymenty, np. testowanie innej formy pracy przez tydzień
- trudno jest ustalić jedną podejście do przelicznika wynagrodzeń, np. godzina czy jakość
- prowadzenie na poziomie szkół testów predyspozycji, prowadzenie innych form edukacji, co pozwoli na lepsze przygotowanie się do wejścia na rynek pracy
- niepełnosprawność i specjalne potrzeby to ważne obszary, o których warto mówić, ale jest to wyzwanie dla pracodawcy, żeby zapewnić każdemu odpowiednie zadania i dobrze zbalansować całą organizację
- budować kulturę pracy, żeby było w nas mniej egoizmu, a więcej współpracy wzajemnej pomocy
- przestrzeń na dzielenie się pomysłami, sugestiami zmian
- utrzymywanie balansu (każdy ma swój poziom) między kontaktem stacjonarnym, a zdalnym