

CZYM JEST
WELLBEIN



CZYM JEST WELLBEING?

To globalna/holistyczna ocena jakości życia jednostki wedle subiektywnych kryteriów określonych przez tę jednostkę.

C.D. Shin, D.M. Johnson, „Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life”, „Social indicators research”.

To zestaw elementów spełnionego życia: pozytywne emocje, zaangażowanie, dobre relacje, poczucie sensu, osiągnięcia.

– Teoria Wellbeing wg Seligmana, 2011, PERMA.

Stan komfortu, zdrowia i szczęścia.

– „Oxford Dictionary”.

To zdolność jednostki do realizacji celów, poczucie szczęścia oraz zadowolenie z życia.

– „Foresight Mental Capital and Wellbeing Project”, 2008); Pollard & Lee, 2003; Diener & Suh, 1997; Seligman, 2002.

Wellbeing – to coś więcej niż poczucie szczęścia i zadowolenia. To rozwój siebie jako osoby, bycie spełnionym i społecznie aktywnym.

– Shah and Marks, 2004.

Wellbeing to stan subiektywnie odczuwanej równowagi na czterech poziomach: fizycznym, emocjonalnym, mentalnym i duchowym.

– Małgorzata Czernecka, 2018.

WELLBEING

ZARZĄDZANIE
ENERGIĄ

PROGRAMY
PROZDROWOTN
E

ERGONOMIA

SZCZĘŚCIE
W PRACY

WELLNESS

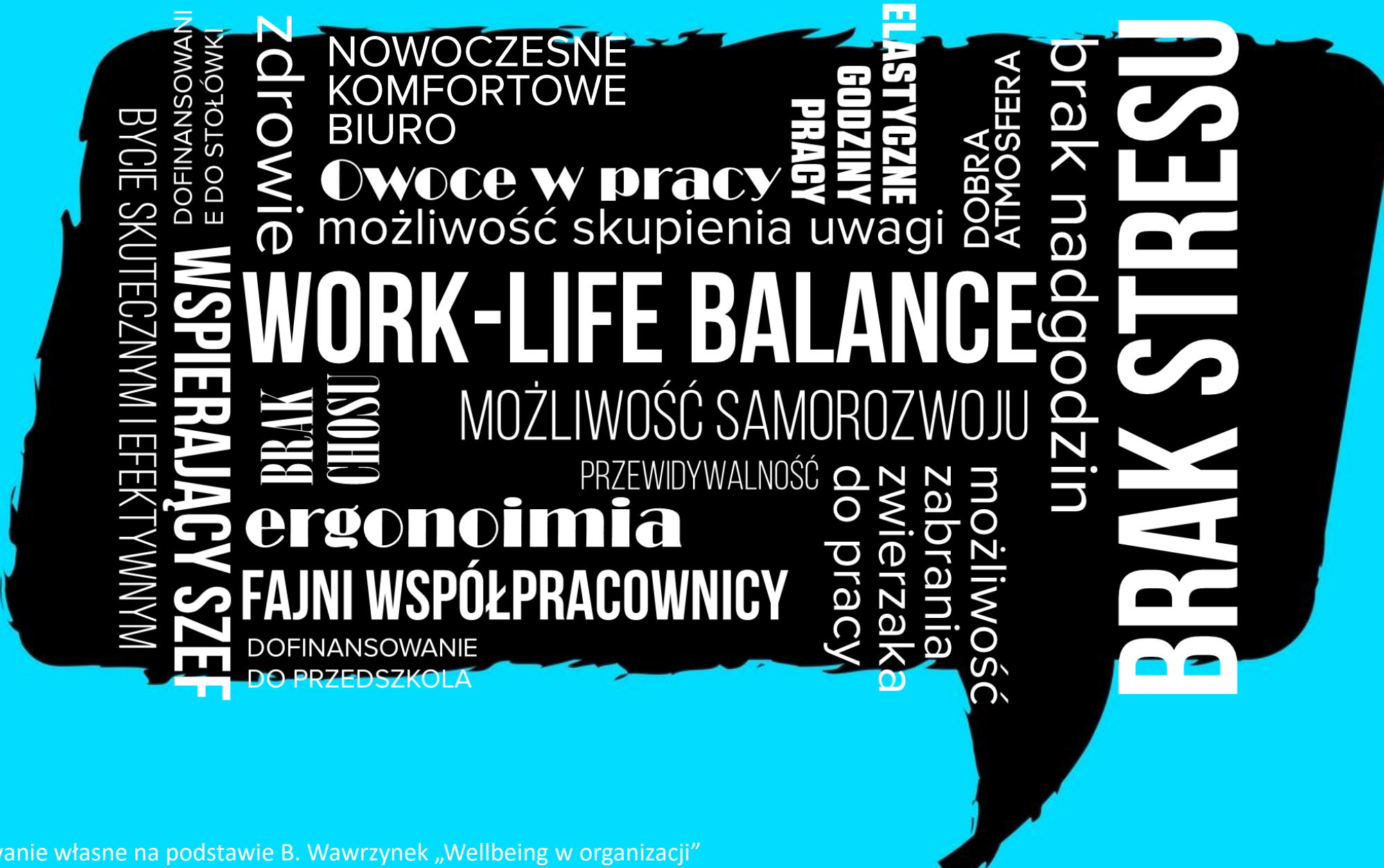
NOWOCZESNE
BIURO

WORK-LIFE
BALANCE



CZYM JEST WELLBEING dla pracowników?

Co OZNACZA MIEĆ DOBRE SAMOPOCZUCIE w pracy?
KIEDY CZUJEMY SIĘ DOBRZE W PRACY?



BRAK STRESU

brak nadgodzin

DOBRA
ATMOSFERA

ELASTYCZNE

GODZINY
PRACY

NOWOCZESNE
KOMFORTOWE
BIURO

Owoce w pracy

możliwość skupienia uwagi

zdrowie

WORK-LIFE BALANCE

MOŻLIWOŚĆ SAMOROZWOJU

PRZEWIDYWALNOŚĆ

możliwość
zabrania
zwierzaka
do pracy

ergonomia

FAJNI WSPÓŁPRACOWNICY

DOFINANSOWANIE
DO PRZEDSZKOLA

WSPIERAJĄCY SZEF

BYCIE SKUTECZNYMI I EFEKTYWNYMI

DOFINANSOWANI
E DO STOŁÓWKI

JAK mierzyć,
WDRAŻAĆ
I ZARZĄDZAĆ CZYMŚ,
CZEGO NIE MOŻNA
JEDNOZNACZNIE
ZDEFINIOWAĆ?



DOBRO
JEST zacząć
od **DIAGNOZY**
KONDYCJI
MANAGERÓW
I SPECJALISTÓW
W NASZEJ
ORGANIZACJI.

**MENTAL
MASTER**

ŻYCIE BIUROWE W LICZBACH

**CZYLI DLACZEGO DZISIAJ TRUDNO
JEST PRACOWAĆ EFEKTYWNIE?**



**MENTAL
MASTER**

MENTAL MASTER

O BADANIU

EMOCJE

ODŻYWIANIE

CIAŁO

2322
OSOBY

UMYSŁ

aktywność
fizyczna

sen
i odpoczywanie

DUCHOWOŚĆ

**MENTAL
MASTER**

MENTAL MASTER

ENERGIA FIZYCZNA

36,8%

Ankietowanych Ostatni
raz ćwiczyło przez
minimum
30 minut ponad trzy
miesiące temu

6,5

TO Średnia godzin
przesypianych przez
badanych

56,3%

PRACOWNIKÓW MA
Przerwy między
posiłkami
najczęściej trwają
więcej
niż 3 godziny

37,4%

PRACOWNIKÓW
PRZYZNAJE,
ŻE Często pracuje przez
wiele godzin nie robiąc
nie żadnych przerw

43,5%

BADANYCH Często pracuje
dłużej niż 8 godzin
dziennie

MENTAL MASTER

ENERGIA EMOCJONALNA

29,1%

Badanych Uważa, że
ich praca negatywnie
odbija się na
relacjach
z bliskimi

32,8%

Ankietowanych Rzadko
w pracy odczuwa radość
i entuzjazm

24,7%

ANKIETOWANYCH Często
w pracy odczuwa
strach i niepokój

42,8%

Pracowników Często
odczuwa w pracy
irytację, frustrację
i zniecierpliwienie

MENTAL MASTER

ENERGIA MENTALNA

37,4%

PYTANYCH PRZYZNAJE, ŻE NIE POTRAFI
PRACOWAĆ BEZ KONIECZNOŚCI
CIĄGŁEGO SPRAWDZANIA
POCZTY MAILOWEJ I TELEFONÓW

34,9%

PYTANYCH NIE PLANUJE SWOJEGO
DNIA PRACY W TAKI SPOSÓB, ABY MIEĆ
CZAS NA NIEPRZERWANĄ
NICZYM PRACĘ

36,2%

BADANYCH DEKLARUJE, ŻE JEST
WIELOZADANIOWA (ROBI KILKA
ZADAŃ W TYM SAMYM
CZASIE)

24,2%

BADANYCH NIE PAMIĘTA,
CO ROBIŁO POPRZEDNIEGO
DNIA W PRACY

30,1%

RESPONDENTÓW MA POCZUCIE,
ŻE NIE PANUJE NAD LICZBĄ ZADAŃ,
JAKIE MA DO WYKONANIA
W PRACY

MENTAL MASTER

ENERGIA MENTALNA

66,5%

PYTANYCH PRYZNAJE, ŻE ICH ZADANIA
SĄ WIELOKROTNI PRZERYWANE
PRZEZ MAILE, TELEFONY, PYTANIA
OD WSPÓŁPRACOWNIKÓW ITP.

59,9%

BADANYCH CZUJE PRESJĘ,
ABY WYKONYWAĆ KILKA
RZECZY NA RAZ

28,7%

BADANYCH OBSERWUJE U SIEBIE
WYDŁUŻENIE CZASU
WYKONYWANIA
ZADAŃ ZAWODOWYCH

28,5%

RESPONDENTÓW CZĘSTO JEST
W PRACY ROZKOJARZONA
I ROZPROSZONA

Średnio
w ciągu godziny
pracownicy mają
przerywane zadania:

7,1

CO MOŻNA Z TYM ZROBIĆ?





JEDNOSTKA SPÓŁNOCYFIRMOWA ORGANIZACJA

METODA LEARNING BATTLE CARDS

Client and budget		Goals and KPIs	Target group	Needs and critical factors	
PREPARATION		DELIVERY		CONCLUSION	
ANALYSIS	AWARENESS	KNOWLEDGE		IMPLEMENTATION	EVALUATION
		SKILLS			
		ATTITUDES			

METODA LEARNING BATTLE CARDS

Learning Battle Cards Canvas

7 Windows of Instructional Design

The Learning Battle Cards canvas is a new approach to instructional design, a new approach to development. The 7 Windows focus on:

1. Needs analysis
2. Building awareness
3. Transfer of knowledge
4. Skills building
5. Influencing attitudes
6. Implementation of new competencies
7. Measurement of results

The 7 Windows of Instructional Design is intended to be used with the Learning Battle Cards deck. The way a card is used depends only on the instructional designer's creativity. Our recommendations on matching any given card to any of the windows can be found on the reverse of each card in the right top corner.

HOW TO USE THE LEARNING BATTLE CARDS CANVAS

The 7 Windows of Instructional Design canvas consists of two main sections:

Header: Used to discuss and define the context of the learning process.

7 Windows: Used to brainstorm, ideate and visualize the concept of the learning process.

Step 1: Define and write down all information in the header: describe the client, define the learning objectives, elaborate on the learning process, and define the learning outcomes.

Step 2: Read the Learning Battle Cards deck and select the cards that match the learning objectives and the learning process. Use the cards to brainstorm, ideate and visualize the concept of the learning process.

Step 3: Define and write down all information in the header: describe the client, define the learning objectives, elaborate on the learning process, and define the learning outcomes.

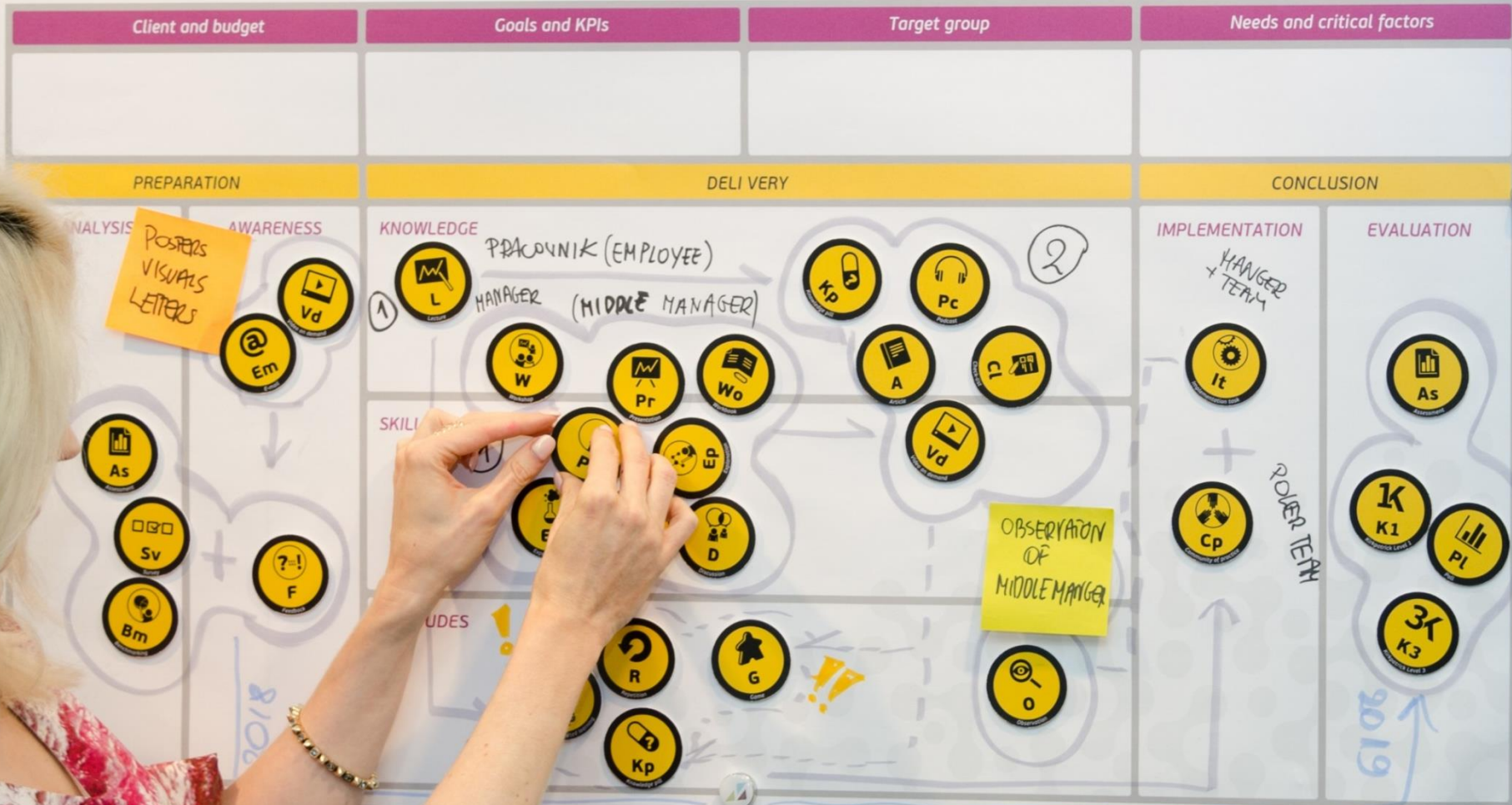
Step 4: Repeat these steps for each of the windows.

When you are done with the last window, review the ideation alongside the header section and reflect on the learning process you have created. Be sure to:

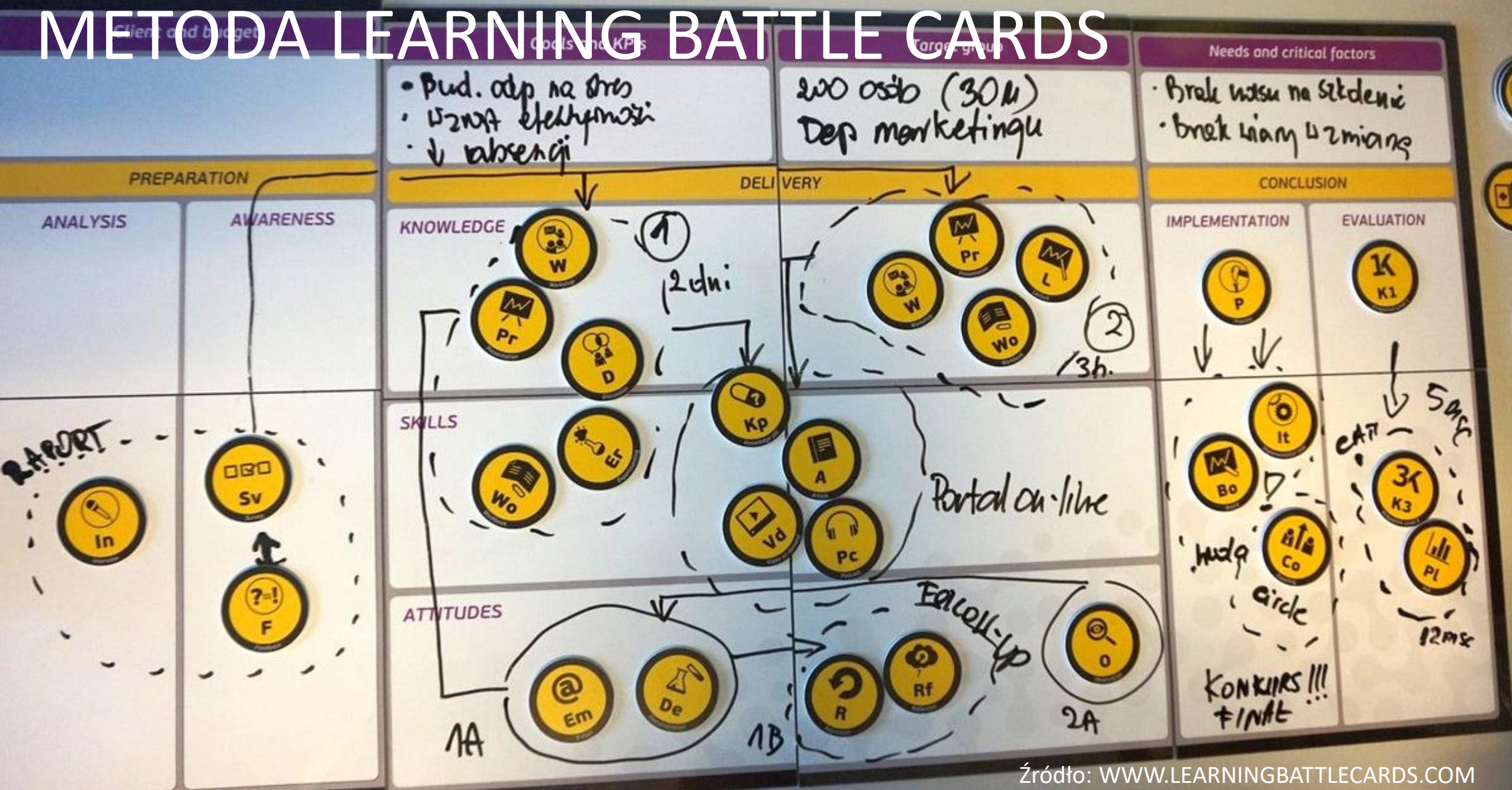
- Remove redundancies and unnecessary activities.
- Review (remove, add) relationships between tokens.
- Add comments to help guide the flow of the learning process.

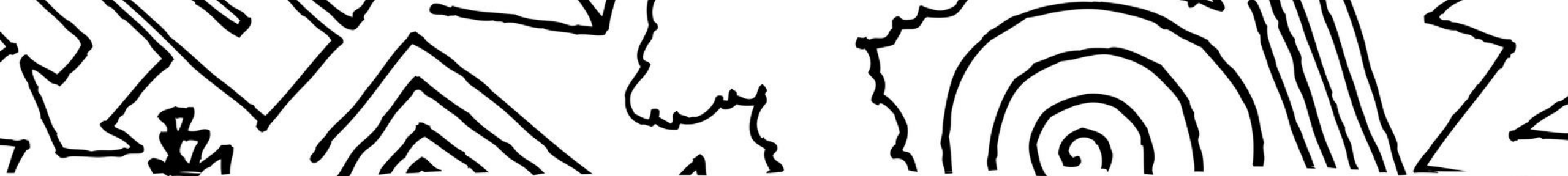
Redraw your learning process into a new LIC Canvas to make it clean and clear. You can also use the Learning Battle Cards Development Kit, which allows you to play in the instructional design space using removable tokens on a magnetic whiteboard.

ANALYSIS	AWARENESS	KNOWLEDGE	IMPLEMENTATION	EVALUATION
<ul style="list-style-type: none"> What needs do I need to see to identify and understand the learning situation? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning outcomes and the learning objectives? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? 	<ul style="list-style-type: none"> How do we encourage participants to engage in the learning situation? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? 	<ul style="list-style-type: none"> What type of knowledge should the development process participants acquire to achieve the set goals? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? 	<ul style="list-style-type: none"> What support activities will be a desirable design of the development process? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? 	<ul style="list-style-type: none"> How do we best track that we have a process? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes? What are the learning objectives and the learning outcomes?



METODA LEARNING BATTLE CARDS





5 argumentów,
które warto



Wyniki badań i analiz

1.

32,4

ANKIETOWANYCH UWAŻA,
ŻE ICH OBECNY SPOSÓB
DZIAŁANIA WPŁYWA
NEGATYWIE NA ICH
EFEKTYWNOŚĆ W PRACY

%

26,5%

BADANYCH myśli o
zmianie pracy
z powodu przeciążenia,
zmęczenia obowiązkami
zawodowymi

38,1%

ANKIETOWANYCH UWAŻA,
Organizacja pracy w firmie
nie pozwala IM
na efektywną pracę

2.

**ŚREDNIO BLISKO
8 RAZY
W CIĄGU GODZINY
PRACOWNICY MAJĄ PRZERYWANE ZADANIA**

A TY?

ILE RAZY W CIĄGU GODZINY DOŚWIADCZASZ ROZPROSZENIA UWAGI?

2.

**POLICZ, ILE TWOJA FIRMA TRACI NA KULTURZE ROZPROSZENIA
(CIĄGŁYM PRZERYWANIU ZADAŃ, WIELOZADANIOWOŚCI)**

**LICZBA PRACOWNIKÓW W ZESPOLE
X ŚREDNIA LICZBA ROZPROSZEŃ W CIĄGU DNIA PRACY
X 10 MINUT
X ŚREDNIA STAWKA ZA GODZINĘ PRACY
=
KOSZT ROZPROSZEŃ**

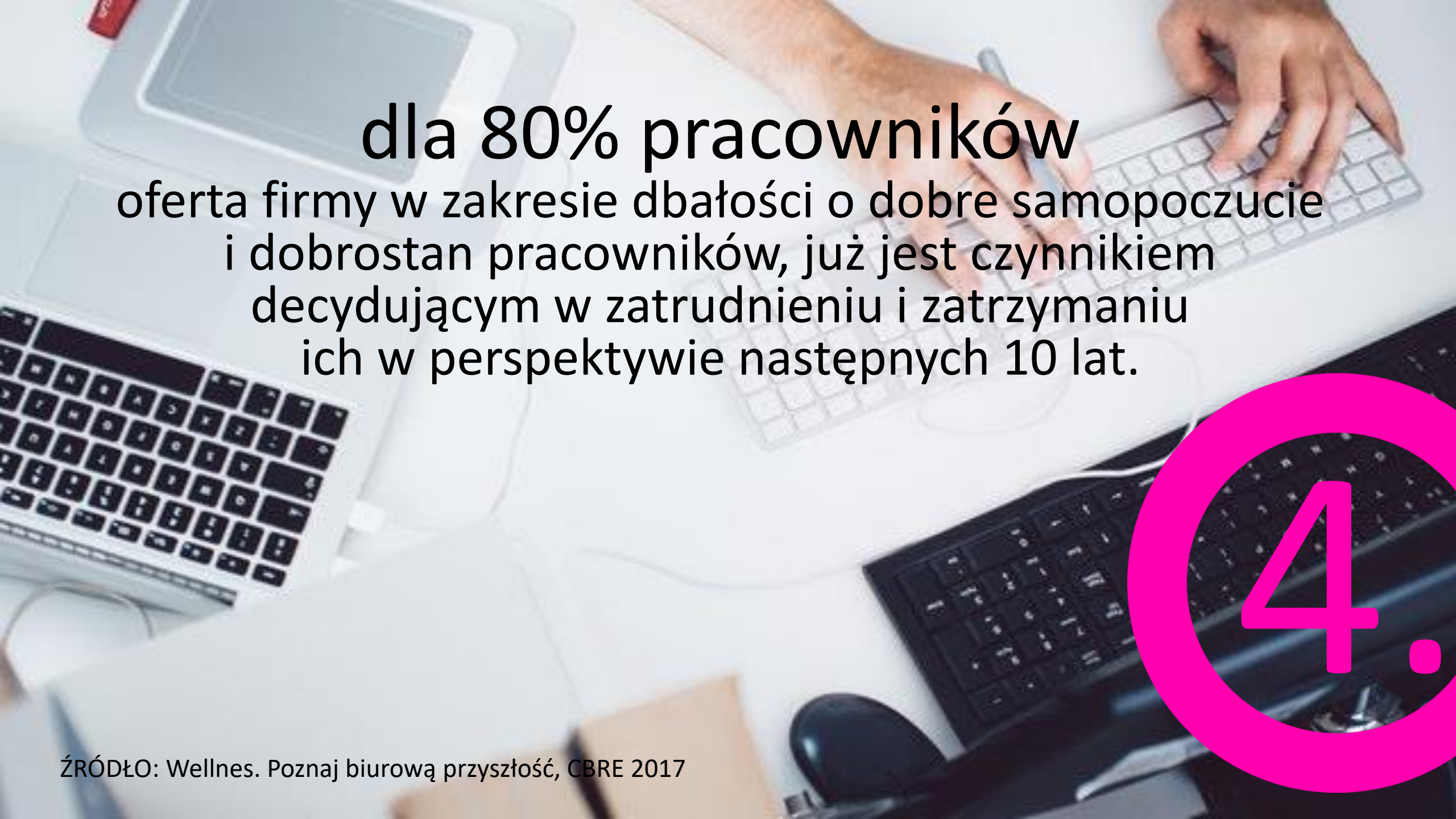


Multitasking
obniża nasze
IQ o 15%



podobnie jak braku snu przez 24h
lub wypalenia marihuany





dla 80% pracowników
oferta firmy w zakresie dbałości o dobre samopoczucie
i dobrostan pracowników, już jest czynnikiem
decydującym w zatrudnieniu i zatrzymaniu
ich w perspektywie następnych 10 lat.

4.

Co wpływa na naszą efektywność w pracy?

Codzienne ustalanie priorytetów na dany dzień

Koncentrowanie na rozmowach - 100% uwagi

Częste odczuwanie w pracy radości i entuzjazmu

Wykonywanie w pracy zadań, które sprawiają ogromną satysfakcję i radość

Rozpoczynanie dnia pracy ze spokojem i optymizmem

Poczucie realizowania osobistych celów, planów zawodowych

Możliwość wykorzystania potencjału i umiejętności

Poczucie, że robi się rzeczy istotne dla innych

Jedzenie wystarczającej ilości warzyw oraz pełnoziarnistych kasz, pieczywa, makaronów

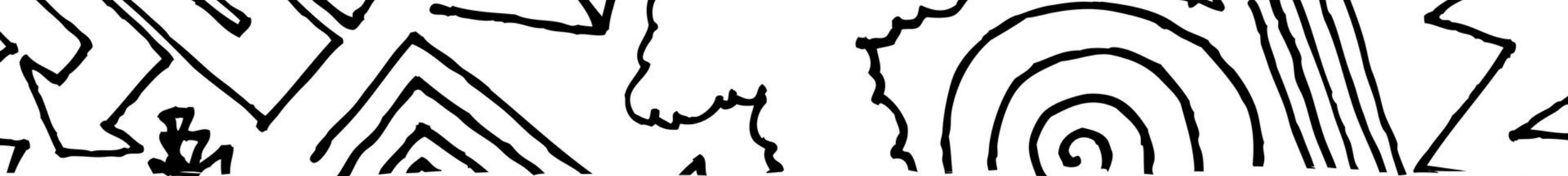
Planowanie dnia w taki sposób, aby mieć czas na nieprzerwaną pracę

Prowadzenie regularnego, uporządkowanego trybu życia, tzn. stałe pory kładzenia się spać i budzenia, regularne posiłki

Dysponowanie czasem na myślenie koncepcyjne w pracy

Skupienie się na jednym zadaniu

5



DZIĘKUJĘ I
ZAPRASZAM DO

MAIL: MALGORZATA.CZERNECKA@HUMANPOWER.PL



CZUJĄC ZAPRAWIANIA