

HR zóna

XII. téma – Dovednosti budoucnosti: Zvyšte odolnost vůči stresu a podpořte Váš potenciál

Zápis z 26. 5. 2021, 10:00

1. Úvod – Nora Haxhidautiová a Vít Šnévajs
2. Slovo převzaly **Dagmar Mega** (Lektorka, zakladatelka organizace Akropolis) a **Zuzana Zborayová** (lektorka a koučka) – panelová diskuse

Tento dokument je opět shrnutí základních myšlenek a rad našich hostů. Doporučujeme tedy využít zápis pouze jako průvodce k záznamu z celého setkání.

Shrnutí tématu v bodech s odkazy na videozáznam:

JAKÝM ČELÍME VÝZVÁM—změny na trhu, jiný způsob práce, home office, změny, nepředvídatelnost **Dagmar Mega**

- Některé změny jsou velmi stresující; nevíme, co jak plánovat → potřeba zapracovat na mentální flexibilitě a mentální odolnosti
- Více ve videu od 00h 08m 53s

Z ČEHO PRAMENÍ STRES — komfortní zóna < výzva < stres

Dagmar Mega

- Komfortní zóna — dopřejme si věci, díky kterým se cítíme dobře. Mozek v této zóně odpočívá a zapisuje informace. Víme, co do naší komfortní zóny patří, co nám tam chybí?
- Výzva — zde začíná rozvoj; mírné nepohodlí; učení, rozšiřování komfortní zóny; jak překonat nutkání nic nedělat a být pohodlní. Bez nepohodlí není rozvoj.
- Zóna stresu — přeženu zónu výzvy, nezvládnutí pocitu ohrožení; jednáme méně racionálně. Zmapujme svoji hranici stresu a myslíme na psychohygienu nebo odpočinek.
- Zklidněním, použitím podnětů z komfortní zóny se vracíme zpět k normálnímu myšlení.

Zuzana Zborayová

- Používám slovní spojení „rozšiřování komfortní zóny“, aby se lidé nebáli jejího „opouštění“
- V okamžicích stresu zažíváme ohrožení; někdy může být potřeba krizová intervence, abychom dostali člověka zpátky pod kontrolu: spočítejte židle v místnosti, představte si růžového slona, jednoduše něco, co nás odvede od akutního stresu zpět k logice.
- Více ve videu od 00h 10m 43s

SMYSLY JAKO ZÁKLAD PRO AKTIVACI MOZKU — přítomnost jako potenciál k rozvoji, odolnosti i odpočinku

Dagmar Mega

- Smyslové podněty jsou krmením pro mozek. Když dobře vnímám svoje okolí, zlepšuji svoji kondici. Potřebuji se dostat od stresu k životu v přítomnosti — podívejte se kolem sebe, spočítejte okna, vnímejte svoje tělo. V přítomném okamžiku nejsou budoucí katastrofy.

- Více ve videu od 00h 20m 25s

CO MŮŽEME UDĚLAT JAKO FIRMA — nastavme lepší prostředí, zavedme firemní programy

Dagmar Mega

- Co dělat pro to, aby lidi kolem Vás byli méně ve stresu? Nastavme vhodné prostředí: upravte jej, aby nepřetěžovalo smysly, zařídte odlehčovací zóny pro změnu prostředí a odpočinek. Různé profese mají různé potřeby.
- Firemní programy — školení, tréninky: zapojení mozku jiným způsobem oproti práci.
- Více ve videu od 00h 28m 49s

Co si myslíte o kuřáckých místnostech? Člověk změní prostředí, projde se, neformálně se s ostatními baví. Má to pozitivní vliv na naše smysly (mimo známá zdravotní rizika kouření)?

Dagmar Mega

- Kuřácké pauzy takto pomáhají v odlehčení a odpočinku podobně jako potřeba dát si kávu. Je dobré nediskriminovat nekuřáky a taky jim poskytnout možnost podobného odpočinku. Někteří lidé můžou kouřit jen proto, aby si odpočali — pak vzniká závislost i na aktivitě.
- Jako změna prostředí kuřácké pauzy ale fungují dobře. Standardně se soustředit zvládneme zhruba 20 minut, pak je třeba si na chvíli odpočinout. I když se dostanu do stavu flow a soustředím se déle, únava ve mně pak může vyvolávat stres, když stav opadne. Pak je třeba přepnout do zóny komfortu.
- Více ve videu od 00h 33m 58s

ŠKOLENÍ, TRÉNINKY, PŘÍKLADY Z PRAXE — nechte lidi zapojit mozek jinak, než jak jsou zvyklí, zmapujte potřeby vašich zaměstnanců

- Při školeních spousta lidí odpočívá, ale nevnímá nové informace — je třeba, aby účastníci zapojili mozek jinak, než jsou zvyklí. Přizpůsobte se tomu, pro koho rozvojové aktivity jsou.
- Do školení dávám i pohybové aktivity, které lidi aktivizují, používám analogie s prací (např. týmové hry jako analogie ke spolupráci).
- Teambuildingy — vždy návaznost na školení a potřeby zaměstnanců.
- Více ve videu od 00h 40m 13s

Jak přistupujete k rozvoji u zaměstnanců, kteří nemají o rozvoj zájem, neuvědomují si, že je potřeba řešit nějaký problém?

Dagmar Mega

- Třeba ve výrobních závodech nejsou zaměstnanci proškolení ve stress managementu. Ale jsou tam třeba akce jako Týden psychické podpory nebo Podpora bezpečnosti práce a podobně. Mívám programy na 20 minut a probírám s lidmi, jak poznat přepracování kolegy apod. Zaměstnanci dostanou obecné informace o tom, co dělat jinak, a firma dostane možnosti individuálního koučingu nebo školení. Zároveň dávám možnost kontaktu, aby se měli na koho obrátit. Program přizpůsobuji publiku a typu zaměstnanců.
- Více ve videu od 00h 43m 27s

S ohledem na kolektivní a týmové aktivity, jak se firmy naučily suplovat tyto aktivity nutné pro udržení firemní kultury?

Dagmar Mega

- Aktivity v podstatě nebyly. Školení se zredukovaly na online. Prvně to bylo náročné na IT, ale většinou to proběhlo bez větších problémů. Spousta těchto školení měla neformální průběh.

- Více ve videu od 00h 53m 55s

PODPŮRNÉ PROGRAMY — spojení s pozitivní psychologií a optimismem

Zuzana Zborayová

- Všichni potřebujeme nějaký návrat optimismu a energie, a hlavně najít možnosti, jak dál. Důležitá je autenticita, která podpoří důvěru pracovníků v management. Anonymita skrze firemní psychology či důvěrníky taktéž pomáhá budovat důvěru, protože se pracovníci jednodušeji svěří. Dnes je to vše důležitější i skrze nejistotu za poslední rok.
- Nyní je čas trochu přehodnotit benefity, které firma nabízí; nabízejte podporu psychiky.

Dagmar Mega

- Důležité je dát vědět, že vůbec nějaké podpůrné programy ve firmě existují. Musíme najít průnik toho, aby firma neměla pocit, že vyhadzuje peníze a aby zaměstnancům byly benefity užitečné.
- Více ve videu od 00h 55m 50s

AKTIVITA: DOVEDNOSTI BUDOUCNOSTI — co se změnilo (z pohledu HR, byznysu, zaměstnanců), co nás to naučilo, co se ještě musíme naučit?

- Udělejte si analýzu problémů, zmapujte problémové situace z různých pohledů a vyberte školení podle těchto zjištění.
- Více ve videu od 01h 05m 45s

Jak vidíte dovednosti budoucnosti? Jaký máte názor na kritické myšlení?

Dagmar Mega

- Dovednosti budoucnosti vidím v kreativitě a flexibilitě, ve schopnosti reakce na nové události, hledání nových cest. Já nemám ráda slovo kritika, protože na kritiku je spousta lidí přecitlivělá. Z kritického myšlení mi hodně vyplývá analytické myšlení — rozbor věcí na jednotlivé problémy, vyvození cíle. Kritika je nicméně také velmi důležitá.
- Více ve videu od 01h 23m 58s

Jaká je podle vás nejdůležitější dovednost budoucnosti?

Zuzana Zborayová

- Musíme se naučit budovat vlastní zdroje psychické odolnosti. Musíme být schopní vidět radost v maličkostech, abychom lépe zvládali změny a krize.
- Více ve videu od 01h 38m 10s

ZA TÝM SOVA STUDIO A SOVA NET –NORA HAXHIDAUTIOVÁ A VÍT ŠNÉVAJS

HOSTÉ:

DAGMAR MEGA A ZUZANA ZBORAYOVÁ