Informacja prasowa Warszawa, 15 czerwca 2020

**NIEOCENIONA MOC MOTYWACJI**

**Motywowanie pracowników do pracy działa na część pracodawców jak płachta na byka. Jako wystarczający impuls do wykonywania obowiązków z pełną wydajnością postrzegają podpisaną umowę. Czy takie myślenie ma szansę sprawdzić się w rzeczywistości?**

W zarządzaniu, jak i w każdej dziedzinie, co kilka lat pojawiają się nowe trendy, które potrafią zdominować cały budowany latami proces współpracy. Jeszcze niedawno każda ankieta czy ogłoszenie o pracę wspominało o kreatywności jako niezbędnym atrybucie pracownika. Mityczna kreatywność teoretycznie powinna nadrobić braki w wiedzy, niewielkie doświadczenie a nawet sprawić, że z każdej stresującej sytuacji wyjdziemy obronną ręką. Jak wyglądało to w rzeczywistości?

– *Mimo, że każda praca rządzi się swoimi prawami, niektóre cechy są uniwersalne. To pułapka, w którą łatwo wpaść rekruterom i osobom odpowiedzialnym za zarządzanie zespołem. Rynek pracy nie może sobie pozwolić na marnowanie potencjału pracowników, na przykład zlecając kreatywnym osobom monotonne, wypalające zajęcia, albo każąc spokojnej osobie stać się gwiazdą medialnych wydarzeń. Takie błędy, przytrafiające się nieraz jeszcze na etapie rekrutacji, wymagają później wielkich nakładów by je naprawić –* **mówi Renata Kałużna, założycielka International Happiness at Work Institute.**

**Co daje nam motywacja?**

Aktualnie słowem kluczem jest motywacja. Znajduje ona swoje miejsce w setkach poradników, warsztatów z samorozwoju i nie daje o sobie zapomnieć nawet w czasie wolnym, który ma być spędzony jak najwydajniej. Było to szczególnie widoczne w trakcie wykonywania pracy zdalnej – czas po godzinie 17:00 miał być przeznaczony na naukę języków, nowy sport uprawiany wyjątkowo w domowym zaciszu czy przyswojenie sobie nowych umiejętności. Z realizacją tych planów było różnie, a ambitne założenia często kończyły się na słodkim lenistwie. Czy świadczy to, że jesteśmy zupełnie pozbawieni motywacji, i bez zewnętrznego przymusu nie uda nam się osiągnąć zawodowego celu?

*– W środowisku zawodowym błędnie uważa się, że bycie zmotywowanym to cecha charakteru – kończymy studia, wierzymy w siebie, a więc jesteśmy zmotywowani do podjęcia pracy i udowodnienia naszej wartości. A szef ma prawo poszukiwać takich osób, które z marszu zaczną wyrabiać sto procent normy. Tymczasem ten proces przebiega w innym kierunku i nie odbędzie się bez impulsu z góry. To do pracodawcy należy pozytywne nastawienie swojego zespołu do wykonania zadań. Dlatego w zarządzaniu ludźmi tak ważne jest stałe rozwijanie się, szukanie inspiracji i zwykła ciekawość, która pozwoli dotrzeć do konkretnej osoby –* **tłumaczy Renata Kałużna.** *– W potrzebie wsparcia i wskazania nam drogi nie ma niczego złego, jest to zadaniem lidera i jako członkowie jego zespołu mamy prawo tego od niego oczekiwać. Niezależnie od doświadczenia, wykształcenia, a nawet czysto pragmatycznego podejścia do swoich obowiązków, każdy z nas miewa słabsze momenty. Nie rezygnujmy więc ze słuchania czyichś uwag, bo mogą być one dla nas warte więcej, niż może się wydawać. Rozwijajmy się, ale oczekujmy też rozwoju od osób z naszego otoczenia, bo żaden człowiek nie jest samotną wyspą.*

**Renata Kałużna** *–* pomysłodawczyni i założycielka International Happiness at Work Institute oraz powermeetings.eu., promotorka zarządzania szczęściem pracowników jako jednym z filarów budowania kreatywnego i profesjonalnego zespołu.

**International Happiness at Work Institute** – międzynarodowy zespół pasjonatów zajmujący się szeroko rozumianym tematem szczęścia w pracy. Misją Instytutu jest dostarczanie kompleksowych rozwiązań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi w zakresie tworzenia ‘happinessowej’ kultury pracy w organizacji.

**powermeetings.eu** – organizacja specjalizująca się w doradztwie oraz organizacji kongresów, warsztatów i szkoleń dla różnych sektorów gospodarki, m.in. energetyki, przemysłu i nieruchomości.