

## Jak skutecznie motywować siebie i pracowników? – porady psychologa i eksperta biznesu

Po dwóch latach pandemii ludzie mają po prostu dość. Badania z 2021 roku mówią, że 40% Polaków ma problemy ze snem, nawet do 65% pracowników cierpi na symptomy wypalenia zawodowego, nieustanny stres w pracy odczuwa aż 19% osób, a przed pandemią było to ok. 4%. Ludzie tracą chęć do działania i pracy. Jak poradzić sobie z brakiem motywacji - swoim i pracowników? Skuteczne metody proponuje Marta Woźny-Tomczak – psycholożka, trenerka biznesu i ekspertka ds. HR, która jest na 9. miejscu na liście 25 Mistrzyń LinkedIn w Polsce w magazynie Forbes Women.

Po dwóch latach pandemii nadal nie wiemy, jaka będzie przyszłość, nie możemy nic zaplanować i nie mamy poczucia bezpieczeństwa. Lęk o zdrowie swoje i bliskich, inflacja i pogarszające się warunki życia oraz niepewność co do przyszłości wpływają na zachwianie naszej równowagi psychicznej. Żyjemy de facto w permanentnym stresie. Pandemiczna rzeczywistość i obecna pogoda za oknem powoduje, że tracimy motywację, by normalnie funkcjonować w życiu i pracować z entuzjazmem. Nie chce nam się wstawać z łóżka, bawić z dzieckiem ani brać na siebie nowe zadania w pracy. Jak temu przeciwdziałać?



*- Motywacja błyskawiczna w praktyce to metoda naukowa, która została opracowana przez Michaela V. Pantalona z Uniwersytetu Yale. Odkrył on, że lekarze pogotowia mają bardzo mało czasu na rozmowę z pacjentem. Jednak przez 7 minut rozmowy mogli zmotywować go do zdrowszego trybu życia, np. odstawienia alkoholu czy papierosów. Metodę tę ze szpitali przeniesiono do biur i dzięki niej motywowano menedżerów i handlowców do efektywnej pracy. Metodę*

*tę także psycholodzy zaczęli stosować do motywowania pacjentów, by realizowali swoje plany i marzenia. Co więcej, praktycznie każdy może tę metodę przetestować w swoim życiu, bo jej skuteczność udowodniono w przeszło 100 badaniach naukowych. - mówi Marta Woźny-Tomczak, psycholożka, trenerka biznesu i ekspertka ds. HR, która w lutym 2021 znalazła się na 9. miejscu na liście 25 Mistrzyń LinkedIn w Polsce w magazynie Forbes Women, prezes firmy rekrutacyjno-szkoleniowej Personia.*

Jak zatem skutecznie motywować siebie do działania? Według metody Michaela V. Pantalona należy odpowiedzieć sobie pisemnie lub na głos w obecności bliskiej osoby na poniższe pytania. Jeśli odpowiada się jedynie w myślach, wówczas metoda nie będzie aż taka skuteczna.

### **METODA MOTYWACJI BŁYSKAWICZNEJ – 6 PYTAŃ:**

1. Dlaczego chciałbyś dokonać zmiany?
2. W jakim stopniu jesteś gotowy na zmianę? (oczeń na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza całkowitą niegotowość, a 10 całkowitą gotowość)
3. Dlaczego nie wybrałeś mniejszej liczby? (lub gdy wybrałeś „1”, zadaj pytanie numer 2 odnośnie mniejszego kroku w kierunku zmiany, bądź też spytaj: Co byłoby potrzebne, aby „1” zmieniło się w „2”?)
4. Wyobraź sobie, że nastąpiła zmiana – jakie byłyby jej pozytywne skutki?

5. Dlaczego te skutki są dla Ciebie ważne?
6. Jaki jest następny krok?

Motywowanie jest procesem bardzo indywidualnym, a metodę motywacji błyskawicznej można z powodzeniem stosować nie tylko w stosunku do siebie, ale i pracowników. Warto, by pracodawcy zdawali sobie sprawę, że czasem nieświadomie popełniają błędy i zamiast motywować, demotywują. Oto najczęstsze grzechy szefów w motywowaniu innych:

#### **6 GRZECHÓW MOTYWACJI:**

1. **Patrzysz na innych swoimi oczami** - motywujesz metodami, które motywują Ciebie. Lubisz chodzić do kina, więc fundujesz bilety do kina pracownikom. Lubisz dostać pochwałę na forum, więc Zosię, niezależnie od tego, jak jest nieśmiała, chwalisz publicznie, aż jest czerwona ze wstydu. Warto odpowiedzieć na pytanie: czy znasz swoich ludzi i wiesz, co dla nich jest ważne do efektywnego działania? Czy oni motywują siebie najskuteczniej?
2. **Nie motywujesz wcale** - szefom się wydaje, że gdy wyślą maila ze słowami „nie ma poprawek”, to znaczy, że przekaz jest motywujący. Jeśli nie było źle, to znaczy, że jest dobrze, prawda? Nieprawda. Instytut Gallupa opublikował wyniki badań, które mówią, że w najlepszych organizacjach pracownik minimum raz na tydzień słyszy motywujące zdania od przełożonego. Ale uwaga – to pracownik sam ocenia, że były one dla niego motywujące, a nie szef. To kolosalna różnica.
3. **Zamiast motywować, demotywujesz** - czyli osiągasz efekt zupełnie odwrotny, mimo szczerych chęci. Wynika głównie z punktu 1, czyli braku rozpoznania czyjejś indywidualnej motywacji. Ale nie tylko. Szefowie demotywują też przez brak narzędzi do wykonywania pracy np. gdy dają do użytku kilku osobom tylko jeden aparat telefoniczny lub dobierają niewłaściwie system premiowania.
4. **Jesteś niesprawiedliwy** - jednych cenisz bardziej, innych mniej. Jesteś tylko człowiekiem i to jest naturalne, że lubisz bardziej daną osobę, a inną mniej. Ale w pracy, obok sympatii, chodzi o coś innego - o zaufanie i sprawiedliwość. Jeśli kogoś wywyższasz, robisz krzywdę i jemu, i sobie. Co więcej, notoryczne i publiczne chwalenie swoich „ulubieńców” powoduje, że zespół traci chęć do zaangażowania się w cele firmy.
5. **Chwalenie jako element manipulacji**. Nie można powiedzieć pracownikowi, że świetnie pracuje, a za dwie godziny poprosić go, by został w biurze dłużej i koordynował nowy projekt. Jeśli komplement pracodawcy ma drugie dno, chwalenie nie zadziała pozytywnie, a wręcz demotywująco.
6. **Brak pochwał na bieżąco**. Często pracujemy nad dłuższymi projektami - miesięcznymi, półrocznymi, rocznymi. Mowa nie tylko o „projektach twardych” np. poprawa jakości towarów, ale też o „projektach miękkich” np. lepsza organizacja czasu pracy albo efektywniejsza komunikacja z zespołem. Tych zmian nie da się wprowadzić z dnia na dzień i nie widać też szybko rezultatów. Błędem jest czekanie kilku miesięcy na to, by powiedzieć dobre słowo. Jeśli szef widzi progres, powinien chwalić na bieżąco. Co więcej, jeśli praca pracownika jest dobra, a nie ma jeszcze rezultatów, należy pochwalić go i tak – za postawę i zaangażowanie, że się nie poddaje, walczy do końca i daje z siebie wszystko. Dla każdego z nas brak rezultatów jest bardzo frustrujący i potrafi zdemotywować największych tytanów pracy.

Więcej informacji:

<https://www.linkedin.com/in/marta-wozny-tomczak/>

<https://www.personia.pl/> oraz na pokazowych szkoleniach z cyklu Akademia Rozwoju Szefa:  
<https://szkolenia-otwarte.woznytomczak.pl/bs-zarzadzanie-czasem>

**Kontakt dla mediów:**

Agencja Face it, Joanna Owsianko, tel. 502 126 043, e-mail: [j.owsianko@agencjafaceit.pl](mailto:j.owsianko@agencjafaceit.pl)

---

**Marta Woźny-Tomczak** - trener biznesu. Doradca biznesowy. Prezes zarządu firmy rekrutacyjno-szkoleniowej Personia <https://www.personia.pl/>. W lutym 2021 roku znalazła się w Magazynie Forbes Women na liście 25 Mistrzyń LinkedIn w Polsce. Rozpoznawalny ekspert w dziedzinie HR, biznesu, przedsiębiorczości i sprzedaży. Jako mówca inspiracyjny występowała na scenie m.in. z takimi ekspertami jak, Jakub B. Bączek, Marek Kamiński, Szymon Hołownia. Od 14 lat z powodzeniem rozwija obszar kompetencyjny pracowników firm poprzez prowadzone szkolenia i rekrutacje. Doradza przedsiębiorcom w zakresie strategicznego rozwoju ich firm i talentów.

Jest autorką książek "Własny Biznes. Jak dojść do sukcesu?" oraz "Jak zmotywować się do regularnego biegania? Poradnik dla zapracowanych". Prowadzi jedyny w Polsce blog o przedsiębiorczości ([www.JPWF.pl](http://www.JPWF.pl)), pisany z punktu widzenia eksperta mającego wiedzę zarówno biznesową, jak i HR-ową.