

Inteligentny wypoczynek



Dla wielu menedżerów wypoczynek staje się dobrem luksusowym. Ciągła pogoń za wynikami, stres, brak czasu dla siebie, niedocenywanie roli wypoczynku... i zaczynamy fundować sobie poważne schorzenia cywilizacyjne XXI wieku. Jeżeli nie udaje się zachować niezbędnej równowagi pomiędzy pracą, wypoczynkiem a życiem prywatnym, dochodzi do „wypalenia zawodowego”. W najlepszym przypadku menedżer staje się znacznie mniej efektywny, w najgorszym traci zdolność do pracy.

Leszek Greń

Absolutnie nie chcę być katastrofistą, ale coraz częściej lekarze i psycholodzy biją na alarm, żeby dbać o zdrowie i wypoczywać. Już od dawna wiadomo, że lepiej zapobiegać niż leczyć i dlatego postanowiłem zachęcić do refleksji nad właściwym wypoczynkiem. Z moich obserwacji podczas szkoleń wynika, że młodzi menedżerowie nie nauczyli się efektywnie wypoczywać, a starsi stażem zapomnieli jak się odpoczywa. Zapytani o plany urlopowe, najczęściej odpowiadają, że nie mają czasu, a w ogóle do wykorzystania pozostało im jeszcze kilkadziesiąt dni zaległego urlopu. Często pada takie stwierdzenie „mnie praca nie męczy, to moja pasja” – bardzo dobrze, że tak jest, i że robią to co lubią, co daje im satysfakcję. Jednak, skuteczny wypoczynek to energia, która popycha menedżera do przodu.

Aktywni z za biurka na aktywnych wakacjach. Menedżerowie planujący wakacje zazwyczaj robią to tak, aby zapewnić sobie podczas laby kontynuację wysokiego poziomu adrenaliny, czasami zbyt wysokiego. Wspinanie, nurkowanie, ściganie na torach samochodowych, rafting, lot na paraplajcie, itd. Prześcigają się w pomysłach na najbardziej „odjechany” wypoczynek. Powstaje pytanie, kiedy organizm ma wypocząć, wyciszyć się, uspokoić. Zadaje sobie pytanie czy to nie jest jednostka chorobowa. Choroba polegająca na tym, że ludzie pracujący aktywnie zapomnieli jak się wypoczywa. Co więcej pomagają im w tym zapominaniu same firmy. Coraz częściej przedsiębiorstwa oferują całe pakiety motywacyjne dla swoich top menedżerów, polegające na tym, że dofinansowują bądź finansują tego typu przedsięwzięcia. Jest to pozytywne zjawisko pod warunkiem, iż firma pomaga w realizacji pasji, hobby menedżera i nie jest to jego jedyny wypoczynek w ciągu roku.

Autentyczna przyjemność. Człowiek musi mieć czas dla siebie – żeby odetchnąć,

poleżeć na plaży, pochodzić po górach. Po prostu robić to co daje mu zadowolenie i pozwala się zrelaksować, oderwać od codziennych obowiązków. Ważne, żeby wypoczynek sprawiał autentyczną przyjemność. Osoba, która dużo i aktywnie pracuje i dodatkowo spędza czas urlopowy nadaktywnie tylko pozornie jest wypoczeta. Organizm nie ma szansy na wypoczynek jak podczas tzw. słodkiego lenistwa. Zrelaksowany menedżer nabiera potrzebnego dystansu do spraw, redukuje stres i odzyskuje energię.

W rozmowach słyszy się tzw. stachanowskie licytacje „ja to mam kilkadziesiąt dni urlopu, a ja jeszcze więcej”. Naprawdę nie ma się czym chwalić! Po to w kodeksie pracy jest zawarte prawo pracownika do urlopu, aby z tego przywileju korzystać. Pewnie firmy lekceważą niewykorzystywanie urlopu przez swoich pracowników. A to niestety wpływa niekorzystnie na efektywność biznesową. Zmęczony menedżer to mniej wydajny menedżer. Spada zdolność koncentracji, trafność podejmowania decyzji, ulega spowolnieniu proces przetwarzania informacji. Człowiek staje się bardziej nerwowy, a kiedy dołączymy do tego chroniczny brak snu to mamy zjawisko pozornej obecności (presenteeism). Jest ono odpowiedzialne za duże straty ekonomiczne w firmach. Współczesna kultura organizacji i społeczna akceptuje niewykorzystywanie urlopów, chwali osoby za ich pracowitość i poświęcenie dla pracodawcy. Krzewienie kultury „chomikowania” urlopów stanowi antytezę inteligentnego zarządzania. Dlatego tak ważne jest aktywne kreowanie przez same firmy kultury wypoczyniania wśród swoich pracowników.

Urlopowy rozwój z gadżetami. Dla niektórych menedżerów krótki rozwój ze współczesnymi gadżetami jest bolesny, a czasami wręcz niemożliwy. Starajmy się podczas wakacji minimalnie korzystać z cudów

nowoczesnej techniki. Czasami – mimo szczyrych chęci – nie da się uniknąć rozmawiania o interesach. Nie warto spędzać czasu z osobami, które nie potrafią przestać mówić o pracy. Kto nie potrafi oprzeć się z pozoru mało znaczącym zjawiskom, ten nie wypocznie.

Giełda pomysłów urlopowych. Już nie jest w dobrym tonie powiedzieć: *wyjeżdżam z rodziną na wczasy gdzieś w Polskę, czy za granicę*. Nie jest trendy, bo „takie prozaiczne i nudne”, dobry pomysł na emeryturę. Jeżeli człowiek nie jest asertywny, to ulega modzie, dyktatowi środowiska lub firmowym obyczajom. Dlatego nie tylko w planowaniu wypoczynku, ale i w innych działaniach trzeba robić wszystko w zgodzie ze sobą. Jesteśmy nadal w okresie transformacji gospodarczej i Polacy dostali szansę zarabiania pieniędzy i życia na odpowiednim poziomie, bycia kimś. Chcą też nadrobić minione lata przymusowego wypoczynku w bratnich krajach. Ekstremalne wakacje pociągają za sobą jeszcze jedno zjawisko: wypoczynek indywidualny, bez rodziny, tj. zostawianie dzieci, żon, czy mężów przez pracujące żony. Pada stwierdzenie: „ciężko pracuję, muszę odpocząć i taki wyjazd mi się należy”. Z jednej strony jest to uleganie presji środowiska, z drugiej – kultura organizacyjna.

Jak to pogodzić, aby odpocząć i równocześnie nabrać sił do podejmowania kolejnych wyzwań? Bardzo ważnym czynnikiem w systemach motywacyjnych (np. przy finansowaniu przez firmę pasji pracowników) jest świadomość, że pracodawcy zależy na nich. Takie sposob doceniania przez przedsiębiorstwo sprawia, że pracownicy rzadziej myślą o zmianie pracy i bardziej dbają o jakość wykonywanych zadań. ■

*Autor jest dyrektorem generalnym
GREŃ COMMUNICATION Sp. z o.o.*