

**ALICJA KOTŁOWSKA**

**TWOJA  
PRACA**

**JAK OSIĄGNAĆ  
DOBROSTAN I UNIKNAĆ  
WYPALENIA ZAWODOWEGO**

**one**press

Wszelkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiegokolwiek postaci jest zabronione. Wykonywanie kopii metodą kserograficzną, fotograficzną, a także kopiowanie książki na nośniku filmowym, magnetycznym lub innym powoduje naruszenie praw autorskich niniejszej publikacji.

Wszystkie znaki występujące w tekście są zastrzeżonymi znakami firmowymi bądź towarowymi ich właścicieli.

Autor oraz wydawca dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak żadnej odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym ewentualne naruszenie praw patentowych lub autorskich. Autor oraz wydawca nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Redaktor prowadzący: Magdalena Dragon-Philipczyk

Helion S.A.

ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice

tel. 32 230 98 63

e-mail: [onepress@onepress.pl](mailto:onepress@onepress.pl)

WWW: [onepress.pl](http://onepress.pl) (księgarnia internetowa, katalog książek)

Drogi Czytelniku!

Jeżeli chcesz ocenić tę książkę, zajrzyj pod adres

[onepress.pl/user/opinie/dobros](http://onepress.pl/user/opinie/dobros)

Możesz tam wpisać swoje uwagi, spostrzeżenia, recenzję.

ISBN: 978-83-289-1619-7

Copyright © Alicja Kotłowska 2025

Printed in Poland.

- [Kup książkę](#)
- [Poleć książkę](#)
- [Oceń książkę](#)

- [Księgarnia internetowa](#)
- [Lubię to! » Nasza społeczność](#)

# Spis treści

Wstęp	9
<b>ROZDZIAŁ 1</b>	
Pokaż mi, jak pracujesz, to powiem ci, kim jesteś	21
<b>ROZDZIAŁ 2</b>	
Czym jest dobrostan w pracy?	35
<b>ROZDZIAŁ 3</b>	
Czy Twoja praca ma sens?	60
<b>ROZDZIAŁ 4</b>	
Czy pracujesz w budynku, czy we wspólnocie?	70
<b>ROZDZIAŁ 5</b>	
Czy pracujesz dla pieniędzy, kariery, czy z powołania?	85
<b>ROZDZIAŁ 6</b>	
Czy pracujesz jak mrówka, czy jak surykatka?	101
<b>ROZDZIAŁ 7</b>	
Czy pracujesz w toksycznym środowisku?	114

**ROZDZIAŁ 8**

Czy pracujesz z pasożytami, czy z symbiontami? 124

**ROZDZIAŁ 9**

Czy w Twojej pracy jest mobbing? 132

**ROZDZIAŁ 10**

Czy masz dużo stresu w pracy? 143

**ROZDZIAŁ 11**

Czy masz zasoby, które pozwolą Ci poprawić dobrostan w pracy? 162

**ROZDZIAŁ 12**

Jaka jest relacja pomiędzy Twoją pracą a Twoim życiem? 179

**ROZDZIAŁ 13**

Czy grozi Ci wypalenie zawodowe? 194

**ROZDZIAŁ 14**

Czy pracujesz jak awatar? 203

**ROZDZIAŁ 15**

Czy pracujesz za długo? 214

**ROZDZIAŁ 16**

Czy dbasz o dobrostan cyfrowy? 229

**ROZDZIAŁ 17**

Czy jesteś uzależniony od technologii? 243

**ROZDZIAŁ 18**

Czy idziesz do pracy wyspany? 250

**ROZDZIAŁ 19**

Czy pracujesz efektywnie? 262

**ROZDZIAŁ 20**

Czas na zmianę 273

Bibliografia 287



# Pokaż mi, jak pracujesz, to powiem ci, kim jesteś

*Prace należy wybierać dużo ostrożniej niż współmałżonka,  
ponieważ będzie się w niej spędzać więcej czasu  
niż w jego towarzystwie.*

Jonathan Carroll

Według konfucjańskiej filozofii nie przepracujemy ani jednego dnia w swoim życiu, jeśli wybierzemy pracę, w której jesteśmy szczęśliwi. Czyż nie o tym marzymy? Niestety, nawet gdy udaje nam się łączyć pasję z wykonywanym zawodem, często spotykamy przeszkody sprawiające, że nasza praca staje się nieznośna. W czasie moich szkoleń dla menadżerów, lekarzy i nauczycieli, często wybierających profesję z powołania i pasji, dowiaduję się, że środowisko, w którym pracują, sprawia, że praca, którą kochają, staje się źródłem stresów i wyczerpania psychicznego i fizycznego.

Jeśli czytasz tę książkę, to znaczy, że nie odczuwasz pełnej satysfakcji z Twojej pracy i być może chcesz ją zmienić, podobnie jak 1/3 Polaków deklarujących aktywne poszukiwanie nowego pracodawcy<sup>1</sup>. Być może

---

<sup>1</sup> ARC Rynek i Opinia, *Mobilność zawodowa Polaków w 2024 roku*, <https://media.pracuj.pl/188759-mobilnosc-zawodowa-polakow-badanie-pracujpl> [dostęp: 8.05.2024].

rozglądasz się za nową pracą, bo w obecnej zbyt często czujesz wyczerpanie, stres, nudę albo masz poczucie krzywdy, bo przełożeni rozdają nagrody i podwyżki znajomym, a ciebie ciągle omijają. Może nęka cię toksyczna koleżanka, z którą pracujesz w tym samym zespole, lub denerwują cię nadgodziny i brak doceniania i szacunku? Może zwyczajnie zastanawiasz się, czy warto robić to, co robisz, w Twojej codziennej pracy?<sup>2</sup> Powody do niezadowolenia z pracy mogą być różne, a ostatecznie często związane są z brakiem dobrostanu (ang. *wellness, wellbeing*).

Dobrostan to stan, w którym jednostka doświadcza ogólnego zadowolenia z życia, dobrego zdrowia fizycznego i psychicznego oraz poczucia spełnienia w różnych dziedzinach życia. Dobrostan obejmuje zarówno aspekty emocjonalne, jak i funkcjonalne, odnosi się do satysfakcji życiowej i zawodowej, emocjonalnej równowagi oraz zdolności do radzenia sobie ze stresem.

Niestety w wielu organizacjach pracodawca nie dba o dobrostan pracowników. Według raportu z polskiego rynku pracy z 2023 roku prawie wszyscy przebadani pracownicy są zdania, że to firma powinna dbać o dobrostan pracowników (95%), a tylko 35% deklaruje, że pracodawca rzeczywiście dba o dobrostan w ich miejscu pracy<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> A. Kotłowska, *Jak chcą pracować Polki i Polacy?*, podcast „Forbes Women”, <https://www.forbes.pl/forbeswomen/podcast-forbes-women-jak-chca-pracowac-polacy-i-czy-praca-zdalna-jest-korzystna-dla/d9wrygh> [dostęp: 8.05.2024].

<sup>3</sup> Koalicja Bezpieczni w Pracy, *Bezpieczeństwo pracy w Polsce 2023*, <https://bezpieczniwpracy.pl/dobrostan-pracownika-czyli-wellbeing-w-pracy/> [dostęp: 8.05.2024].



Pokaż mi, jak pracujesz, to powiem ci, kim jesteś

„Przecież płacę pracownikom pensję, czego jeszcze oni oczekują?” — słyszę od niektórych właścicieli firm, którzy nie zauważyli, że współcześnie jako pracownicy szukamy czegoś więcej niż zarobku — szukamy pracy, która nas rozwija, daje satysfakcję, szacunek i sens.

Jeśli twój pracodawca płaci pensję, ale nie dba o twój całościowy dobrostan, to nie oznacza, że jesteś bezsilny(-a). Jeśli czujesz, że twój dobrostan w pracy jest obniżony, możliwe są **trzy scenariusze**, które obserwuję w mojej pracy badawczej i mentoringowej z pracownikami (rysunek 1.1).



**Rysunek 1.1.** Konsekwencje braku satysfakcji z pracy

Źródło: opracowanie własne

Pierwsze rozwiązanie dotyczy osób, które są tak bardzo sparaliżowane chronicznym stresem w pracy, że nie mają siły do działania, zatem uczą się, jak przetrwać w nieprzyjaznym środowisku i jak biernie znosić trudy, niską pensję, pracę w weekendy czy toksycznych przełożonych. Alternatywnie – kiedy jesteśmy niezadowoleni z pracy, myślimy o zmianie pracodawcy. Nie panujemy nad emocjami, chcemy trzasnąć drzwiami, bo mamy już dość tego, jak nas traktują. Jednak zmiana pracy jest często stresująca, trudna i nie zawsze kończy się lepszymi warunkami. W tej książce pragnę zachęcić wszystkie osoby,

które nie czują się dobrze w obecnej pracy, aby wybrały inne rozwiązanie — **zadbały o własny dobrostan w obecnym miejscu pracy.**

Wymaga to działań, które zaczynają się od diagnozy problemu oraz od podjęcia konkretnych kroków w obecnym miejscu pracy. W tej książce znajdziecie wiele praktycznych ćwiczeń i metod na rozpoznawanie, czym różni się normalne zmęczenie po pracy od wypalenia zawodowego, czym zwykła złośliwość szefa od mobbingu, a także dowiedziecie się, jak radzić sobie z energetycznymi wampirami i toksycznymi współpracownikami. Zrozumiecie też, jak ważny jest sens waszej pracy oraz harmonia pomiędzy pracą a życiem osobistym.

Samodzielnie możemy nauczyć się, jak wykorzystywać zasoby, aby radzić sobie ze stresorami, i jak oceniać własny dobrostan, aby jak najdłużej cieszyć się własną pracą.

Napisałam tę książkę, bo głęboko wierzę, że praca może nas uskrzydlać, dać coś więcej niż pieniądze — pozytywne relacje, wyzwania, budowanie tożsamości, satysfakcję, rozwój i dobrze spędzony czas. Będziemy szukać praktycznych rozwiązań, aby zrealizować postulaty George Sand, która pisała: *Praca nie jest karą dla człowieka. To jest jego nagroda, jego siła i jego przyjemność.*

### **Pokaż mi, jak pracujesz, to powiem, Ci kim jesteś.**

Rozpoczynam naszą wspólną drogę w tej książce tezą: **Pokaż mi, jak pracujesz, a powiem, Ci kim jesteś**, gdyż tak właśnie często rozpoczynam moje sesje mentoringowe z pracownikami z różnych branż, którzy szukają nowych ścieżek rozwoju kariery. Jestem przekonana o słuszności tej tezy, bo choć rodzaj pracy, jaki wykonujemy, nie determinuje naszej wartości jako człowieka, to może bardzo wiele powiedzieć o naszych preferencjach oraz o tym, jak spędzamy większość dnia i większość życia.

Pokaż mi, jak pracujesz, to powiem ci, kim jesteś

**Nasza praca świadczy o tym, czy:**

- wolimy rutynę, stabilizację czy zmianę i ryzyko?
- jesteśmy kreatywni czy analityczni?
- jesteśmy pracoholikami, czy dbamy o harmonię pomiędzy pracą a życiem?
- pracujemy fizycznie czy umysłowo?
- w pracy skupiamy się na zyskach, prestiżu czy na pomaganiu innym?
- pracujemy efektywnie czy mało wydajnie?
- wolimy pracować w bliskich kontaktach z ludźmi, czy lepiej czujemy się, pracując solo?

Nasza praca, która zajmuje znaczną część naszego życia, bardzo wpływa na naszą tożsamość. Zatem warto zadbać o dobre dopasowanie jej do naszych potrzeb, wartości, aspiracji, predyspozycji, aby nie była ciągłym zmaganiem.

Zgodnie z łacińskim terminem *labor* praca oznacza trud, móżól, a nawet biedę. *Ergon* — grecki odpowiednik słowa praca — też oznacza trud i ogromny ciężar<sup>4</sup>. Od najmłodszych lat uczymy się o syzyfowej pracy, czyli tej ciężkiej, mozolnej pracy bez sensu, bo niekończącej się sukcesem, a będącej nieustającą rutyną i cierpieniem. Jednak we współczesnym świecie coraz częściej kwestionujemy założenie, że praca musi być nieprzyjemna, stresująca i trudna.

---

<sup>4</sup> J. Sztumski, *Praca ludzka jako wartość moralna*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska”, VOL. XXX, 2, SECTIO J. Lublin — Polonia 2017, s. 9.

## Praca nie musi być ciężka.

Uważam, że przyszedł czas na zmianę postrzegania pracy w naszym życiu. Praca to także powołanie dające satysfakcję, praca pozwala nam na samorealizację, może też być źródłem naszej tożsamości i samozadowolenia. Nie zawsze musi być mozolna, nieprzyjemna i stresująca.

„Praca jest darem niebios, kiedy pomaga nam myśleć o tym, co robimy. Ale staje się przekleństwem, gdy jego jedynym zastosowaniem jest unikanie refleksji nad sensem życia”.

Paulo Coelho

Przyjrzyjmy się zatem, czy możemy przemodelować mit Syzyfa i zastanowić się, jak zmienić sposób pracy lub jak zmienić nasze postrzeganie pracy. Metoda *job crafting*, o której piszę w rozdziale 5., pomoże Ci redefiniować obecną pracę, która wydaje Ci się nudna, mozolna i może bez sensu. Jak mówił Dalajlama: „Umysł jest jak spadochron. Najlepiej działa, gdy jest otwarty”. Zatem otwórz się na nowe spojrzenie na pracę i zadbaj nie tylko o rozwój kariery czy zarobki, lecz także o dobrostan.

Z perspektywy czasu mogę powiedzieć, że to praca ukształtowała mnie w największym stopniu, bo miałam szczęście do pracy, która dawała mi skrzydła i pozwalała na rozwój. Moją pierwszą profesją była praca prezenterki/dziennikarki w Telewizyjnej Agencji Informacyjnej. Pozwoliło mi to poznać świat mediów, zdobyć warsztat zbierania rzetelnych informacji oraz praktykę prezentowania, która przydała mi się w kolejnych pracach. Kiedy pracowałam w Kancelarii Premiera RP, miałam okazję poznać świat polityki i specyfikę pracy administracyjnej.

Pokaż mi, jak pracujesz, to powiem ci, kim jesteś

Pracując w Indiach przy projekcie British Council, odkryłam, czym jest wielokulturowość, i nauczyłam się radzić sobie jako jedyna biała kobieta w zespole Hindusów. Większość czasu pracowałam w środowisku akademickim w Wielkiej Brytanii, gdzie jako wykładowczyni w Business School miałam możliwość ciągłego doksztalcania się i poznawania nowych dziedzin. Praca w wolontariacie w domach opieki nauczyła mnie empatii i pozwoliła cieszyć się każdą chwilą życia. Z doświadczenia wiem, że praca, która nas rozwija i uskrzydla, może być źródłem głębokiej satysfakcji i spełnienia.

Niestety wiele osób męczy się w pracy. Dlatego też mam nadzieję, że ta książka zachęci was do podjęcia wyzwania, aby coś zmienić w swojej pracy albo poszukać lepszej pracy.

### Lepsza praca — czyli jaka?

W tej książce pokażę, że lepsza praca ściśle wiąże się z naszym dobrostanem. W czasach kryzysu ekonomicznego lepsza praca kojarzy się nam przede wszystkim z **lepszą płacą**. Jednak w krajach bogatszych, a Polska do takich krajów teraz należy, bardziej stosowne jest odwołanie się do postulatów **godnej pracy** promowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy. Agenda Godnej Pracy (ang. *Decent Work Agenda*) mówi o poprawie warunków pracy, które dają wszystkim pracownikom, pracodawcom i rządowi udział w trwałym pokoju, dobrobycie i postępie<sup>5</sup>. W XXI wieku w rozwiniętych gospodarkach dążymy nie tylko do lepszych zarobków, lecz także do lepszych warunków pracy, które zapewnią nam **jakościowe zatrudnienie** i obejmują różnorodne aspekty pokazane na rysunku 1.2.

---

<sup>5</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Decent Work Agenda*, <https://www.ilo.org/topics/decent-work> [dostęp: 1.03.2023].



**Rysunek 1.2.** Jakość zatrudnienia<sup>6</sup>

Zatem obecnie, oprócz lepszej płacy, pracownik dąży do znacznie wyższego komfortu pracy niż za czasów naszych rodziców i dziadków. Sto lat temu nasi przodkowie pracowali bez opieki socjalnej, bez ubezpieczenia, w warunkach, gdzie można było stracić pracę z dnia na dzień albo nawet stracić rękę, nogę i nikt się tym nie przejmował.

<sup>6</sup> Eurostat, *Quality employment*, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/information-data/quality-employment>, [dostęp: 25.01.2024].

Pokaż mi, jak pracujesz, to powiem ci, kim jesteś

Tymczasem w 2021 roku ława przysięgłych w sądzie w San Francisco zdecydowała, że Tesla musi zapłacić byłemu pracownikowi fabryki, Owenowi Diazowi, 137 milionów dolarów za pracę we wrogim środowisku i za dyskryminację w miejscu pracy. Ostatecznie sąd federalny w San Francisco po wielu rozprawach przyznał Diazowi 3,2 miliony dolarów na podstawie dowodów, że pracodawca nie podjął działań, aby zaprzestać krzywdzących rasistowskich wypowiedzi. Sprawa ta była głośna nie tylko dlatego, że dotyczy firmy Elona Muska, lecz także dlatego, że pokazuje zasadniczą zmianę dotyczącą roszczeń pracowników, które są akceptowane przez społeczeństwo i system prawny. Dziś pracownicy żądają od pracodawców znacznie więcej w kontekście dobrostanu w pracy.

Nie chcemy być dyskryminowani w pracy. Chcemy czuć się bezpiecznie, i to nie tylko w kontekście przepisów BHP. Do niedawna pracodawca musiał zadbać o to, aby pracownik nie uciął sobie ręki albo żeby nie nawdychał się chemikaliów, czy nie stracił wzroku. Jednym słowem — pracodawca miał obowiązek chronić nasze ciała. Obecnie, szczególnie po pandemii, pracodawca w większym stopniu musi dbać o naszą psychikę, o to, jak się czujemy, o nasze emocje oraz motywacje — współczesny pracownik oczekuje, że pracodawca zadba o dobrostan w pracy. Dlatego dużo większą uwagę dziś przywiązujemy do takich zjawisk jak mobbing, toksyczne miejsce pracy, intensyfikacja pracy, dyskryminacja w miejscu pracy. Dodatkowo chcemy też lepszej harmonii pomiędzy pracą i życiem. Ostatecznie pracujemy po to, aby zapewnić godny byt dla nas i naszych najbliższych.

Według Indexu Happiness Indicator<sup>7</sup>, który mierzy, co sprawia, że pracownicy są zadowoleni, okazuje się, że zarobki nie są jedynym wyznacznikiem bycia szczęśliwym w pracy.

### **Happiness Indicator**

1. Poczucie bycia docenionym jako jednostka.
2. Wykonywanie pracy, którą lubisz.
3. Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym.
4. Wynagrodzenie i benefity.
5. Zaufanie do ludzi, z którymi pracujesz.
6. Jakość przywództwa.
7. Rozwój kariery.
8. Możliwość otwartego i szczerego wyrażania swojego zdania.
9. Kontrola nad swoją pracą (autonomia).
10. Ciekawa rola.

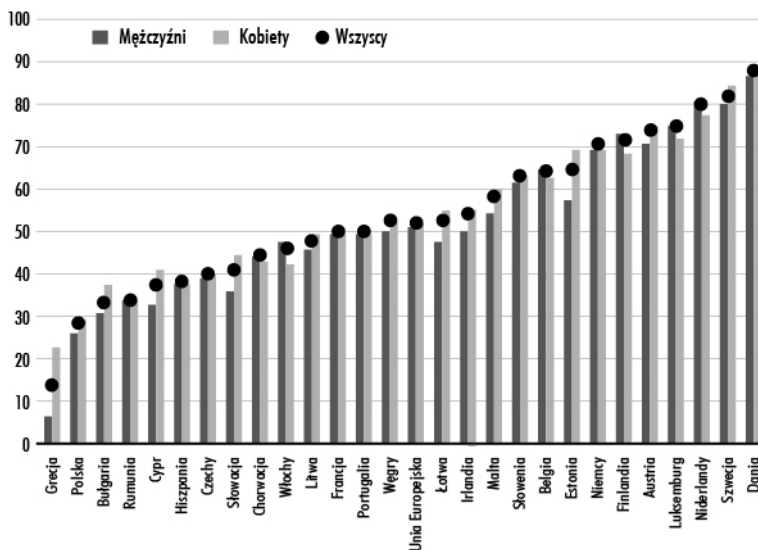
Niestety, kiedy badamy jakość pracy w różnych krajach, widzimy, że w Polsce jesteśmy na szarym końcu, jeśli chodzi o dobrostan w pracy. Czeka nas wiele wyzwań, aby awansować z przedostatniej pozycji i dorównać jakością pracy krajom skandynawskim czy naszym sąsiadom w Niemczech.

---

<sup>7</sup> The Happiness Indicator, *Happiness At Work*, [https://thehappinessindicator.com/the\\_happiness\\_indicator\\_whitepaper.pdf](https://thehappinessindicator.com/the_happiness_indicator_whitepaper.pdf), [dostęp: 25.01.2023].



Pokaż mi, jak pracujesz, to powiem ci, kim jesteś



Rysunek 1.3. Index jakości pracy w UE (JQI), 2021 rok<sup>8</sup>

*Wellbeing, work-life-balance* stały się wyzwaniem dla organizacji, szczególnie po pandemii Covid-19, kiedy wielu pracowników było narażonych na izolację, stres, przepracowanie i technologiczne zmęczenie. Dlatego też współcześnie **zdrowe miejsce pracy** (ang. *healthy workplace*) w ujęciu WHO to nie tylko środowisko bezpieczne fizycznie, lecz także miejsce promujące psychospołeczny dobrostan pracowników.

Dr Maria Neira, dyrektor Departamentu Zdrowia Publicznego i Środowiska WHO twierdzi, że „bogactwo biznesu najlepiej oprzeć na zdrowiu jego pracowników”<sup>9</sup>, gdyż wiele badań wskazuje na pozytywny związek pomiędzy satysfakcją z pracy, dobrostanem a produktywnością

<sup>8</sup> A. Piasna, *An update of the European Job Quality Index. Working Paper*, 2023, s. 14.

<sup>9</sup> J. Burton, *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*, 2010.

i lojalnością względem firmy. Uszczęśliwianie pracownika poprzez tworzenie zdrowego miejsca pracy może pomóc zarówno pracownikom, jak i samym firmom w uzyskaniu przewagi konkurencyjnej.

Marzy mi się zmiana na polskim rynku pracy, która sprawi, że większość pracowników może z przyjemnością rano iść do pracy, wiedząc, że spotka ich tam coś pozytywnego. Tymczasem badania pokazują, że wiele osób jest narażonych na psychospołeczne ryzyka w pracy.

„Zdrowe miejsce pracy to takie, w którym pracownicy i menedżerowie współpracują, ciągle ulepszając proces ochrony i promowania zdrowia, bezpieczeństwa i dobrostanu pracowników, (...) biorąc pod uwagę następujące kwestie: obawy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa w fizycznym środowisku pracy; troska o zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie w psychospołecznym środowisku pracy, w tym organizacja pracy i kultura pracy; osobiste zasoby zdrowotne w miejscu pracy oraz sposoby uczestnictwa w społeczeństwie w celu poprawy zdrowia pracowników, ich rodzin i innych członków społeczności”.

J. Burton<sup>10</sup>

Czasami wydaje nam się, że problemy w pracy jakoś same się rozwiążą, że złośliwy humor szefa zniknie, że niepłatne nadgodziny się skończą, że ktoś w końcu nas doceni i pozwoli rozwinąć skrzydła w nowym projekcie, na nowym stanowisku pracy. Niestety problemy mają to do siebie, że same się nie rozwiązują, a brak działania prowadzi do negatywnych skutków. Jeśli nie masz satysfakcji z Twojej pracy i nic nie zmienisz, istnieje ryzyko wypalenia zawodowego.

---

<sup>10</sup> Tamże, s. 12.

### PRZYKŁAD

Wojtek chce zmienić zawód. Przez 10 lat pracował jako architekt dla deweloperów, ale praca przestała mu sprawiać satysfakcję. Każdego dnia męczy się w pracy, odczuwa napięcie, ma problemy ze snem. Kolejne projekty wykonuje na najniższym poziomie, bo nie zależy mu na jakości. Szuka nowych ofert pracy, rozważa zmianę specjalizacji i chce zostać architektem zieleni.

Po kilku sesjach mentoringowych okazało się, że Wojtek tak naprawdę nie chce zmienić zawodu. Lubi projektować, tworzyć nowe domy, być kreatywnym. Jednak w jego firmie mobbing w stosunku do pracowników to codzienność. Właściciel firmy regularnie krzyczy na pracowników, poniża ich i nęka. Choć Wojtek nie jest ofiarą mobbingu, ale jako świadek i osoba traktująca ludzi z szacunkiem nie radzi sobie z toksycznym miejscem pracy. Dopiero po diagnozie odkryliśmy, że Wojtek chce dalej projektować domy i pracować w zawodzie, ale musi zadbać o swój dobrostan, bo koszt emocjonalny i problemy zdrowotne są zbyt wysokie.

Rezygnacja z pracy, która jest dla ciebie źródłem stresu, negatywnych emocji i nie daje szansy na rozwój, nie jest ani łatwa, ani nie daje gwarancji zmiany na lepsze. W kolejnej pracy podobnie możesz trafić na niezdrową konkurencję czy brak możliwości awansu. Dlatego też, jeśli nie czujesz się komfortowo w obecnej pracy, w pierwszej kolejności zadбай o własny dobrostan tu i teraz. Po przeczytaniu tej książki samodzielnie odpowiesz na pytania:

- 1. Co jest problemem w Twojej pracy?**
- 2. Jakie są główne stresory w Twojej pracy?**
- 3. Czy masz zasoby, które pomogą Ci zredukować stresory?**
- 4. Jak nadać sens Twojej pracy?**
- 5. Jak polepszyć relację pomiędzy pracą a życiem osobistym?**
- 6. Jak rozpoznać toksycznych ludzi i jak się przed nimi bronić?**
- 7. Czy jesteś wypalony(-a) zawodowo?**
- 8. Jak zadbać o cyfrowy dobrostan?**
- 9. Jak pracować bardziej efektywnie?**
- 10. Co zrobić, jeśli nie da się zmienić negatywnych czynników w Twojej pracy?**

# PROGRAM PARTNERSKI

— GRUPY HELION —



1. ZAREJESTRUJ SIĘ
2. PREZENTUJ KSIĄŻKI
3. ZBIERAJ PROWIZJĘ

Zmień swoją stronę WWW w działający bankomat!

**Dowiedz się więcej i dołącz już dzisiaj!**

<http://program-partnerski.helion.pl>

GRUPA  
**Helion** 

**TA KSIĄŻKA JEST KOMPENDIUM WIEDZY** dla nowoczesnych **menadżerów** zainteresowanych poprawą dobrostanu swoich **pracowników**, jak również dla pracowników szukających szczęścia w życiu zawodowym. Oparta jest na **najnowszych badaniach** z polskiego i światowego rynku pracy, a także na bogatym **doświadczeniu zawodowym** autorki pracującej w Polsce, Wielkiej Brytanii i Indiach. Zawiera cenne **praktyczne porady ekspertów** w dziedzinie biznesu, medycyny, edukacji i mediów. Kilkanaście **testów do diagnozowania** sytuacji w pracy pomoże w rozpoznaniu częstych problemów, takich jak stresory, wypalenie zawodowe, mobbing, poczucie braku sensu pracy, złe dopasowanie pracownika do pracy, toksyczne środowisko w pracy, pracocentryczność.

**DZIŚ, GDY PRACA PRZESTAŁA BYĆ** jedynie źródłem dochodu, młode pokolenia sygnalizują coraz większą potrzebę sensu pracy, wspólnotowości w organizacjach, samorealizacji, jak również lepszej relacji pomiędzy pracą a życiem. Autorka zachęca do przemyślenia modelu „pracowitej mrówki”. Proponuje tworzenie jakościowych miejsc pracy o płaskich strukturach, które są bardziej wspierające dla pracowników niż tradycyjne, hierarchiczne konstrukcje mrowiska.

### Z KSIĄŻKI DOWIESZ SIĘ:

- Jak stworzyć jakościowe miejsce pracy o charakterze demokratycznej wspólnoty, a nie hierarchicznej struktury, aby zmniejszyć rotację pracowników w firmie
- Jak skracać czas pracy, a jednocześnie nie tracić na efektywności i produktywności (czterodniowy tydzień, praca rotacyjna, nowe tryby pracy)
- Jak zwiększać lojalność pracowników poprzez wspieranie ich rozwoju, redukcję wypalenia zawodowego, stresu i toksycznych warunków pracy
- Jak zadbać o dobrostan cyfrowy, zdrowy sen i dopasowanie pracy do indywidualnych uwarunkowań pracowników

**onepress**



Księgarnia internetowa:  
**onepress.pl**



**HELION S.A.**  
ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice  
tel.: 32 230 98 63  
onepress@onepress.pl

ebook dostępny na:

**ebookpoint**

ISBN 978-83-289-1619-7



9 788328 916197

książki**klasy**business

Cena: 67,00 zł