



Ile zysku mógłby przynieść pracownik, który realizuje 100% potencjału?

Czy Twoi pracownicy pracują na rzecz firmy, czy są przez nią zatrudniani? Czy wykonują swój zawód czy przeżywają swój zawód?

Wypalony pracownik im bardziej się angażuje, tym więcej błędów robi

Oplaca się zająć problemem nim będzie za późno - firma poniesie koszty a pracownik odejdzie

Wypalenie zawodowe to "choroba motywacji" - całkowite wyczerpanie rezerw energetycznych, brak równowagi między wymaganiami, a możliwościami organizmu

Co proponujemy?

Informacje o nas

Jesteśmy interdyscyplinarnym zespołem fachowców firmy szkoleniowo-konsultingowej TISTE oraz Krakowskiego Ośrodka Psychoterapii i Psychoedukacji (KOPIP)

Konsultacje diagnostyczne

Cztery sesje 50 min/raz (1 miesiąc, raz w tygodniu).

Konsultacje indywidualne

12 sesji 50 min/raz (3 miesiące, raz w tygodniu).

Konsultacje organizacji

Kwestionariusz zespołu pod kątem wypalenia zawodowego w organizacji z omówieniem wyników.

Szkolenie z ryzyka wypalenia zawodowego

Dwugodzinne szkolenie omawiające problem wypalenia zawodowego w organizacjach i jego koszty finansowe.

Ceny

1 miesiąc (konsultacje diagnostyczne) – 720 zł / os
3 miesiące (konsultacje indywidualne) – 2160 zł /os
Konsultacje organizacji – od 2000 zł (zależne od wielkości)
Szkolenie z wypalenia – 1500 zł

Kontakt z nami

Telefon: 506631309

E-mail: konsultacje@tiste.pl

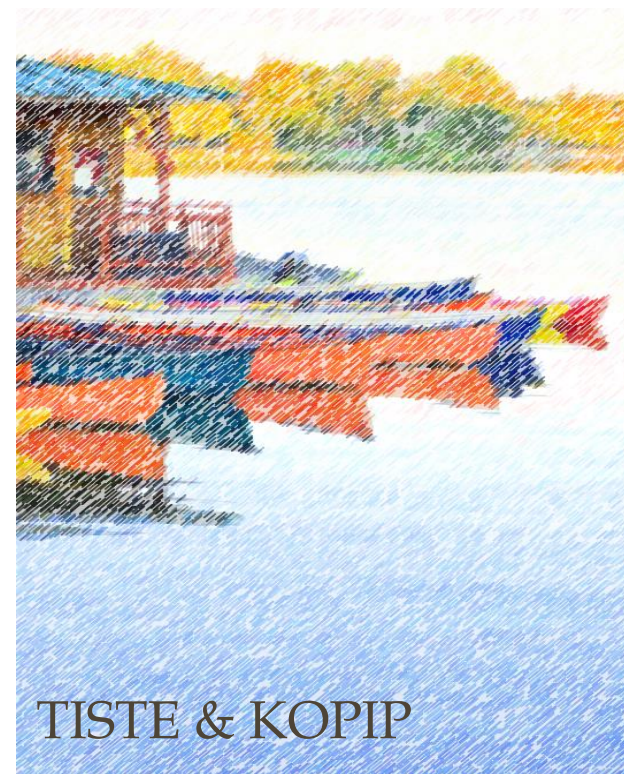
Web: www.tiste.pl, www.kopip.pl



TEAM INTERVENTIONS. STRATEGIC EDUCATION

TISTE & KOPIP

ul. Stolarska 6/11, Kraków



TISTE & KOPIP

**KONSULTACJE
WYPALENIA
ZAWODOWEGO**

Oferta dla pracodawców / HR



Ile kosztuje wypalenie?

W Polsce jest 20% wypalonych pracowników, a na niektórych stanowiskach nawet 40% (menedżerskich i handlowych); najwięcej w grupie wiekowej 25-35 lat w korporacjach

Wypalenie zawodowe pracownika naraża firmę na koszty, szacowane na jego 5 miesięcznych wynagrodzeń. Polska gospodarka traci rocznie 8,5 mld euro z powodu wypalenia

Koszty te generowane są przez spadek wydajności pracownika, niedotrzymane terminy, błędy w obsłudze klienta, zwolnienia lekarskie, zwiększoną rotację oraz koszt rekrutacji i szkolenia nowych pracowników

Kiedy firma wypala?

Każda organizacja ma w sobie potencjał do wypalania swoich ludzi – jest to emocjonalny koszt pracy w zespole. Niektóre firmy utrzymują skalę wypalenia na poziomie 1% zatrudnionych. Dotyczy to tych firm, których kultura pozwala pracownikom na wpływ na swoją rolę. Na drugim biegunie są firmy, w których wypalenie dotyka 80% pracowników. Wymagają one ciągłego wyrażania optymizmu i życzliwości wobec kultury sukcesu oraz zobowiązują do identyfikacji z celami, co wypala bardziej niż rutyna czy przeciążenie

Wypalenie zawodowe jest chorobą organizacyjną, dotykającą emocji i motywacji pracownika, za którą odpowiedzialni są zarówno pracownicy jak i pracodawcy

Co w pracy przyspiesza wypalenie:

1. Powtarzalność i szybkie tempo obowiązków
2. Ilość procedur regulujących życie firmowe
3. Trudny styl kierowania przełożonego
4. Praca na rzecz klienta, w której trzeba dbać o pozytywne emocje i dobrą relację
5. Praca z ryzykiem i brakiem bezpieczeństwa
6. Obarczanie nadmierną odpowiedzialnością
7. Małe zasoby i duże cele do zrealizowania
8. Wysoka presja na wynik przy braku wsparcia
9. Różnica między wartościami własnymi a wartościami w kulturze organizacji



Jak rozpoznać wypalenie u pracownika?

Pracownicy zwykle nie rozpoznają u siebie wypalenia na czas bądź tym nie mówią, ponieważ boją się o swoje miejsca pracy; warto by menedżerowie zauważali objawy wypalenia. Wyślij na coaching pracownika, u którego obserwujesz jednocześnie 4 lub więcej objawów:

- jest zmęczony i emocjonalnie wyczerpany, spada jego produktywność i innowacyjność
- ma stan depersonalizacji: dystans, bierność i cynizm wobec klientów i kolegów
- komunikuje rozczarowanie, obwinia innych, czuje się niekompetentny i bez sukcesów
- spóźnia się, przedłuża przerwy, czeka na weekend, wychodzi dokładnie o czasie
- jest apatyczny podczas rozmów z przełożonymi, wydaje się nieobecny
- wycofuje się z życia firmowego, znajduje powody by nie uczestniczyć w eventach, szkoleniach czy naradach
- powtarza błędy mimo rozmów korekcyjnych, nie jest proaktywny i wyraża niechęć do zmian
- ma awersję do telefonów i wizyt klientów, przekłada spotkania z ważnymi klientami wewnętrznymi i zewnętrznymi
- skarży się na liczne drobne choroby powodujące nieobecności
- narzeka na wartości korporacyjne, sztywno trzyma się przepisów, jest sceptyczny wobec celów