



Akademia
Controllingu



Mindfulness i compassion jako
narzędzia niezbędne w
nowoczesnym i efektywnym
zarządzaniu zespołem – 2 dni -
NOWOŚĆ!

SZKOLENIE ZAMKNIĘTE



AKREDYTACJA WIELKOPOLSKIEGO
KURATORA OŚWIATY
(Decyzja nr 110.2.870.2015)

WWW.AKADEMIACONTROLLINGU.PL



Mindfulness i compassion jako narzędzia niezbędne w nowoczesnym i efektywnym zarządzaniu zespołem – 2 dni - NOWOŚĆ!

KONTAKT

Szkolenia otwarte:

info@akademiacontrollingu.pl

tel. + 48 61 852 33 53

Szkolenia zamknięte:

Marta Elimer

marta.elimer@akademiacontrollingu.pl

tel. + 48 536 111 571

TRENERZY

Agnieszka Pawłowska

Opis szkolenia

Dzisiejsi liderzy biznesu znajdują się pod większą presją niż kiedykolwiek wcześniej i coraz częściej potrzebują skutecznie żonglować wyzwaniami teraźniejszości: wyrafinowane wymagania klientów, przełomowe technologie, zwiększona konkurencja, rosnące problemy ze zdrowiem psychicznym pracowników, a do tego obecność globalnych pandemii. Statyczne modele biznesowe już nie wystarczają. Współczesne zarządzanie wymaga od lidera nie tylko kompetencji twardych, wiedzy i doświadczenia, ale także kompetencji miękkich, w tym rozwijania uważności i współczucia – wobec siebie i swoich podwładnych.

W badaniu przeprowadzonym przez Forrester Consulting „Mindfulness And The Leader Of The Future” większość ankietowanych liderów biznesu zgłaszała doświadczanie wielu objawów stresu i wypalenia emocjonalnego:

- 40% stwierdziło, że czuje się „przytłoczonych swoją pracą”,
- 30% wskazało na trudności związane z „byciem obecnym i skupieniem podczas wykonywania pracy”, co wpływa na wydajność pracy liderów i ich produktywność,
- 60% podkreślało, że kontynuuje myślenie o pracy poza godzinami pracy, co znacznie obniża jakość ich wypoczynku.

Badania przeprowadzone przez the Ashridge Research Team wśród liderów praktykujących uważność wykazały u nich: zwiększoną samoświadomość i umiejętność samoregulacji, zwłaszcza w zakresie regulacji emocji, dostrzeganie nowych perspektyw spojrzenia na dane zdarzenie, umiejętność „przeformułowania” potencjalnie trudnych lub

stresujących sytuacji zarówno w domu, jak i w pracy, a także poprawę jakości snu, obniżony poziom stresu i uzyskiwanie lepszych efektów w zakresie dążenia do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Natomiast metaanaliza programów opartych na uważności w miejscu pracy (Mindfulness-Based Programs in the Workplace: a Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials z 2 marca 2020 r.) pomogła wykazać, że ich wprowadzenie do środowiska biznesowego skutecznie zmniejsza stres, wypalenie emocjonalne, cierpienie psychiczne i skargi w zakresie problemów somatycznych pracowników, jednocześnie przyczyniając się do zwiększenia ich koncentracji, dobrego samopoczucia i satysfakcji z pracy.

Oprócz wdrażania do organizacji programów opartych na mindfulness (uważności) coraz częściej mówi się także o korzyściach z rozwijania podejścia compassion, czyli współczującego przywództwa.

Brak współczucia w pracy może być częściowo spowodowany presją wydajności i produktywności oraz obawą przed okazaniem słabości, co zmniejsza zdolność i gotowość przełożonych i pracowników do dostrzegania cierpienia swojego i drugiej osoby. Współczujący przywódca zachęca pracowników do mówienia o swoich problemach i do udzielania sobie nawzajem wsparcia. Przywództwo oparte na współczuciu polega bowiem na: - byciu osobą współczującą, - tworzeniu kultury, w której szukanie lub udzielanie pomocy oraz łagodzenie bólu cierpiącego jest nie tylko akceptowalne, ale wręcz widziane jako norma.

Dlaczego warto wdrażać współczucie do współczesnego sposobu zarządzania? - współczujące przywództwo zwiększa zaangażowanie (Fryer 2013, Lilius i in. 2011). - współczujące przywództwo i doświadczanie współczucia w pracy wzmacnia relacje między pracownikami, co zmniejsza rotację wśród osób zatrudnionych (Lilius i in. 2011). - współczujące przywództwo umożliwia ludziom doświadczanie pozytywnych emocji, co w konsekwencji: • zwiększa ich produktywność (Lilius i in. 2011), • obniża tętno i ciśnienie krwi oraz wzmacnia układ odpornościowy (Friedrickson i in. 2000, Gross 1994), • przynosi rezultaty w postaci pozytywnej obsługi klienta (Figley 1995, Goetz i in. 2010).

Badania pokazują, że pracownicy, którzy wierzą, że ich liderom zależy na ich dobrym samopoczuciu, są bardziej zadowoleni ze swojej pracy i dobrze się o niej wyrażają (Lilius i in. 2011), natomiast przełożeni, którzy dostrzegają, że ich organizacja ceni sobie ich dobre samopoczucie, są bardziej skłonni do okazywania wsparcia wobec ludzi, którymi zarządzają (Eisenberger 2006).

Liczne badania, prowadzone współcześnie niemal na całym świecie, wskazują na to, że mindfulness i compassion wnoszą nową jakość do współczesnego zarządzania, dając wiele korzyści zarówno przełożonym oraz ich podwładnym, jak i całym organizacjom.

Adresaci szkolenia

Kadra zarządzająca wyższego i średniego szczebla.

Dlaczego warto

- Zrozumiesz, czym tak naprawdę jest mindfulness i compassion.
- Poznasz konkretne techniki wprowadzania uważności i współczucia w życie osobiste i zawodowe.
- Dowiesz się, w jaki sposób budować relacje ze współpracownikami i podwładnymi w oparciu o mindfulness i compassion.
- Dowiesz się, jak korzystać z poznanych technik w sytuacjach kryzysowych, by radzić sobie z nimi spokojniej, a może nawet z lepszymi niż dotychczas efektami.
- Zrozumiesz schematy, w jakie wpada ludzki mózg w sytuacji zagrożenia i stresu, oraz poznasz możliwości efektywnego odpowiadania na nie.
- Dowiesz się, jak efektywniej radzić sobie z myślami i emocjami.
- Poznasz proste i skuteczne metody rozwijania kreatywności i wychodzenia poza automatyzmy.
- Nauczysz się rozpoznawać wskaźniki zbliżającego się wypalenia emocjonalnego i sposoby na to, by z niego wychodzić.
- Nie tylko zdobędziesz wiedzę, ale przede wszystkim będziesz mieć okazję do realnej praktyki i osobistego doświadczenia, czym jest i jak działa mindfulness i compassion.

Cele szkolenia

- rozwój kompetencji osobistych w zakresie praktyki mindfulness i compassion, • praktyka korzystania z konkretnych narzędzi radzenia sobie w sytuacjach stresowych, • efektywniejsze zarządzanie swoimi myślami i emocjami, • rozwój umiejętności uważnego słuchania i otwartej komunikacji w zespole, • poznanie krótszych i dłuższych form zatrzymania i wsłuchania się w siebie oraz korzyści z tego wynikające, • rozpoznawanie i ochrona przed wypaleniem emocjonalnym, • poznanie wartości, jaką wnosi zarządzanie ludźmi z większą uważnością oraz elementami życzliwości i współczucia.

Program

Dzień 1(10:30 – 16:45)

1. Czym jest mindfulness (uważność) i jak może być wspierająca w kontekście zarządzania ludźmi: – definicja z pogłębioną analizą, – badania na temat uważności w kontekście indywidualnych osób i organizacji. 2. Wartość kontaktu z ciałem i odczytywanie sygnałów, jakie do nas wysyła: – teoria na temat wartości słuchania sygnałów płynących z ciała, – wspólna praktyka skanowania ciała, – jak ciało wpływa na nasze samopoczucie, pewność siebie, doświadczane emocje i jak możemy to obrócić na naszą korzyść. 3. Różnica między procesem uważnym i nieuważnym: – działanie na „automatycznym pilocie”, czyli ryzyko schematów, w które wpadamy, – wartość wynikająca z uważnej obserwacji procesu/sytuacji – z ciekawością i otwartością – wpływające na rozwój kreatywności. 4. Stres: – na czym polega reakcja stresowa, – jak działa nasz mózg w sytuacji stresującej, – istotne i ciekawe badania na temat stresu – tylko fakty, żadnych mitów, – zestaw technik wspierających w momentach napięcia: metody uziemiania i kierowania uwagi do bieżących doświadczeń, za pomocą obserwacji ciała, zmysłów i wybranych technik oddechowych – wspólna praktyka wybranych technik. 5. Myśli, przekonania, wzorce myślowe – jak sobie z nimi radzić, gdy przejmują nad nami kontrolę: – techniki pracy z myślami wspierające defuzję, czyli wydzielenie myśli jako osobnych procesów zachodzących w umyśle: świadomość, nazywanie, obserwowanie, kategoryzowanie, przeformułowywanie, – wspólna praktyka medytacji w pozycji siedzącej. 6. Emocje, czyli nasze wewnętrzne drogowskazy: – po co nam emocje i czy rzeczywiście należy się ich pozbywać, – jak dostrzegać wartość emocji i informacje, jakie nam niosą, – krótka wspólna praktyka formalna.

Dzień 2(10:30 – 16:45)

1. Czym jest compassion (współczucie) i jaką ma wartość w kontekście zarządzania ludźmi: – definicja i nieporozumienia związane ze współczuciem, – badania na temat współczucia w kontekście biznesowym. 2. Od czego zacząć praktykę compassion: – trzy kierunki przepływu współczucia, – wartość rozwijania życzliwości wobec siebie i innych, – wspólna praktyka życzliwości. 3. Trudne wydarzenia, porażki, wyzwania – jak praktyka życzliwości i współczucia może wspierać nas i nasz zespół w sytuacjach kryzysowych: – różnica między podejściem krytycznym i współczującym, – karmienie wewnętrznego krytyka vs. umiejętność rozwijania wewnętrznego sprzymierzeńca w sobie i u swoich podwładnych, – mantra samowspółczucia w kontekście biznesowym. 4. Uważna, życzliwa i współczująca komunikacja jako sposób na budowanie zaangażowanych, zmotywowanych i współdziałających zespołów: – na czym polega uważna/życzliwa/współczująca komunikacja, – bariery komunikacyjne i ich dostrzeganie, – samoświadomość vs. świadomość drugiej osoby, – wspólna praktyka uważnej/życzliwej/współczującej komunikacji. 5. Jak dostrzegać pierwsze sygnały wypalenia emocjonalnego, chronić siebie i wspierać w powrocie do równowagi innych: – lejek wypalenia emocjonalnego i niepokojące sygnały, na które należy zwrócić uwagę, – aktywności wyczerpujące i odżywiające, których doświadczamy każdego dnia, – proste i ważne kroki na drodze do rozwijania dobrostanu. 6. Podsumowanie szkolenia.