EduPharm dla energetyki

WEBINAR

Godzina 11:00 – 13:00

Parę słów o prowadzącej

- Pasjonatka wzmacniania odporności psychicznej
- Trenerka biznesu
- Coachini
- Psychoterapeutka w trakcie certyfikacji
- Wyznawczyni stoicyzmu również w procesie „certyfikacji” w szkole życia
- Fascynatka budowy ludzkiego mózgu i jego funkcjonalności

ORTU
WZRASTAJ

EduPharm
dla energetyki

UMIEJĘTNOŚCI SZEFA

- **Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji z Pracy 2024**: Przeprowadzone przez Leanpassion, objęło 3000 respondentów z różnych branż i szczebli organizacyjnych. Wyniki wskazują, że pracownicy oczekują od liderów przede wszystkim uczciwości, wsparcia członków zespołu, wiarygodności oraz pozytywnego nastawienia.
- leanpassion.pl
- **Badanie LiveCareer Polska 2024**: W ankiecie wzięło udział 972 respondentów. Za najważniejsze cechy dobrego kierownika uznano uczciwość, wspieranie członków zespołu, wiarygodność i pozytywne nastawienie. Ponadto, 25% respondentów wskazało, że polskim szefom najbardziej brakuje poczucia humoru.
- mamstartup.pl
- **Ogólnopolskie Badanie Satysfakcji z Pracy 2023**: Przeprowadzone przez Leanpassion, ujawniło, że 29% Polaków negatywnie ocenia swojego bezpośredniego przełożonego. Badanie podkreśla, że negatywna ocena szefa wpływa na brak motywacji do pracy oraz chęć zmiany zatrudnienia.
- leanpassion.pl
- **Badanie Grafton Recruitment 2024**: Wyniki wskazują, że pracownicy cenią u swoich szefów przede wszystkim umiejętność skutecznej komunikacji, indywidualne podejście oraz docenianie ich pracy.
- Business Insider Polska

SLAJD O OCZYWISTYCH OCZYWISTOŚCIACH

1. Zarządzanie ludźmi w systemie zmianowym
2. Silna orientacja na efektywność i jakość
3. Zarządzanie procesami i technologią
4. Bezpieczeństwo i regulacje
5. Wysoka presja czasowa i operacyjna
6. Złożona logistyka i łańcuch dostaw
7. Zarządzanie odpornością psychiczną swoją i pracowników
8. Integracja automatyzacji i pracy ludzkiej
9. Utrzymanie ruchu i minimalizacja awarii
10. Ścisła kontrola kosztów i optymalizacja produkcji

KLUCZOWE KOMPETENCJE

Zarządzanie zespołem w praktyce

- Wyznaczanie jasnych celów
- Delegowanie zadań
- Rozwiązywanie konfliktów

Odporność psychiczna i zarządzanie stresem

- Podejmowanie decyzji pod presją czasu
- Zarządzanie emocjami
- Radzenie sobie z presją wyników

Komunikacja i budowanie autorytetu

- Klarowne przekazywanie informacji
- Asertywność
- Motywowanie przez komunikację

Decyzyjność i rozwiązywanie problemów

- Szybka analiza sytuacji
- Zarządzanie ryzykiem
- Eskalowanie problemów

Organizacja pracy i planowanie

- Zarządzanie czasem
- Optymalizacja procesów
- Koordynowanie zmiany

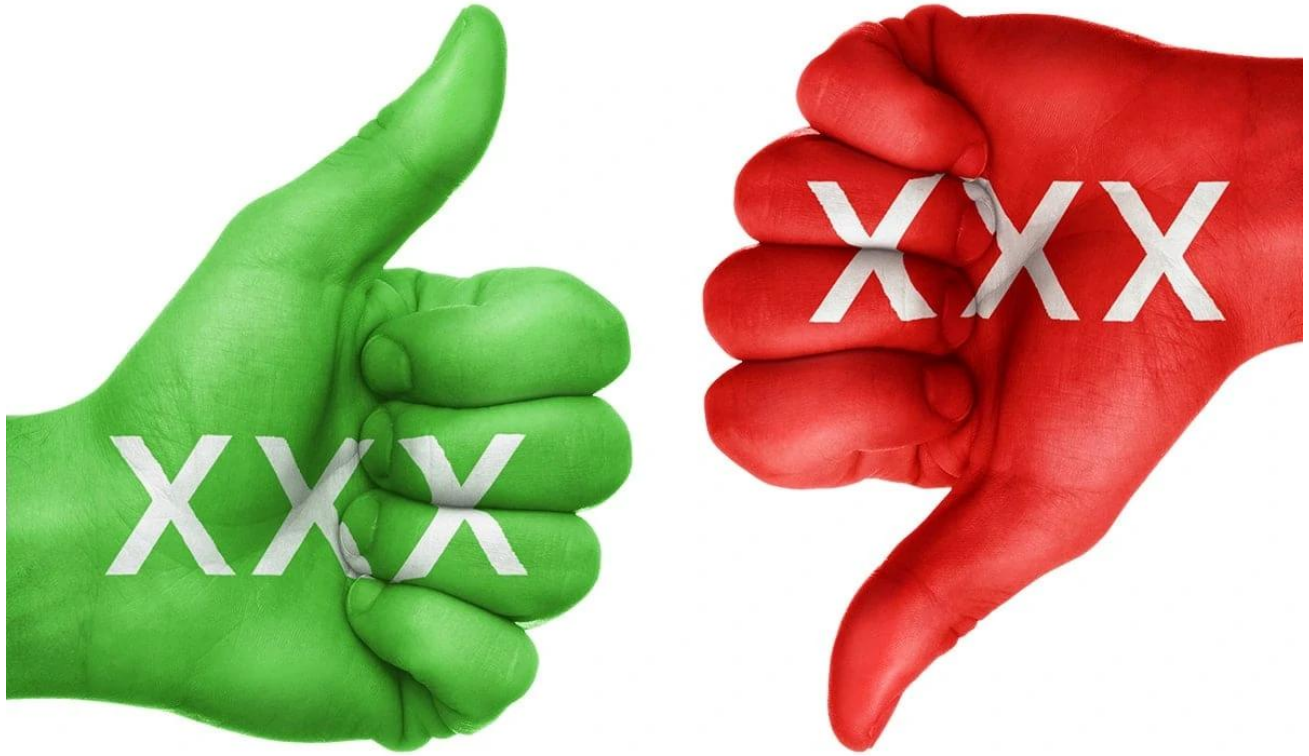
A WYZWAŃ NAM CI DOSTATEK…

1. Zarządzanie zespołem w zmianie – ciągłe zmiany, reorganizacje, nowe technologie.
2. Presja na wyniki – oczekiwanie coraz lepszych efektów w krótszym czasie.
3. Stres i przeciążenie – duża liczba zadań, odpowiedzialność, brak czasu.
4. Motywowanie pracowników – spadek zaangażowania, rotacja, wypalenie.
5. Radzenie sobie z konfliktami – napięcia w zespołach, trudne relacje.
6. Budowanie autorytetu – zdobywanie szacunku i zaufania wśród pracowników.
7. Komunikacja – jasne przekazywanie oczekiwań, feedback, słuchanie.
8. Odporność psychiczna – utrzymanie spokoju i skuteczności mimo presji.
9. Łączenie roli lidera i specjalisty – zarządzanie ludźmi i realizowanie własnych zadań.

ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA

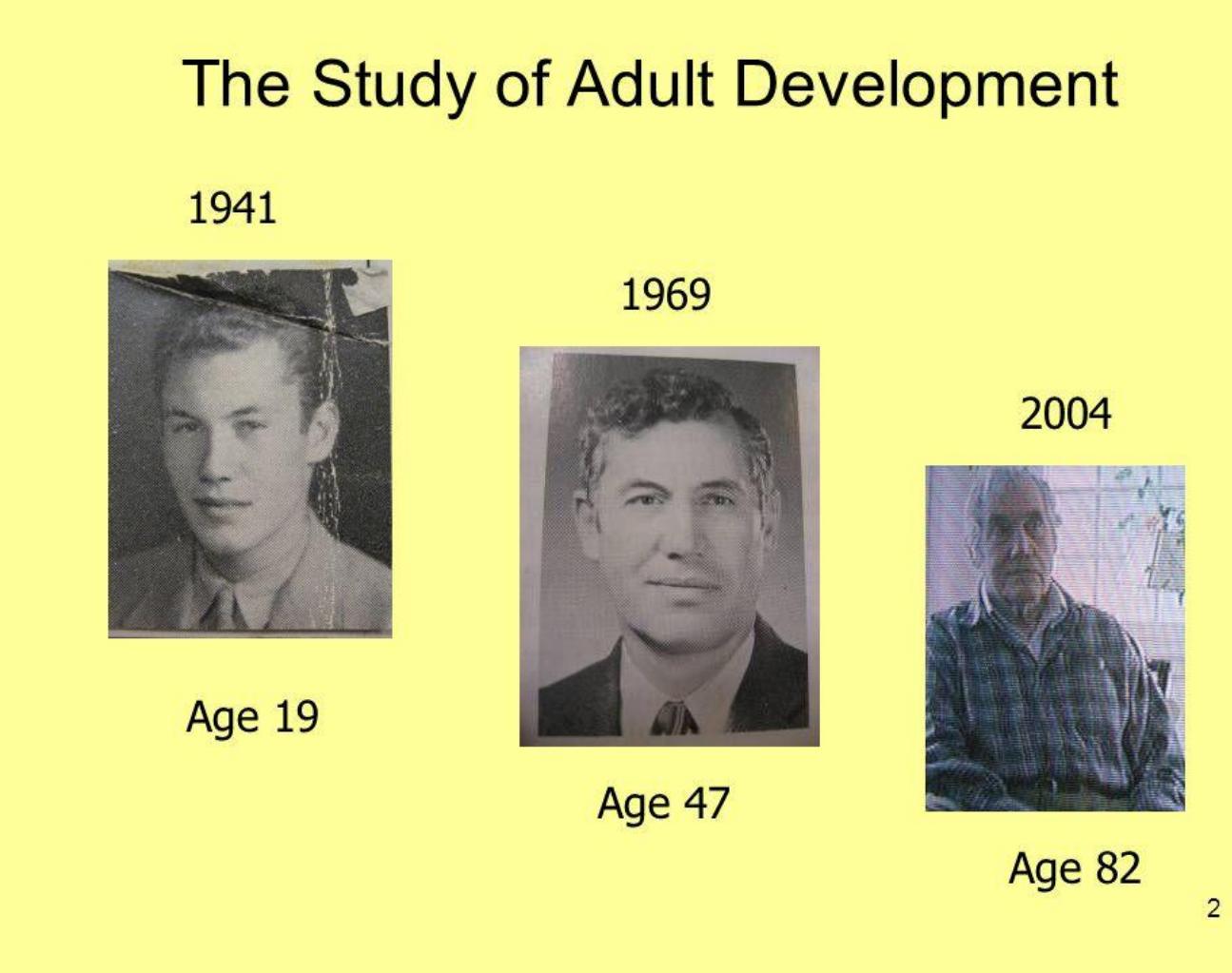
PRAWDA TO CZY FAŁSZ ?

- ✓ Stres jest szkodliwy i prowadzi do chorób.
- ✓ Im mniej stresu w życiu, tym lepiej.
- ✓ Jeśli się stresuję, to znaczy, że sobie nie radzę.
- ✓ Silny stres prowadzi do wypalenia i nie da się tego uniknąć.
- ✓ Ludzie sukcesu potrafią żyć bez stresu.
- ✓ Każdy stres trzeba jak najszybciej zminimalizować lub wyeliminować.
- ✓ Ciągły stres oznacza, że moje życie jest nieudane.
- ✓ Szef to zimna głowa, nie może się stresować.
- ✓ Jeśli się stresuję, to znaczy, że coś jest nie tak ze mną.



A badania mówią, że

Harvard Study of Adult Development – jedno z najdłużej trwających badań nad zdrowiem człowieka. Naukowcy śledzili życie setek osób przez ponad 85 lat i odkryli, że nie stres sam w sobie wpływa na zdrowie, ale to, jak go postrzegamy. Ludzie, którzy widzieli w nim mobilizację zamiast zagrożenia, żyli dłużej, byli zdrowsi i szczęśliwsi.



Po co nam ten stres ???

🔋 **Energia do działania** – stres mobilizuje organizm, podnosi poziom adrenaliny i kortyzolu, dzięki czemu jesteś gotowy do działania.

🎯 **Lepsze skupienie i koncentracja** – stres wyostrza zmysły, poprawia refleks i pomaga szybciej przetwarzać informacje.

💡 **Kreatywność i rozwiązywanie problemów** – umiarkowany stres pobudza mózg do szukania rozwiązań, zwiększa elastyczność myślenia.

💪 **Budowanie odporności psychicznej** – pokonywanie trudnych sytuacji wzmacnia zdolność radzenia sobie z kolejnymi wyzwaniami.

🧠 **Lepsza pamięć** – krótkotrwały stres może poprawiać zapamiętywanie, co jest przydatne np. przed egzaminami czy ważnymi wystąpieniami.

🤝 **Wzmacnianie relacji z ludźmi** – trudne chwile pokazują, na kogo możesz liczyć, a wspólne pokonywanie wyzwań zbliża ludzi.

❤️ **Większa motywacja i determinacja** – stres pokazuje, że coś jest dla ciebie ważne, dlatego napędza cię do działania.

⚖️ **Lepsze zarządzanie priorytetami** – pod presją szybciej podejmujesz decyzje i koncentrujesz się na tym, co naprawdę istotne.

🚀 **Adaptacja i rozwój** – organizm i umysł uczą się radzenia sobie w trudnych warunkach, co zwiększa twoją elastyczność i gotowość na zmiany.

BODZIEC

– sytuacja, zdarzenie, osoba, pogoda, korki itp

MYŚL

– interpretacja bodźca

Pochodzą z przekonań z tego co myślimy o sobie, o świecie, o innych ludziach

EMOCJA

– np. radość, strach, lęk

REAKCJA FIZHJOLOGICZNA CIAŁA – spocone ręce, walące serce, suchość w ustach, konieczność natychmiastowego skorzystania z toalety

ZACHOWANIE

Rezygnacja z wyzwania, zbicie kierowcy, wrzask, okrzyk radości

USE IT.

1. Wykrycie zagrożenia – aktywacja ciała migdałowatego

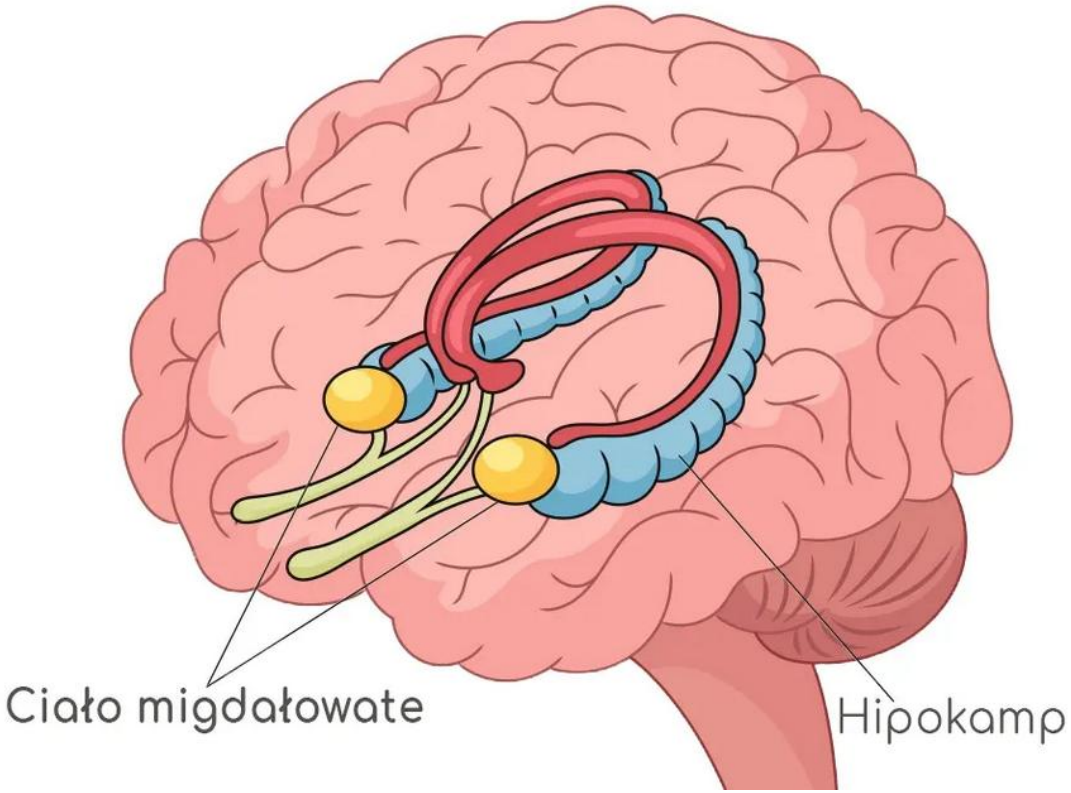
Zaangażowane struktury: Ciało migdałowate (część układu limbicznego)

Neuroprzekaźniki: Glutaminian (pobudza reakcję)

Działanie:

Ciało migdałowate błyskawicznie ocenia zagrożenie.

Jeśli uzna bodziec za niebezpieczny, uruchamia reakcję alarmową.



2. Włączenie trybu alarmowego – aktywacja podwzgórza

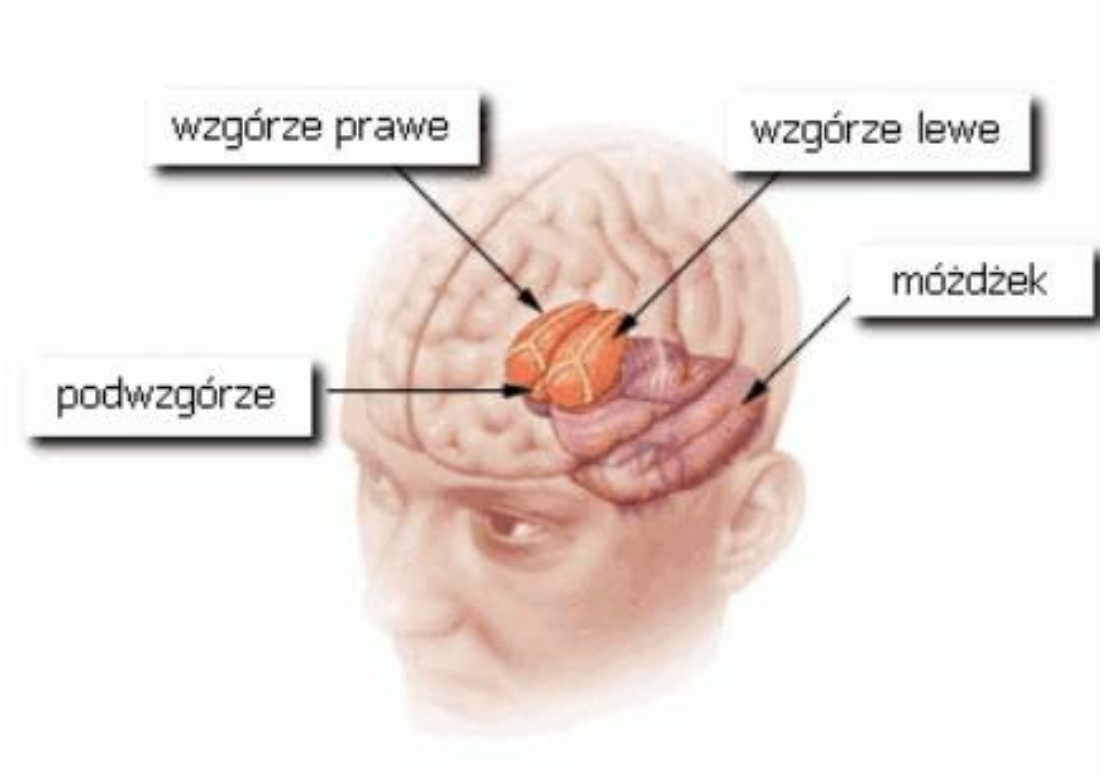
Zaangażowane struktury: Podwzgórze

Neuroprzekaźniki: Kortykoliberyna (CRH)

Działanie:

Podwzgórze uruchamia oś HPA (**podwzgórze-przysadka-nadnercza**), prowadząc do wyrzutu hormonów stresu.

Wysyła sygnały do pnia mózgu, aby pobudzić układ współczulny.



3. Eksplozja energii – aktywacja nadnerczy i układu współczulnego

Zaangażowane struktury: Rdzeń nadnerczy

Neuroprzekaźniki i hormony: Adrenalina, noradrenalina, kortyzol

Działanie:

Adrenalina i noradrenalina podnoszą tętno, ciśnienie krw i zwiększają dopływ tlenu do mięśni.

Kortyzol utrzymuje organizm w stanie gotowości, zwiększając dostępność glukozy.

4. Wyłączenie funkcji „zbędnych” w kryzysie

Tłumione struktury:

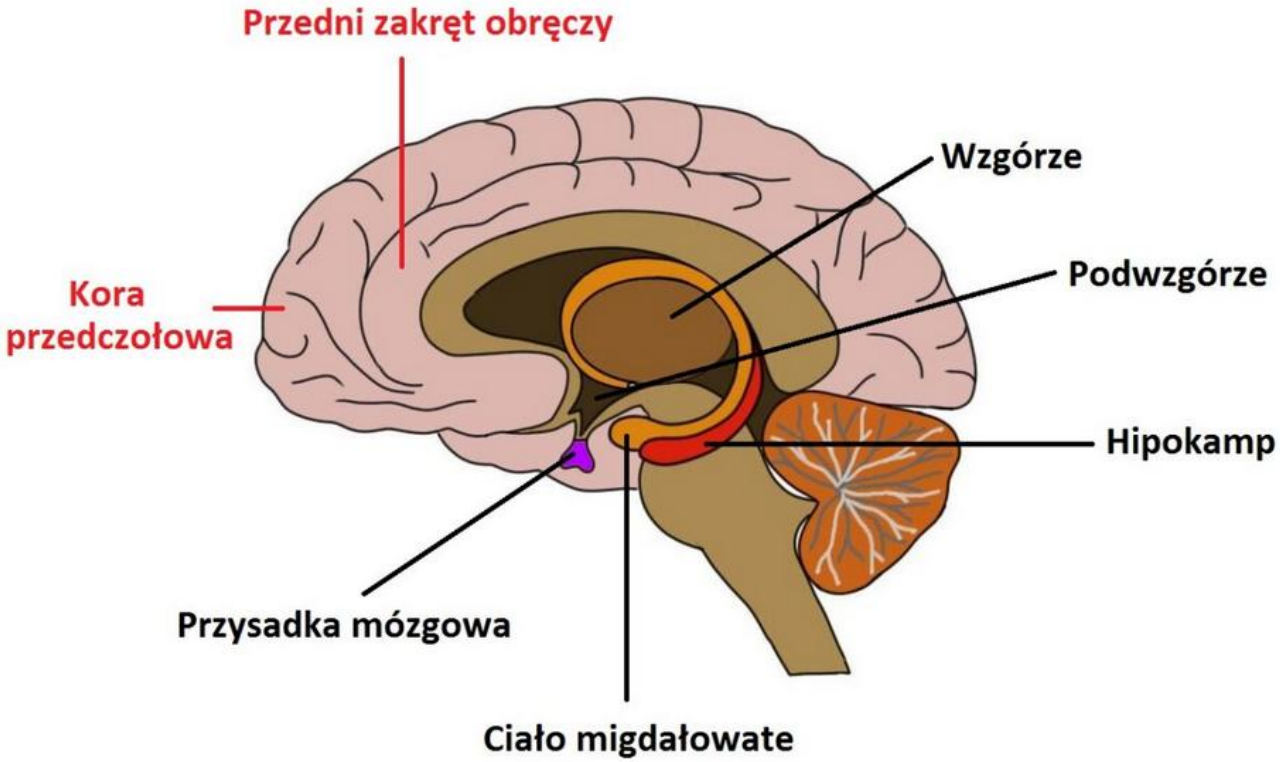
Kora przedczołowa (odpowiedzialna za racjonalne myślenie, podejmowanie decyzji)

Hipokamp (przetwarzanie pamięci i kontrola stresu)

Działanie:

Kora przedczołowa działa słabiej, więc podejmujemy bardziej instynktowne, impulsywne decyzje.

Hipokamp jest tłumiony, co może sprawiać, że trudniej jest zapamiętać szczegóły stresującego wydarzenia.



CO SKŁADA SIĘ NA TWOJĄ ODPORNOŚĆ PSYCHICZNĄ ?

- Jakie masz poczucie wpływu na swoje życie i czy czujesz, że nim kierujesz?
- Czy potrafisz zarządzać swoimi emocjami i zachować spokój w trudnych sytuacjach?
- Jak bardzo jesteś zaangażowany w realizację celów i czy wytrwale dążysz do ich osiągnięcia?
- Czy potrafisz konsekwentnie realizować zadania i dbać o ich ukończenie na czas?
- Na ile traktujesz wyzwania i zmiany jako szansę do nauki i rozwoju?
- Czy dobrze radzisz sobie z niepewnością i potrafisz podejmować ryzyko?
- Czy masz pewność siebie w swoich umiejętnościach i kompetencjach?
- Jak radzisz sobie z krytyką i presją ze strony innych?

MTQPlus – diagnoza odporności psychicznej

- Test psychometryczny składający się z 74 pytań. Test online, wypełnienie zajmuje maksymalnie 30 min.
- Raport otrzymujemy po około 20 minutach.
- Raport pozwala na pogłębienie diagnozy kondycji psychicznej pracowników

Wzmacnianie odporności psychicznej

Wprowadzenie do pojęcia odporności psychicznej: Uczestnicy poznają definicję i znaczenie odporności psychicznej w codziennym życiu oraz w pracy.

Wyniki badania odporności: Prezentowane będą zbiorcze wyniki badania odporności uczestników oraz ich interpretacja.

Czynniki wpływające na odporność psychiczną: Omówione zostaną kluczowe czynniki, takie jak stres, emocje, myślenie i zachowanie, które wpływają na odporność psychiczną.

Mechanizmy radzenia sobie ze stresem: Uczestnicy nauczą się praktycznych strategii i technik zarządzania stresem i wyzwaniami.

Rozwój umiejętności adaptacyjnych: Ćwiczenia będą miały na celu wsparcie elastyczności myślenia i przystosowywania się do zmian.

Techniki zwiększania pewności siebie: Uczestnicy poznają narzędzia i metody, które pomogą im budować pozytywny obraz siebie.

Zarządzanie emocjami: Szkolenie obejmie umiejętności identyfikacji, wyrażania i regulacji emocji w trudnych sytuacjach.

Plan działania po szkoleniu: Uczestnicy stworzą indywidualne plany rozwoju odporności psychicznej na podstawie zdobytej wiedzy i umiejętności.

Formy pracy:

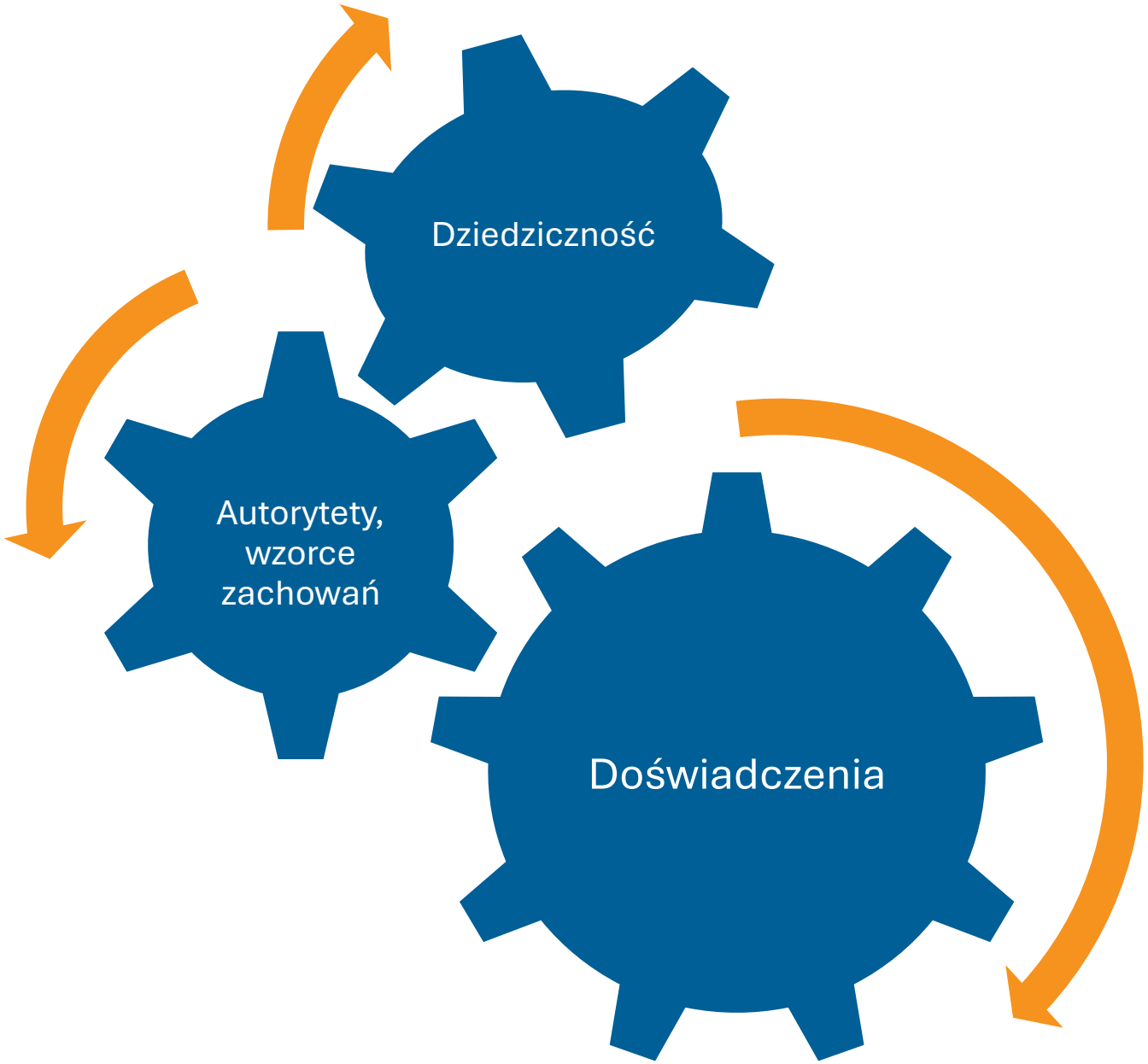
- Role-playing (odgrywanie ról)
- Analiza przypadków – współpraca w parach
- Wspólne projektowanie rozwiązań – współpraca grupowa
- Refleksja osobista
- Burza mózgów – współpraca w podgrupach

Zarządzanie to wiedza o człowieku

Tymczasem:

- Mówimy do ludzi tak, jakbyśmy chcieli żeby do nas mówiono
- Delegujemy zadania tak jakbyśmy chcieli żeby nam delegowano
- Oczekujemy od ludzi, że będą reagować jak my
- Oczekujemy, że będą pracować jak my
- Oczekujemy, że będą postępować jak my

3 kluczowe czynniki, decydujące o naszym stylu mówienia, zachowania, reagowania



Myślenie

C

D

Dokładny
Przestrzega zasad
Logiczny, analizuje problemy
Formalny, zdyscyplinowany

Nieustępliwy
Niezależny, pewny siebie
Lubi konkurować, wymagający
Łatwo podejmuje decyzje, stanowczy

Zdystansowany
Nie wyraża opinii
Utyka w szczegółach
Nie podejmuje ryzyka

Przytłaczający
Nadużywa władzy
Agresywny, bez ogródek
Skoncentrowany na sobie

Percepcja

Intuicja

Dobry słuchacz
Wzbudza zaufanie, wspiera
Rozważny, cierpliwy
Spokojny, opanowany

Towarzyski
Przekonujący
Lubi mówić, otwarty
Pełen entuzjazmu i energii

Uparty
Unika zmian
Nie wyraża opinii
Opiera się nowym pomysłom

Krzykliwy,
Traci poczucie czasu
Nieostrożny, niedyskretny
Pobudliwy, postępuje pochopnie

S

Uczucie

I

Wiedza o stylach zachowania to

- Umiejętność komunikacji
- Znajomość potrzeb
- Rozumienie źródeł motywacji pracowników
- Świadomość różnorodności zachowań
- Większy spokój w zarządzaniu konfliktem
- Trafniejsze decyzje personalne
- Rozwój własny
- Efektywniejsze spotkania indywidualne i zespołowe
- Skuteczniejsze wprowadzanie zmian
- Mniejsza rotacja pracowników

Style zachowań test DISC

1. Badanie przeprowadzone jest online.
2. Wypełnienie testu zajmuje maksymalnie 15 min.
3. Raport jest dostępny zaraz po wypełnieniu testu.
4. Uczestnicy otrzymują około tygodnia czasu na wypełnienie badania.
5. W trakcie zaplanowane są przypomnienia i monitorowanie ilości wypełnionych badań.
6. Raporty przesyłane są do Uczestników dzień przed umówioną indywidualną sesją analizy.
7. Raporty są przejrzyste. Samo przeczytanie raportu rozpoczyna proces rozwojowy u Uczestnika, przynosi mnóstwo refleksji i wniosków, które są pogłębiane i wyjaśnianie na sesji z konsultantką.

Szkolenia

Podstawowe założenia merytoryczne:

1. Przedstawienie kluczowych stylów DISC oraz ich wpływu na komunikację i współpracę w zespole.
2. Omówienie wyników zbiorczego raportu DISC i ich znaczenia dla zespołu w kontekście nadchodzących wyzwań.
3. Identyfikacja mocnych stron zespołu oraz obszarów do rozwoju na podstawie indywidualnych wyników.
4. Wskazanie, jak różne style DISC wpływają na sposób rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji.
5. Zrozumienie i przećwiczenie, jak skutecznie dostosowywać komunikację do różnych stylów osobowości.
6. Praca nad wzmacnianiem współpracy między różnymi typami osobowości w zespole i z Klientami.
7. Udoskonalenie umiejętności radzenia sobie z trudności w komunikacji z Klientami wynikającymi z różnic stylów DISC.
8. Wypracowanie wspólnych strategii na rzecz zwiększenia efektywności i harmonii w zespole.

Formy pracy:

- Role-playing (odgrywanie ról)
- Analiza przypadków – współpraca w parach
- Wspólne projektowanie rozwiązań – współpraca grupowa
- Refleksja osobista
- Burza mózgów – współpraca w podgrupach

Strażnicy naszych potrzeb

Mechanizmy obronne są psychologicznymi strategiami stosowanymi przez jednostki w celu radzenia sobie ze stresem, konfliktem czy niepokojem emocjonalnym.

Są one nieświadome i automatyczne, mające na celu ochronę psychiki przed zagrożeniem.

Strażnicy naszych potrzeb

Tłumienie: Polega na świadomym ignorowaniu nieprzyjemnych myśli, uczuć czy sytuacji, które mogą powodować niepokój.

Zniesienie: Przeniesienie niepokoju z jednego obszaru życia na inny, mniej stresujący obszar.

Racjonalizacja: Tworzenie logicznie brzmiących, ale niekoniecznie prawdziwych wyjaśnień dla nieprzyjemnych zdarzeń lub myśli, aby zminimalizować niepokój.

Projekcja: Przypisanie własnych nieprzyjemnych uczuć lub myśli innym ludziom, zamiast przyjąć je jako własne.

Odrzucenie: Odrzucenie myśli, uczuć czy faktów, które powodują dyskomfort emocjonalny, jako nieważne lub nierzeczywiste.

Neutralizacja: Usprawiedliwianie własnych niepożądanych zachowań poprzez wskazywanie na pozytywne skutki, jakie one mogą mieć.

Unikanie: Unikanie sytuacji, osób lub myśli, które mogą wywołać niepokój lub nieprzyjemne emocje.

Jakie Ty masz mechanizmy obronne?

O mechanizmach

Pojawiają się kiedy automatycznie chcemy bronić swojej strefy komfortu

Kiedy jesteśmy oceniani, kiedy ocenianie jest nasze zachowanie automatycznie włączają się mechanizmy obronne, które blokują nasz rozwój

W pewnym nasileniu występują u praktycznie każdego człowieka i pełnią rolę przystosowawczą, są niezbędne

Mechanizmy obronne są jednak zawsze zniekształceniem zachowania lub oglądu rzeczywistości, stosowane nadmiernie lub nieadekwatnie do sytuacji mogą utrudniać funkcjonowanie.

ILM72 – jakie style zarządzania funkcjonują w firmie

Test ILM72 (Integrated Leadership Measure) bada style przywództwa i preferencje menadżera w działaniu. Analizuje:

- **Dominujące style przywódcze** – w jakim stopniu menadżer stosuje różne style przywództwa, takie jak autorytatywny, demokratyczny, transformacyjny, czy transakcyjny.
- **Efektywność przywództwa** – jakie style są najbardziej efektywne w kontekście wyzwań biznesowych i zarządzania zespołem.
- **Preferencje w podejmowaniu decyzji** – sposób, w jaki lider podejmuje decyzje i zarządza ryzykiem.
- **Wpływ na zespół** – jak różne style przywództwa oddziałują na współpracowników, w tym ich motywację, zaangażowanie i wydajność.
- **Spójność działań** – czy styl przywództwa lidera jest zgodny z jego wartościami, celami organizacyjnymi i strategią biznesową.

Specjalizacje szkoleniowe

Wzmacnianie odporności psychicznej	Zarządzanie zespołem	Kompetencje interpersonalne	Zarządzanie czasem	Wzmacnianie współpracy zespołów, integracja
Wiara we własne umiejętności	Delegowanie, przekazywanie odpowiedzialności, monitorowanie	Komunikacja	Inbox 0	Wzmacnianie relacji
Pewność siebie	Zarzadzanie motywacją pracowników (DISC, SCARF)	Asertywność	Planowanie i praca z kalendarzem	Gry integracyjne
Zarządzanie sobą w stresie	Przekazywanie informacji zwrotnej	Informacja zwrotna (FUKO FEEDFORWARD)	Organizowanie spotkań	Wypracowywanie wartości zespołowych i zasad współpracy
Podejście do wyzwań	Przeprowadzanie zespołu przez zmianę	Zarządzanie emocjami w rozmowie	Zarządzanie prokrastynacją	Komunikacja w zespole
Zarzadzanie sobą w zmianie	Prowadzenie spotkań zespołu	Wystąpienia publiczne	Porządkowanie dokumentów	NVC we współpracy zespołowej
Zarządzanie emocjami	Komunikacja menadżera	Prowadzenie spotkań	Priorytety a natłok obowiązków	Zarzadzanie zmianą
Poczucie wpływu na własne życie	Odporność psychiczna lidera			

My stawiamy:

1. **na praktyczność** – szkolimy w oparciu o realne sytuacje z produkcji, życia brygad terenowych i codzienne wyzwania szefów, aby uczestnicy mogli od razu zastosować nowe umiejętności.
2. **na ćwiczenia z życia wzięte** – pracujemy na przykładach od uczestników, analizujemy konkretne problemy, prowadzimy symulacje rozmów i wspólnie szukamy rozwiązań.
3. **na minimum teorii, maksimum narzędzi** – przekazujemy proste modele, gotowe schematy rozmów, checklisty i materiały, które można wykorzystać od razu na zmianie.
4. **na prosty, zrozumiały język** – mówimy konkretnie, bez korpomowy, używając słów i przykładów bliskich uczestnikom i ich pracy.
5. **na interaktywność** – angażujemy uczestników do działania, dzielenia się doświadczeniem i wspólnego wypracowywania najlepszych praktyk.
6. **na rozwiązywanie realnych problemów** – przed szkoleniem zbieramy wyzwania od uczestników, a podczas pracy koncentrujemy się na ich rozwiązaniu.
7. **na optymalny czas i formę** – prowadzimy szkolenia w blokach 4–6 godzinnych lub jednodniowych, najlepiej poza halą, w cyklach dających przestrzeń na wdrożenia.
8. **na wdrożenia po szkoleniu** – uczestnicy planują konkretne działania do przetestowania, a my wspieramy ich w sprawdzaniu efektów i udoskonalaniu praktyki.

DZIĘKUJEMY I ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

- szymon.starobrat@dlaenergetyki.pl

Dorota Malczewska

- dorotairozwoj@gmail.com
- 506182354