

Zaproszenie do budowania pozytywnej organizacji

Droga Autorko, Drogi Autorze!

Tak, zapraszam Cię do bycia autorką/autorem Twojej pozytywnej organizacji.

To dla Ciebie przygotowałam ten zeszyt ćwiczeń w formie książki-kalendarza, którego możesz być autorem. Czas ma znaczenie, a z mojego punktu widzenia szczególne znaczenie ma przyszłość. Warto ją planować, do czego Ciebie zapraszam. Zawarte na kolejnych stronach wiedza i ćwiczenia, systematycznie przez Ciebie wykonywane, mogą wpłynąć nie tylko na większą satysfakcję z pracy, ale przede wszystkim na wyższą jakość Twojego życia, relacje z innymi ludźmi i samym sobą. Ta książka-kalendarz jest dla Ciebie, więc pisz, zakreślaj, planuj, co ćwiczysz, wracaj do tego, co ważne dla Ciebie.

Dlaczego skoncentrowałam się na pracy? Dlatego że to istotny obszar naszego życia. Ważne, by nie tylko dawała nam pieniądze, ale też dostarczała satysfakcji, a może i szczęścia. Warto budować satysfakcję i dobrostan w pracy, dlatego że spędzamy w niej wiele godzin dziennie, przez wiele lat i wnosimy do niej siebie. Wiem, że niezależnie od tego, co robisz w pracy, to docenienie, satysfakcja, szczęście i zdrowie są dla Ciebie ważne. Dla mnie z kolei jest ważne to, abyś miała/miał wiedzę, jak osiągnąć to, co może czynić człowieka spokojnym i pełniejszym.

I właśnie dlatego zapraszam Cię do bycia autorką/autorem swojej pozytywnej organizacji.

Trzymam kciuki!

Ania Nowak

Jak korzystać z Pozytywnej organizacji?

Droga Autorko, Autorze!

Jeśli z ochotą sięgasz do tego materiału, to wiem, że moja dalsza instrukcja nie jest Ci potrzebna.

Jeśli się dziwisz, że nazywam Cię autorką/autorem, to przełóż zdziwienie na twórczość i budowanie swojego dobrostanu w pracy i poza nią. Tak! To materiał stworzony przeze mnie dla Ciebie i dopiero, gdy zapiszesz, przećwiczysz i wdrożysz to, do czego Cię zapraszam – książka-kalendarz *Pozytywna organizacja – Twoja organizacja* będzie skończona.

Przejdź od razu do ćwiczeń. Jeśli nie lubisz czytać i pisać, to zapraszam do wideokursu www.pozytywna-organizacja.edu.pl i do wielokrotnego ćwiczenia na tych stronach. Tak, tak... Przyda Ci się. Zapisuj, podkreślaj, ćwicz. Jeśli po pobieżnym zapoznaniu się z tym materiałem już wiesz, że Ci się nie przyda... – to tym bardziej Ci się przyda. Możesz go również sprezentować innej osobie.

Z doskonaleniem swojego charakteru jest tak jak z ćwiczeniem ciała. Chętnie ćwiczymy te jego części, które wyglądają całkiem dobrze. Unikamy z kolei trenowania tych, które tego wymagają. Oczywiście: nic nie musisz, ale wszystko możesz. Możesz pozwolić sobie na życie szczęśliwe, dające więcej satysfakcji i budowanie już teraz zasobów osobistych na przyszłość. Tak! Twoja osobowość to Twoje zasoby. A Twoje życie z dużym prawdopodobieństwem będzie długie. Ważne, by było zdrowe i szczęśliwe. Osoby zdrowe i szczęśliwe z większą ochotą podejmą ćwiczenia i wyzwanie bycia autorem tej książki-kalendarza.

Jak pracować?

Czytaj, zapisuj, dziel się z innymi. Dziel się postanowieniami i pomysłami na wdrażanie zmian z kolegami z pracy i bliskimi. Jeśli masz pomysły i sugestie, co ja mogę zrobić, by wesprzeć innych w budowaniu dobrostanu – pisz do mnie na adres: anna@4hrannanowak.pl. Notuj, podkreślaj, wracaj do ćwiczeń, nie obwiniaj się, planuj, a jeśli odłożysz książkę-kalendarz o swojej pozytywnej organizacji na półkę (na jakiś czas), pamiętaj, że zawsze możesz do niej wrócić. Warto!

Co robimy?

- W kolejnych ćwiczeniach potrenujemy metody pozytywnej organizacji.
- Na kolejnych stronach stworzysz swoją pozytywną organizację.
- Poznasz metody sprawdzone przez specjalistów i potwierdzone naukowo.
- Poznasz metody, które przetestowało przy mnie kilkaset osób w swoich firmach.
- Proponuję Ci ten kurs, ponieważ wiem, że za często narzekamy i nam to nie służy. Ćwicz pozytywność.
- Poznasz metody pozwalające lubić pracę albo lubić ją bardziej.
- Dlaczego? Powiem to raz jeszcze: ponieważ życie jest jedno i życzę Ci, byś pracował z satysfakcją, żył długo, mądrze i szczęśliwie.
- Wiem, że szczęście w większym stopniu zależy od nas samych.
- Zadowolenie z życia, w tym życia zawodowego, przedstawimy w kursie jak użyteczną wiedzę, pozwalającą zwiększać owo zadowolenie.

I jeszcze sprawy techniczne. Jak korzystać z kursu Pozytywna organizacja?

- Warto przejść przez kolejne ćwiczenia – i wcale nie trzeba tego robić od początku do końca.
- Zaczynaj od tego, od czego chcesz, albo od tego, czego się boisz.
- Jeśli zaczynasz od tego, czego się boisz – pogratuluj sobie (i nie odkładaj dalszej pracy).
- Wracaj do poprzednich ćwiczeń.
- Trenuj!
- Jak nie będzie od razu efektu – trenuj więcej!
- Dziel się z bliskimi swoimi sukcesami.
- Sięgaj do polecanej literatury.
- Bardzo ważne – pamiętaj – umysł ludzki działa jak spadochron, czyli tylko wówczas, gdy jest otwarty!
Zapraszam!

Dlaczego według Ciebie warto być autorem książki-kalendarza pt. *Pozytywna organizacja*?

Zaplanuj i zapisz. Jak, gdzie i kiedy będziesz ją tworzył?

Jak?

Gdzie?

Kiedy?

Pozytywna organizacja – dlaczego warto pisać tę książkę/kalendarz?

Dlaczego Twoja pozytywna organizacja jest ważna? Pozytywna organizacja to emocje, emocje w pracy. To mówienie: „**Pracuję, bo lubię**”. To wybór i działanie: „**Pracuję, bo lubię. Pracuję w konstruktywnej atmosferze, którą współtworzę poprzez wnoszenie do pracy swoich zasobów osobistych, które rozwijam wspólnie z moją organizacją po to, by działać sprawniej**”.

DLACZEGO NASTRÓJ („Pracuję, bo lubię”) JEST WAŻNY?

Ponieważ pozytywność wpływa na:

- zdrowie,
- relacje w zespole,
- efektywność w pracy.

Ponieważ jesteśmy polską kulturą narzekania 😊 i bardziej wypada narzekać, niż się cieszyć, a to nam nie służy!

Badania wskazują na to, że pozytywne emocje:

- zmieniają nastawienie – pozytywny nastrój powoduje wyostrenie uwagi/czułości, wzmacnia poszukiwanie alternatywnych rozwiązań, zachowań, pozwala korzystać z intuicji,
- wpływają na kondycję ciała, w tym m.in. przyspieszają powrót do zdrowia po uszkodzeniu układu sercowo- naczyniowego, poprawiają koncentrację i zwiększają odporność (także na wirusy),
- w aspekcie funkcjonowania psychicznego budują odporność, szczęście, rozwój osobowości, obniżają niepożądane reakcje na stres, obniżają ból,
- wydłużają życie, co potwierdzone jest badaniami prowadzonymi na tych samych ludziach w odstępach czasowych.

Eksperymenty wykazały, że indukowany wpływ pozytywnych emocji przyspiesza powrót

do zdrowia¹. Lyubomirsky (2008) udowodniła, że nasze szczęście zależy:

- w 10% od otoczenia,
- w 50% od genów,
- w 40% od naszej aktywności.

Bibliografia

Sonja Lyubomirsky (2008). Wybierz szczęście. Naukowe metody budowania życia, jakiego pragniesz. Wydawnictwo: MT Biznes.

¹ Barbara L. Fredrickson, Marcial F. Losada (2013). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing: Correction to Fredrickson and Losada (2005). „American Psychologist”, 68(9), 822. Dostęp: <https://bit.ly/3dx2LU1>.

Moja najlepsza możliwa przyszłość

Laura King, profesorka Uniwersytetu Missouri Columbia, przeprowadziła pierwsze systematyczne badania w obszarze optymizmu. Jej eksperyment był dość prosty. Uczestnicy przychodzili do laboratorium przez cztery dni z rzędu. Przez kolejne cztery dni, każdorazowo dwadzieścia minut spisywali „swoją najlepszą możliwą przyszłość”. W badaniach potwierdzono, że osoby wykonujące to ćwiczenie stają się bardziej szczęśliwe, niż osoby poświęcające tyle samo czasu na pisanie o czymś innym⁵. Podobny eksperyment przeprowadzili Sonja Lyubomirsky z Kenem Sheldonem. Różnica była taka, że w laboratorium odbyła się tylko jedna sesja wizualizowania przyszłości. Za każdym następnym razem uczestnicy wykonywali ćwiczenie w domu. Zgodnie z oczekiwaniami badaczy uczestnikom wizualizującym najlepszą możliwą przyszłość poprawił się nastrój w porównaniu z uczestnikami w grupie kontrolnej, których poproszono o zapisywanie jedynie szczegółów z ich codziennego życia. Ale! Ćwiczenie nie zadziała na każdego. Bardzo istotna jest zgodność działań budujących szczęście z cechami osobowości. Największą poprawę odczuwalnego szczęścia zaobserwowano u osób, które, wykonując ćwiczenie:

- były przekonane, że wizualizowanie najlepszej możliwej przyszłości odpowiada ich osobowości i preferencjom
- uznały ćwiczenie za ciekawe i ważne
- wykonywały je regularnie.

Wniosek:

Naukowcy mają dowód na to, że jeśli działania budujące szczęście mają Ci dać korzyści emocjonalne, musisz się w nie zaangażować i konsekwentnie je wykonywać. Wybierz więc te działania budujące szczęście, z którymi będziesz się identyfikować. Zapisz je:

Ważne w tym ćwiczeniu jest zapisywanie wizji przyszłości. Pisanie wymaga systematycznego i logicznego myślenia, dlatego skłania Cię do organizowania, scalania i analizowania myśli. Gdyby nasze wyobrażenia były luźne i abstrakcyjne, trudno byłoby nam je przelać na papier. Pomyśl o swoich celach. Weź pod uwagę te najważniejsze w danym momencie. Pisz o nich codziennie przez 20 minut.

⁵ Laura A. King (2001). The health benefits of writing about life goals. „Personality and Social Psychology Bulletin”

Planowanie pozytywnych aktywności – Twoich pozytywnych aktywności

Dobowy kalendarz dobrostanu

5.00
6.00
7.00
8.00
9.00
10.00
11.00
12.00
13.00
14.00
15.00
16.00
17.00
18.00
19.00
20.00
21.00
22.00
23.00
24.00
1.00
2.00-5.00

Jak reagować na zachowania współpracowników, które nam się nie podobają?

Celem kolejnego ćwiczenia jest nauczenie się umiejętnego reagowania na niekoleżeńskie zachowania innych, które powodują, że jest nam trudniej organizować się pozytywnie. Bywa też, że zachowania innych są po prostu nieeleganckie czy też, mówiąc inaczej, nie fair.

Jak TO powiedzieć, gdy COŚ nas uwiera i psuje humor?

W pracy spotykamy się z bardzo różnymi charakterami. Mnie, psychologa, ta różnorodność fascynuje, ale wiem, że człowieka, który zawodowo nie zajmuje się psychologią, odmienność może zaskakiwać, oburzać, irytować, szczególnie, jeśli nie potrafi sobie z nią poradzić i dodatkowo jeszcze, gdy te zachowania godzą w niego, jego efektywność czy jakość wykonywanej przez niego pracy.

Zachęcam, byś przyjął, że nie ma trudnych współpracowników. I by było to Twoim dobrym nawykiem pozytywnej organizacji. Są pewne zachowania, które mogą niepokoić. Mogą mieć one źródło w osobowości człowieka, jego charakterze, ale też w tym, jak w naszej firmie organizowana jest praca. A Ty sięgaj po narzędzia, które mogą pomóc Ci usprawnić Twoje działania i dać większe poczucie skuteczności w odpowiedzi na sytuacje trudne. Uważam, że są trudne sytuacje, a nie trudni ludzie. I tego wolę się trzymać. Mówiąc o sytuacji, szukamy rozwiązań, sposobów, metod. Nazywanie kogoś trudnym to ocena. A sama ocena (w tym wypadku negatywna) nie skłania do zmiany. Ktoś może być mało ugodowy i to skutkuje konfliktami, może być nadmiernie wymagający lub mało sumienny – i to też ma swoje konsekwencje. Na niektórych stanowiskach osoby bardzo sumienne i mało ugodowe są pożądane, ale w relacjach z innymi będzie to rodziło konsekwencje, szczególnie w obliczu rosnących wymagań i stresu.

Kiedy mówimy, że sytuacja jest trudna, to szukamy dla niej rozwiązań. Gdy mówimy, że osoba jest trudna, zwalniamy się ze starań, by coś zmienić. Przypinamy łatkę i się tylko mocniej irytujemy.

Powiedzenie o kimś, że jest trudny, to skrót myślowy, który tylko pozornie nam służy. Próby rozwiązania sytuacji trudnych wymagają wysiłku, wiedzy i szukania rozwiązań, i się opłacają, tego jestem pewna. Trudno jest nam reagować na pewne zachowania kolegów, które nam się nie podobają. Jednym z najtrudniejszych tematów jest mówienie, że się nie przyjdzie do pracy. Może warto wówczas powiedzieć tak, jak w przykładzie poniżej?

Tak...	...lub tak
Kiedy mówisz tak jak teraz, że zamierzasz wziąć L4, bo jesteś zmęczony, znudzony pracą czy zły, to wiem, że uważam to za bardzo nie w porządku wobec mnie i nas – całego zespołu. Irytuje to mnie i kolegów. Powtórzę: jest nie fair wobec nas. Liczę, że przemyślisz to, co mówisz, i przyjdiesz do pracy.	Planowanie zwolnienia chorobowego, bo się jest złym na pracę, jest w moim odczuciu nieuczciwe wobec nas. Liczę, że przemyślisz to, co mówisz, i przyjdiesz do pracy.

Mocne strony

Zadanie dla Ciebie:

Pomyśl o jakimś trudnym doświadczeniu ze swojego życia prywatnego lub zawodowego.

- Jak uporałeś się z sytuacją? Ile czasu to zajęło?
- Jakie swoje mocne strony wykorzystałeś?

Zapisz swoje mocne strony!

Myśl, pisz, mów częściej o swoich mocnych stronach!

- Jakie strategie radzenia sobie wykorzystałeś?

- Co możesz w sobie wzmocnić i rozwijać, aby następnym razem poradzić sobie jeszcze lepiej?

Czym jest kapitał psychologiczny

Kapitał psychologiczny (ang. psychological capital, PsyCap) to dorobek psychologii pozytywnej, definiowany przez nią jako zasoby człowieka, przejawiające się poczuciem skuteczności, optymizmem, nadzieją na sukces oraz umiejętnością powrotu do stanu równowagi po wyłożonym wysiłku. Podejmowanie działań pozwalających na budowanie kapitału poprzez pozytywną organizację jest odpowiedzią na nadal charakterystyczną dla Polaków kulturę negatywności, przejawiającą się w narzekaniu. W tym w narzekaniu na pracę, pracodawców i organizację pracy. W pozytywnej organizacji zapraszalam Cię do budowania Twojego kapitału psychologicznego. Jest on zasobem teraz i będzie zasobem w przyszłości.

Pamiętaj!

Kapitał psychologiczny jest to pozytywny stan psychologiczny człowieka, charakteryzujący się²⁰:

- **poczuciem własnej skuteczności** (ang. self-efficacy), które pozwala na podejmowanie wysiłku niezbędnego do odniesienia sukcesu w zadaniach wymagających wysiłku,
- **optymizmem** (ang. optimism) – dokonywaniem pozytywnych ocen powodzenia obecnie i w przyszłości, wyciąganiem konstruktywnych wniosków z pozytywnych i negatywnych wydarzeń, jak również ich przyczyn oraz skutków,
- **nadzieją** (ang. hope) – wytrwałością w osiąganiu celów, a w razie konieczności zmianą strategii osiągnięcia sukcesu,
- **odpornością / elastycznością / odnawialnością zasobów** (ang. resiliency) – w sytuacjach poczucia osaczenia problemami umiejętnością powrotu do stanu równowagi psychicznej.

Kapitał psychologiczny w środowisku pracy

Czynnikami wspierającymi budowanie kapitału psychologicznego pracowników są czynniki organizacyjne, takie jak klimat w pracy, wsparcie przełożonych i ich styl zarządzania, a także ich kapitał psychologiczny. Również wsparcie ze strony kolegów przyczynia się do budowania pozytywnych organizacji. W konsekwencji efekty przekładają się na zdrowie, lepsze samopoczucie, innowacyjność i efektywność pracy. Zyskują wszyscy!

Predyktory	Kapitał psychologiczny	Efekty
Klimat organizacyjny	Optymizm	Zdrowie
Wsparcie przełożonych	Nadzieja	Samopoczucie
Wsparcie współpracowników	Poczucie własnej skuteczności	Efektywność
Styl przywództwa	Odnawialność zasobów	Innowacyjność
Kapitał psychologiczny przywódców		

Źródło: Mockało, Z. (2016). Kapitał psychologiczny w środowisku pracy - indywidualny zasób pracownika. Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka, 8/2016, s. 20-23, DOI: 10.5604/01377043.1214372.

²⁰ Tłumaczenie i opracowanie Anna Agata Nowak na podstawie: Luthans F, Youssef, C.M., Avolio B.J. Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior [w:] Positive Organizational Behavior. Nelson D.L., Cooper C.L. (red.). Sage Publications, Londyn, 2007:9-25.

rozwój kompetencji to proces ciągły. To także inwestycja w swoje zasoby, które są Twoim kapitałem. Zachęcam Cię do sięgania zarówno do ćwiczeń zawartych w tym materiale, jak i do wideokursu www.pozytywna-organizacja.edu.pl, a także do innych wskazanych źródeł. Zachęcam również do pamiętania o znaczeniu planowania i realizowania pozytywnych aktywności – szczególnie tych, które niewiele kosztują, a dzięki którym dużo możesz zyskać. Niech życzliwość, optymizm, budowanie poczucia skuteczności czy odporności będą Twoimi codziennymi nawykami.

Jeśli będziesz miała/miał wolę dalszej pracy ze mną, zapraszam do udziału w prowadzonych przeze mnie formach wsparcia i szkoleniach (zamieściłam je na kolejnej stronie).

Już teraz pracuję nad kolejnymi ćwiczeniami z pozytywnej organizacji. Jakimi? Takimi, które są skuteczne, często sprawdzone naukowo, które pasują mi i uczestnikom prowadzonych przeze mnie działań. Po co? Po to, by praca dawała nam satysfakcję, spełnienie i szczęście. Byśmy żyli nie tylko długo czy mądrze, ale i szczęśliwie.

W niedalekiej przyszłości skupię się na tym, jak szukać sensu pracy i nadawać jej znaczenie (job crafting), na trenowaniu uważności (mindfulness) i jeszcze bardziej na budowaniu pozytywnego „ja” w przyszłości (future self) w celu budowania kapitału psychologicznego. Skupię się również na zdrowiu i motywowaniu do budowania zdrowej organizacji siebie i otoczenia.

Dziękuję Ci, że ze mną byłeś/byłaś. Trzymam kciuki za Twoją pozytywną organizację!

Serdeczności
Anna Nowak

Postanów i zapisz, co z pozytywnej organizacji ćwiczysz w tym tygodniu

TYDZIEŃ

MIESIĄC

ROK 20

PN

WT

ŚR

CZ

PT

SO

ND

Zastanów się, komu w tym tygodniu będziesz okazywać życzliwość

TYDZIEŃ	MIESIĄC	ROK 20
	PN	
	WT	
	ŚR	
	CZ	
	PT	
	SO	
	ND	

Zaplanuj ze swoim zespołem kolejny rok, jako rok pozytywnej organizacji

TYDZIEŃ

MIESIĄC

ROK 20

PN

WT

ŚR

CZ

PT

SO

ND

Analizuj w tym tygodniu krąg troski i krąg wpływu.
Jak możesz jeszcze rozszerzać krąg wpływu, by minimalizować krąg troski?

TYDZIEŃ**MIESIĄC****ROK 20**

PN

WT

ŚR

CZ

PT

SO

ND

Spis treści

Zaproszenie do budowania pozytywnej organizacji	3
O mnie. Kim jestem i co robię?	5
O Edice. Wstęp.	7
Jak korzystać z <i>Pozytywnej organizacji</i> ?	8
<i>Pozytywna organizacja</i> – dlaczego warto pisać tę książkę/zeszyt?	11
Dlaczego Twój nastrój w pracy jest ważny? Tak! Pozytywna organizacja	12
Stres w pracy i trudności w pracy. Jakie możesz mieć korzyści ze stresu?	14
Czas na pracę z przekonaniem	16
Zapraszam do eksperymentu. Jeśli masz odwagę.	18
Niebezpieczne przekonania. W harmonii ze sobą	22
Metoda pozytywnej organizacji: trudność – przekonanie – skutek (TPS).	25
Wspieranie innych z TPS	29
Bezkosztowe metody na dobry nastrój. Poznaj je!	30
Moja najlepsza możliwa przyszłość	34
Planowanie pozytywnych aktywności – Twoich pozytywnych aktywności	35
Hygge jako duński sposób na szczęście – a polski?	39
Metoda kreatywnego radzenia sobie z sytuacją trudną. 50 zdziewień	40
Co robić, gdy zadania nas przerastają?	43
Odmawianie. „Nie, nie, ja nie odmawiam”	46
Pozytywna odmowa w celu ochrony swoich granic	47
Poziom Twojego szczęścia – metafora	49
Co dają sobie ludzie w pracy? Czyli o znakach rozpoznania	50
Dzień dobry i co dalej? Polska kultura narzekania a nastrój	54
Jak reagować na zachowania współpracowników, które nam się nie podobają?	55
Jak radzić sobie z tym, na co nie masz wpływu?	56
Praca fizyczna czy aktywność fizyczna? Mała zmiana, duża zmiana	57
Jak trenować wytrwałość?	58
Emocja zapomniana – wdzięczność. Wdzięczność się opłaca!	60
Za co możesz być wdzięczny w związku z pracą?	62
Wdzięczność a sytuacje trudne	63
Opisz swój sukces	64
Odporność psychiczna jest jak sprężyna	65
Mocne strony	66
Moja najlepsza możliwa przyszłość – praca	67
Model pełnej ekspresji (MPE). Cztery warstwy wypowiedzi – teoria	68
Dlaczego pozytywne emocje są ważne?	72
Zarządzanie energią – sposoby intensyfikowania emocji pozytywnych	73
Czy życzliwość się opłaca?	74
Dzielenie się z innymi (kapitalizacja)	76
O pułapce obwiniania	78
Obwinianie – rzecz ludzka. Co zamiast?	79
O pułapce prokrastynacji	80
Nawyki bycia proaktywnym	81
„Kim jestem?” – anegdota	83
Czym jest kapitał psychologiczny	84
Kapitał psychologiczny w środowisku pracy	84
Koniec. I co dalej? Ty i Twoja praca mają znaczenie	86