



SZKOLENIE ONLINE

„Stres i wypalenie zawodowe”

Warszawa, 2 lipca 2021 r.





CEL SZKOLENIA

Celem szkolenia będzie zapoznanie uczestników z mechanizmami działania stresu, aby uświadomili sobie, jakie są jego przyczyny, objawy i długotrwałe konsekwencje tak, by umieć ze stresem skutecznie walczyć.

A ponadto:

- poznanie sposobów na to jak umiejętnie radzić sobie z codzienną demotywacją i gdzie szukać motywatorów do działania;
- przetrenowanie nawyku przyjmowania codziennej postawy asertywnej w relacjach interpersonalnych;
- przyswojenie wiedzy nt. źródeł powstawania konfliktów oraz poznanie technik radzenia sobie z nimi.



ZAGADNIENIA MERYTORYCZNE

- Stres pod lupą – fizjologia stresu (rodzaje stresu, źródła stresu, skutki stresu).
- Stres zawodowy: czym jest jak powstaje i jak sobie z nim radzić?
- Zapobieganie wypaleniu zawodowemu.
- Gospodarowanie własnym potencjałem energetycznym oraz życie w zgodzie z własnym zegarem biologicznym – techniki automotywacyjne.
- Techniki zachowań asertywnych.
- Umiejętność radzenia sobie z konfliktem.
- NVC jako formy bezstresowego funkcjonowania w grupie.



ZASADY SPOTKANIA - KONTRAKT

- Poufność
- Gotowość do eksperymentowania
- Nie odgrywamy ról - prawdziwe sytuacje i opinie
- 100% zaangażowania
- Otwartość
- Wymiana doświadczeń
- CZY MÓWIMY SOBIE PO IMIENIU?**





POZNAJMY SIĘ !



STRES I WYPALENIE ZAWODOWE

Jak okiełznać stres...?...



KRÓTKI TEST W TEMACIE **TWOJEJ WIEDZY** O STRESIE.

- Czy uważasz, że stres jest zawsze szkodliwy?
- Czy myślisz, że tylko to co nieprzyjemne jest stresujące?
- Czy wg Ciebie wszyscy ludzie reagują na sytuacje trudne (stresory) w ten sam sposób?
- Czy nadmierny stres może faktycznie wyrządzić prawdziwą krzywdę?
- Czy człowiek jest odpowiedzialny za stres w swoim życiu?
- Czy człowiek wie, kiedy zaczyna cierpieć wskutek nadmiernego stresu?
- Czy łatwo jest ustalić przyczyny nadmiernego stresu?
- Czy stres i wypalenie zawodowe to jedno i to samo?



NAUKOWA DEFINICJA STRESU

STRES (ang. *stress* „naprężenie”) – jest definiowany w psychologii jako ***dynamiczna relacja adaptacyjna*** pomiędzy możliwościami jednostki, a wymogami sytuacji (stresorem; bodźcem awersyjnym), charakteryzująca się brakiem równowagi psychicznej i fizycznej.

Podejmowanie jakichkolwiek działań i zachowań zaradczych w obliczu stresu jest próbą przywrócenia równowagi.

„Jak długo będziemy żyć, tak długo nie uda nam się uniknąć stresów. Możemy jednak nauczyć się, jak minimalizować ich szkodliwe skutki.”

/Hans Selye/

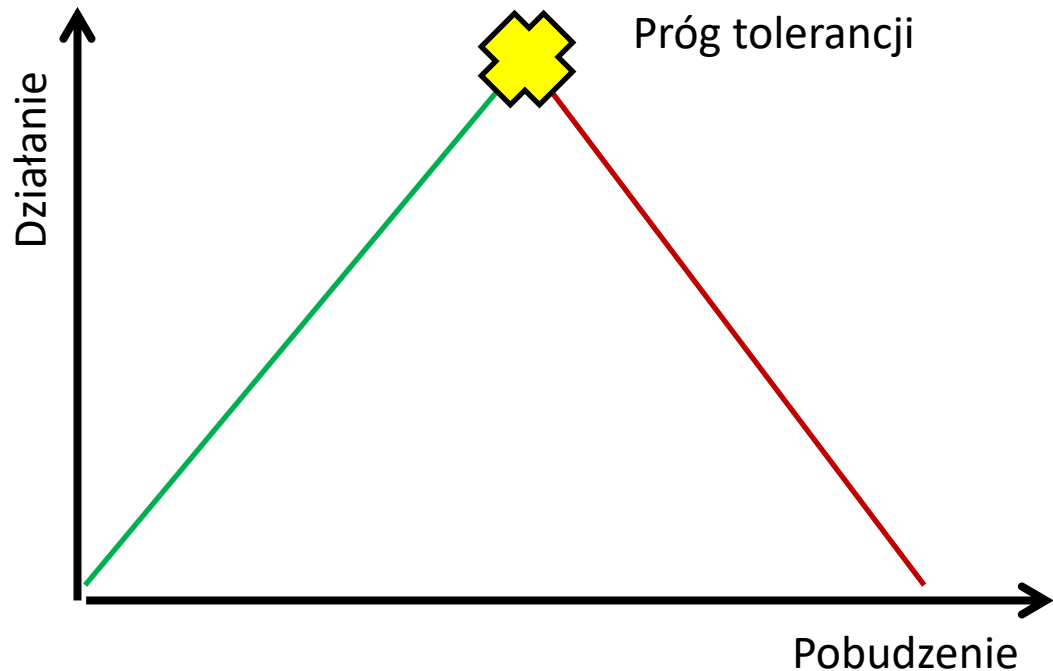


Jak należy rozpatrywać stres czyli STRES JAKO PROCES



Jak funkcjonujemy w stresie?

Eustres – stres pozytywny
Dystres – stres negatywny



Co to jest STRES W PUNKCIE OPTYMALNYM?



Objawy stresu krótkotrwałego - ciało



Objawy stresu krótkotrwałego - psyche



Objawy stresu długotrwałego - ciało



Objawy stresu długotrwałego – psyche



Stres przewlekły – zmiany behawioralne



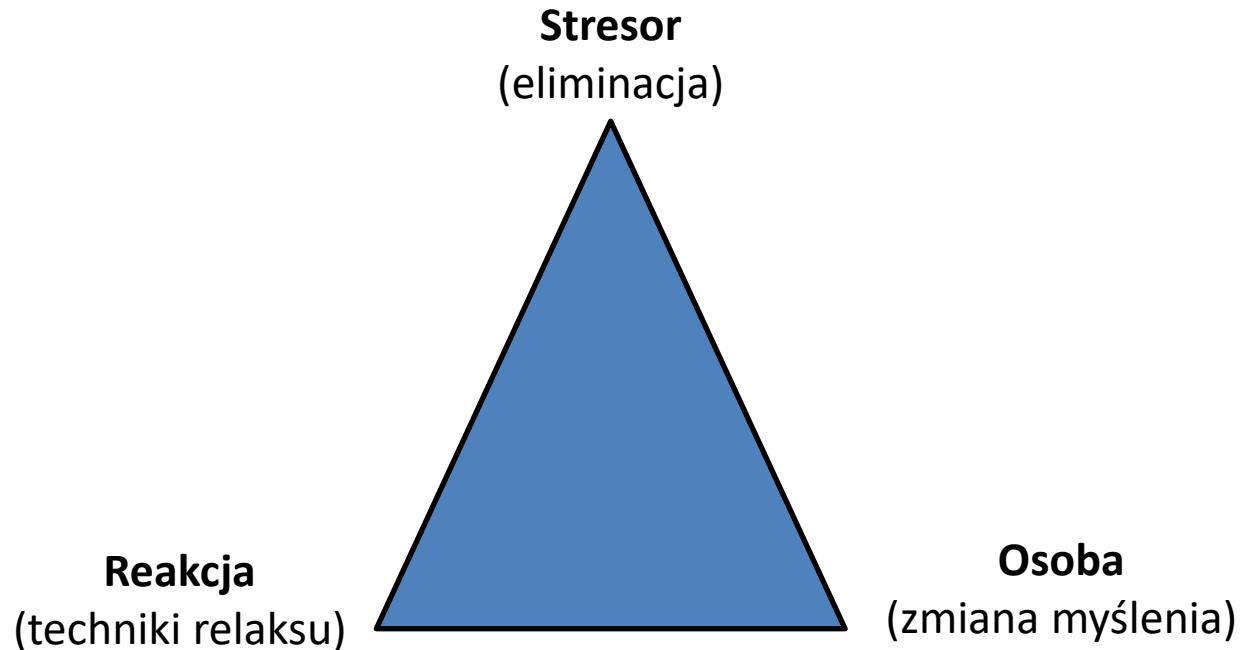
Odpowiedź na stres – konsekwencje życia w stresie

- Na poziomie psychologicznym i duchowym
- Na poziomie społecznym
- Na poziomie zdrowia somatycznego



Radzenie sobie ze stresem w ujęciu ogólnym

Model SOR



ĆWICZENIE oddechowe przeponą

3 sekundy wdychaj powietrze,
6 sekund wydechu,
9 sekund wstrzymaj oddech, następnie znów weź głęboki wdech.



OGÓLNA TAKTYKA radzenia sobie ze stresem



STYLE radzenia sobie ze stresem

Norman Endler i James Parker („*Coping Inventory for Stressfull Situation*”) w swoich pracach badawczych wyodrębnili i nazwali 3 style radzenia sobie ze stresem:

- Styl ZADANIOWY
- Styl polegający na UNIKANIU
- Styl EMOCJONALNY



ĆWICZENIE – Siła Irracjonalnych Przekonań

Skąd mam takie przekonanie?
Co powoduje, że jestem tego pewien?
Co mi to daje że tak myślę ?
Czy ta myśl przynosi spokój czy niepokój?
Jakie są konsekwencje takiego myślenia?
Jak to wpływa na relacje z innymi ludźmi?
Co by się mogło stać gdybyś przestał tak o tym myśleć?
Jak byś się czuł i funkcjonował bez tego przekonania?



POSTAWA PROAKTYWNA w walce ze stresem.

*„Boże, daj mi **siłę**,
abym **mógł zmienić** to, co zmienić jestem w stanie.
Daj mi **cierpliwość**,
bym **mógł znieść** to, czego zmienić nie mogę.
I daj mi **mądrość**,
Bym **umiał odróżnić** jedno od drugiego”.*
/autor nieznany/



POSTAWA PROAKTYWNA w walce ze stresem

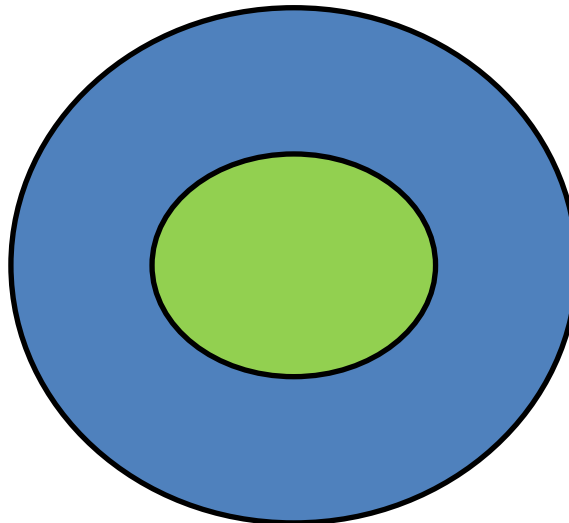
DWIE GŁÓWNE PRZYCZYNY sytuacji stresowych:

1. Podejmowanie działań w sytuacjach, na które nie mamy wpływu.
2. Nie podejmujemy działań mimo iż sytuacja tego wymaga.



Rozwój POSTAWY PROAKTYWNEJ – koło zainteresowania i koło wpływu

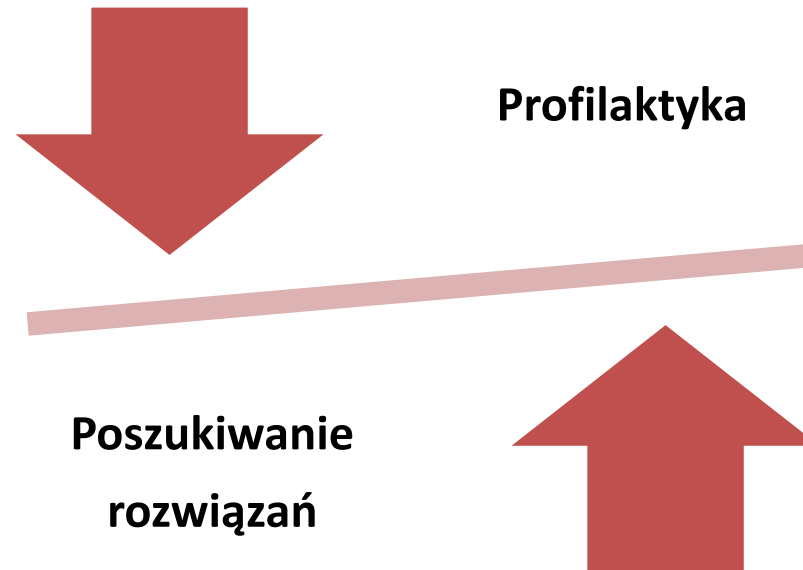
TEGO NIE MOGĘ ZMIENIĆ, tego nie mogę kontrolować, to nie moja odpowiedzialność
TO MOGĘ ZMIENIĆ, to mogę kontrolować, to moja odpowiedzialność



ĆWICZENIE – Trening Jacobsona



STRATEGIE radzenia sobie ze stresem

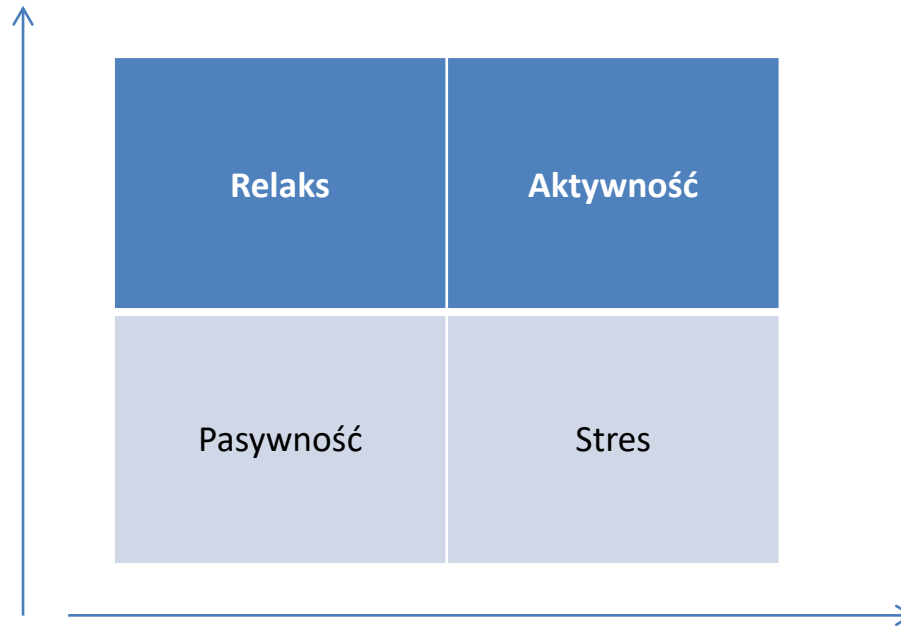


PROFILAKTYKA walki ze stresem



STRES ZAWODOWY – czym jest i jak powstaje?

KONTROLA PRACY WŁASNEJ



WYMAGANIA
ORGANIZACJI



Przyczyny stresu zawodowego – OBSZAR WYMAGAŃ

- konfliktowość ról
- niedociążenie jakościowe pracy
- przeciążenie ilościową pracą
- przeciążenie jakościową pracą



Przyczyny stresu zawodowego – OBSZAR KONTROLI

- niejasny zakres zadań albo odpowiedzialności;
- niejasne kryteria oceny pracy i brak informacji zwrotnej o wynikach pracy
- brak wizji i misji życia zawodowego
- niskie poczucie bezpieczeństwa w pracy
- niejasne cele pracy i stawianych wymagań



Przyczyny stresu zawodowego – OBSZAR WSPARCIA

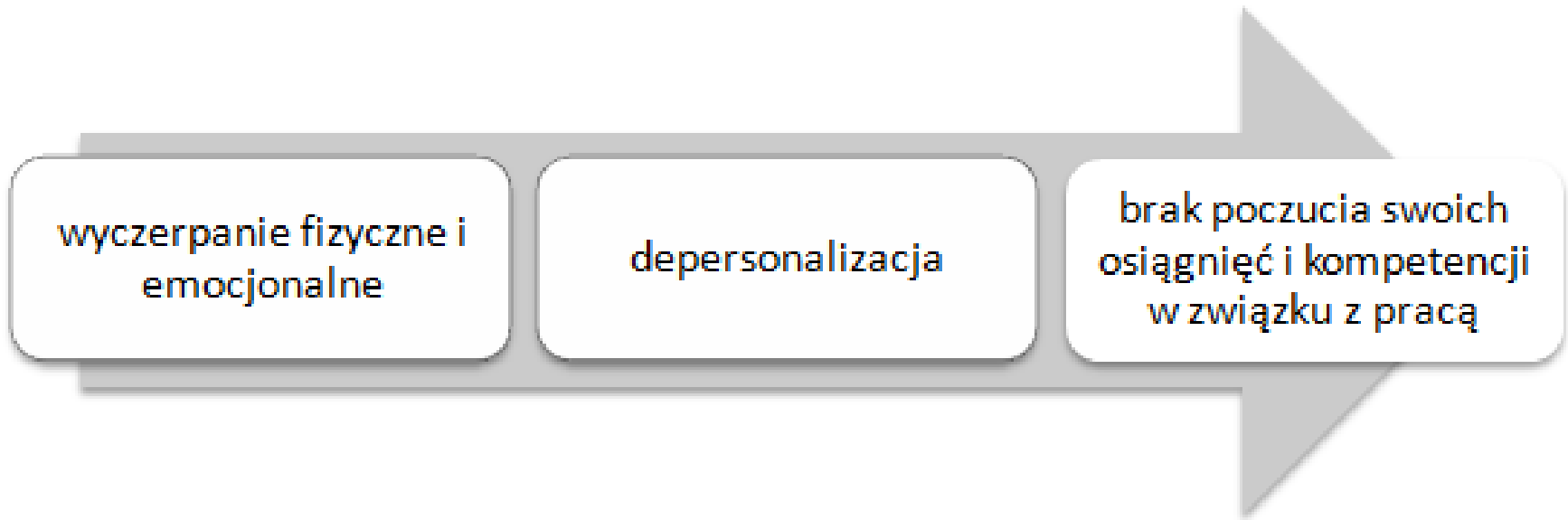
- utrudniony kontakt z przełożonym
- praca w izolacji
- brak systemu motywacyjnego
- system motywacyjny nastawiony na rywalizację
- brak współpracy zespołowej
- nieadekwatne środowisko pracy



ĆWICZENIE – Trening Autogenny Schulza



Model WYPALENIA ZAWODOWEGO wg Christiny Maslach.





ASERTYWNOŚĆ

Mam prawo do...
... czyli **moje prawo osobiste.**



ASERTYWNOŚĆ

By powiedzieć "TAK" szczęściu,
musisz nauczyć się mówić "NIE"
ludziom, rzeczom i sytuacjom,
które Cię stresują.



ULEGŁOŚĆ – ASERTYWNOŚĆ - AGRESJA



Model ASERTYWNEJ ODMOWY

Elementy składowe wypowiedzi:

- ❑ **słowo „NIE”** nadaje kierunek dalszej wypowiedzi;
- ❑ **informacja o decyzji** – komunikat, że nie zostanie podjęte działanie, o które zostało się poproszonym i poinformowanie o tym swojego rozmówcy;
- ❑ **wyjaśnienie motywu odmowy** – wyjaśnienie prawdziwych powodów, dla których zdecydowaliśmy się odmówić czyni odmowę bardziej zrozumiałą dla drugiej strony i taki jest cel informowania o motywach naszych decyzji (bez usprawiedliwień lub pretensji);
- ❑ **ewentualne zmiękczenie** (komunikat podtrzymujący relację) – czyni odmowę bardziej do przyjęcia przez drugą stronę, przy czym wypowiedź nie traci nic ze swej szczerości.



Model ASERTYWNEGO STAWIANIA GRANIC

Etapy:

- Prośba** - wyrażona jasno i wprost: *„Proszę, niech mi pan pozwoli skończyć.”*
- Informacja zwrotna** - zwrócenie uwagi na to, jakie emocje i trudności wywołuje zachowanie agresora oraz ponowienie prośby: *„Kiedy pan mi przerywa denerwuje mnie to i utrudnia zebranie myśli. Proszę pozwolić mi skończyć.”*
- Żądanie, sprzeciw** - mocne, stanowcze określenie swoich granic, domaganie się respektu dla swoich praw: *„Nie życzę sobie, żeby pan mi przeszkadzał. Domagam się, aby wysłuchał mnie pan do końca.”*
- Zapowiedź sankcji** - daje minimum komfortu psychicznego, że szanujemy siebie. Sankcję jednak trzeba chcieć i móc wykonać: *„Jeżeli będzie pan mi nadal przerywał - to zakończę tę rozmowę i nie przekażę ważnych informacji.”*
- Wykonanie sankcji:** *„Bardzo mi przykro, że mnie pan nie słucha. Nie godzę się na takie traktowanie. Kończę tę bezowocną dla mnie rozmowę i wychodzę”.*





MOTYWACJA I DEMOTYWACJA

Czyli o tym jak żyć i pracować z pasją.



DWA RODZAJE MOTYWACJI WEWNĘTRZNA I ZEWNĘTRZNA



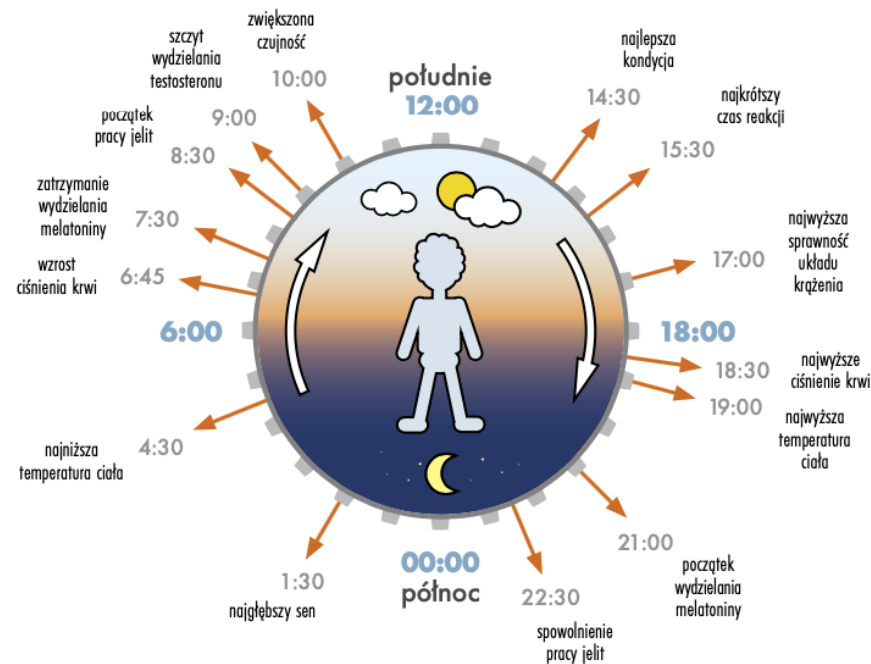
Dlaczego nie mam MOTYWACJI DO DZIAŁANIA?

Być może mam problemy z:

- Oceną własnych możliwości w danej chwili/w danym czasie (fizjologia),**
- Określeniem celu (wizja/misja/wartości/ PLAN),
- Rozpoczęciem działania (odwlekanie - prokrastynacja),
- Wytrwaniem w działaniu (pracowitość, dyscyplina),
- Zakończeniem działania (kontrola efektów),
- Jakością działania (praca nad efektami).



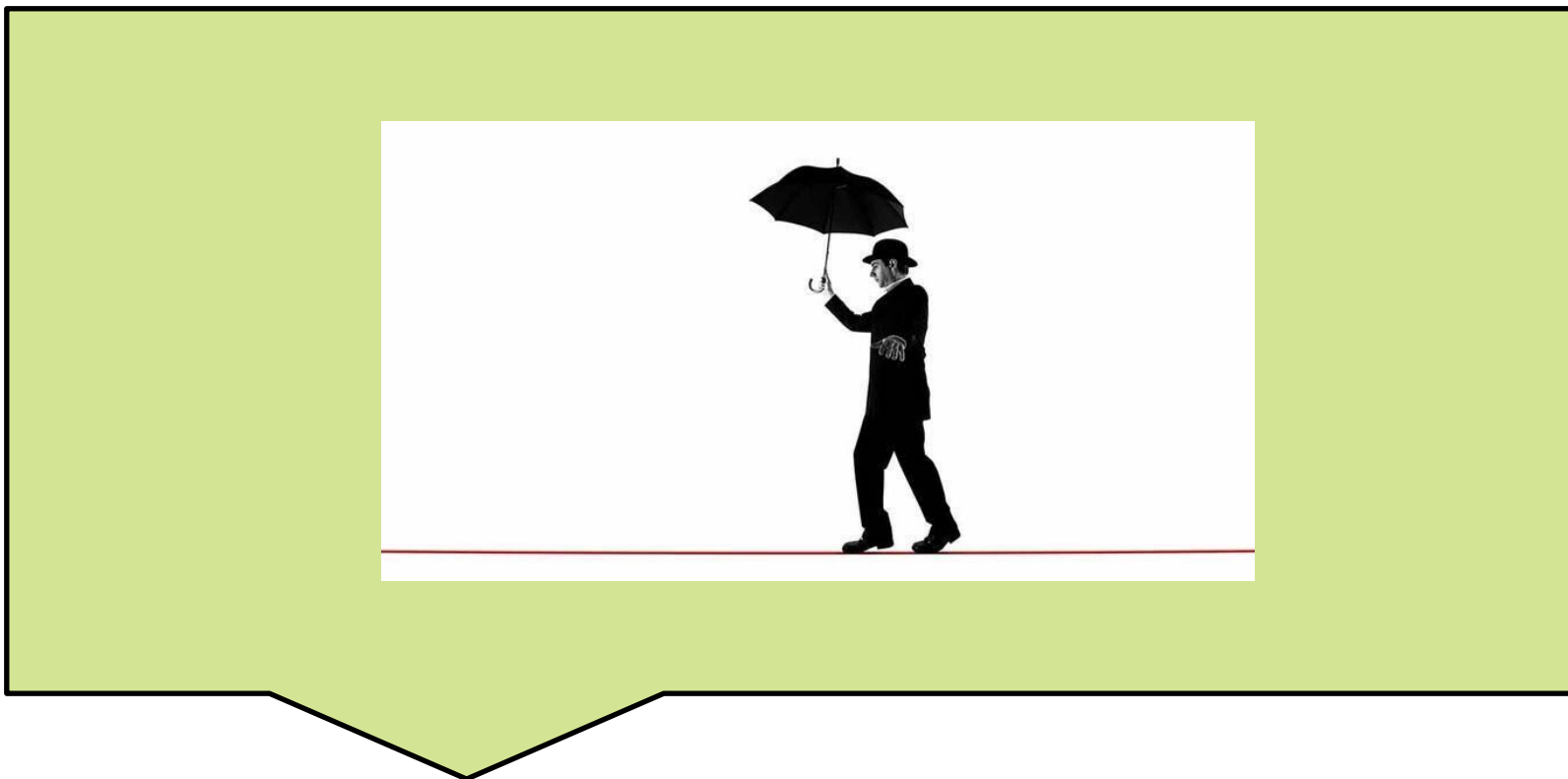
REALNE OSZACOWANIE WŁASNYCH MOŻLIWOŚCI



Rytm dobowy



ĆWICZENIE – moja Dobowa Krzywa Wydajności



KONFLIKT....





Tradycyjne podejście do konfliktu	Innowacyjne podejście do konfliktu
Konfliktu można uniknąć.	Konflikt jest nieunikniony.
Powodem konfliktu są błędy kierownictwa w projektowaniu i kierowaniu organizacjami albo tzw. podlegacze.	Przyczyny konfliktu są różnorodne i mogą wynikać ze struktury organizacyjnej, sprzecznych celów, różnic w wartościach i ambicjach jednostek.
Konflikt rozdziera organizację i przeszkadza w uzyskaniu optymalnej efektywności.	Konflikt w różnym stopniu przyczynia się do wzrostu efektywności organizacji ale źle rozpoznany i zarządzany szkodzi jej.
Zadaniem kierownictwa jest eliminowanie konfliktów.	Zadaniem kierownictwa jest pokierowaniem konfliktem i jego rozwiązanie w sposób prowadzący do optymalnej efektywności organizacji.
Efektywność organizacji wymaga eliminacji konfliktu.	Efektywność organizacji wymaga konfliktu na optymalnym poziomie.



DEFINICJA

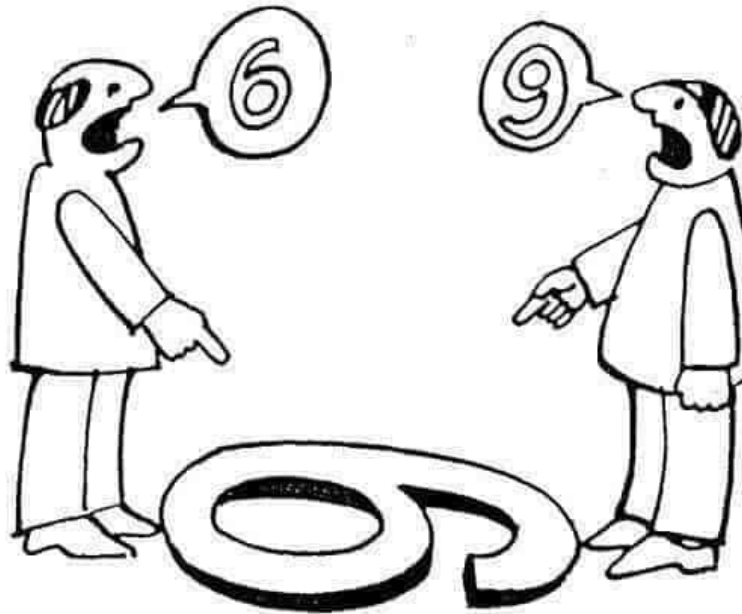
Pojęcie **KONFLIKT** pochodzi z łacińskiego słowa *conflictus* i oznacza **zderzenie**.

Potocznie oznacza ono zetknięcie się sprzecznych dążeń, niezgodności interesów, poglądów; kolizję postaw; spór; zatarg.

/Słownik Wyrazów Obcych, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1980, str. 378/



KONFLIKT – ZAWSZE OBECNY...?



PERSPEKTYWA W KONFLIKCIE

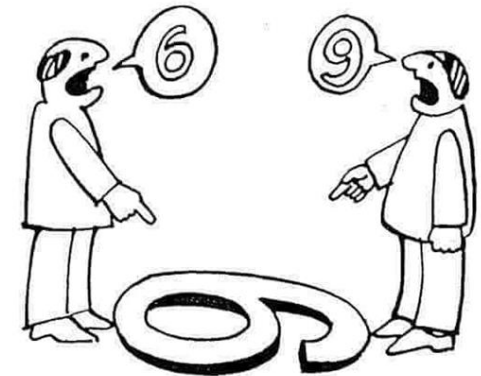
Perspektywa to punkt widzenia, z jakiego coś (sprawa, temat, działanie) jest oceniane lub przedstawiane.

Jest to pojęcie/ocena subiektywna.

Z czym zatem wiąże się bezpośrednio perspektywa?



- Stanowisko drugiej strony
- Interesy drugiej strony.



JAK POZNAĆ PERSPEKTYWĘ DRUGIEJ STRONY?

PYTAĆ o stanowisko i interesy drugiej strony!

STANOWISKO – wyraża wprost konkretne potrzeby.

Aby je poznać pytaj:

„Czego chcesz?”

„Czego potrzebujesz?”

INTERESY – to ukryte przyczyny/motywy, które stoją za prezentowanym stanowiskiem.

Aby je poznać pytaj:

„Dlaczego zależy Ci konkretnie na tym?”

„Co chcesz przez to osiągnąć?”

„Dlaczego zajmujesz takie stanowisko?”



POTENCJALNE ŹRÓDŁA KONFLIKTÓW

KOŁO KONFLIKTÓW MOOR'A



JAK ZAPOBIEGAĆ KONFLIKTOM?

- Rozmowa czyli spojrzenie z każdej perspektywy (poznanie stanowiska i interesów drugiej strony).
- Wypracowanie postawy współpracującej (poszukiwanie rozwiązań *win – win*).
- Umiejętności zawierania kompromisu we współpracy.



JAK ZAPOBIEGAĆ KONFLIKTOM?

- Stworzenie strefy wpływów, gdzie jeden rodzaj wartości staje się dominujący.
- Niedefiniowanie problemów poprzez wartości ale poprzez nadrzędny cel.
- Nie rozmawiać i nie negocjować w tematach ocierających się o systemy wartości.



Konflikt
wartości



JAK ZAPOBIEGAĆ KONFLIKTOM?

- Tworzenie procedur, reguł i zasad, które pozwalają kontrolować emocje.
- Budowanie pozytywnego wizerunku.
- Oczyszczanie sposobu postrzegania drugiej strony.
- Niedopuszczenie lub blokowanie powtarzających się złych zachowań poprzez zmianę struktury (np. rozdzielenie stron).



Konflikt
relacji



JAK ZAPOBIEGAĆ KONFLIKTOM?

- Wypracowanie wprowadzenie uczciwego, akceptowalnego przez wszystkie strony procesu podejmowania decyzji (umowa, zasady, przepisy, normy).
- Klarowny podział ról, obowiązków i odpowiedzialności.
- Uspójnienie celów (współpracy, działania).
- Zmiana struktur (j.w.).
- Twórcze lub eksperymentalne podejście do problemu.



JAK ZAPOBIEGAĆ KONFLIKTOM?

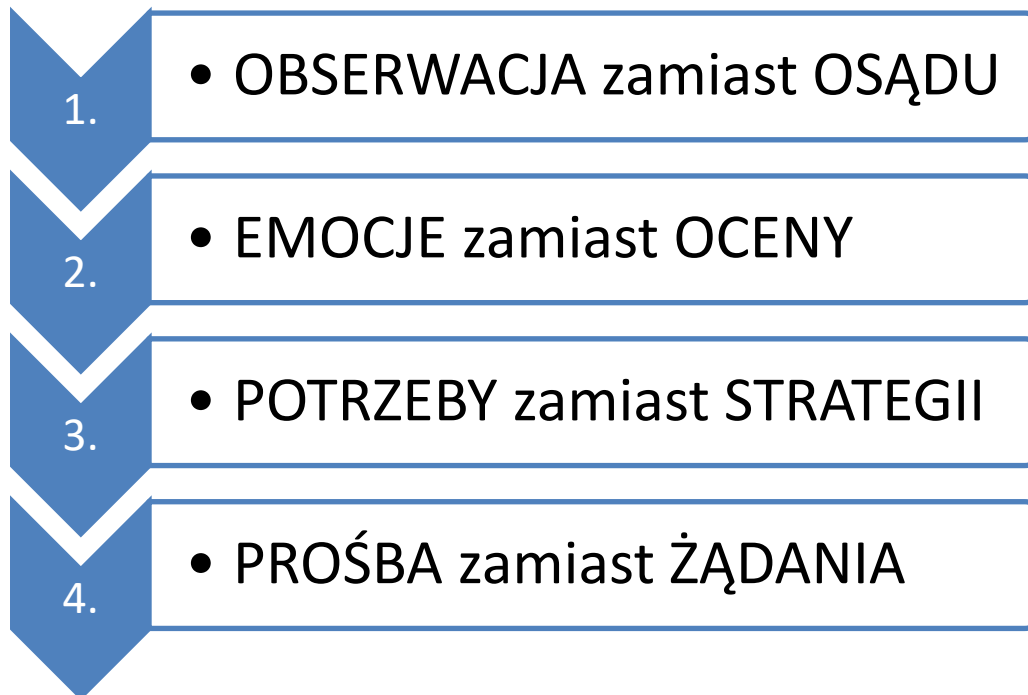
- Ujednolicenie danych.
 - Zgoda, co do procesu zmiany i transferu danych.
 - Kontrola/sprawdzanie prawdziwości i zgodności danych.
 - Uzgadnianie interpretacji danych lub sięganie do opinii ekspertów.
-
- EFEKTYWNA KOMUNIKACJA!**



Konflikt
danych



Komunikacja Bez Przemocy Marshalla Rosenberga



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

W przypadku dodatkowych pytań dotyczących szkolenia prosimy o kontakt e-mailowy pod adresem:

elwira.owczarek@mcps.com.pl

