



Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

MODUŁ NR 3 | OBWÓD WŚCIEKŁOŚCI: Złość jako narzędzie lidera | transkrypcja video

SERIA: Rozkoduj emocje. Klucz lidera do neuroroznorodności

AUTORKI: Joanna Kucharska, Maja Wyborska

PROGRAM: Inkubator Transfer Hub (Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego, Rzeczpospolita Polska, Dofinansowanie przez Unię Europejską).

Spis treści

MODUŁ NR 3 OBWÓD WŚCIEKŁOŚCI: ZŁOŚĆ JAKO NARZĘDZIE LIDERA 	
TRANSKRYPCJA VIDEO	1
ATOM 1: ZŁOŚĆ NIE JEST PROBLEMEM	2
Złość = informacja o naruszonej potrzebie. W takim formacie jak powyżej	
oznaczamy treści planszy, które pokazujemy w filmie.	2
Złość to energia do stawiania granic	2
ATOM 2: JAK ROZPOZNAĆ ZŁOŚĆ, ZANIM WYBUCHNIE	2
Ciało wie pierwsze	3
Zauważ – nazwij – wybierz reakcję	3
ATOM 3: CO NAPRAWDĘ CIĘ WKURZA W PRACY	3
Złość mówi o potrzebach	3
Pod złością zawsze jest coś ważnego	4
ATOM 4: JAK MÓWIĆ W ZŁOŚCI, ŻEBY NIE NISZCZYĆ RELACJI	4
Fakty – potrzeba – kierunek.....	4
Jasność zamiast agresji	4
ATOM 5: ZŁOŚĆ A NEURORÓŻNORODNOŚĆ	4
Brak reakcji też jest reakcją	5
Najpierw zrozum, potem reaguj	5
ATOM 6: CO BLOKUJE CIĘ PRZED UŻYCIEM ZŁOŚCI	5
Tłumiona złość wraca mocniej	5
Złość może być spokojna i konkretna	5
ATOM 7: JAK ZAMIENIC ZŁOŚĆ W DZIAŁANIE.....	5
Fakt – potrzeba – działanie	6
ATOM 8: PODSUMOWANIE I INTEGRACJA	6
Złość to sygnał, nie zagrożenie	6



Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

Zauważ – zrozum – działaj.....	6
METRYCZKA.....	6

ATOM 1: Złość nie jest problemem

Na początek zapraszam Cię do przyjrzenia się pewnej wizji świata, w której złość nie jest problemem. Możesz w nim czuć złość tak, jak czujesz. I uwaga: dokładnie tak jest! Co więcej, również złość w pracy nie jest problemem. Problemem jest to, co z nią robimy.

Znasz to. Ktoś kolejny raz nie dowozi. Ustalenia się rozjeżdżają. Projekt zmienia kierunek po raz trzeci. I w Tobie pojawia się napięcie. Tak właśnie działa Twój obwód WŚCIEKŁOŚCI. I to nie jest sygnał, że coś jest z Tobą nie tak. To sygnał, że coś ważnego jest naruszone. Nasze granice, nasze potrzeby. Być może te relacyjne, wcale nie zawodowe. I tak jak widzisz na planszy:

Złość = informacja o naruszonej potrzebie.

W takim formacie jak powyżej oznaczamy treści planszy, które pokazujemy w filmie.

Najczęściej chodzi o bardzo konkretne rzeczy: jasność, szacunek, przewidywalność, wpływ. Złość nie mówi „zaatakuj”. Złość mówi „zareaguj”. Różnica między impulsem a przywództwem polega na tym, co zrobisz dalej. Zamiast wybuchu możesz się zatrzymać, wziąć głęboki oddech i powiedzieć: „Widzę, że ustalenia się zmieniają. To dla mnie ważne, żebyśmy się ich trzymali.” Badania mówią, że samo nazwanie złości obniża napięcie o 50%. To jest ta sama złość. Tylko użyta świadomie. I we właściwy sposób. Ona nie jest przeciwko nikomu. Ona jest za Tobą. I tak jak widzisz na planszy:

Złość to energia do stawiania granic

Na koniec mam jedno pytanie do Ciebie: Po czym poznajesz, że zaczynasz się złościć, zanim jeszcze to widać na zewnątrz?

ATOM 2: Jak rozpoznać złość, zanim wybuchnie

Złość zaczyna się wcześniej niż myślisz. Zanim pojawi się w słowach, najpierw pojawia się w ciele. To może być napięcie w ramionach, zaciskanie szczęki,

Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

przyspieszony oddech, ucisk w brzuchu. Każdy z nas czuje złość inaczej, ale jedno jest pewne – złość dodaje energii, pcha nas do działania. A Ty, jak czujesz złość? I tu widzisz planszę:

Ciało wie pierwsze

Być może znasz sytuację: gdy ktoś spóźnia się chociażby z raportem. Jeszcze nic nie mówisz, ale ciało już reaguje. To moment, który robi największą różnicę. Bo właśnie tutaj masz wybór. Możesz zignorować sygnał i doprowadzić do wybuchu. Albo możesz go zauważyć i zatrzymać się na chwilę. Możesz też sobie powiedzieć czy pomyśleć: „Czuję napięcie. To dla mnie ważne.” To jedno zdanie w głowie potrafi zmienić dalszy przebieg rozmowy. Na korzyść obu stron! I tak jak widzisz na planszy:

Zauważ – nazwij – wybierz reakcję

U osób neuroatypowych te sygnały mogą wyglądać trochę inaczej. Czasem są mniej widoczne: cisza, wycofanie, brak reakcji. To nie znaczy, że emocji nie ma. One są, tylko są inaczej wyrażane. Twoim zadaniem jako lidera, liderki nie jest zgadywać. Twoim zadaniem jest zauważać i być ciekawym. Na dziś zwróć uwagę na jeden moment, w którym Twoje ciało pierwsze sygnalizuje złość. Nie moment wybuchu, te mikro momenty jakiś czas przed.

ATOM 3: Co naprawdę Cię wkurza w pracy

Złość bardzo rzadko dotyczy tego, co widać na powierzchni. Nie chodzi o raport. Nie chodzi o spóźnienie. Nie chodzi o jedno zdanie. Chodzi o to, co jest pod spodem. O potrzeby, jakie są niezaspokojone. O potrzebę zaufania, potrzebę przestrzeni, efektywności czy potrzebę kreowania świata po swoim. I pamiętaj o tym, co widzisz na planszy:

Złość mówi o potrzebach

Znasz to: ktoś mówi „ok”, a potem nie dowozi. I pojawia się złość. Bo pod spodem jest potrzeba spójności i odpowiedzialności. Albo sytuacja: projekt zmienia kierunek co kilka dni. I rośnie irytacja. Bo Ty potrzebujesz przewidywalności. Albo ktoś przerywa Ci na spotkaniu. I czujesz napięcie. Bo Twoja potrzeba szacunku i przestrzeni jest naruszona. Kiedy zaczynasz widzieć potrzeby pod złością, przestajesz reagować

Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

automatycznie. Zamiast: „Co jest z nimi nie tak?” pojawia się: „Co jest w tym ważne dla mnie?” I pamiętaj o tym, co na planszy:

Pod złością zawsze jest coś ważnego

To zmienia jakość komunikacji. Na dziś zatrzymaj się przy jednej sytuacji, w której poczułaś/eś złość i odpowiedz sobie: co tak naprawdę było dla mnie ważne w tej sytuacji?

ATOM 4: Jak mówić w złości, żeby nie niszczyć relacji

Złość sama w sobie nie niszczy relacji. Niszczy je sposób jej wyrażania. Masz dwie skrajności: wybuch albo tłumienie. Obie działają krótkoterminowo, ale długofalowo pogarszają sytuację. Na szczęście jest jeszcze trzecia droga: jasna komunikacja. Na planszy widzisz:

Fakty – potrzeba – kierunek

Zamiast: „Znowu zrobiłeś to źle” możesz powiedzieć: „Widzę, że termin nie został dotrzymany. To dla mnie ważne, żebyśmy trzymali się ustaleń. Sprawdźmy, co pomoże dowieźć na czas.” To jest konkret. Bez ataku. Z granicą. Z wyrażeniem potrzeby. Dokładnie tak, jak się powinno – i przede wszystkim – skutecznie! Złość daje Ci energię do powiedzenia tego wprost. Nie chodzi o to, żeby mówić łagodniej. Chodzi o to, żeby mówić jaśniej. I na planszy widzisz:

Jasność zamiast agresji

W relacji z osobami neuroatypowymi to jest może być szczególnie ważne. Im bardziej jasno komunikujesz, tym mniej miejsca na domysły. Na dziś spróbuj jednej rzeczy: zamień ocenę na fakt i dodaj, co jest dla Ciebie ważne. Listę potrzeb możesz znaleźć w materiałach.

ATOM 5: Złość a neuroróżnorodność

Nie każdy pokazuje złość w ten sam sposób. U części osób zobaczysz napięcie i reakcję od razu. U innych – ciszę, wycofanie albo brak widocznej reakcji. Na planszy możesz zobaczyć:

Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

Brak reakcji też jest reakcją

Wyobraź sobie sytuację: ktoś nie oddaje pracy na czas i unika rozmowy. Możesz pomyśleć: „brak zaangażowania”. Ale równie dobrze może to być przeciążenie, trudność w regulacji emocji albo inny sposób reagowania. Jeśli zinterpretujesz to błędnie, napięcie w zespole rośnie. Twoją rolą jest zatrzymać się i sprawdzić, co się naprawdę dzieje. „Widzę, że temat jest trudny. Chcę zrozumieć, co jest przeszkodą.” To zdanie może robić ogromną różnicę. Na planszy widzisz:

Najpierw zrozum, potem reaguj

Osoby neuroatypowe nie są trudniejsze. Ich sposób przeżywania i wyrażania emocji jest może być zwyczajnie inny. Na dziś zwróć uwagę: kto w Twoim zespole reaguje inaczej niż Ty? I co się zmienia, kiedy zamiast oceny pojawia się ciekawość.

ATOM 6: Co blokuje Cię przed używaniem złości

Wiele osób ma w głowie przekonanie: złość jest nieprofesjonalna. Złość krzywdzi. Efekt jest prosty: tłumisz ją. A potem albo wybuchasz, albo tracisz wpływ. Na planszy możesz zobaczyć:

Tłumiona złość wraca mocniej

Znasz sytuację: ktoś trzeci raz się spóźnia. Czujesz rosnącą frustrację, ale nic nie mówisz. Bo „nie wypada”. Do momentu, kiedy napięcie jest tak duże, że reakcja jest zbyt mocna do sytuacji. Alternatywa jest inna: „To, że czuję złość, znaczy, że coś jest dla mnie ważne.” To nie odbiera Ci profesjonalizmu. To daje Ci jasność. I pamiętaj o tym, co na planszy: złość może być spokojna i konkretna.

Złość może być spokojna i konkretna

Na dziś zadaj sobie pytanie: jakie masz przekonanie o złości, które Cię ogranicza?

ATOM 7: Jak zamienić złość w działanie

Złość sama w sobie niczego nie zmienia. Zmienia dopiero to, co z nią zrobisz. Możesz użyć prostego schematu: najpierw fakt, potem potrzeba, na końcu działanie. I wciąż możesz robić to w życzliwy sposób. I na planszy przypominamy:

Innowacja została opracowana w Inkubatorze TransferHUB, www.transferhub.pl

Fakt – potrzeba – działanie

Przykład: „Raport nie został dostarczony na czas. Potrzebuję przewidywalności w projekcie. Ustalmy, jak będziemy tego pilnować.” To jest moment, w którym złość zaczyna działać na Twoją korzyść. Nie jako wybuch, ale jako kierunek. W pracy z zespołem to buduje jasność, odpowiedzialność i bezpieczeństwo. Na dziś wybierz jedną sytuację i przejdź przez ten schemat świadomie.

ATOM 8: Podsumowanie i integracja

Złość to jeden z najważniejszych sygnałów w pracy lidera. Informuje Cię o granicach, potrzebach i tym, co wymaga Twojej reakcji. Pamiętaj o tym, co na planszy:

Złość to sygnał, nie zagrożenie

Kiedy ją ignorujesz, tracisz wpływ. Kiedy reagujesz impulsywnie, tracisz relacje. Kiedy ją rozumiesz, zyskujesz jedno i drugie. To, co robi różnicę, to trzy rzeczy: zauważenie, zrozumienie, świadome działanie. I to widzisz na planszy:

Zauważ – zrozum – działaj

Na koniec wybierz jedną sytuację z najbliższego tygodnia, w której zwykle pojawia się złość. I sprawdź: co się zmienia, kiedy używasz jej jako informacji, a nie impulsu. To jest moment, w którym zaczyna się świadome przywództwo.

METRYCZKA

Materiał video: OBWÓD WŚCIEKŁOŚCI: Złość jako narzędzie lidera

Autorki: Maja Wyborska, Joanna Kucharska

Licencja: Creative Commons CCBY 4.0 (pełna treść licencji dostępna na: creativecommons.org)

Produkt powstał w ramach projektu TransferHUB– Inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia (transferhub.pl)