



MODUŁ NR 6 | OBWÓD TROSKI: Dbanie o siebie i zespół | transkrypcja video

SERIA: Rozkoduj emocje. Klucz lidera do neuroróżnorodności

AUTORKI: Joanna Kucharska, Maja Wyborska

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

Spis treści

MODUŁ NR 6 OBWÓD TROSKI: DBANIE O SIEBIE I ZESPÓŁ TRANSKRYPCJA VIDEO	1
ATOM 1: OBWÓD TROSKI TO NIE „MIĘKKOŚĆ” – TO SYSTEM, KTÓRY BUDUJE ZAANGAŻOWANIE.....	2
Troska = zauważenie + odpowiedź. W takim formacie jak powyżej oznaczamy treści planszy, które pokazujemy w filmie.	2
Bezpieczeństwo = warunek zaangażowania	2
ATOM 2: TROSKA ZACZYNA SIĘ OD ZAUWAŻENIA – ZANIM POJAWI SIĘ DZIAŁANIE	3
Troska zaczyna się od zauważenia	3
ATOM 3: W PRACY TROSKA TO KONKRET – MIKRO ZACHOWANIA, KTÓRE BUDUJĄ RELACJĘ	3
Troska widzi więcej niż deklaracje.....	4
Troska = mikro zachowania, nie deklaracje	4
Brak uznania = brak sygnału troski	4
ATOM 4: OBWÓD TROSKI A NEURORÓŻNORODNOŚĆ – TROSKA NIE ZAWSZE WYGLĄDA „EMOCJONALNIE”	4
Troska może wyglądać różnie	5
ATOM 5: CO BLOKUJE TROSKĘ – PRZEKONANIE, ŻE LIDER MA BYĆ „TWARDY”	5
Brak troski = więcej problemów później	5
Troska obniża lęk przed oceną	5
ATOM 6: TROSKA VS RATOWANIE – CIENKA GRANICA, KTÓRA ROBI OGROMNĄ RÓŻNICĘ.....	6
Troska wspiera. Ratowanie wyręcza.	6
Troska potrzebuje granic.....	6
ATOM 7: PODSUMOWANIE – TROSKA TO WYBÓR, KTÓRY BUDUJE KULTURĘ ZESPOŁU	7
Troska = wybór w działaniu.....	7
Połączenie bez utraty siebie	7
METRYCZKA.....	7

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

ATOM 1: OBWÓD TROSKI to nie „miętkość” – to system, który buduje zaangażowanie

Na początek zmiana perspektywy: troska w pracy, tak jak często myślimy, to nie jest wcale „bycie miłym”. To jest konkretny system w mózgu, który odpowiada za budowanie więzi, bezpieczeństwa i współpracy.

Może znasz to: ktoś z Twojego zespołu zaczyna pracować inaczej niż zwykle. Nie oddaje rzeczy na czas, mniej się odzywa, unika kontaktu. Pierwsza myśl? „coś jest nie tak z jego podejściem”. Ale możesz zobaczyć to inaczej. Nie jako problem do naprawienia, ale jako sygnał: że coś w tej osobie potrzebuje wsparcia albo kontaktu. OBWÓD TROSKI uruchamia się właśnie w takich momentach. Kiedy zamiast oceny pojawia się zainteresowanie.

Zapamiętaj to, co widzisz na planszy.

Troska = zauważenie + odpowiedź.

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

Co więcej, to nie jest przeciwieństwo efektywności, ale wręcz jej fundament. Bo Ludzie angażują się właśnie tam, gdzie czują, że ktoś widzi ich jako ludzi, a nie tylko jako wyniki.

I tak jak widzisz na kolejnej planszy:

Bezpieczeństwo = warunek zaangażowania

Propozycja jednego zdania na jutro: „Widzę, że coś się zmieniło – chcesz powiedzieć, co się dzieje?”

A dla ciebie pytanie na koniec: Kiedy ostatnio ktoś w Twoim zespole zmienił zachowanie – i jak ty to zinterpretowałaś/eś?

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

ATOM 2: Troska zaczyna się od zauważenia – zanim pojawi się działanie

Zanim zareagujesz troską, najpierw pojawia się coś bardzo subtelnego: zauważenie. Być może znasz to: jesteś na spotkaniu zespołu, a jedna osoba, która zwykle wnosi dużo energii, dziś wyjątkowo milczy. Nie przerywa, nie komentuje, w ogóle nie reaguje. Możesz to zignorować i iść dalej z agendą. Albo możesz się na chwilę zatrzymać i zauważyć: Hmm, „to jest inne niż zwykle”. I właśnie to jest moment aktywacji obwodu TROSKI. Nie wtedy, gdy już pomagasz, ale wtedy, gdy widzisz.

Zapamiętaj to, co pokazujemy na planszy:

Troska zaczyna się od zauważenia

Przecież to nie wymaga wielkich działań. Czasem wystarczy jedno pytanie, które otwiera przestrzeń.

Na przykład: „Zauważyłam, że dziś jesteś ciszej niż zwykle – czy wszystko OK?”

I pytanie na koniec dla Ciebie: Kogo ostatnio „ominęłaś/eś”, bo byłaś/byłeś skupiony tylko na zadaniu?

ATOM 3: W pracy troska to konkret – mikro zachowania, które budują relację

Troska w pracy nie polega na deklaracjach. Polega na tym, co robisz na co dzień. Na przykład: ktoś przychodzi z pomysłem albo problemem. Mówi kilka zdań, a Ty już w połowie wiesz, co chcesz odpowiedzieć. Wchodzisz więc w słowo, dajesz rozwiązanie, idziesz dalej. Z perspektywy zadania – owszem, efektywnie. Ale z perspektywy relacji – ktoś właśnie nie został wysłuchany.

Albo inna sytuacja: ktoś mówi „dam radę”, ale widzisz, że pracuje po godzinach, robi błędy, jest spięty. Bez troski – przyjmujesz deklarację. A z troską – zatrzymujesz się i sprawdzasz realność wykonalności zadań.

Zapamiętaj to, co pokazujemy na planszy:

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

Troska widzi więcej niż deklaracje

Troska to konkrety:

- czy słuchasz do końca
- jakim tonem mówisz
- czy pytasz z ciekawości czy z kontroli
- czy dajesz przestrzeń na błąd

Tak jak podkreślamy na planszy:

Troska = mikro zachowania, nie deklaracje

Inny przykład. Dajesz z siebie dużo, dowozisz, angażujesz się – a nikt tego nie nazywa. Wtedy Zaczyna pojawiać się spadek motywacji. To nie jest koniecznie brak systemu premiowego. To bardzo często właśnie brak sygnału troski.

Bo znowu:

Brak uznania = brak sygnału troski

I jedno zdanie na jutro dla ciebie: „Chcę to nazwać – to, co zrobiłaś, było naprawdę ważne.”

I pytanie na koniec: Które z Twoich codziennych zachowań najbardziej buduje – albo osłabia – poczucie bycia widzianym?

ATOM 4: OBWÓD TROSKI a neuroróżnorodność – troska nie zawsze wygląda „emocjonalnie”

Nie każdy pokazuje troskę w ten sam sposób.

Być może znana ci jest taka sytuacja: ktoś w zespole nie mówi dużo, nie uśmiecha się często, nie robi small talku. Ale regularnie sprawdza szczegóły, poprawia błędy, pilnuje jakości. Można to odebrać wręcz jako „czepianie się”. Ale można też zobaczyć to z innej strony, bo to jest przecież forma troski o projekt i zespół.

Albo ktoś inny – bardzo dynamiczny, kto dorzuca pomysły, reaguje szybko, wchodzi w różne tematy. Czasem chaotycznie, ale z dużą energią. To też może być troska – tyle tylko, że wyrażona inaczej.

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

Zapamiętaj to, co widać.

Troska może wyglądać różnie

U części osób troska to właśnie działanie. U innych – energia. A jeszcze u innych – wyczuwanie napięcia w zespole. Jeśli widzisz tylko jeden styl, tracisz połowę sygnałów.

Dlatego jedno zdanie na jutro: „Widzę, ile uwagi wkładasz w detale – to naprawdę robi różnicę.”

I dla ciebie pytanie na koniec: Czy potrafisz rozpoznać troskę u osób, które są zupełnie inne niż Ty?

ATOM 5: Co blokuje troskę – przekonanie, że lider ma być „twardy”

Jednym z największych blokerów obwodu TROSKI są przekonania o przywództwie. Być może znasz to: ktoś w zespole popełnia błąd. Standard. Zamiast rozmowy – szybka korekta, presja, przyspieszenie. Albo widzisz, że ktoś jest przeciążony, ale myślisz: że przecież „każdy ma swoje zadania”. Na krótką metę – idziesz więc dalej. Ale na dłuższą – rośnie napięcie, spada jakość, ludzie się wycofują.

Na planszy widzimy to, co jest tu ważne:

Brak troski = więcej problemów później

Jest też druga sytuacja: masz na przykład prezentację, wystąpienie, ważne spotkanie. Pojawia się napięcie, myśl: „jak wypadnę?”, „co inni o mnie pomyślą?”. To nie jest tylko stres zadaniowy. To brak poczucia, że jest przestrzeń na błąd. obwód TROSKI – kiedy jest aktywny – obniża ten lęk.

Więc uwaga, zapamiętaj to, co widzisz, że:

Troska obniża lęk przed oceną

Jedno zdanie, które możesz zastosować już jutro w swoim zespole: „Zróbmy to w Twoim tempie – masz przestrzeń, żeby próbować.”

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

Pytanie na koniec: Jakie masz ty przekonanie o byciu „twardym”, które odcina Cię od reagowania troską?

ATOM 6: Troska vs ratowanie – cienka granica, która robi ogromną różnicę

To jeden z najważniejszych momentów w tym obwodzie.

Być może znasz taką sytuację, gdy ktoś w Twoim zespole ma trudność z zadaniem. Zamiast zapytać, przejmujesz część pracy, poprawiasz, „żeby było szybciej”. Na pierwszy rzut oka – wydaje nam się, że to pomoc. Ale w praktyce – odbierasz tej osobie sprawczość.

Albo inna sytuacja: w zespole jest napięcie, każdy chce czegoś innego. Ty zaczynasz wszystko spinać, kontrolować, pilnować każdego detalu. To już nie jest troska. To jest próba utrzymania wszystkiego w ryzach, ale kosztem siebie.

Zapamiętaj to, co widzisz, że:

Troska wspiera. Ratowanie wyręcza.

Różnica jest prosta. W trosce mamy spokój i obecność, w ratowaniu jest napięcie i pośpiech.

I jeszcze jedna ważna rzecz: troska bez granic bardzo szybko zamienia się w przeciążenie.

To, co pokazujemy na planszy.

Troska potrzebuje granic

To jedno z ważniejszych haseł tego modułu. Jedno zdanie, które możesz zastosować do pracownika: „Jestem tu, żeby Cię wesprzeć – ale to nadal jest Twoja odpowiedzialność.”

Pytanie na koniec: W której sytuacji ostatnio pomogłaś/eś za bardzo – zamiast wesprzeć?

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

ATOM 7: Podsumowanie – troska to wybór, który buduje kulturę zespołu

Na koniec najważniejsze: troska to nie cecha charakteru. To decyzja w działaniu.

Pomyśl sobie o tym.

Znasz to: masz moment wyboru. Iść dalej w zadanie, zamknąć temat, dowieźć. Albo zatrzymać się na chwilę przy człowieku. To są sekundy. Ale to właśnie one budują kulturę zespołu.

Zapamiętaj to, co widzisz.

Troska = wybór w działaniu

Bo wcale nie chodzi o wielkie gesty. Chodzi o powtarzalne sygnały: widzę, słyszę, reaguję.

I jeszcze jedno: możesz być blisko ludzi i jednocześnie nie brać za nich odpowiedzialności.

Zobacz na planszy:

Połączenie bez utraty siebie

Jedno zdanie na jutro: „To dla mnie ważne, żebyś w tym nie był sam.”

I pytanie, które możesz sobie zadać: “W jakiej jednej sytuacji w tym tygodniu wybierzesz troskę zamiast pośpiechu?”

METRYCZKA

Materiał video: Obwód TROSKI. Dbanie o siebie i zespół

Autorki: Maja Wyborska, Joanna Kucharska

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

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