



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



TRANSFER
HUB

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

Rozkoduj Emocje; MODUŁ NR 6; PRAKTYKA WDZIĘCZNOŚCI

Element projektu „Rozkoduj emocje - klucz lidera do (neuro)różnorodności.”
(www.rozkodujemocje.pl). Projekt autorstwa Joanny Kucharskiej i Mai Wyborskiej.



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

Po co ta praktyka?

Praktyka wdzięczności wzmacnia obwód troski – wobec siebie i innych.

Pomaga liderowi:

- zauważać zasoby zamiast braków,
- regulować napięcie emocjonalne,
- budować bezpieczeństwo psychologiczne w zespole,
- wzmacniać relacje bez „naprawiania” i oceniania.

To narzędzie nie służy motywowaniu ani poprawianiu wyników.

Służy **zatrzymaniu się i zobaczeniu wartości**, która już jest.

CZĘŚĆ I – WDZIĘCZNOŚĆ WOBEC SIEBIE

(praktyka indywidualna lidera)

Zatrzymaj się na chwilę.

Weź 2–3 spokojne oddechy.

Odpowiedz pisemnie lub w myślach na pytania:

Za co dziś jestem wdzięczny/a sobie jako lider/ka?

- Za jaką decyzję, reakcję lub postawę?
- Co zrobiłem/zrobiłam „wystarczająco dobrze”, nawet jeśli nie idealnie?
- Jaką trudną sytuację uniosłem/uniosłam z uważnością?

Zdanie podsumowujące:

Dziś doceniam siebie za

Czas trwania: 2–5 minut

Częstotliwość: codziennie lub po trudnym dniu

CZĘŚĆ II – WDZIĘCZNOŚĆ WOBEC INNYCH

(praktyka indywidualna lub przygotowanie do pracy zespołowej)

Odpowiedz na pytania:

Za kogo w zespole jestem dziś wdzięczny/a?

- Jakie zachowanie, postawa lub intencja tej osoby była dla mnie ważna?



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

- Co ta osoba wnosi do zespołu, nawet jeśli bywa trudna?

Nazwij konkretnie (bez ocen i „ale”):

Jestem wdzięczny/a [imię] za ...
bo miało to dla mnie znaczenie w

Uwaga:

Wdzięczność nie musi być „wielka”.

Ma być **prawdziwa i konkretna**.

CZĘŚĆ III – WDZIĘCZNOŚĆ W ZESPOLE

KUDOSY (praktyka zespołowa)

Cel: wzmacnianie relacji i obwodu troski w zespole.

Zasady kudosów:

- dobrowolność (nie każdy musi mówić),
- konkret zamiast ogólników,
- brak ironii, żartów i ocen,
- brak odpowiedzi typu „nie ma za co”.

Jak to zrobić?

Raz w tygodniu lub na zakończenie spotkania:

1. Jedna osoba dzieli się jednym kudosem:

„Chcę podziękować [imię] za ...”

2. Osoba przyjmująca kudosy mówi tylko:

„Dziękuję.”

Czas: 5–10 minut

Forma: runda lub spontaniczne zgłoszenia

CZĘŚĆ IV – REFLEKSJA LIDERA (opcjonalna)

Po praktyce odpowiedz sobie:

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

- Co zauważyłem/am w swoim ciebie i emocjach?
- Co zmieniło się w moim nastawieniu do siebie lub zespołu?
- Jak ta praktyka wpływa na mój styl przywództwa?

Jedno zdanie na koniec:

Dziś widzę więcej ...

JAK PRAKTYKOWAĆ WDZIĘCZNOŚĆ, ŻEBY MIAŁA ZNACZENIE

Wdzięczność działa najmocniej wtedy, gdy druga osoba dokładnie wie, co zostało zauważone i dlaczego było to ważne.

1. NAZYWAJ ZACHOWANIE, NIE CECHE

Zamiast: „Jesteś niezastąpiona/y”, powiedz: „Dziękuję, że przed spotkaniem sprawdziłaś/eś dane i zauważyłaś/eś błąd.”

2. DODAJ WPŁYW

Powiedz, co to zachowanie zmieniło dla Ciebie, zespołu, klienta albo zadania. Na przykład: „Dzięki temu mogliśmy podjąć decyzję bez zgadywania.”

3. UŻYJ PROSTEGO SCHEMATU

„Zauważyłam/em, że [konkretne zachowanie]. Miało to znaczenie, ponieważ [wpływ].
Dziękuję.”

4. NIE CZEKAJ NA WIELKIE OSIĄGNIĘCIA

Doceniaj również mikro zachowania: uważne słuchanie, zadanie trudnego pytania, poproszenie o pomoc, przyznanie się do błędu, zadbanie o szczegół albo wsparcie innej osoby.

5. DOPASUJ FORMĘ DO OSOBY

Nie każdy chce być doceniany publicznie. Jeśli nie wiesz, zapytaj: „Wolisz, żebym mówił/a Ci takie rzeczy przy zespole czy indywidualnie?” Troska polega także na zauważaniu różnych potrzeb i sposobów reagowania.

6. NIE UŻYWAJ WDZIĘCZNOŚCI DO PRZYKRYWANIA PROBLEMU

Podziękowanie nie zastępuje informacji zwrotnej, rozmowy o przeciążeniu ani postawienia granicy. Unikaj konstrukcji: „Dziękuję Ci za..., ale...”. Jeśli potrzebne są dwie rozmowy, przeprowadź je osobno.

7. PRZYJMUJ WDZIĘCZNOŚĆ BEZ UMNIEJSZANIA



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



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

Gdy ktoś docenia Ciebie, nie odpowiadaj: „To nic takiego” albo „Każdy by to zrobił”.
Zatrzymaj się, weź oddech i powiedz po prostu: „Dziękuję.”

ZRÓB TO W CIĄGU 24 GODZIN

Wybierz jedną osobę i przekaż jej dziś konkretne podziękowanie według schematu:
zachowanie + wpływ + „dziękuję”. Nie czekaj na podsumowanie miesiąca ani
specjalną okazję.

Podsumowanie – ważne na koniec:

Wdzięczność:

- nie zaprzecza trudnościom,
- nie unieważnia frustracji,
- **poszerza perspektywę**, gdy system nerwowy jest w napięciu.

To mała praktyka o dużym wpływie. Tania. Dostępna. Codzienna.