



Practică inteligent dezvoltarea ta – PRIDE-U POCU/626/6/13/133138

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Programul Operațional Capitalul Uman 2014-2020

Axa prioritară 6 – Educație și competențe

Obiectivul specific 6.13 Creșterea numărului absolvenților de învățământ terțiar universitar și non universitar care își găsesc un loc de muncă urmare a accesului la activități de învățare la un potențial loc de muncă / cercetare/ inovare, cu accent pe sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și domeniile de specializare inteligentă conform SNCI

Beneficiar: ACADEMIA DE STUDII ECONOMICE DIN BUCUREȘTI

Avizat,
Manager proiect,
Conf. univ. dr. Cristian MARINAȘ

ATELIERE DE INVATARE PRACTICA

Varianta Draft1 -Iulie 2022

Elaborat de:
Ciprian VUZA

Coordonator programe de invatare

Iulie 2022,



EFICACITATEA PERSONALA

2 ZILE DE ATELIERE INTERACTIVE DE LUCRU PENTRU
INVATARE PRACTICA

Objective

Acest ATELIER ii va ajuta pe participantii sa:

- Defineasca profilul viitorului lider ;
- Determine cat de mult traiesc astazi propriile valori precum si conexiunea lor cu alte valori de leadership
- Expliciteze conceptul de compas de leadership;
- Identifice actiuni concrete care sa contribuie la cresterea flexibilitatii si adaptabilitatii la schimbare;
- Evalueze comportamentul propriu sub stres si cum sa realizeze un bun management al stresului.

Cum sunt eu in fata unei schimbari...



comunicarea...

atunci cand intampin
rezistenta...

cultura...

leadership-ul...

implicarea...

împuternicirea
oamenilor...

flexibilitatea...

înlaturarea
obstacolelor...

resursele...

castigurile
imEDIATE...

viziunea...

fortele care
conduc
schimbarea...

urgenta...

consolidarea
schimbarii...

fortele care
se opun
schimbarii...

De ce oamenii parasesc companiile?

1

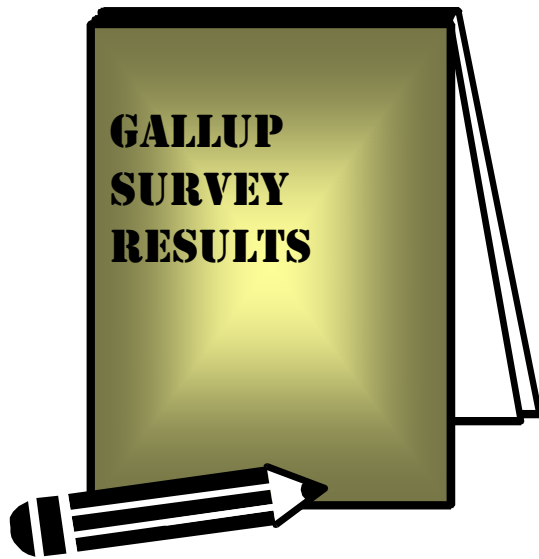
Nu stiu asteptarile pe care organizatia le are cu privire la munca & rolul lor.

2

Utilizarea inadecvata a talentului lor.

3

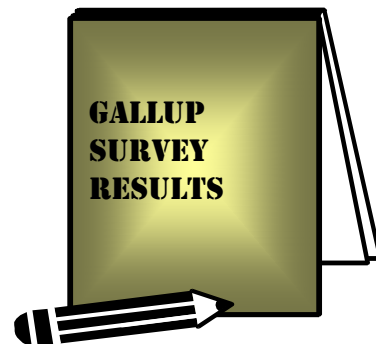
Au senzatia ca sefilor lor nu le pasa de subalternii pe care-i conduc.



*from: "First, break all the rules"

12 elemente critice care conteaza cel mai mult

- asteptarile privind munca;
- oportunitatile de a livra performanta;
- lauda & recunoasterea;
- seful direct;
- dezvoltarea individului;
- opiniile care conteaza;
- valorizarea muncii depuse;
- feedback-ul;
- oportunitati de invatare si de crestere profesionala;
- angajament pentru calitate;
- atmosfera de la munca;
- echipamentul.



*from: "First, break all the rules"

Oamenii au nevoie de manageri remarcabili...

- ... care construiesc mediul de lucru potrivit, astfel incat organizatiile sa-si realizeze cu succes obiectivele de afaceri;
- ... care comunica in mod clar viziunea lor si ii inspira pe oameni sa-i urmeze;
- ... care construiesc un climat de incredere, furnizeaza feedback util si-si sustin angajatii sa se dezvolte si sa realizeze performante inalte.

EFICACITATEA PERSONALA



Ce inseamna acest
concept?

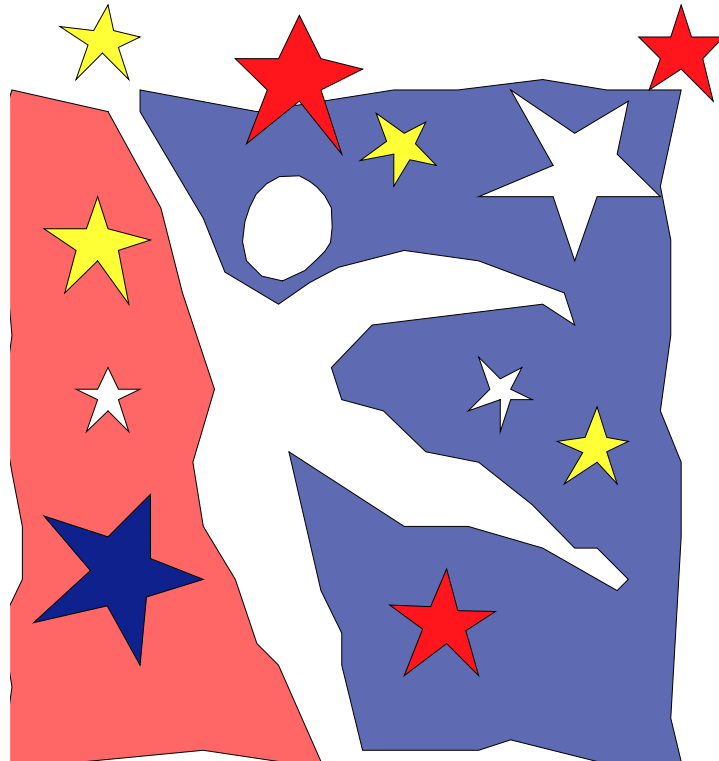
EFICACITATEA PERSONALA

Utilizarea optima a talentelor tale pentru a-ti realiza ambitiile, punandu-ti in practica valorile si urmarind dezvoltarea rolului tau, in tot ceea ce faci.



Viitorul lider

- Ce fel de talente, abilitati, mentalitate, valori si viziune trebuie sa aiba?
- Ce anume il conduce in drumul sau catre succes?



Viziunea personala de leadership

Imagineaza-te pe tine insuti / insati peste 10 ani...

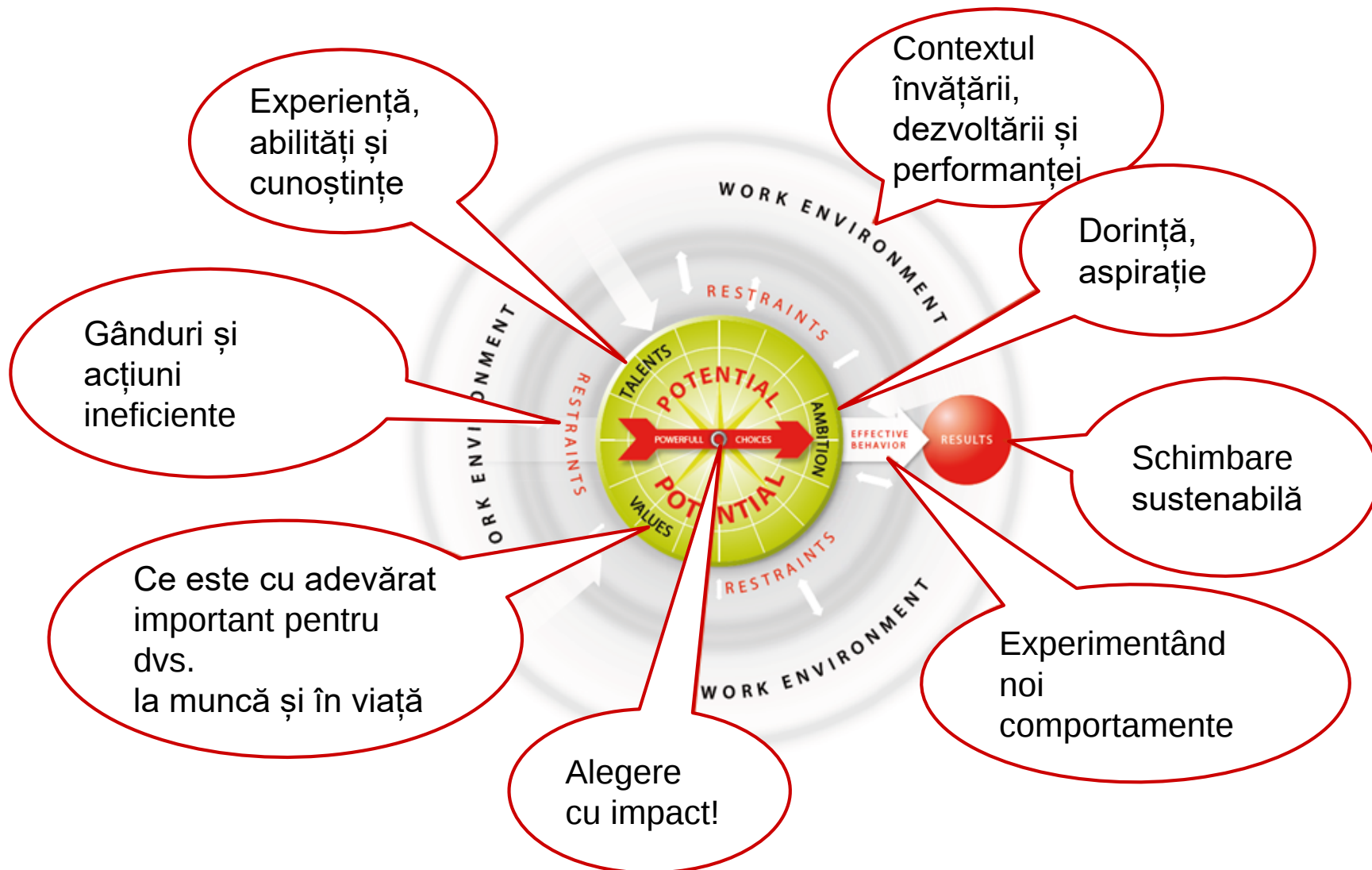
Pleci din companie si ti-a fost organizata o petrecere de ramas bun.

Colegi, membri ai familiei tale, prieteni apropiati participa cu drag, vorbesc despre tine si chiar tin discursuri.

Impartasesc experiente, deapana amintiri si puncteaza lucruri care te definesc pe tine, asa cum esti...

Gandeste-te la asta si scrie ce ai vrea sa spuna lumea despre tine la petrecerea de ramas bun.

Compasul de leadership



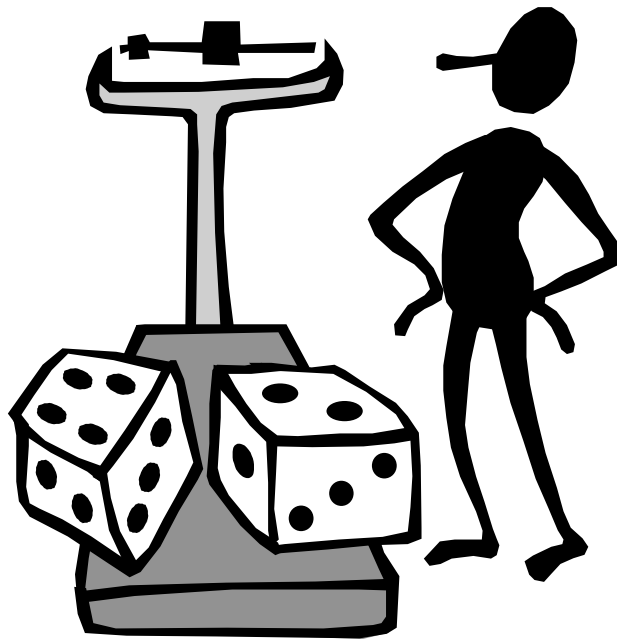
‘Sondând’ după valori

- ✓ Lucrați în perechi și stabiliți rolurile pentru runda 1: A = cel care povesteste și B = cel care ascultă;
- ✓ A îi povesteste lui B despre o experiență remarcabilă din viața sa;
- ✓ B îi da feedback cu privire la valorile pe care le-a auzit în poveste;
- ✓ Discutați despre cât de mult A își trăiește astăzi propriile valori, folosind o scară de la 1 la 10;
- ✓ Schimbați rolurile.

Conexiunea cu valorile ORGANIZATIEI

- Cat de importante sunt valorile Organizatiei in munca mea de-acum? (pe o scara de la 1 la 10)
- Cat de mult ma concentrez astazi (1-10) pe aceste valori?
- La ce nivel (1-10) sunt abilitatile mele de a pune in practica valorile Organizatiei ?
- Cum demonstrez valorile mele personale in munca mea in cadrul Organizatiei?

Ce nu am vrut sa schimb niciodata!



Schimbarea: usoara sau grea?



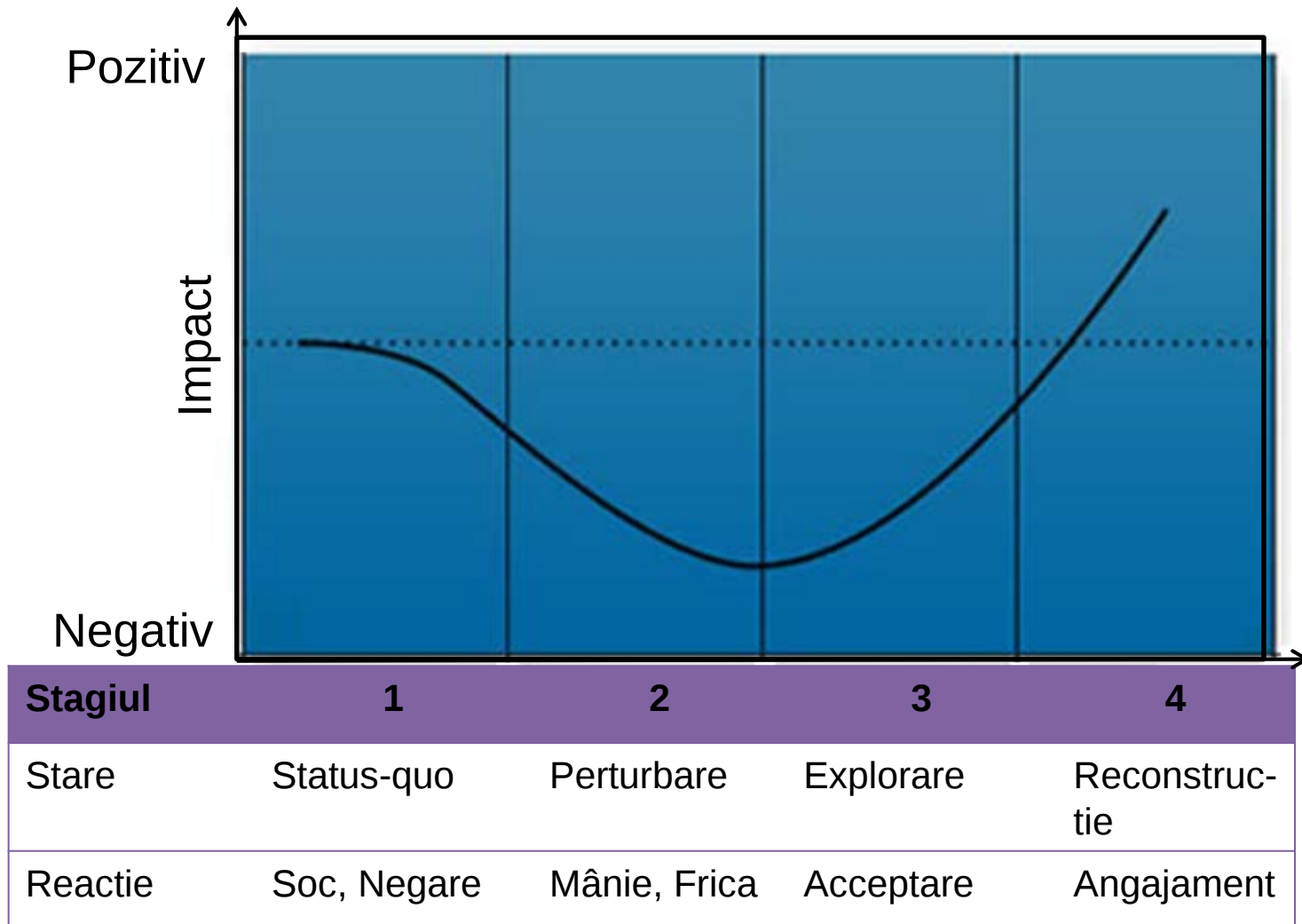
Who Moved My Cheese?



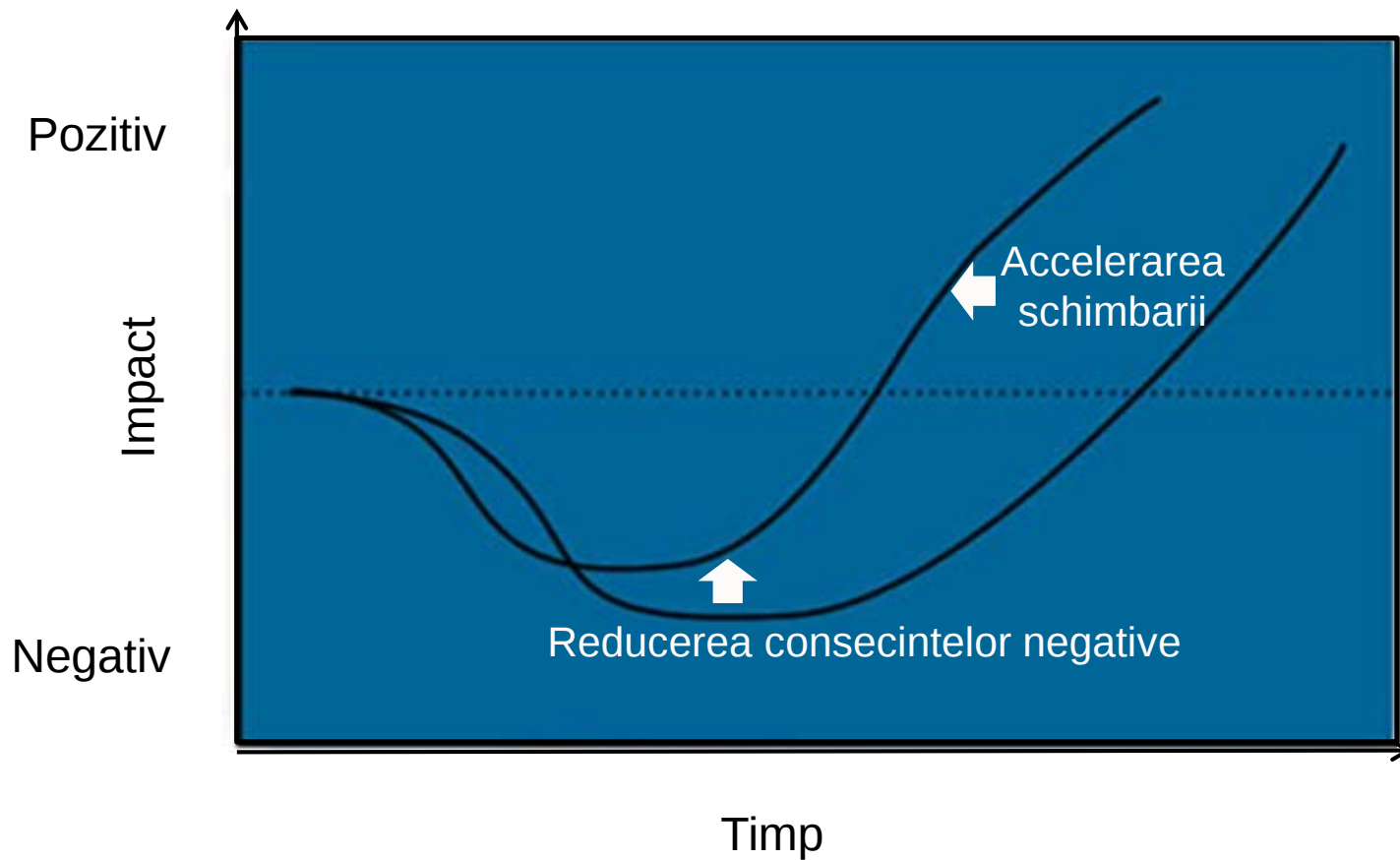


Cum sunt eu
in fata
unei schimbari...

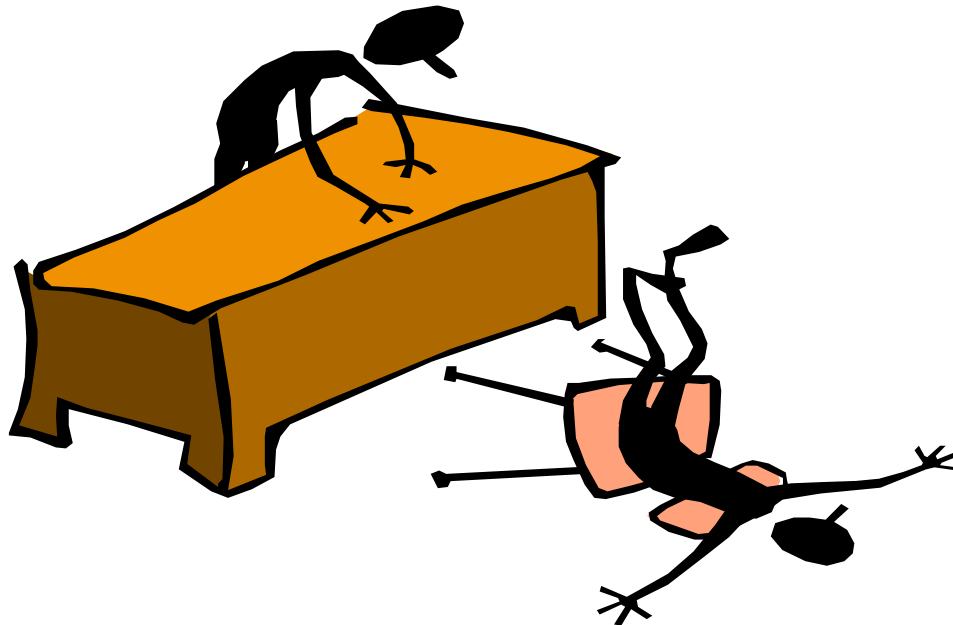
Modelul Kübler Ross



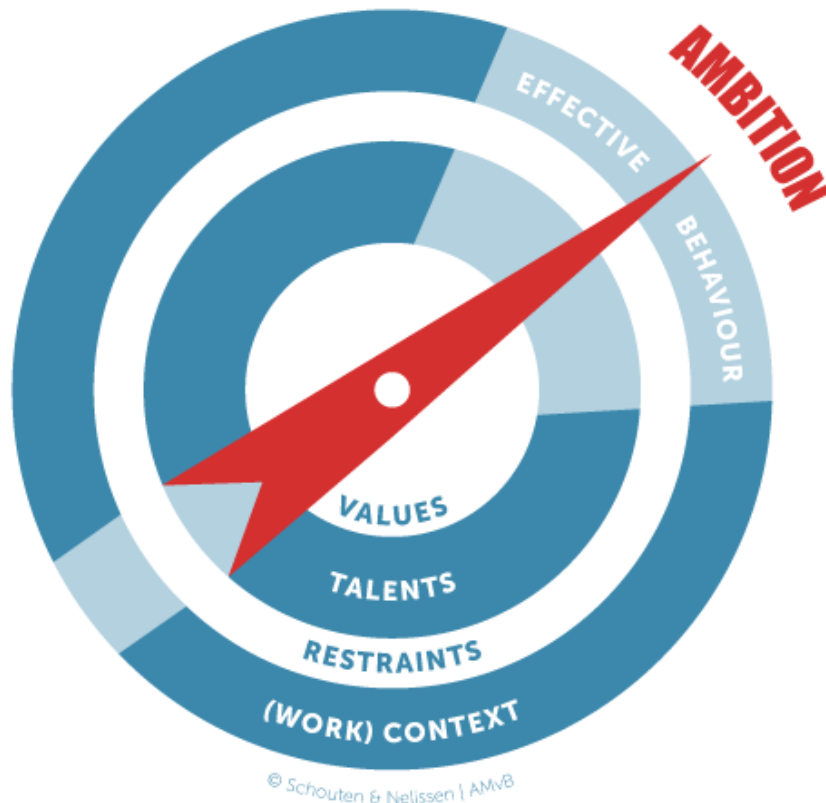
Modelul Kübler Ross



The Barnga game



Compasul de leadership - constelatia



— exercițiu în perechi

Ofman Core quadrant

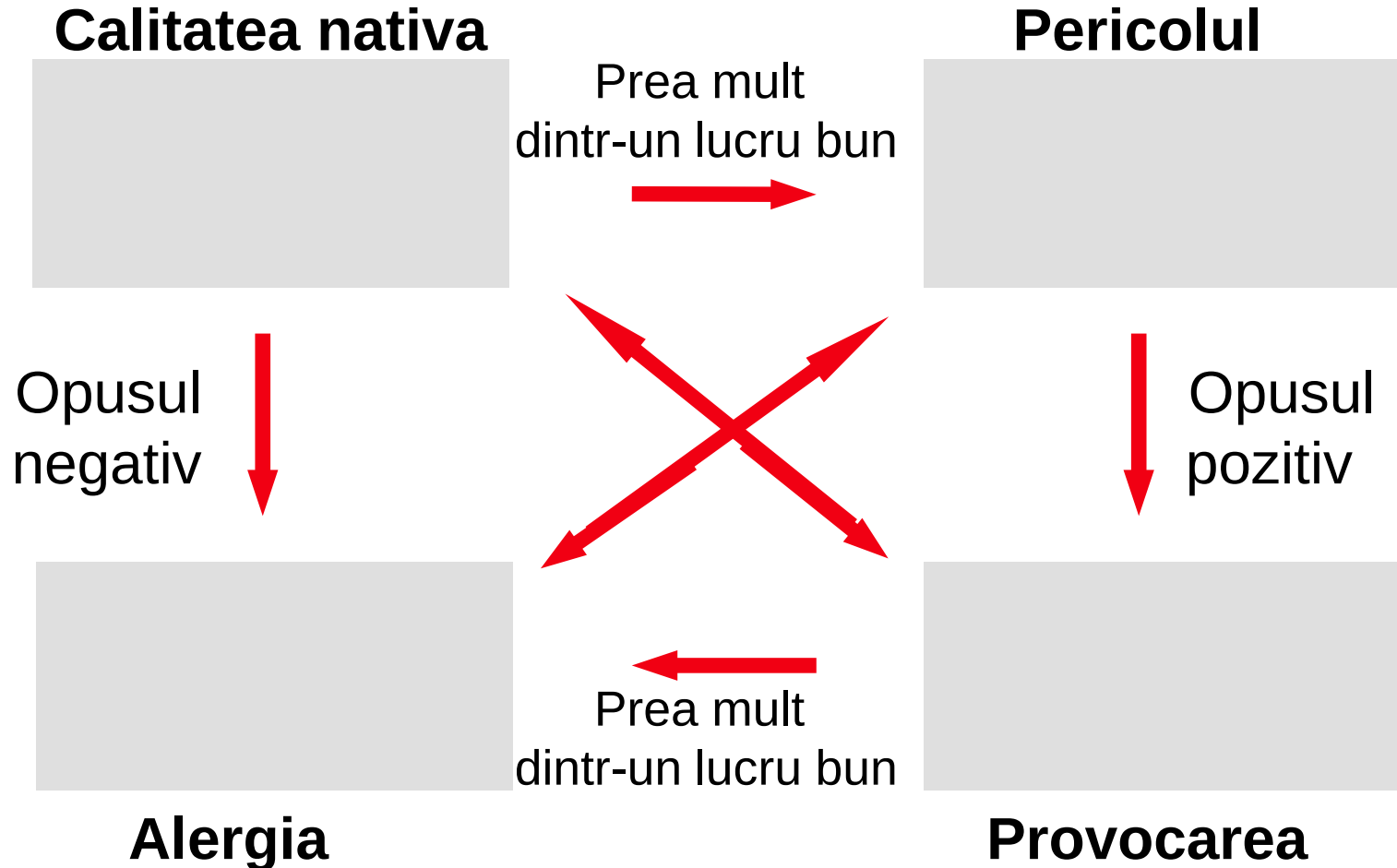


Indivizi diferiti



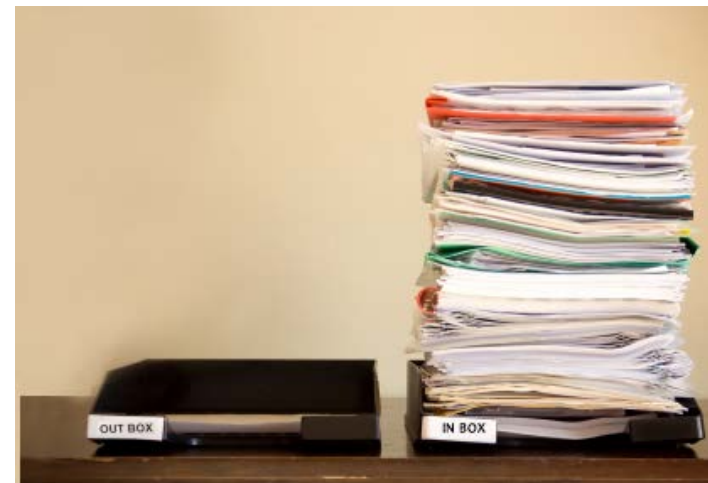
Calitati si nevoi diferite

Ofman Core quadrant

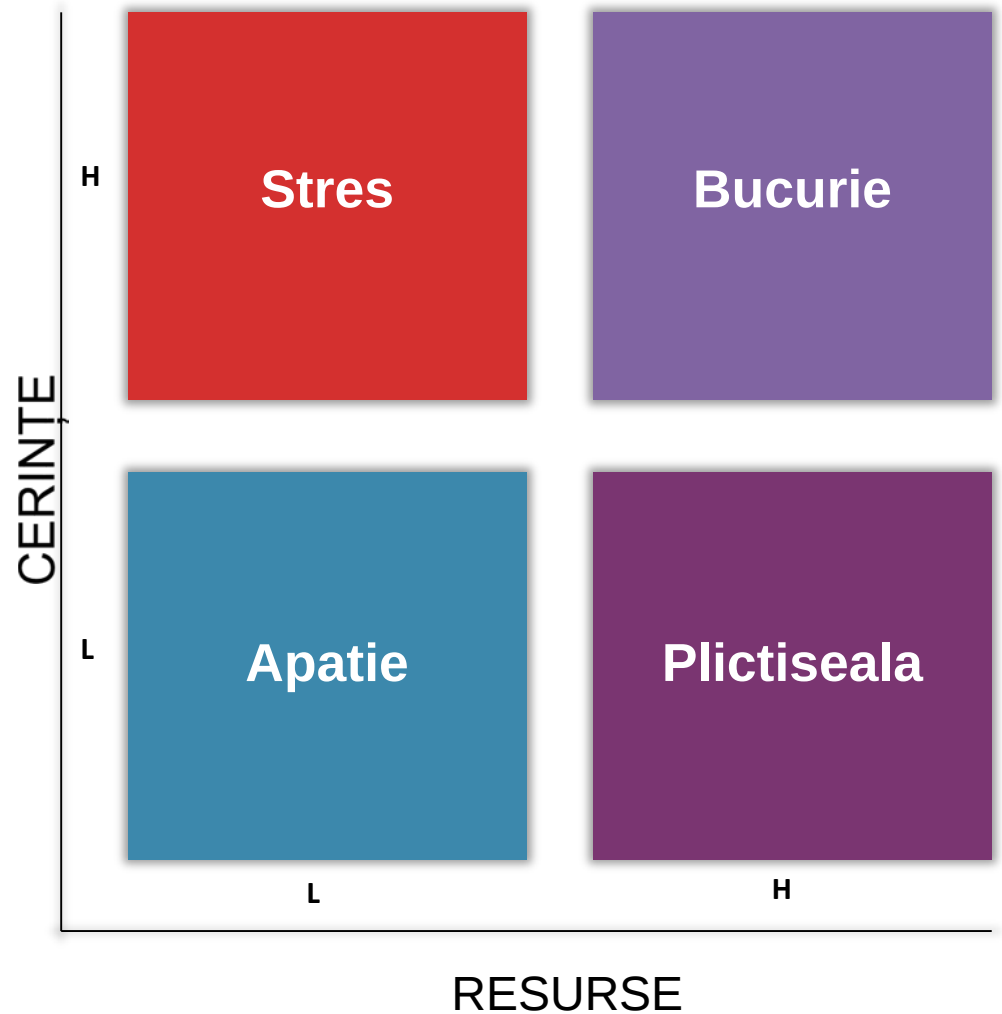


STRESUL — Ce este

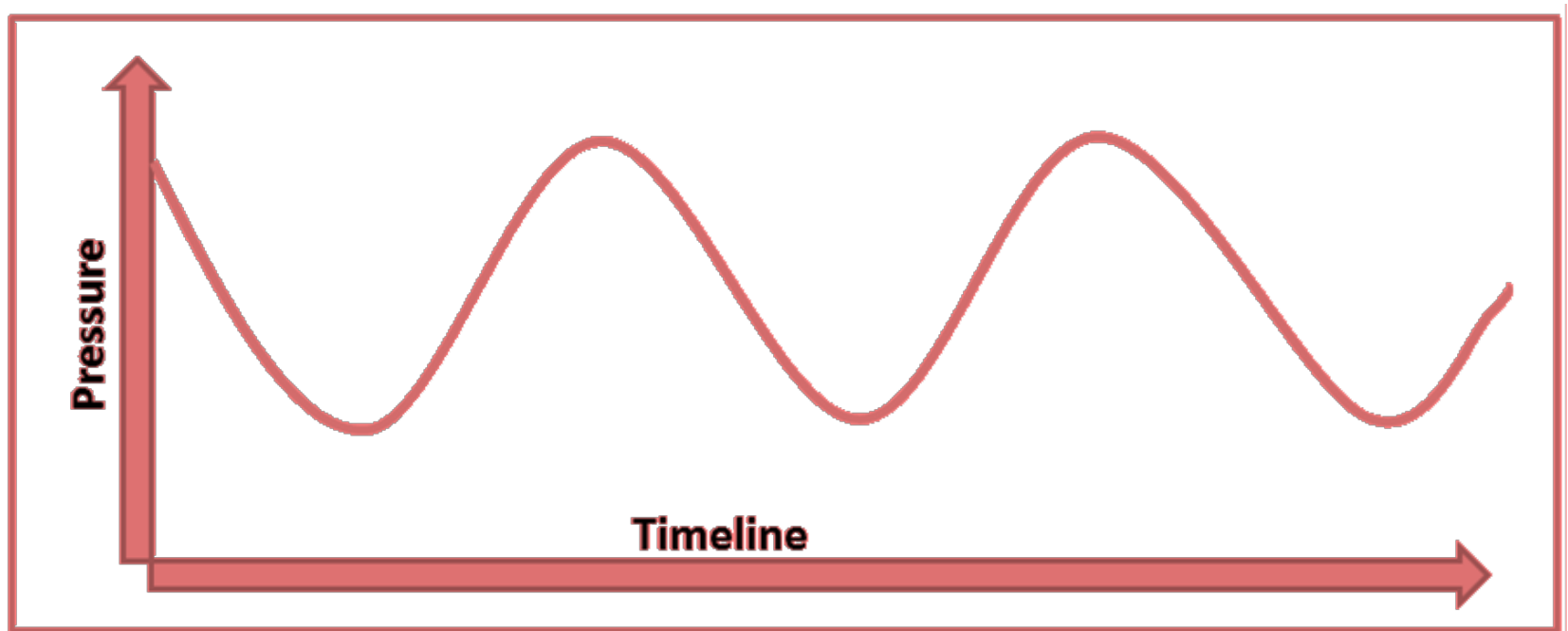
Stresul (OMS)—care provine din interiorul sau din afara mediului de lucru—este o stare însoțita de plangeri sau disfuncții fizice, psihologice sau sociale și care rezulta din faptul ca indivizii se simt incapabili sa puna capat unui decalaj dintre ceea ce pot face si ceea ce ar trebui sa faca sau asteptarile impuse acestora.



(ne)potrivirea
dintre
cerintele
jobului si
resurse



Dezvoltarea pozitiva a stresului (sanatos)

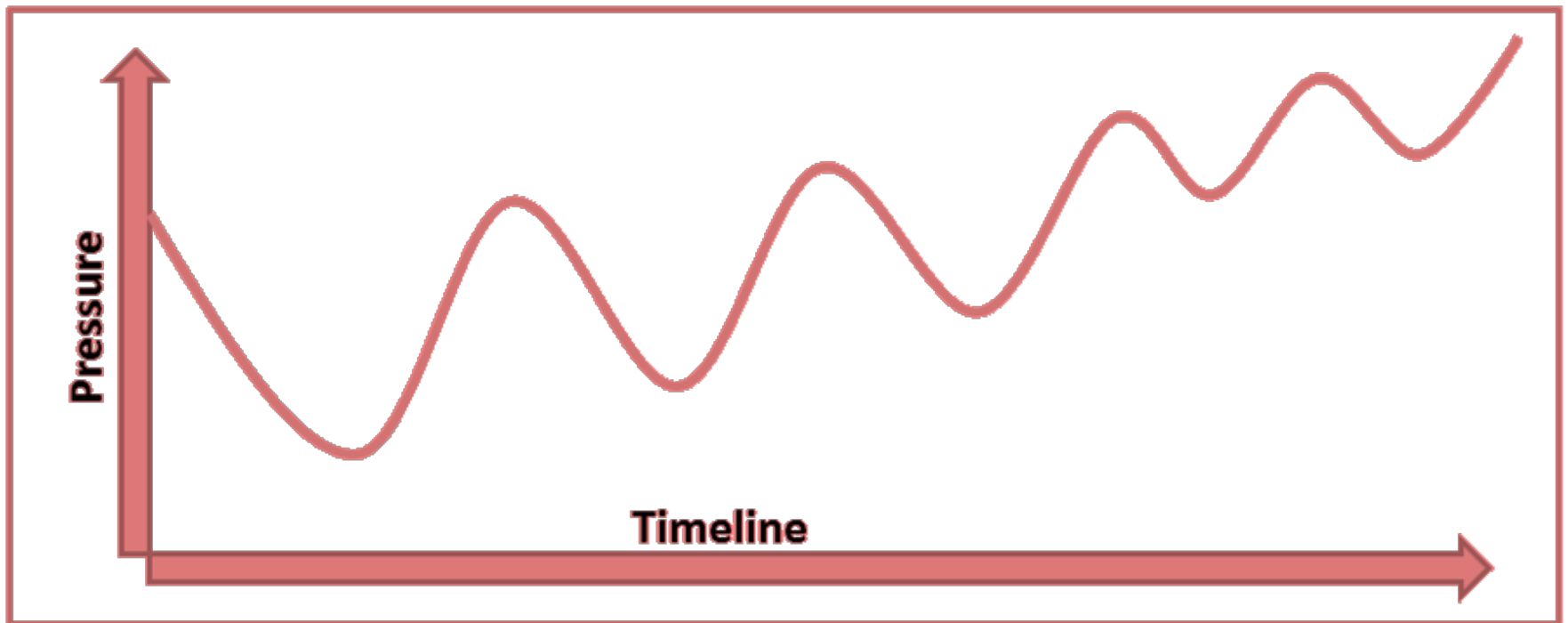


STRESUL în natura:

actiune vs. odihna



Dezvoltarea negativă a stresului (nesanatos)



**Prea ocupat:
unul dintre
principalii
factori de stres**



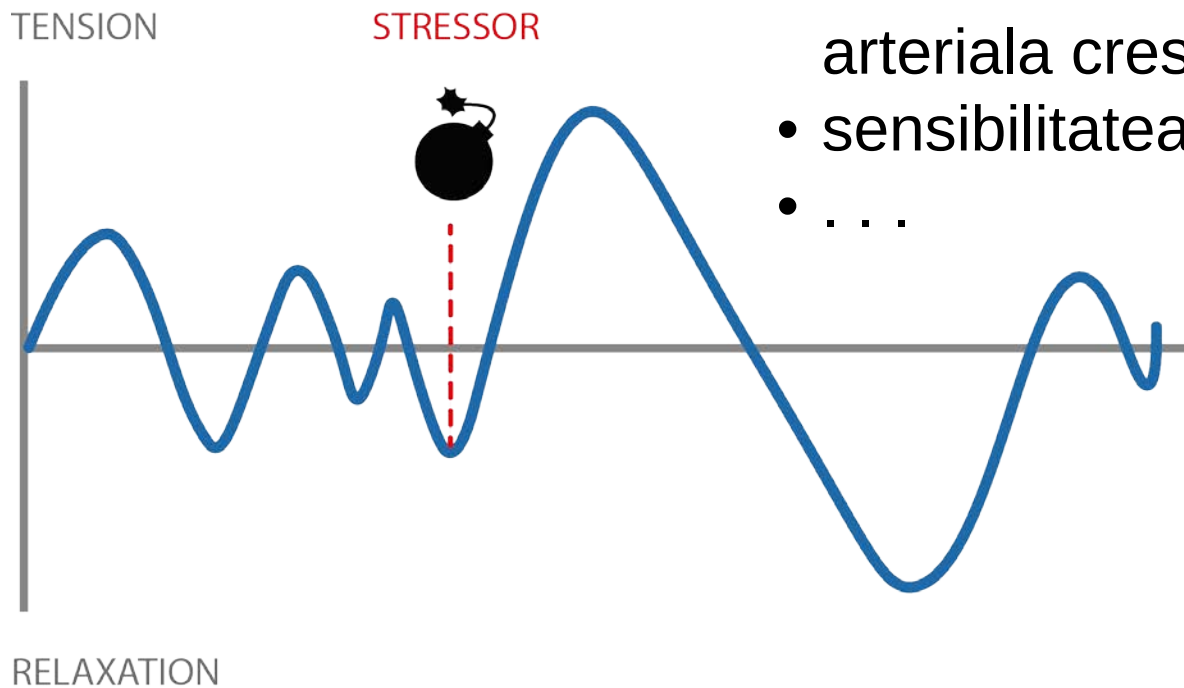
A fi ocupat creeaza dependenta:
eliberează dopamina în creier,
ceea ce conferă o senzație fericită pe termen scurt.

STIATI ASTA?

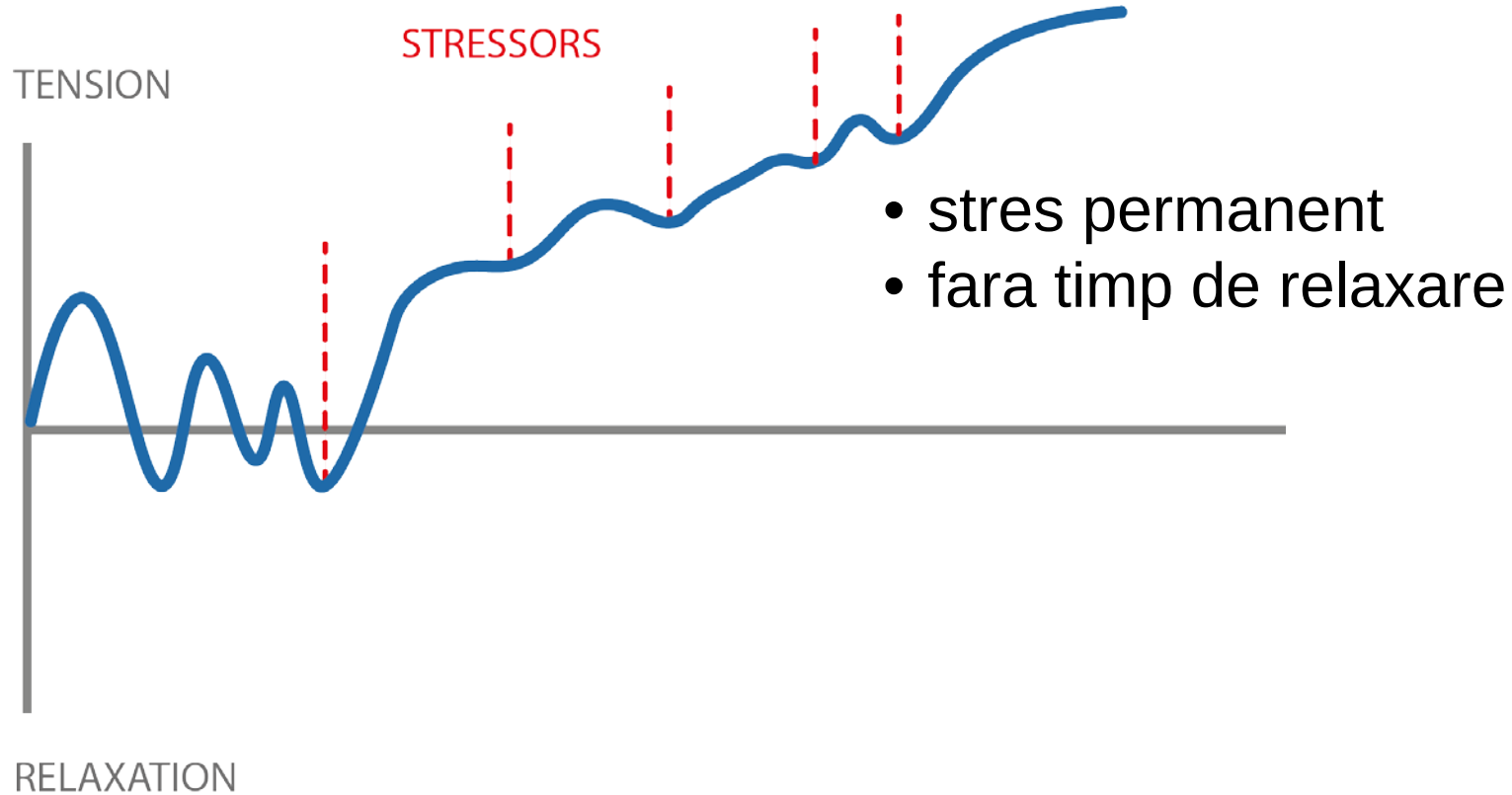
- o De la Renastere, cantitatea de cunostinte s-a dublat la fiecare o suta de ani, dar conform unei estimari recente a IBM, cantitatea de cunostințe se va dubla la fiecare unsprezece ore în cativa ani.
- o Cu numarul zilnic de stiri care ne vin, puteti completa 174 de ziare. Adica de 5 ori mai mult decât în 1986.
- o În timpul în care dvs. cititi o pagina dintr-o carte, sunt trimise 300 de milioane de e-mailuri.
- o În 1986, angajatul mediu a livrat pe zi un numar de cuvinte pentru a umple 2,5 pagini de ziar. Acum sunt 6 ziare întregi—de 200x mai multa producție.
- o Astazi oamenilor li se dau la fel de multe impulsuri într-o singura zi ca acum 200 de ani într-o viata umana întreaga.

Stresul acut pe termen scurt

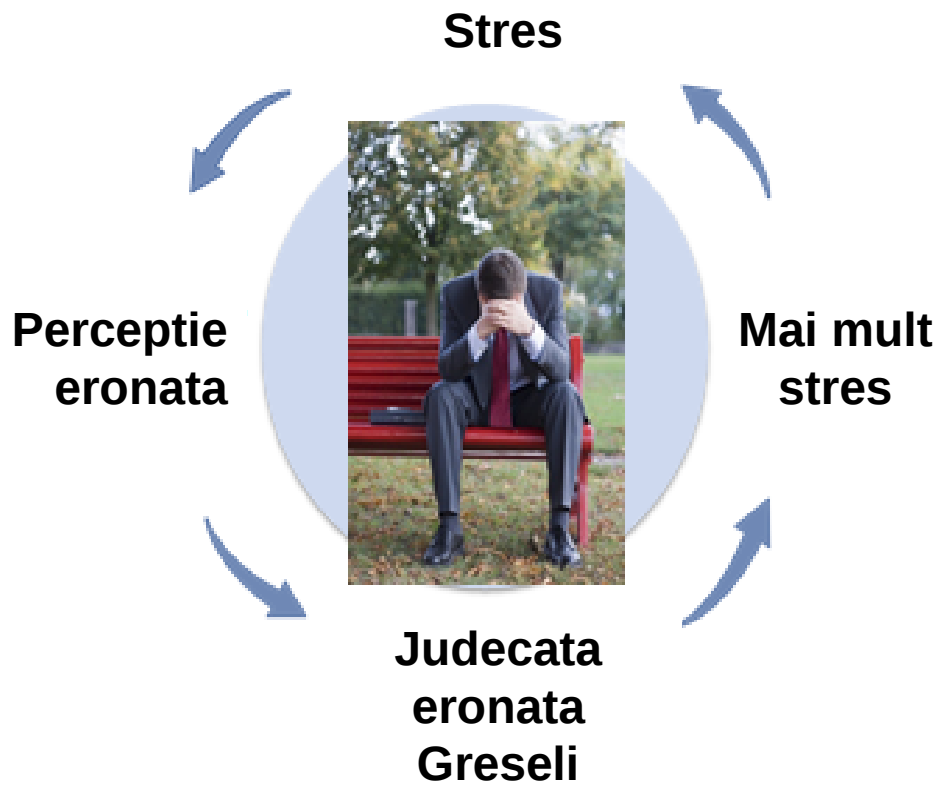
- sunt eliberati hormoni;
- respiratia accelereaza;
- ritmul cardiac si tensiunea arteriala cresc;
- sensibilitatea la durere scade;
- . . .



Scara stresului cronic



Stresul ne schimba fara sa stim



Cand suntem stresati, nu ne mai percepem obiectiv pe noi însine si nici mediul din jur:

- o Judecati gresite si pierderea controlului;
- o Capacitatea mentala slabita ⇒ black out;
- o Mai multe greseli;
- o susceptibilitatea la stres creste ⇒ **un cerc vicios.**

Absenteism / prezenteism

ABSENTEISM



Stresul este **asociat în mod semnificativ cu boli majore** precum depresia, bolile cardiovasculare și durerile de spate²



Conform cercetarilor academice, **50-60% dintre zilele de concediu medical sunt legate de stres**¹

PREZENTEISM



Costurile prezenteismului sunt de 2-3 ori mai mari decat cele ale absenteismului⁴



Performanța angajaților afectați de stres este semnificativ mai scăzută (25%)⁵

¹ Cox, T., Griffiths, A.J., Rial-Gonzalez, E. (2000), Research on Work-related Stress

² Theorell T (2015) A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms; Backé et al. (2012) The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular disease; Lundberg U (2015) Work conditions and back pain problems. Stress Health 31(1):1-4

³ Presenteeism is defined here purely in a medical sense, i.e. the practice of coming to work despite illness, injury, anxiety..

⁴ Max Planck Institute study 2011

⁵ Stanford University, Health Management

Ce este prezenteismul?

Prezenteismul înseamna prezenta la locul de munca în ciuda problemelor legate de sanatate sau a altor deficiente de performanta. Acest lucru nu trebuie confundat cu expresia „bolnav la locul de munca”, deoarece exista, de exemplu, boli cronice care nu restrictioneaza neaparat performanta.

Prezenteismul are **semnificatii diferite**.

Prezenta la locul de munca:

1. pentru o perioada mai lunga de timp, de fapt, necesara pentru a face treaba
2. în ciuda problemelor legate de sanatate sau altor deficiente de performanta care ar putea justifica un concediu sau o absenta
3. dar fiind suprasolicitat si incapabil sa performeze la maxim, deoarece cererile de la locul de munca (sau de acasa) depasesc resursele personale.



Ce sa facem cu
prezenteismul?

**Fiti un model
si un formator pentru cultura echipei!**

Comportamentul conducerii și stresul

ABSENTEISM

25%

Dacă lucrezi sub un **"sef rau"** ai sanse cu **25% mai mari sa faci un atac de cord în urmatorii 10 ani.**¹

!

Riscul unui atac de cord scade dramatic cand oamenii simt ca munca lor este vazuta si apreciata—sub forma **recunoasterii, aprecierii, remuneratiei, promovarii.**²

PREZENTEISM

+20%

Tensiunea arteriala creste (cu pana la 20%) daca exista o **lipsa de respect/corectitudine** si comportament insensibil.³

-2

Angajatii sunt în medie **cu 2 zile mai putin absenti** dacă seful îi **lauda, vorbește cu ei**, își recunoaste propriile greseli, si le ia în considerare ideile.⁴

1. 20,000 employees in Europe, Karolinska institute Sweden 2009

2. Heinz Nixdorf Recall Study (HNRS) 2003

3. Buckinghamshire Chilterns College United Kingdom 2004

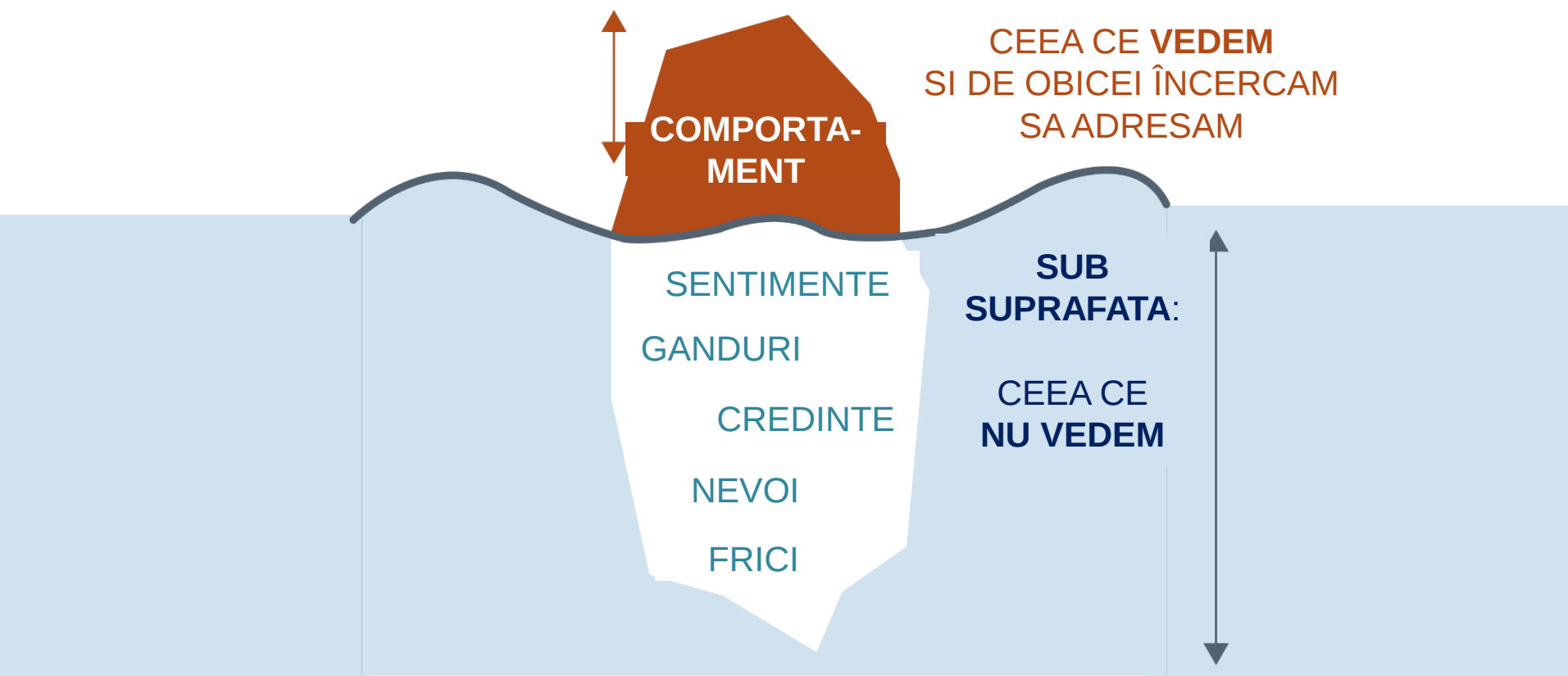
4. 2,500 German employees, Prof FischerETH Zurich 2005



Leadership-ul si stresul

Conducerea este unul dintre cei mai importanti factori care influenteaza nivelul de stres al angajatilor.

Modelul iceberg



Chestionar despre Energie

Bifați declarațiile care sunt adevărate pentru dvs.

Trup



- ☐ Nu dorm în mod regulat un minim de 7-8 ore pe noapte și, de multe ori, mă trezesc obosit/ă.
- ☐ Sar frecvent peste micul dejun sau mă mulțumesc cu ceva care nu este hrănitor.
- ☐ Nu mă antrenez suficient (adică antrenament cardiovascular cel puțin de trei ori pe săptămână).
- ☐ Nu iau pauze regulate în timpul zilei pentru a mă reînnoi și a reîncărca cu adevărat, sau mănânc de multe ori la birou, dacă mănânc vreun pic.

Emoții



- ☐ De multe ori mă simt iritabil/ă, nerăbdător/nerăbdătoare sau anxios/anxioasă la locul de muncă, mai ales atunci când munca este solicitantă.
- ☐ Nu am suficient timp cu familia și îi iubesc, iar când sunt cu ei, nu sunt întotdeauna cu adevărat cu ei.
- ☐ Am prea puțin timp pentru activitățile de care mă bucur cel mai profund.
- ☐ Nu mă opresc suficient de des pentru a-mi exprima aprecierea față de alții sau pentru a-mi savura realizările și binecuvântările.

Minte



- ☐ Am dificultăți de concentrare pe un singur lucru la un moment dat și sunt ușor distras/ă în timpul zilei, în special prin e-mail.
- ☐ Îmi petrec o mare parte din zi reacționând la crize și solicitări imediate, mai degrabă decât să mă concentrez pe activități cu valoare pe termen lung și cu beneficiu ridicat.
- ☐ Nu îmi iau suficient timp pentru reflecție, strategie și gândire creativă.
- ☐ Lucrez seara sau la sfârșit de săptămână și aproape niciodată nu-mi iau o vacanță fără e-mail.

Spirit



- ☐ Nu petrec suficient timp la muncă făcând ceea ce fac cel mai bine și mă bucur cel mai mult.
- ☐ Există decalaje semnificative între ceea ce spun că este cel mai important pentru mine în viața mea și modul în care îmi aloc efectiv timpul și energia.
- ☐ Deciziile mele la locul de muncă sunt mai des influențate de cerințe externe decât de un sentiment puternic și clar al propriului meu scop.
- ☐ Nu investesc suficient timp și energie în a face o diferență pozitivă pentru ceilalți sau pentru lume.

Rezilienta

Este capacitatea noastra de a face fata cu succes unor situatii caracterizate de stres intens, precum si de a ne reveni, a ne adapta, a reusi sa traim armonios si a ne continua dezvoltarea, in ciuda acestor circumstante adverse.



Modalitati demonstrate de crestere a rezilientei

1. Realizarea conexiunilor si construirea retelei de socializare;
2. Evitarea tendintei de a vedea crizele ca pe un obstacol insurmontabil;
3. Acceptarea schimbarii ca fiind naturala si inevitabila;
4. Demersuri concrete in directia realizarii obiectivelor;
5. Actiuni decisive care ajuta la depasirea provocarilor;
6. Cautarea oportunitatilor de descoperire de sine;
7. Dezvoltarea unei viziuni pozitive privind propria persoana - recunostinta;
8. Punerea lucrurilor in perspectiva si in context;
9. Viziunea plina de speranta asupra vietii;
10. Sa ai grija de tine insuti.

(American Psychological Association, “10 Ways”).

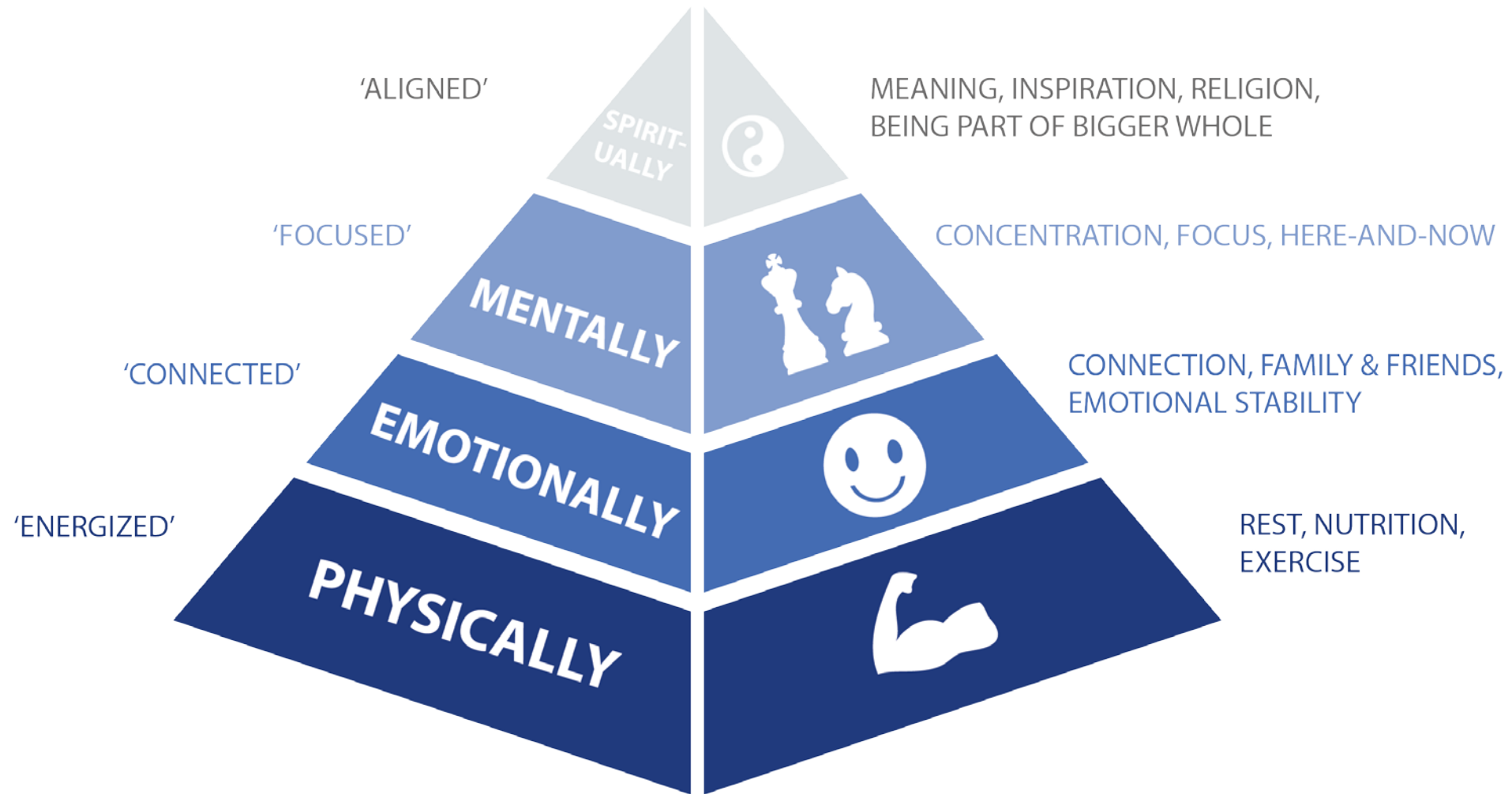
Exercise: enhance your resilience

Practicarea **atitudinii de recunostinta** este una dintre cele mai bune metode, validate de-a lungul timpului, care ajuta la cresterea rezilientei.

(Clinical Psychology Review, Wood, et. al, 2010)

Scrieti cel putin 5 lucruri pentru care sunteti recunoscatori, in acest moment al vietii voastre.

Managementul energiei



Nivelul 1: energizat fizic

??????



Nivelul 2: conectat **emotional**



??????

Nivelul 3: concentrat **mental**



???????

Nivelul 4: aliniat **spiritual**



??????

Pasi catre rezilienta interioara: scopul

?????/



Nivelurile energiei

?????

Cum sa faci din stres prietenul tau

?????

Mindfulness . . .

?????



Ce este mindfulness?

?????



Mindful Awareness

???



Efectele pozitive ale mindfulness

???

Efectele pozitive ale mindfulness

???

5 simturi





“Suntem ceea ce facem in mod repetat.
Excelența deci, nu este un act ci un
obicei.”

Aristotel
(384 - 322 î.e.n.) matematician si
filozof grec.