

Świadome Liderskie Życie

Przewodnik dla osób dążących
do równowagi i autentyczności



Autorzy tekstów:

Monika Gołucka

Piotr Koziol (koordynator projektu)

Barbara Markowska (koordynatorka projektu)

Anna Wiśniewska-Łątka

Autorzy zdjęć:

Krystyna Adamenko

Monika Gołucka

Beata Jakubiak

Piotr Koziol

Barbara Markowska

Dagmara Rucińska

Mateusz Stróżyk

Anna Wiśniewska-Łątka

freepik.com

Skład publikacji:

Kinga Rabińska

Projekt zrealizowany w ramach Funduszu

Inicjatyw Absolwenckich Programu

Liderskiego PAFW.

2024



Spis treści

1. **Wstęp** (s. 4)
2. **Kąpiel leśna - *Shinrin-yoku*** / Monika Gołucka (s. 6)
3. **Spotkania Liderskich Kręgów - przestrzeń do nauki i wzrostu** / Piotr Koziol (s. 9)
4. **Technika uwalniania emocji według Davida R. Hawkinsa** / Piotr Koziol (s. 13)
5. **Praktyka wdzięczności - narzędzie budowania dobrostanu liderskiego** / Piotr Koziol (s. 17)
6. **Stoły transformacyjne, czyli stoły wartości** / Barbara Markowska (s. 19)
7. **Mapa marzeń** / Barbara Markowska (s. 21)
8. ***Kaizen* w NGO** / Anna Wiśniewska-Łątka (s. 24)
9. **O autorach** (s. 32)

Wstęp **Piotr Koziol**

Rok temu na Facebooku powstała grupa pod nazwą **Świadome Liderkie Życie** – przestrzeń dla liderów, gdzie rozwój, równowaga i refleksja nad sobą są w centrum uwagi. To miejsce do wymiany doświadczeń, rozwijania samoświadomości i przyglądania się sobie – własnym wartościom, przekonaniom, skryptom rodzinnym, talentom, ceniom i duchowości. Grupa powstała, by umożliwić liderom/liderkom zatrzymanie się w codziennym biegu, odetchnięcie, znalezienie chwili na medytację i głębsze spojrzenie w siebie w celu odkrycia prawdziwych motywacji i przyczyn najgłębiej ukrytych przekonań. Tu liderzy i liderki mogą działać w zgodzie z sobą, akceptować swoją wyjątkowość i rozwijać samoświadomość. Z tej wymiany zrodził się pomysł na wspólne przedsięwzięcie, którego celem było przeniesienie pracy z przestrzeni wirtualnej do rzeczywistości. W ramach Funduszu Inicjatyw Absolwenckich (FIA) Programu Liderkiego Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności zdobyliśmy grant na działanie, którego efektem jest między innymi e-book, który teraz czytasz.

Dlaczego warto być świadomą liderem/liderką?

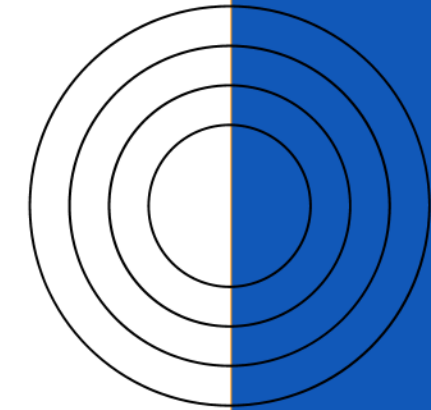
Pragniemy inspirować liderów/liderki do wprowadzania większego balansu i świadomego podejścia do życia. Bycie świadomym/ą liderem/liderką oznacza rozpoznanie siebie – swoich wartości, mocnych stron i obszarów do rozwoju – oraz życie w zgodzie z tym, kim naprawdę jesteś. To zdolność do budowania szczerych relacji, w których możesz być sobą bez zakładania masek. Autentyczność wzmacnia zaufanie, inspiruje innych i pogłębia więzi w zespołach oraz społecznościach. Świadomy/a lider/liderka dba o równowagę między pracą a życiem osobistym, troszcząc się o swoje potrzeby fizyczne, emocjonalne i duchowe. Ta równowaga umożliwia lepsze radzenie sobie z wyzwaniami, rozwijanie rezyliencji i działanie z większą skutecznością. Jednocześnie empatia i uważność pozwalają słuchać siebie i innych, oraz wspierać zaangażowane zespoły i społeczności.

Więcej niż zarządzanie

Świadome Liderkie Życie to coś więcej niż tylko zarządzanie projektami czy zespołami. To sposób bycia – oparty na autentyczności, uważności i odpowiedzialności za własne decyzje. Lider/liderka działający/a w ten sposób inspiruje pozytywne zmiany, buduje silniejsze więzi i angażuje społeczności na głębszym poziomie. Zapraszam Cię do skorzystania z narzędzi i metod, które opracowaliśmy lub wykorzystaliśmy w ramach pracy w naszym gronie. To sprawdzone rozwiązania wspierające spełnione i szczęśliwe liderkie życie. Zachęcam również do dzielenia się swoimi doświadczeniami i współtworzenia kolejnych odślon naszej wspólnej drogi do świadomego przywództwa.

Podziękowania

Mam dużo wdzięczności dla **Barbary Markowskiej** za skoordynowanie tego liderkiego projektu oraz przeprowadzenie inspirujących warsztatów i spisanie wykorzystanych narzędzi w tym e-booku. Jestem wdzięczny **Monice Gołuckiej i Annie Wiśniewskiej-Łątce** za przeprowadzenie zajęć i podzielenie się swoimi sposobami w publikacji. Dziękuję także **Dagmarze Rucińskiej** za obfite ugoszczenie nas w Gostyniu oraz wszystkim pozostałym uczestnikom – **Beacie Jakubiak, Krystynie Adamenko i Mateuszowi Stróżykowi** – za wniesienie wyjątkowej wartości do inicjatywy.



Wstęp

Barbara Markowska

Relacja ze spotkania

W dniach 22–24 listopada 2024 r. w Gostyniu realizowaliśmy projekt **Świadome Liderskie Życie**. W trakcie naszego pobytu przeprowadziliśmy wszystkie zaplanowane działania. Byliśmy zmotywowani i zaangażowani, co wynikało z potrzeby, która nas zebrała w tym miejscu w listopadowy weekend. Spotkanie przebiegało w atmosferze życzliwości, zaufania i szacunku dla różnorodności. Dzięki temu osiągnęliśmy głębszy poziom zrozumienia i poczucia więzi oraz wyraziliśmy potrzebę kontynuowania działań. Rezultatem naszego działania jest także ta publikacja z opisem aktywności podjętych podczas inicjatywy. Dzięki niej liderzy i liderki będą mogli poznać metody i narzędzia dbania o dobrostan i samorozwój liderski oraz je praktykować indywidualnie i grupowo. Do czego serdecznie zapraszam.

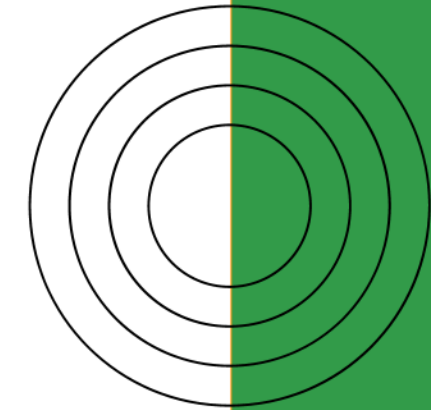
Dzięki Dagmarze Rucińskiej, liderce z 11. edycji Programu Liderskiego Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności, która w naszym zespole pełni rolę organizatorki lokalnej mogliśmy korzystać ze Świetlicy Terapeutycznej Fundacji Manufaktura Możliwości. Poznaliśmy działania Fundacji, jej źródła finansowania, lokalną historię Gostynia oraz aktualne wyzwania tej społeczności. W organizację naszego pobytu włączyli się członkowie Fundacji, dzięki nim doświadczyliśmy gościnności, poczucia zaopiekowania i obfitości. Za co bardzo dziękuję.

Podczas spotkań i warsztatów rozmawialiśmy o wyzwaniach, z jakimi mierzymy się w liderskiej działalności i jak one na nas wpływają w sferze liderskiej, zawodowej i osobistej. Natłok obowiązków, trudności, brak wsparcia czy czasu prędzej czy później prowadzą do negatywnych skutków. Dlatego warto o tym rozmawiać i przeciwdziałać odpowiednio wcześniej. Podzieliliśmy się również naszymi nieoczywistymi praktykami wspierającymi dobrostan, takimi jak ukochanie siebie, spacer, przytulanie do drzew, joga, modlitwa czy siedmiosekundowy uścisk bliskiej osoby...

Metody i narzędzia, które poznaliśmy i praktykowaliśmy podczas wydarzenia wzbudziły entuzjazm uczestników. Dlatego postanowiliśmy je kontynuować w wersji online. Grupa zaplanowała przejście cyklu stołów wartości oraz spotkania w Liderskim Kręgu w grudniu i przy mapie marzeń w styczniu. Chcemy kontynuować proces, który rozpoczęliśmy podczas realizacji inicjatywy FIA.

Ważnym dla osób uczestniczących wnioskiem jest chęć rozwijania projektu Świadome Liderskie Życie i dzielenia się nim z liderami/liderkami z całej Polski. Jednogłośnie uznaliśmy, że równowaga pomiędzy aktywnością a dbaniem o siebie jest warunkiem koniecznym w przeciwdziałaniu wypaleniu i gwarantem konstruktywnego rozwoju przez całe życie.

Zapraszam do wspólnej podróży.



Kąpiel leśna - *Shinrin-yoku*

Monika Gołucka

Shinrin-yoku, czyli kąpiele leśne, zostały po raz pierwszy opisane w Japonii w latach 80. XX wieku. Shinrin-yoku to w dosłownym tłumaczeniu kąpiel leśna. Tu w znaczeniu metaforycznym jako zanurzenie się w wszystkimi zmysłami w atmosferze lasu. Pozytywny wpływ stosowania kąpiele leśnych na zdrowie został opisany przez japońskich naukowców, takich jak Miyazaki. Systematyczne stosowanie tej metody oddziałuje na normalizację ciśnienia krwi, tętna, poziomu cukru we krwi, poprawę równowagi układu nerwowego, wzmocnienie odporności na poziomie komórkowym, poprawę koncentracji uwagi, redukcję uczuć depresyjnych oraz poziomu złości i lęku.

Kąpiel leśna może przybrać formę spokojnego spaceru – samodzielnego lub z przewodnikiem – albo polegać na przebywaniu w jednym miejscu, w grupie lub samotnie. Przy czym istotna jest uważna obecność osób uczestniczących i zanurzenie się w lesie wszystkimi zmysłami. Należy pozostawić za sobą sprawy dnia codziennego, wszystko, co nas zajmuje, aby w pełni uczestniczyć w kąpielu. Przewodnik może proponować ćwiczenia zwane *zaproszeniami* według koncepcji opracowanej przez Amosa Clifforda (metoda terapii lasem i naturą). Idziemy spokojnie, w dogodnym dla nas tempie bez stawiania sobie celów typu czas, liczba kroków, czy konkretny cel. Już po 15 minutach takiego uważnego połączenia z naturą zauważamy efekt odprężenia, uspokojenia. Oczywiście dłuższy spacer wpłynie jeszcze korzystniej na nasze samopoczucie.

W oparciu o przedstawioną powyżej wiedzę realizujemy jako Klub Kobiet z Pazurem projekt dotyczący rewitalizacji miejsca zapomnianego, mający na celu powstanie Muzealnego Ogrodu Doliny Chocieli im. Paula Robiena w Bobolicach. Pomysł ten narodził się podczas pandemii. Działania rozpoczęły się od projektu *Poczuj, zasmakuj i przeżyj - czyli w Muzealnym Ogrodzie Doliny Chocieli*. Stworzony został wówczas plan zagospodarowania, oczyszczono teren, odbyły się warsztaty koszenia i *Muzealne ZETPETY*. Od 2021 roku systematycznie prowadzimy działania w zakresie doposażenia ogrodu oraz organizujemy czas wolny mieszkańców. Inicjatywa skierowana jest do różnych grup społecznych, stawia na integrację międzypokoleniową oraz skupia się na wpływie, jaki ma przyroda na dobrostan mieszkańców. Kolejne projekty pojawiły się w 2022 (*Przyjemne z pożytecznym*) i w 2023 roku (*Poczuj, zasmakuj i przeżyj*).



Kąpiel leśna - *Shinrin-yoku* Monika Gołucka

Inspirację do działania znaleźliśmy w lokalnej historii. W dokumentach muzealnych znajdują się informacje o Wzgórzu Szubienicznym, na którym we wrześniu 1653 roku spalono na stosie Katarzynę Kleyers - 79-letnią zielarkę, oskarżoną o czary. W okresie powojennym na wzgórzu odbywały się zabawy miejskie. Nieopodal znajduje się również dom, w którym urodził się w 1882 r. niemiecki przyrodnik, ornitolog i pacyfista - Paul Ruthke Robien.

Od wiosny aż do jesieni mieszkańcy korzystają z uroków pięknej przyrody Doliny Chocieli i z różnych form spędzania wolnego czasu w tym miejscu. Były tu już zorganizowane warsztaty kulinarne i artystyczne z makramy, gliniarskie i plastyczne, czy nocne obserwowanie sów. Starsi uczyli młodszych robienia karmników, wspólnie biesiadowano i przywoływano ducha Paula Robiena, opowiadając jego historię.

W 2024 roku zrealizowaliśmy projekt pn. *Ogrodowe kąpiele z Paulem Robieniem*, który połączył praktykę *Shinrin-yoku* z lokalną historią i zakładał rozbudowę strefy relaksu. Podczas leśnych spacerów czerpano wszystkimi zmysłami z natury, zbierano zioła i poznawano bogatą historię regionu. W prace zaangażowani byli mieszkańcy Bobolic, szczególnie młodzież. Finałem projektu był wyjazd do gospodarstwa ekologicznego, gdzie osoby uczestniczące poznały możliwości zastosowania ziół, upiekli własny chleb i wyrabiali sery. Finansowanie na realizację tego zadania pozyskaliśmy ze środków Programu Działaj Lokalnie oraz Fundacji Lafarge. Inicjatywy te cieszyły się dużym zainteresowaniem i zaangażowaniem uczestników, którzy w informacjach zwrotnych podkreślali dobroczynny wpływ tych działań na ich samopoczucie i deklarowali chęć uczestniczenia w kolejnych wydarzeniach związanych z naturą.

Warto angażować mieszkańców i czerpać z bogactwa natury. Osoby zainteresowane podobnymi działaniami zapraszam do kontaktu przez e-mail monika.golucka@interia.pl lub telefonicznie pod numerem: 570 816 447. Chętnie podzielę się wiedzą i doświadczeniem.

Osoby, które chcą pogłębić swoją wiedzę na temat kąpiele leśnych zachęcam do skorzystania z bogatej listy lektur dostępnych pod tym adresem: www.kapielelesne.pl/kapiele-lesne/bibliografia.



Idziemy spokojnie, w dogodnym dla nas tempie bez stawiania sobie celów typu czas, liczba kroków, czy konkretny cel. Już po 15 minutach takiego uważnego połączenia z naturą zauważamy efekt odprężenia, uspokojenia.

Spotkania Liderkich Kręgów – przestrzeń do nauki i wzrostu

Piotr Koziol

Liderskie Kręgi to regularne spotkania grupy osób, które chcą wspólnie pracować nad swoim rozwojem osobistym, zawodowym i społecznym. Ich idea wywodzi się z tradycyjnych kręgów rozmów, które od wieków były przestrzenią wymiany myśli, dzielenia się doświadczeniami i podejmowania ważnych decyzji.

W kontekście pracy liderek kręgi rozwojowe służą jako platforma do nauki, refleksji i wzajemnego wsparcia w realizacji celów osobistych i wspólnotowych. Odbyło się już kilka spotkań stacjonarnych Liderkiego Kręgu (w tym podczas Zlotu), a także edycji online dla absolwentów Programu Liderkiego PAFW.

Czym są Liderkie Kręgi?

Liderskie Kręgi to przestrzeń, gdzie wszyscy uczestniczący są równi, a ich głosy mają jednakową wartość. Nie ma hierarchii ani lidera narzucającego kierunek rozmów. W zamian za to uczestnicy wspólnie tworzą atmosferę zaufania, autentyczności i otwartości, która sprzyja głębokiej refleksji i wzajemnej inspiracji.

Kręgi mogą skupiać się na różnych obszarach rozwoju, takich jak:

- rozwój osobisty i zawodowy,
- budowanie kompetencji liderek,
- radzenie sobie z emocjami,
- praca nad relacjami w zespołach,
- rozwijanie inicjatyw społecznych.



Spotkania Liderkich Kręgów – przestrzeń do nauki i wzrostu

Piotr Koziol

Jak działają Liderkie Kręgi w praktyce?

1. Zasady spotkań:

- Poufność: Wszystko, co zostanie powiedziane w kręgu, pozostaje w kręgu.
- Brak oceniania: Każdy ma prawo do własnych doświadczeń i perspektyw.
- Równość: Wszyscy uczestnicy mają równy czas i prawo do wypowiedzi.
- Dobrowolność: Możesz mówić lub milczeć – to, czym dzielisz się w kręgu, zależy wyłącznie od Ciebie.

2. Struktura spotkania:

- Otwarcie: Spotkanie rozpoczyna się od wprowadzenia, np. krótkiej medytacji, refleksji lub pytania przewodniego.
- Dzielenie się: Każdy uczestnik może opowiedzieć o swoich doświadczeniach, refleksjach lub wyzwaniach. Można użyć przedmiotu mówiącego (np. kamienia lub innego symbolu), który daje prawo głosu osobie go trzymającej.
- Praca z tematem: Grupa może omawiać konkretny temat np. wyzwania w pracy liderkiej, radzenie sobie ze stresem, budowanie relacji w zespole.
- Refleksja: Uczestnicy dzielą się swoimi wnioskami lub emocjami po wysłuchaniu innych.
- Zakończenie: Spotkanie kończy się krótkim podsumowaniem lub rundą wdzięczności.

3. Czas trwania:

- Spotkania trwają zwykle od 1,5 do 3 godzin, w zależności od liczby uczestników i poruszanych tematów.



Spotkania Liderских Kręgow – przestrzeń do nauki i wzrostu

Piotr Koziol

Jakie są korzyści z uczestnictwa w Liderских Kręgach?

1. Wzrost samoświadomości:

Kręgi dają przestrzeń do refleksji nad własnymi działaniami, emocjami i przekonaniami. Liderzy mogą lepiej zrozumieć siebie i swoje motywacje.

2. Budowanie relacji:

Wspólne dzielenie się doświadczeniami wzmacnia poczucie wspólnoty, zaufania i wzajemnego wsparcia.

3. Wymiana doświadczeń:

Uczestnicy uczą się od siebie nawzajem, czerpiąc z różnorodnych perspektyw i inspirując się do podejmowania nowych działań.

4. Rozwiązywanie wyzwań:

Kręgi pomagają znaleźć rozwiązania problemów dzięki wsparciu grupy, która dostarcza nowych pomysłów i perspektyw.

5. Rozwój kompetencji liderских:

Regularne uczestnictwo w kręgach wzmacnia umiejętności komunikacji, empatii i pracy z grupą – kluczowe w pracy liderских.

Dlaczego warto?

Liderskie Kręgi to więcej niż spotkania – to przestrzeń, w której liderzy i liderki społeczni mogą czerpać siłę z autentycznego kontaktu z innymi. W czasach presji i szybkich zmian. Kręgi dają możliwość zatrzymania się, wsłuchania w siebie i innych oraz znalezienia inspiracji do dalszego działania. To doskonałe narzędzie dla osób, które chcą rozwijać się nie tylko jako liderzy, ale także jako ludzie.



Liderskie Kręgi to więcej niż spotkania – to przestrzeń, w której liderzy i liderki społeczni mogą czerpać siłę z autentycznego kontaktu z innymi.

Technika uwalniania emocji według Davida R. Hawkinsa

Piotr Koziol

Technika uwalniania emocji, opracowana przez dr. Davida R. Hawkinsa to prosty, a zarazem skuteczny sposób radzenia sobie z trudnymi emocjami. Jej głównym celem jest osiągnięcie większego spokoju wewnętrznego, klarowności umysłu i odporności emocjonalnej. Liderzy społeczni, którzy często mierzą się z wyzwaniami, presją i odpowiedzialnością, mogą wykorzystać tę technikę, aby lepiej zarządzać swoimi emocjami i efektywniej działać w swojej roli.

Na czym polega technika uwalniania emocji?

Technika opiera się na prostym, ale przełomowym podejściu: zamiast tłumić, unikać czy nadmiernie analizować emocje, należy je świadomie przeżyć i zaakceptować. Emocje to naturalna energia, która przepływa przez nasz umysł i ciało. Kiedy nie próbujemy ich zmieniać ani kontrolować, emocje mają tendencję do rozpuszczania się i ustępowania.

Jak działa technika w praktyce?

1. Rozpoznanie emocji

Zatrzymaj się i zapytaj siebie: „Co teraz czuję?” Może to być lęk, złość, smutek czy frustracja. Ważne, aby nazwać emocję.

2. Zlokalizowanie emocji w ciele

Zwróć uwagę na to, gdzie w ciele odczuwasz tę emocję.

3. Akceptacja emocji

Pozwól emocji być. Nie próbuj jej zmieniać, kontrolować ani od niej uciekać. Przyjmij ją z pełną akceptacją.

4. Obserwacja i uwolnienie

Usiądź z tą emocją w ciszy, obserwując ją bez oceniania. Nie przywiązuj się do myśli, które mogą towarzyszyć emocji – pozwól im przepływać.

5. Powtarzanie procesu

Jeśli emocja wraca, po prostu powtórz proces. Czasami potrzeba kilku podejść, aby uwolnić głębokie emocje.





Jak uwolnić emocje – krok po kroku

Technika uwalniania emocji według Davida R. Hawkinsa to proces, który wymaga świadomego podejścia i uważności. Oto szczegółowy przewodnik, co dokładnie zrobić, aby skutecznie uwolnić emocje:

1. Znajdź spokojne miejsce

- Usiądź lub połóż się w cichym miejscu, gdzie możesz skupić się na sobie bez zakłóceń.
- Wyłącz telefon i zadbaj o chwilę prywatności.

4. Zaakceptuj emocję

- Powiedz sobie w myślach: „To, co czuję, jest w porządku. Mam prawo tak się czuć”.
- Nie walcz z emocją i nie próbuj jej tłumić. Zamiast tego pozwól jej być – bez oceniania, czy jest dobra, czy zła.

7. Pozwól emocji się rozpuścić

- Zauważ, że emocja może powoli słabnąć lub zmieniać swój charakter.
- Jeśli emocja się utrzymuje, nie próbuj jej przyspieszać – proces uwalniania czasem wymaga kilku podejść.

2. Uświadom sobie emocję

- Zadaj sobie pytanie: „Co teraz czuję?”.
- Nie musisz dokładnie analizować przyczyny emocji – po prostu nazwij ją. Może to być: złość, smutek, frustracja, lęk, wstyd itp.

5. Obserwuj emocję

- Skup się na odczuciach w ciele. Obserwuj je, jakbyś oglądał/a film.
- Zwróć uwagę, jak się zmieniają – mogą stawać się słabsze, przenosić się w inne miejsce w ciele, a nawet całkowicie zniknąć.
- Nie angażuj się w myśli, które mogą pojawiać się w głowie – pozwól im przepływać, nie przywiązując do nich uwagi.

8. Powtarzaj proces, jeśli to potrzebne

- Jeśli emocja powraca lub odczuwasz inną trudną emocję, przejdź przez kroki jeszcze raz.
- Praktyka regularnego uwalniania emocji sprawia, że staje się to coraz łatwiejsze.

3. Zlokalizuj emocję w ciele

- Zamknij oczy i poczuj, gdzie w ciele odczuwasz tę emocję. Może to być ucisk w klatce piersiowej, napięcie w karku, ciężar w żołądku lub inne odczucie.
- Nie zmieniaj tego uczucia, po prostu zauważ je.

6. Oddychaj spokojnie

- Wykonuj głębokie, spokojne oddechy.
- Z wdechem poczuj, jak energia emocji przepływa przez Twoje ciało.
- Z wydechem pozwól sobie odpuszczać napięcie. Wydech może być dłuższy, jakbyś wypuszczał/a emocję na zewnątrz.

9. Zakończ proces refleksją

- Na koniec zadaj sobie pytanie: „Jak teraz się czuję?”.
- Zauważ różnicę – może to być poczucie lekkości, spokoju lub większej klarowności myślenia.
- Podziękuj sobie za to, że poświęciłeś/aś czas na pracę z emocjami.

Technika uwalniania emocji według Davida R. Hawkinsa

Piotr Koziol

Dlaczego technika uwalniania emocji jest skuteczna?

- Zmniejsza napięcie psychiczne i fizyczne: Zamiast tłumić emocje, które mogą prowadzić do stresu, uczysz się je rozładowywać.
- Zwiększa samoświadomość: Rozumiesz swoje emocje, co pozwala działać w sposób bardziej przemyślany i spójny.
- Poprawia relacje z innymi: Liderzy, którzy potrafią zarządzać swoimi emocjami, lepiej komunikują się z zespołem i społecznością.
- Wzmacnia odporność emocjonalną: Regularna praktyka sprawia, że stajesz się bardziej odporny/a na trudne sytuacje.

Jak stosować tę technikę w świadomym liderским życiu?

- W codziennym życiu:

Korzystaj z tej techniki w chwilach stresu, konfliktów czy presji, aby zachować spokój i klarowność myślenia.

- W pracy z zespołem:

Dzięki lepszemu zarządzaniu własnymi emocjami możesz skuteczniej wspierać zespół i reagować na ich potrzeby.

- W refleksji osobistej:

Regularne stosowanie techniki pozwala liderowi / liderce na głębsze zrozumienie swoich motywacji, wartości i emocji.

Wskazówki dodatkowe:

- **Nie analizuj nadmiernie emocji.** Celem jest ich przeżycie i uwolnienie, nie szukanie wszystkich przyczyn.
- **Bądź cierpliwy/a.** Niektóre emocje mogą być bardziej złożone i wymagać czasu, aby je uwolnić.
- **Stosuj technikę regularnie.** Uwalnianie emocji to umiejętność, która przynosi coraz większe korzyści z praktyką.



Uwalnianie emocji krok po kroku to proces świadomego zatrzymania się, zauważenia emocji, ich akceptacji i zgody na ich odpłynięcie. Dzięki tej technice możesz zyskać większy spokój wewnętrzny, wyższą samoświadomość i umiejętność radzenia sobie z wyzwaniami dnia codziennego.

Praktyka wdzięczności – narzędzie budowania dobrostanu liderckiego

Piotr Koziol

Praktyka wdzięczności polega na świadomym dostrzeganiu i docenianiu pozytywnych aspektów życia – zarówno w codziennych sytuacjach, jak i w długoterminowych działaniach. W kontekście pracy liderckiej, wdzięczność może być nie tylko sposobem na budowanie własnego dobrostanu, ale także narzędziem wspierającym rozwój zespołów i społeczności.

Wdzięczność wzmacnia pozytywne emocje, buduje relacje oparte na zaufaniu oraz zwiększa odporność psychiczną, co jest szczególnie ważne w pracy wymagającej zaangażowania i radzenia sobie z trudnościami. Badania pokazują, że osoby praktykujące wdzięczność częściej odczuwają radość, satysfakcję i motywację, a także skuteczniej budują relacje z innymi.

Korzyści z praktyki wdzięczności w pracy liderckiej

- **Lepsze samopoczucie:** Wdzięczność pomaga radzić sobie ze stresem i utrzymuje pozytywne nastawienie.
- **Wzmocnienie zespołu:** Docenianie innych wzmacnia ich zaangażowanie i buduje lepsze relacje.
- **Budowanie kultury organizacyjnej:** Regularne praktykowanie wdzięczności wspiera pozytywną atmosferę w zespole.
- **Zwiększenie efektywności:** Osoby, które czują się docenione, są bardziej zmotywowane do działania.

Praktyka wdzięczności to prosty, ale skuteczny sposób na rozwój osobisty i zawodowy lidera, a także na wzmocnienie całej społeczności. Wprowadź ją do swojej codzienności, aby budować atmosferę współpracy, docenienia i zaufania. Dzięki temu możesz nie tylko poprawić swoje samopoczucie, ale także inspirować innych do wspólnego działania na rzecz ważnych celów społecznych. Zachęcam również do wprowadzenia w swoje prywatne życie tego narzędzia. Wśród rodziny, przyjaciół też możesz zadbać pełniej o jeszcze lepsze relacje.



Sposoby i narzędzia praktykowania wdzięczności

1. Dziennik wdzięczności

- Codzienne lub cotygodniowe zapisywanie rzeczy, za które jesteśmy wdzięczni – mogą to być małe rzeczy (np. udana rozmowa z zespołem) lub większe osiągnięcia (np. realizacja projektu społecznego).
- Wskazówka: Zachęć zespół, aby każdy prowadził własny dziennik. Na spotkaniach możecie dzielić się tym, co zauważyliście.

3. List wdzięczności

- Pisanie listów lub wiadomości osobom, którym chcemy podziękować za ich wkład, pomoc lub inspirację. Można je wręczyć osobiście lub wysłać.
- Wskazówka: Zrób to wobec członków swojego zespołu lub społeczności – to wzmacnia relacje i motywację.

5. Medytacja lub refleksja wdzięczności

- Codzienna chwila ciszy, w której skupiasz się na pozytywnych aspektach swojego dnia lub pracy. Możesz zadawać sobie pytanie: „Za co dziś jestem wdzięczny/a?”.
- Efekt: Zwiększa świadomość i pomaga redukować stres.

7. Praktyka wdzięczności w trudnych sytuacjach

- Nawet w obliczu wyzwań możesz zadać sobie pytanie: „Czego nauczyła mnie ta sytuacja? Za co mogę być wdzięczny/a, mimo trudności?”. Ta praktyka pomaga zmieniać perspektywę i budować odporność psychiczną.

2. Spotkania zaczynające się od *check-in* wdzięczności

- Rozpoczynanie zebrań lub spotkań od krótkiego podzielenia się tym, za co uczestnicy są wdzięczni w danym dniu lub tygodniu.
- Efekt: Tworzy pozytywną atmosferę, sprzyja otwartości i buduje poczucie wspólnoty.

4. Tablica wdzięczności

- Wspólne tworzenie w miejscu pracy lub online tablicy, na której członkowie zespołu zapisują, za co są wdzięczni – wobec innych, wobec zespołu czy w kontekście realizowanych projektów.
- Efekt: Wizualizuje sukcesy i pozytywne wydarzenia, co pomaga utrzymać motywację.

6. Świątowanie sukcesów

- Ustal w swoim zespole rytuał wspólnego świątowania osiągnięć, nawet tych najmniejszych. Możesz wyrazić wdzięczność publicznie, np. podczas spotkania zespołu, podziękować zaangażowanym osobom i podkreślić ich wkład.
- Wskazówka: Docenianie w grupie wzmacnia poczucie wspólnoty i motywację.

Stoły transformacyjne, czyli *stoły wartości*

Barbara Markowska

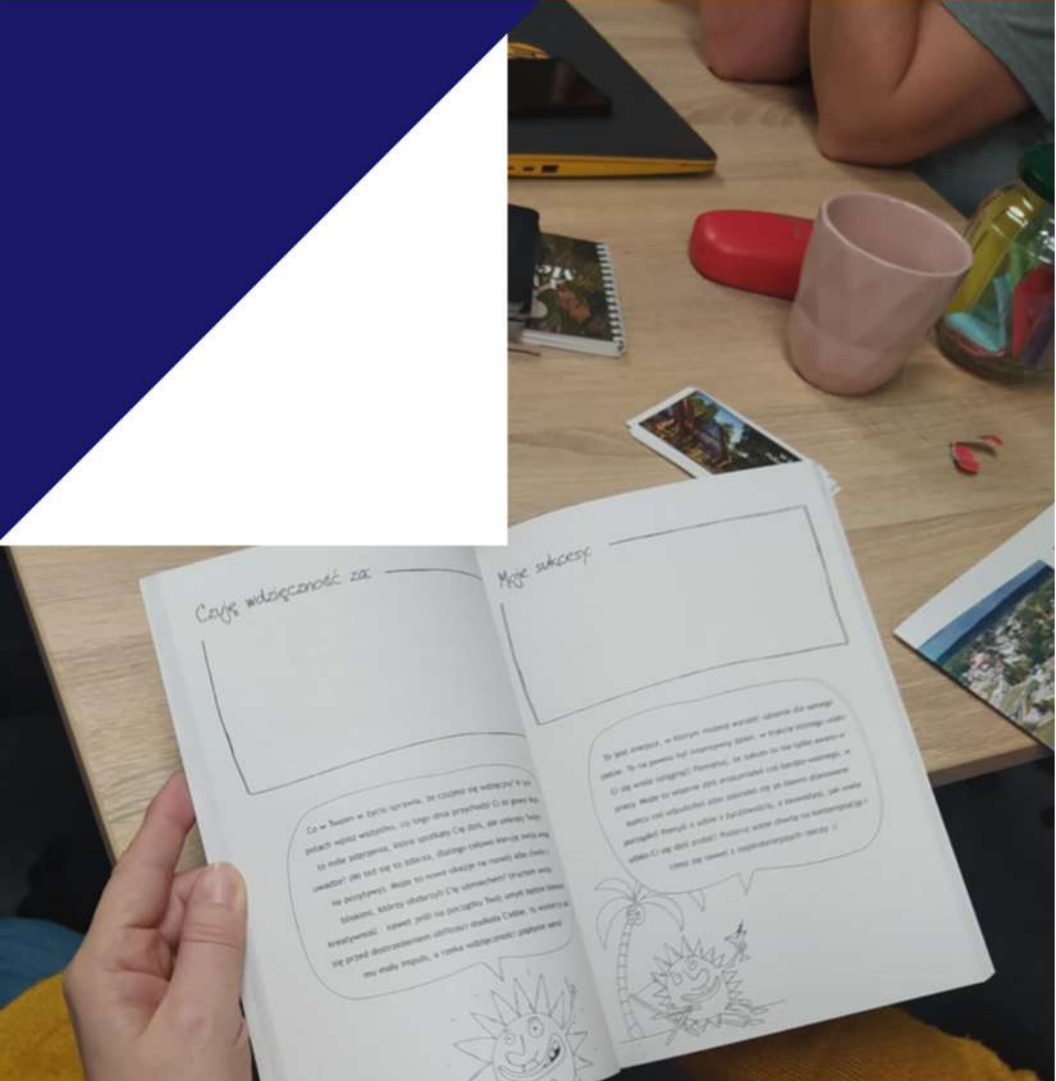
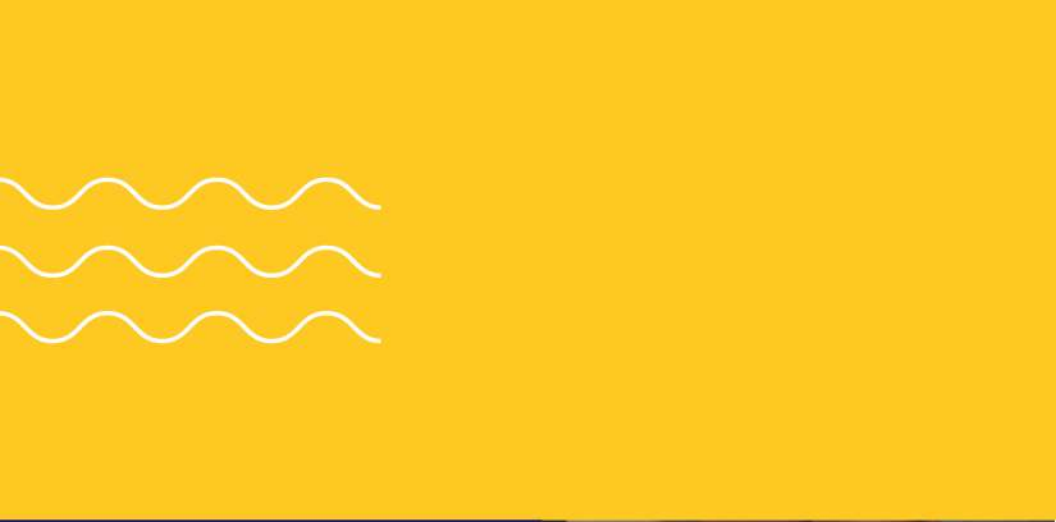
Metodę stołów transformacyjnych, czyli *stołów wartości* poznałam dzięki zaproszeniu do udziału w takim działaniu, do czego zostałam zaproszona przez Joannę Latuszek (<https://joannalatuszek.pl/>) w ramach projektu *Change Your World* prowadzonego przez grupę Maxwell Leadership Certified Team Poland (<https://www.facebook.com/MaxwellLeadershipPolska/>). Uczestnictwo w cyklu sześciu spotkań w gronie obcych sobie osób i rozmowa o wartościach z różnych punktów widzenia pozwoliły mi doświadczyć osobiście pozytywnego wpływu tego narzędzia na wzrastanie jednostki w wielu wymiarach. Dlatego też zdecydowałam się podzielić z Wami tym narzędziem z Wami i zachęcić do korzystania.

Rozmowy o dobrych wartościach

Projekt *stołów wartości* wyrasta z przekonania, że jeśli ludzie uczą się i praktykują dobre wartości, to wspólnoty, społeczeństwa, czy kultury zaczynają się odradzać. Autorem tego narzędzia jest John C. Maxwell – mentor, coach, trener i mówca, autorytet w dziedzinie przywództwa opartego na wartościach, autor ponad 70 książek o przywództwie.

Stoły wartości to cykl 6 spotkań, podczas których grupa od 5 do 9 osób spotyka się (na żywo lub online), aby według stałego schematu rozmawiać o 6 wartościach. Osoba prowadząca te spotkania przeszła już cały cykl i dzięki temu może prowadzić własne *stoły*. Zadaniem prowadzącego jest moderowanie spotkań i przekazywanie materiałów z kolejnymi wartościami. Wartości, którymi się zajmujemy podczas kolejnych sesji to: nadzieja, słuchanie, docenianie, spójność, przebaczenie i pomnażanie. Kolejność omawiania poszczególnych wartości jest stała i nie należy jej zmieniać.

Zgodnie z wolą twórców tego projektu prowadzenie *stołów wartości* należy zarejestrować. Lider prowadzący spotkania przekazuje link do zarejestrowanych spotkań osobie, która chce podjąć się prowadzenia własnych *stołów wartości*. Można się tego podjąć dopiero po ukończeniu całego cyklu spotkań. Ukończenie cyklu trwa 6 tygodni i zamyka się w 6 spotkaniach, które rozwijają samoświadomość i wpływają na relacje w grupie i na zewnątrz. Często skutki udziału w *stołach wartości* są długofalowe i nieprzewidywalne - także w postaci podejmowania ważnych życiowych decyzji.



Zasady prowadzenia każdego spotkania:

1. Uczestnicy naprzemiennie czytają wybrany akapit z materiałów z wartościami.
2. Podkreślają to, co w nich zapracowało, zwróciło ich uwagę.
3. Następnie dzielą się refleksją, dlaczego akurat ten fragment wybrali.
4. Potem następuje czas odpowiedzi na pytania, które są w materiałach i na kroki, do których podjęcia zobowiązuje się uczestnik.



Osoby, które chciałyby wziąć udział w *stołach wartości* zapraszam do kontaktu mailowego (barbaramarkowska80@gmail.com) i/lub telefonicznego (608 398 427). Prowadzenie i udział w Stołach wartości są bezpłatne.



Mapa marzeń

Barbara Markowska

Jako Stowarzyszenie Przystań. Wartości zorganizowaliśmy dla mieszkańców szczecińskiego Osiedla Drzetowo-Grabowo cykl wydarzeń o dobrostanie. Do współpracy zaprosiłam trenerkę Marzenę Jaszczak, która - wśród innych narzędzi wspierających dobrostan - zapoznała nas z tzw. mapą marzeń. Mapa nazywana jest także Siatką Bagua w praktyce Feng Shui. Jest to bardzo kreatywne, inspirujące i łatwo angażuje uczestników do działania narzędzie.

Potrzebne materiały:

Duże kartki brystolu np. A2, czasopisma z kolorowymi zdjęciami, kredki, flamastry, nożyczki, klej, naklejki z hasłami itp. Mapa marzeń to kolaż różnych symboli. Zgromadź materiały, które pomogą wizualnie wyrazić tobie lub grupie osobiste zamówienie do wszechświata.

Jeśli chcesz zrealizować mapę marzeń z grupą, to zarezerwuj od 5 do 6 godzin na warsztaty. Z pewnością można się tym zająć dłużej, ale krócej już nie. Jeśli nie dysponujecie taką ilością czasu, to w ciągu 1-2 godzin możecie przedstawić zasady tworzenia mapy i zrealizować jeden kwadrat.

Praca nad mapą marzeń to proces, nie zadanie do wykonania. Warto to uświadomić uczestnikom. Tworzenie mapy może zająć nam kilka godzin, ale też można wracać do niej systematycznie. Sprawdzajmy, czy uwolniona w ten sposób energia pracuje w naszym życiu, czy przynosi oczekiwane zmiany. Można doprecyzować poszczególne obszary w czasie. Ważna jest przy tym gotowość do zmiany i życia w dobrostanie. W pewien sposób mapa marzeń to też proces planowania, który pozwala ukierunkować nasze działania. Zachęcam do korzystania z tego narzędzia szczególnie w końcówce lub na początku roku i w okresach przełomowych w życiu.

Przewodnik tworzenia Mapy Marzeń:

1. Warto rozpocząć od relaksacji z wykorzystaniem nastrojowej muzyki, świec lub olejków eterycznych. Trudno jest pracować nad marzeniami w stresie i pośpiechu. Można zadać uczestnikom parę pytań wprowadzających: jak rozumieją marzenia i czym marzenia różnią się od celów?
2. Następnie przedstawiamy siatkę i omawiamy kolejne kwadraty:
 - Bogactwo, pieniądze, pomyslność
 - Sława, mądrość, reputacja
 - Miłość, partnerstwo, związki
 - Rodzice, przełożeni, autorytety
 - Jedność, zdrowie, samopoczucie
 - Dzieci, twórczość, hobby
 - Wiedza, nauka, medytacja
 - Droga, kariera, praca
 - Przyjaciele, klienci, podróże
3. Wypełnianie siatki zaczynamy o kwadracie środkowego: Jedność. Jest to centralny punkt mapy i przedstawia osobę, która tworzy mapę. Należy tu wkleić swoje zdjęcie lub zdjęcie osoby, które wizualizuje zmiany, których chcemy dokonać. Ważne, żeby ze zdjęcia emanowały radość, zdrowie, dobra energia i inne pozytywne wartości.
4. Potem kolejność jest dowolna. Prowadzący omawia poszczególne kwadraty i zachęca uczestników do twórczej pracy. W tle może towarzyszyć Wam muzyka.

Szczegółowy opis poszczególnych kwadratów, który znajdziesz na następnej stronie, zaczerpnęłam z miesięcznika *Lustro* (2/2022).

Bogactwo

Co ci się pozytywnie kojarzy z tym słowem? Możesz tu wkleić albo konkretne atrybuty, o jakich marzysz (np. nowy samochód, mieszkanie, laptop), albo coś, co wyraża dostatek, obfitość – złoty pył, naręcza winogron i co tylko zechcesz. Symbolem bogactwa zgodnie z mapą marzeń według *feng shui* jest też wodospad.

Sława (ale także mądrość, uznanie)

Możesz wkleić tu symbole mądrości albo sławy w postaci nagród, podium, reflektorów albo zdjęcia związane z dziedziną, w której chciałabyś to uznanie osiągnąć (sztuka, nauka, literatura). Możesz umieścić na *siatce bagua* podobiznę osoby, która jest dla ciebie ucieleśnieniem spełnienia, przebojowości, sukcesu życiowego.

Miłość

możesz wkleić na mapę marzeń wspólne zdjęcie z partnerem, a jeśli dopiero marzysz o związku – to, co kojarzy ci się z harmonijną, satysfakcjonującą relacją – ważne, by te symbole wyrażały dwoistość, połączenie, scalenie dwóch elementów. Może to być też fotografia dowolnej pary – taka, która twoim zdaniem odzwierciedla szczęście w związku.

Rodzice

W tym kwadracie *feng shui* jest miejsce dla osób dla ciebie ważnych – mogą się tu też pojawić ci, których uznajesz za swoich mentorów, (...). Chodzi o twoje duchowe i emocjonalne korzenie, to, co chcesz, by stanowiło twoje życiowe fundamenty. Jeśli pragniesz mieć duchowe wsparcie i opiekę ważnych dla ciebie osób, wklej ich zdjęcia lub symbole przedstawiające trwałość.

Jedność JA

Dzieci

Ale także twórczość, pasja, kreacja (również prokreacja). To tu rodzi się to, co nowe, co ma się ziścić. To również część nas, która ma się dobrze bawić, być beztroska, podążać za swoją pasją. Możesz zatem wkleić zdjęcia bawiących się dzieci (swoich albo jeśli dopiero planujesz potomstwo – symbole płodności). Jeśli stawiasz na twórczość – atrybuty tego, co kojarzy ci się z kreatywnością, rozwojem wewnętrznym.

Wiedza

Tu wklejaj symbole rozwoju, doksztalcania, mądrości. Te oczywiste (jak książki, pisma naukowe, broszury), ale także te, które są istotne dla ciebie – bo może najwięcej uczysz się od własnych dzieci? Albo od kogoś z twojej rodziny? Albo Dalajlamy? Może jest osoba, która jest symbolem tego, co chciałabyś osiągnąć – wówczas wklej jej zdjęcie na mapę marzeń jako swojego patrona.

Kariera

To pole siatki *bagua* powinno cię zachęcić do tego, żeby zadać sobie pytania o cele zawodowe. Co chcesz osiągnąć w pracy w ciągu pół roku, roku? Czy czujesz satysfakcję z tego, co robisz? Może chcesz coś zmienić? Dobrze jest wkleić tu prostą drogę, która cię zaprowadzi tam, dokąd chcesz. Jeśli pragniesz spektakularnych osiągnięć, możesz umieścić tu atrybuty kojarzące się z awansem.

Przyjaciele

Pomocni ludzie, partnerzy w biznesie, bliscy. To miejsce, by tworzyć przestrzeń dla sprzyjających osób, które spotykasz lub chcesz spotkać na swojej drodze. Możesz wkleić zdjęcia przyjaciół, ale też przodków, opiekuńczych aniołów. Także symbole tego, skąd czerpiesz energię do działania (np. związane z konkretną religią). Ten kwadrat odpowiada za podróże (również duchowe).

Kaizen w NGO

Anna Wiśniewska-Łątka

Słowo Kaizen pochodzi z japońskiego i w dosłownym tłumaczeniu oznacza dobrą zmianę lub zmianę na lepsze. Filozofia Kaizen zakłada ciągłe doskonalenie wszelkich możliwych aspektów funkcjonowania i jest szeroko stosowana w biznesie, zarządzaniu, organizacjach non-profit oraz - coraz częściej - w życiu prywatnym.

Kaizen proponuje wprowadzanie niewielkich, lecz regularnych zmian, które krok po kroku prowadzą do coraz lepszego wykorzystywania potencjału osób i organizacji. Dąży do eliminacji marnotrawstwa, promuje kulturę współpracy i innowacyjności. Wspiera proces nieustannego szukania usprawnień oraz prostych rozwiązań pojawiających się problemów i wyzwań, zrozumiałych dla wszystkich członków zespołu. Wypracowane zmiany cyklicznie należy poddać ewaluacji i - jeśli jest to potrzebne - wprowadzić zmiany lub zrezygnować z danego pomysłu i wypracować nowy.

Poszukiwanie problemu/wyzwania organizacji

Liderzy organizacji spotykają się na co dzień z szeregiem wyzwań. Wśród najczęściej zgłaszanych są:

- Przeciążenie lidera organizacji zadaniami i odpowiedzialnością za organizację.
- Niechęć członków organizacji do brania odpowiedzialności za poszczególne, bardziej złożone zadania.
- Niedostateczna ilość środków finansowych potrzebnych na realizację działań, codzienne funkcjonowanie oraz rozwój organizacji.
- Brak stałego źródła środków na zatrudnienie pracowników do organizacji.
- Duża konkurencja innych NGO podczas ubiegania się o środki finansowe z dotacji, darowizn czy też od darczyńców.
- Problemy w zarządzaniu projektami, które mogą skutkować do nieosiągnięciem zamierzonych celów.
- Trudności w pozyskiwaniu wolontariuszy.
- Zmieniające się przepisy i regulacje prawne, które wymagają znajomości prawa oraz opracowywania i realizacji nowych wewnętrznych zasad i procedur w organizacji.
- Problemy z komunikacją wewnętrzną oraz zewnętrzną organizacji. Prowadzi to do braku przepływu informacji w i na zewnątrz. Może też powodować nieporozumienia, ograniczenie efektywności działań, brak zaufania
- Konflikty w zespole.

Kaizen w NGO

Anna Wiśniewska-Łątka

Przykłady rozwiązywania problemów przy użyciu metody Kaizen

1. Problemy stwarzają możliwości

W naszej kulturze słowo „problem” ma pejoratywne znaczenie, no bo kto z nas „lubi mieć problemy”? Problem równa się trudność, dyskomfort, zagrożenie... W filozofii *Kaizen* jest na odwrót, ponieważ według niej problemy są szansami, okazjami do poprawy i rozwoju. Poświęcenie im odpowiedniej uwagi i czasu w efekcie prowadzi do wdrożenia nowych usprawnień, co poprawia nasze funkcjonowanie i skuteczną realizację celów. Dlatego nie traktuj problemów jako przeszkód. Czerp z nich jak najwięcej, wykorzystuj je jako nadarzącą się okazję, która prowadzi do osiągnięcia czegoś lepszego niż obecnie.

2. Bierz pomysły od wszystkich

Według *Kaizen* na każdym etapie procesu pracy nad problemem kluczowe jest zaangażowanie całego zespołu oraz - jeśli to możliwe - osób spoza. Włączenie osób z zewnątrz bywa bardzo pomocne, gdyż ktoś spoza naszego kręgu może widzieć nasz problem z zupełnie innej perspektywy, a to sprzyja innowacyjności.

Założmy dla przykładu, że zdiagnozowany przez nas problem brzmi: Pozyskujemy niezadowalającą nas pulę środków finansowych, potrzebnych na realizację działań, codzienne funkcjonowanie oraz rozwój organizacji.

3. Analiza obecnego stanu

Pierwszy krok analizy w tym przypadku dotyczyć będzie strategii pozyskiwania funduszy. Jeśli ją macie, przyjrzyjcie się jej bardzo dokładnie. Wypiszcie wszystkie źródła i metody finansowania swojej organizacji. Dokonajcie oceny, które z nich przynoszą największy wkład do budżetu, a które najmniejszy. Wybierzcie te, które według Was wymagają w jakimś zakresie poprawy i wyłóżcie z nich ten najważniejszy lub ten, którym należy się zająć w pierwszej kolejności. Zastanówcie się, jaka jest przyczyna tego, że dany sposób nie funkcjonuje tak jakbyście tego chcieli? Postarajcie się określić jasno i klarownie przyczynę takiego stanu rzeczy używając do tego techniki 5 x *WHY* (5 x *DLACZEGO* - dzięki zadaniu kilkakrotnie pytań „dlaczego?” problem staje się bardziej zrozumiały).

Jeśli nie macie strategii, może być to jedno z nowych wyzwań, które przed Wami.

Kaizen w NGO

Anna Wiśniewska-Łątka

4. Pięć pytań: dlaczego? 5 x WHY

Przypuśćmy, że Wasza analiza pokazała, że najmniej zadowoleni jesteście z liczby wpłat od darczyńców, bo okazało się, że choć macie to ujęte w swojej strategii pozyskiwania środków, to prawie wcale nie korzystacie z tej możliwości. Uznaliście, że to jest element, nad którym chcielibyście aktualnie popracować. W celu określenia przyczyny takiego stanu rzeczy, pięciokrotnie zadajcie sobie pytanie „dlaczego?” (liczba 5 nie jest wiążąca, pytań może być więcej, ale unikajcie zbyt wielu, by zanadto nie rozwodzić ani samego problemu, ani jego przyczyny).

Przykładowo może to wyglądać tak:

1. Dlaczego liczba wpłat od darczyńców nas nie zadowala?

- Bo nie mamy spisanej konkretnej strategii pozyskiwania środków od darczyńców i pozyskujemy ich tylko sporadycznie, przy nadarzających się dość przypadkowo okazjach.

2. Dlaczego nie mamy spisanej konkretnej strategii pozyskiwania środków od darczyńców?

- Bo nie poświęciliśmy nigdy czasu na to, by ją opracować.

3. Dlaczego nie poświęciliśmy nigdy czasu na opracowanie strategii pozyskiwania środków od darczyńców?

- Bo gdy zaczynaliśmy naszą działalność, uważaliśmy, że wystarczające będzie pozyskiwanie dla nas środków z dotacji i grantów. Pozyskiwanie środków od darczyńców wydawało nam się trudne i czasochłonne.

4. Dlaczego pozyskiwanie środków od darczyńców wydaje nam się trudne i pracochłonne?

- Bo jako zespół nie mamy właściwie wiedzy na temat tego, jak pozyskiwać środki od darczyńców.

5. Dlaczego nie mamy wiedzy na temat tego, jak pozyskiwać środki od darczyńców?

- Bo nikt z nas nie wie „jak to się robi”.

Przypuśćmy, że to ostatnie zdanie uznamy za główną przyczynę problemu z pozyskiwaniem środków od darczyńców i że to właśnie rozwiązania tego wyzwania szukamy na dalszych etapach. Oczywiście, dla każdego „dlaczego?” Wasz zespół mógłby znaleźć zupełnie inną odpowiedź. Ważne jest, by była ona poprzedzona rzetelną i szczerą dyskusją na ten temat, i uznana za zespół za prawdziwą.

Kaizen w NGO

Anna Wiśniewska-Łątka

5. Praca nad możliwymi do wprowadzenia rozwiązaniami

Myślenie typu: „Gdybym tylko miał/a..., to bym...” bywa zgubne, bo prowadzi do poczucia, że rozwiązanie danej sprawy jest poza naszym zasięgiem. Nie twórzcie dalekosiężnych planów. Zastanówcie się nad rozwiązaniami możliwymi do wdrożenia tu i teraz. Zadajcie sobie następujące pytania: „Co możemy teraz zrobić?” „Co mamy do dyspozycji?” „Jakie mamy możliwości?”. Róbcie to, co możecie, wykorzystując to, co macie, będąc tam, gdzie jesteście. Nie próbujcie rozwiązywać od razu dużego problemu, ale postarajcie się go podzielić na małe części. Przyjrzyjcie się im i zdecydujcie, czym jesteście w stanie się zająć od razu, bez konieczności przeznaczania na to dużych nakładów czasowych, finansowych, ludzkich czy rzeczowych. Wielki problem podzielony na kilka etapów też da się rozwiązać. Ważne, by poszczególne kroki miały jasno określony cel, były praktyczne, efektywne, wykonalne i zrozumiałe dla tych, którzy będą je wdrażać.

W naszym przykładzie, w którym na tym etapie szukamy sposobów na zdobycie wiedzy na temat tworzenia strategii pozyskiwania środków od darczyńców, pierwsze rozwiązanie (zresztą całkiem poprawne i logiczne), które może się nasunąć to pomysł na zorganizowanie wewnętrznego szkolenia dla członków zespołu. Ale przecież nasz główny problem polega na tym, że brakuje nam środków między innymi na takie przedsięwzięcia. Co wtedy? Szukajmy innych, prostszych możliwości, które nie będą wymagały od nas przeznaczania pieniędzy, abyśmy mogli osiągnąć nasz cel. Przykładowe 3 relatywnie proste rozwiązania mogą wyglądać następująco:

1. Możemy poszukać w Internecie darmowych tekstów na temat pozyskiwania środków od darczyńców i zrobić katalog możliwości, z którego stworzymy własną strategię. Ktoś może powiedzieć – to strasznie żmudna i czasochłonna praca. Trzeba będzie ślęczeć godzinami na dziesiątkach stron internetowych, które wyświetli nam wyszukiwarka i przeklejać do jakiegoś pliku. Można to zrobić tak, ale *Kaizen* zachęca nas do prostych sposobów i oszczędności czasu, więc możemy w tym celu użyć np. ChatGPT, który w zaledwie kilka sekund wyszuka nam skuteczne podpowiedzi. Odpowiedzi wysyłamy bezpośrednio na własną skrzynkę pocztową, a z niej możemy ją przesłać innym członkom zespołu, by się z nimi zapoznali i w ten sposób przygotowali do dalszej wspólnej pracy nad Waszą strategią. Ja zachęcam do utworzenia zamkniętej grupy roboczej na Facebooku, gdyż tworzenie tam postów tematycznych umożliwia każdemu członkowi zespołu komentowanie na bieżąco, w dogodnej chwili. Ułatwia to też zgłaszanie własnych pomysłów i przemyśleń w danym temacie.

Kaizen w NGO

Anna Wiśniewska-Łątka

2. Możemy poszukać organizacji pozarządowej w okolicy lub w kraju, która zajmuje wspieraniem rozwoju NGO i sprawdzić, czy możliwe jest, by zorganizowała Wam wewnętrzne szkolenie na miejscu. Takie organizacje często realizują projekty, które pozwalają na przeprowadzenie takich spotkań. Jeśli nie ma możliwości, by odbyło się ono u Was, może jest szansa na uczestnictwo w szkoleniu w siedzibie tej organizacji i kilku członków Waszego zespołu mogłoby wziąć udział, a po powrocie przekazać zdobytą wiedzę pozostałym.
3. Możemy zwrócić się z prośbą do jednostki samorządowej (gmina, powiat) o organizację szkolenia z zakresu, który interesuje Was i inne lokalne organizacje.

Takich pomysłów oczywiście może być znacznie więcej. Do ich generowania można użyć szeregu metod: od zwykłej burzy mózgów, przez formularz zgłaszania usprawnień, aż po zamkniętą grupę na Facebooku, Messengerze lub WhatsApp, w której na bieżąco wpisujemy to, co przychodzi nam do głowy. Może to być też zwykły karton postawiony na stałe w siedzibie organizacji, do którego wrzuca się kartki z propozycjami różnych usprawnień. Zbierane w ten sposób pomysły sprawiają, że wytwarza się w organizacji kultura *Kaizen*, która polega na ciągłym myśleniu o tym co wymaga poprawy w naszym funkcjonowaniu oraz szukaniu skutecznych rozwiązań pojawiających się wyzwań i trudności.

6. Odrzucaj ustalony stan rzeczy, czyli odpuść status quo.

W metodzie *Kaizen* kluczowe jest, by kwestionować i odrzucać utarte schematy myślenia i rutynowe praktyki. To, że „zawsze tak było”, „zawsze to tak działało”, „zawsze tak robiliśmy”, „zawsze to było skuteczne” nie oznacza, że teraz nie może być inaczej.

Kaizen promuje ideę, że zawsze istnieje możliwość poprawy, niezależnie od tego, jak dobrze coś funkcjonuje. Uznawanie, że aktualne praktyki są wystarczające, prowadzi do stagnacji i ogranicza potencjał organizacji do rozwoju. Otwartość na coś nowego i skupienie się na wdrożeniu niewielkich usprawnień otwierają drzwi do innowacji oraz efektywniejszych rozwiązań. W naszym przykładzie wyjściem poza nasz schemat działania jest już samo podjęcie pracy nad wyzwaniem. Dotąd bowiem nie skupialiśmy zbytnio się na pozyskiwaniu środków od darczyńców, ale postanowiliśmy, że chcemy zmienić i ulepszyć ten element naszego funkcjonowania. Oczywiście, zasada ta dotyczy przede wszystkim zmiany utartych przekonań, że „w naszym przypadku niczego nie da się zrobić, bo...” i tu pada cały katalog powodów, dlaczego to może się nie udać.

Kaizen w NGO

Anna Wiśniewska-Łątka

7. Wymówki, że czegoś zrobić nie da się są zbędne.

Jeśli widzicie, że sami tworzycie sobie ograniczenia w myśleniu czy działalności, zmieńcie to. Nie szukajcie wymówek, szukajcie rozwiązań! W metodzie *Kaizen*, wymówki mogą stanowić poważną przeszkodę w osiągnięciu zamierzonych celów. Wiele organizacji i zespołów dążąc do wprowadzenia zmian, napotyka na opór ze strony pracowników, którzy często posługują się różnymi wymówkami, aby uzasadnić brak zaangażowania w procesy zmian czy poprawy: „Nie mamy wystarczających zasobów, ludzi, pieniędzy”, „Nie mamy czasu na dodatkowe działania” czy „To nie jest nasza odpowiedzialność”. Tego typu myślenie hamuje innowacyjność i ogranicza potencjał organizacji do wprowadzania nowych, efektywnych rozwiązań. Kluczowym elementem *Kaizen* jest zmiana podejścia – zamiast szukać powodów, dla których coś nie może się udać, warto skoncentrować się na możliwościach, jakie niesie za sobą każda sytuacja. Aby skutecznie wprowadzać filozofię *Kaizen*, istotne jest stworzenie kultury, w której wymówki nie są akceptowane. Należy zachęcać członków zespołu do podejmowania wyzwań i aktywnego poszukiwania sposobów na poprawę. Regularne spotkania, szkolenia oraz otwarte dyskusje mogą pomóc w identyfikacji i przezwyciężaniu barier.

Jeśli jednak wymówki się pojawią (np. „Nie mamy wystarczających pieniędzy na zrobienie szkolenia wewnętrznego”) i zauważasz, że blokuje to myślenie kreatywne w zespole, to przetwórzcie tę wymówkę na problem i spróbujcie go rozwiązać metodą 5 x *WHY*. Próba dojścia do przyczyn tak postawionego problemu może pomóc w rozwianiu wątpliwości członków zespołu, znalezienia jego prostego rozwiązania i pozbycia się wymówek.

Dziel każdy duży problem na mniejsze kawałki i rozwiązuj go krok po kroku, bo jest to łatwiejsze i zmniejsza opór zespołu i lęk. Ważne by dojść do sytuacji, w której zespół ma gotowość do eksperymentowania i wprowadzania nowych rozwiązań, nawet jeśli wiąże się to z pewnym ryzykiem. Nie oznacza to jednak chaotycznych zmian czy działań bez planu. Kluczowe jest podejście oparte na danych i analizie, które pozwalają na podejmowanie świadomych decyzji. Wprowadzanie zmian powinno być przemyślane i oparte na zrozumieniu, które elementy można poprawić i jak to wpłynie na całą organizację

***Kaizen* w NGO**

Anna Wiśniewska-Łątka

8. Wybieraj proste rozwiązania, nie czekaj na te idealne

Organizacje często stają w obliczu dylematu: czy czekać na idealne rozwiązanie? Czy podjąć działanie wcześniej z wykorzystaniem dostępnych opcji? Filozofia *Kaizen* skłania do wyboru drugiej drogi. Wybieranie prostych rozwiązań ma wiele zalet. Są zazwyczaj bardziej zrozumiałe dla większej liczby osób. To ułatwia komunikację i współpracę w zespole, ponieważ wszyscy mogą szybko pojąć koncepcję i jej zastosowanie. Pozwala to na szybsze wprowadzenie zmian, co może przyczynić się do poprawy efektywności i jakości w krótkim czasie. Zamiast marnować zasoby na długotrwałe poszukiwanie perfekcyjnych rozwiązań, warto skupić się na tym, co można wdrożyć natychmiast. W naszym przykładzie takim prostym rozwiązaniem na wizję żmudnego procesu poszukiwania informacji o tym, jak przygotować strategię pozyskiwania środków od darczyńców, może być podzielenie tego działania pomiędzy wszystkich członków organizacji. Wypiszcie wszystkie drobne zadania i przypiszcie je do konkretnych osób. Każdy będzie odpowiedzialny za sprawdzenie swojego kawałka i nagle okaże się, że wykonanie 2-3 telefonów, napisanie 1 maila, który ktoś wyśle do różnych osób lub instytucji, wcale nie jest tak wielkim problemem dla nikogo i nie jawi się tak strasznie jak „zdobywanie wiedzy na temat pisania strategii pozyskiwania środków od darczyńców”. Małe kroki wykonuje się łatwiej i chętniej.

9. Użyj sprytu zamiast pieniędzy

Pieniądze to nie wszystko. W rzeczywistości istnieje wiele innych sposobów, które odpowiednio wykorzystane przyczyniają się do rozwoju czy też wzrostu efektywności organizacji. Kluczem do sukcesu jest Wasz spryt - to dzięki niemu możecie osiągać swoje cele. Podzielę się bardzo prostym przykładem zastosowania tej zasady, o którym ostatnio usłyszałam. Problem w pewnym przedszkolu polegał na tym, że na jednej z szafek nie mieścił się sprzęt, który miał być tam postawiony. Fundusze na zakup pasującej szafki nie były dostępne. Jakie znaleziono rozwiązanie, które według mnie idealnie wpisuje się w ducha *Kaizen*? W przedszkolu była inna nieco niższa, ale szersza szafka i postanowiono zamienić ją miejscami z tą, która sprawiała problem. Proste? Owszem. Czy wymagało to wysiłku lub pieniędzy? Nie. Takie niesztampowe, kreatywne myślenie o prostych rozwiązaniach jest w duchu *Kaizen*.

Kaizen w NGO

Anna Wiśniewska-Łątka

10. Pomyłki koryguj na bieżąco.

Nie przejmuj się błędami, bo w tej filozofii pomyłki są postrzegane nie jako porażki, ale jako cenne okazje do nauki i poprawy. Bieżące korygowanie błędów ma na celu nie tylko minimalizację negatywnych skutków, ale także wzmacnianie procesów i zwiększanie efektywności.

Nie ma idealnych rozwiązań. W każdej organizacji, niezależnie od jej wielkości czy branży, w której działa, coś może się nie udać. Na osiągnięcie sukcesu zawsze składa się wiele czynników i nie wszystko się da przewidzieć. Ważne jest jednak, aby podejść do tego w sposób konstruktywny. Korygowanie pomyłek na bieżąco pozwala na szybkie identyfikowanie problemów i wdrażanie działań naprawczych, co zapobiega ich eskalacji i wpływowi na dalsze procesy. Analizowanie błędów i wyciąganie wniosków pozwala na unikanie podobnych sytuacji w przyszłości, i przyczynia się do długoterminowego rozwoju i doskonalenia procesów.

11. Ulepszanie nie ma końca

W *Kaizen* ulepszanie jest procesem cyklicznym. Nie powinno ono mieć końca, lecz być traktowane jako długofalowa, systematycznie wdrażana strategia. To podejście zakłada, że zawsze istnieje przestrzeń na poprawę, niezależnie od tego, jak dobrze funkcjonuje dany system. Dlatego *Kaizen* nie tylko wprowadza zmiany, ale także promuje kulturę, w której dążenie do doskonałości jest stałym elementem działalności organizacji.

Warto również zauważyć, że ulepszanie bez końca w metodzie *Kaizen* nie oznacza wprowadzania rewolucyjnych zmian. Często to małe, stopniowo wdrażane poprawki prowadzą do znaczących efektów. Taki proces, znany jako *małe kroki*, jest bardziej realistyczny i mniej ryzykowny, a jednocześnie buduje kulturę innowacji w organizacji.

Podsumowując, metoda *Kaizen* oferuje liderom NGO narzędzia do efektywnego zarządzania oraz ciągłego doskonalenia. Dzięki wdrożeniu jej zasad, organizacje mogą stać się bardziej elastyczne, innowacyjne i lepiej dostosowane do potrzeb społeczności, którym służą. W dłuższej perspektywie podejście to przyczynia się do większej efektywności działań oraz lepszego wykorzystania i niemarnowania dostępnych zasobów. Problemy są szansą na rozwój i wzrost innowacyjności.



O autorach

Monika Gołucka

Nauczycielka-wychowawczyni z 20-letnim doświadczeniem we współpracy z młodzieżą podczas lekcji języka polskiego i zajęć rozwijających uzdolnienia. W kolejnych latach kierowniczką Muzeum Regionalnego w Bobolicach, inicjatorką wielu lokalnych projektów historycznych promujących miasto i dziedzictwo kulturowe regionu. Prezeską lokalnego Stowarzyszenia Klub Kobiet z Pazurem, które rozwija pasje i zainteresowania kobiet. Aktywna działaczka III sektora w roli sekretarza Powiatowej Rady Działalności Pożytku Publicznego. Liderka wzmacniająca społeczność lokalną, pomysłodawczyni i koordynatorka wielu ciekawych wydarzeń kulturalnych i projektów historycznych m.in. w programach Równać Szanse, Działaj Lokalnie.

Jest instruktorką teatralną i edukatorką kulturalno-przyrodniczą „zielonej ścieżki”. Otoczona młodzieżą, zmienia lokalną społeczność i promuje dziedzictwo kulturowe regionu. Tworzy pomost pomiędzy lokalną historią i przyrodą. Inicjatorka ogrodowych kąpiel, podczas których uczestnicy relaksują się korzystając z uroków natury wszystkimi zmysłami, doświadczając oczyszczenia i jedności z naturą. Miłośniczka podróży, śpiewu i ciągłych zmian.

Absolwentka XVIII edycji Programu Liderckiego PAFW.

Piotr Koziol (koordynator projektu)

Doświadczony lider społeczny, przedsiębiorca i edukator, który od ponad 33 lat działa na rzecz społeczności lokalnych i organizacji pozarządowych. Absolwent prestiżowych studiów MBA na Franklin University (USA), specjalizuje się w Komunikacji Społecznej, Zarządzaniu Personalem oraz Zarządzaniu Talentami. Obecnie kończy studia z Psychologii Pozytywnej, pogłębiając swoją wiedzę w obszarze rozwoju potencjału ludzkiego.

Piotr posiada Międzynarodowy Certyfikat Zarządzania Projektami IPMA i ma na swoim koncie realizację ponad 390 projektów społecznych i edukacyjnych. Od 22 lat z pasją wspiera innych w odkrywaniu i rozwijaniu ich talentów oraz potencjału. Jako przedsiębiorca z 8-letnim doświadczeniem, łączy wiedzę praktyczną z empatią, inspirując innych do działania.

Wcześniej pełnił funkcje samorządowe, m.in. dyrektora oświaty w Gminie Toszek oraz zastępcy wójta w Gminie Tarnów Opolski. Od 12 lat jest fundatorem i prezesem Fundacji Kwitnące Talenty, a także edukatorem w Talentowni – unikalnym miejscu wspierającym rozwój osobisty i społeczny.

Od ponad siedmiu lat Piotr prowadzi Leaderskie Kręgi, Męskie Kręgi oraz Kręgi Kobiet i Mężczyzn, tworząc przestrzeń do autentycznej wymiany doświadczeń i budowania relacji. Jest również twórcą i liderem Męskiego Kręgu w Opolu, który stał się miejscem głębokich rozmów i wzajemnego wsparcia.

Jako trener Zaawansowanej Szkoły Trenerów Meritum z Katowic i Biznesowej Szkoły Trenerów Matrik z Krakowa, zaraża entuzjazmem do nauki i rozwoju. Jego warsztaty cieszą się uznaniem za inspirującą atmosferę oraz praktyczne podejście.

Piotr jest szczęśliwym ojcem i partnerem, ceniącym miłość, czułość i otwartość w relacjach. Pasjonat podróży – zarówno tych bliskich, dalekich, jak i wewnętrznych. Obecnie znajduje się w intensywnym procesie zmiany, dlatego szczególnie dba o równowagę i harmonię w życiu. Jego misją jest inspirowanie innych do życia w zgodzie ze sobą, odkrywania swoich możliwości i budowania pełniejszego, świadomego życia.

Absolwent VI edycji Programu Leaderskiego PAFW.





Anna Wiśniewska-Łątka

Z wykształcenia pedagog - animatorka środowisk lokalnych, trenerka biznesu oraz fundraiserka środków z UE.

Od 2012 roku Prezeska Zarządu Stowarzyszenia Przyjaznych Brzezinie *Kamień*. Do 2019 roku zajmowała się w Stowarzyszeniu diagnozą potrzeb mieszkańców wsi (od dzieciaków po seniorów), pozyskiwała środki na realizację projektów i koordynowała większość z nich. W latach 2020-2024 miała przerwę w tej działalności ze względu na sytuację osobistą. Od 2024 roku powoli wraca do działalności społecznej, choć w mniejszym niż wcześniej zakresie.

Absolwentka X edycji Programu Liderkiego PAFW.

Barbara Markowska (koordynatorka projektu)

Filolożka języka polskiego, bibliotekarka, edukatorka, organizatorka wydarzeń.

Od 20 lat pracuje w Miejskiej Bibliotece w Szczecinie. Wykłada przedmioty zawodowe na studiach podyplomowych dla bibliotekarzy. Zaangażowana członkini Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich Okręg Zachodniopomorski (członkini Zarządu), radna Osiedla Drzetowo-Grabowo w Szczecinie, założycielka Stowarzyszenia Przystań.Wartości. Dwukrotnie wyróżniona w Konkursie Zachodniopomorski Bibliotekarz Roku oraz w Konkursie im. Olgi Rok. Zwolenniczka ustawicznego kształcenia i pracy w oparciu o pozytywne wartości.

Absolwentka XVIII edycji Programu Liderkiego PAFW.

**Szacunek i
współpraca**

**Dobrostan
i autentyczność**



**Świadomość
i równowaga**

**Otwartość
i wartości**