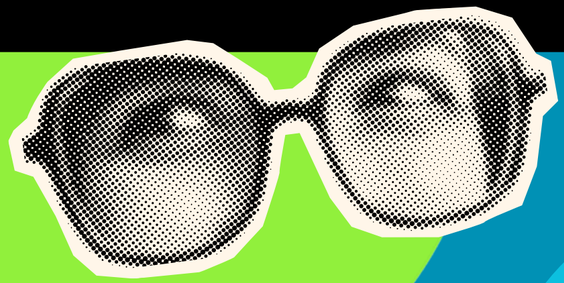


PILOTKI ZMIAN

Odporność psychiczna

z praktyki Pilotek Zmian





www.PilotkiZmian.pl

Cześć!

Czytasz miniToolbook Pilotek Zmian, podsumowanie naszej praktycznej rozmowy (link obok) i praktyczny materiał do pracy z ludźmi i zespołami.

To nie jest książka do „przeczytania i odłożenia”, tylko **narzędzie** do używania: na spotkaniach, w rozmowach, po warsztacie albo w swojej codziennej pracy.

W nagraniu dołączonym to tego PDF znajdziesz wiedzę, nawyki i praktyki, które wspierają budowanie odporności psychicznej liderów/liderek i zespołów.

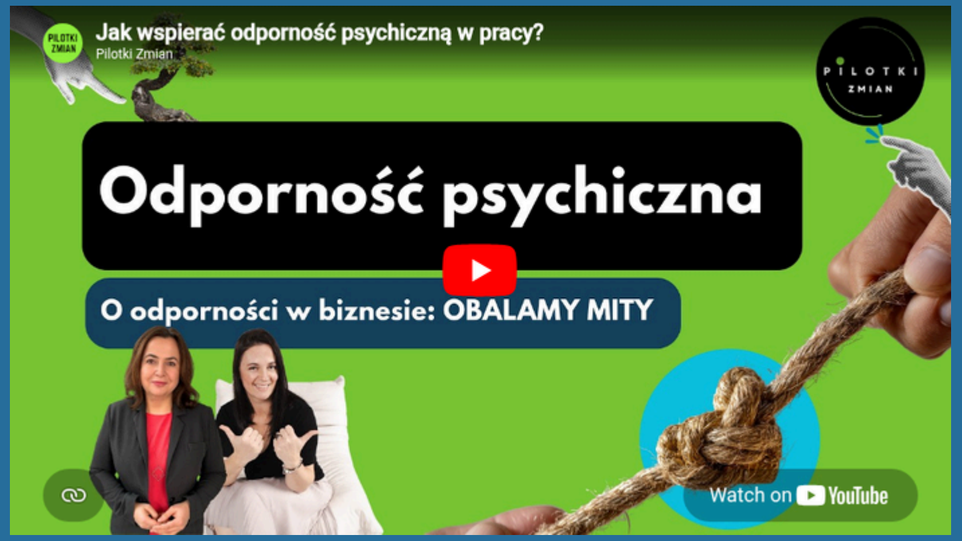
Nie chodzi o to, żeby wiedzieć więcej: chodzi o to, żeby próbować, sprawdzać i działać – po swojemu, w swoim tempie.



AGATA
WALIGÓRSKA



AGNIESZKA
PEŁKA-SZAJOWSKA



https://youtu.be/aXFmEPW-h9U

Wyobraź sobie prostą sytuację: dwie osoby mają podobne umiejętności, wiedzę i doświadczenie, i nagle trafiają na ten sam życiowy problem.

Jedna z nich od razu ulega presji, stres ją paraliżuje i wszystko widzi w czarnych barwach, a druga jakoś przez to przechodzi i całkiem nieźle sobie radzi.

Odporność psychiczna to właśnie ta różnica. To nie jest kwestia tego, co umiesz, ale tego, jak reaguje twoja głowa, kiedy coś nagle idzie nie tak.

Dlaczego więc z czysto ludzkiego punktu widzenia warto o to dbać?

- Przede wszystkim, będziesz po prostu mniej zmęczony codziennością. Badania pokazują, że osoby, które zadbały o ten obszar, rzadziej odczuwają wyczerpanie, gdy mają dużo na głowie. Zamiast tracić energię na zamartwianie się rzeczami, na które i tak nie masz wpływu, uczysz się skupiać na tym, co realnie możesz zmienić. To daje ogromne poczucie ulgi, pozwala lepiej panować nad lękami i po prostu prowadzi do większego życiowego zadowolenia i dobrostanu.



Dlaczego odporność psychiczna?

- Po drugie, będziesz podejmować lepsze decyzje, kiedy pojawiają nerwy. Kiedy jesteśmy pod presją, nasza naturalna "wrażliwość psychiczna" często sprawia, że zaczynamy uciekać od trudnych tematów. Wybieramy wtedy najprostsze wyjścia, unikamy złożonych problemów, bo stres nas zbytnio obciąża. Budując odporność, ułatwiasz sobie zachowanie trzeźwego umysłu. Zamiast ulegać panice czy nastrojom innych ludzi, potrafisz zachować spokój w chaosie i traktować niespodziewane zmiany bez paraliżującego strachu.

- I wreszcie - chodzi o zrozumienie samego siebie. W odporności psychicznej absolutnie nie chodzi o to, żeby nagle stać się wypranym z emocji "twardzielem", bo naturalna wrażliwość wcale nie jest niczym "złym". Kluczem jest tu samoświadomość. Kiedy wiesz, jakie są twoje słabe punkty i dlaczego reagujesz na pewne rzeczy tak, a nie inaczej, przestajesz być więźniem swoich automatycznych reakcji. Zyskujesz odwagę do wychodzenia z własnej strefy komfortu i przestajesz czuć, że życie jest czymś, co tylko biernie "ci się przydarza".

Odporność psychiczna to nie „bycie twardym”. 5 lekcji, które zmienią Twoje podejście do wyzwań

Jak dbać o odporność?

W powszechnym wyobrażeniu osoba odporna psychicznie to „twardziel” – ktoś, po kim nic nie widać, kogo nic nie rusza i kto z kamienną twarzą stawia czoła każdemu kryzysowi. To niebezpieczny mit. Takie rozumienie odporności jako emocjonalnej niewzruszoności jest błędne. Prawdziwa odporność nie polega na byciu „człowiekiem z żelaza”, lecz na tym, **co dzieje się w naszej głowie**, zanim podejmiemy jakiekolwiek działanie. Zrozumienie naukowego modelu stojącego za tym mechanizmem pozwala przestać „wytrzymywać”, a zacząć działać mądrzej.

Lekcja 1: To nie zachowanie, to Twoja pierwsza myśl

Według modelu MTQ (Mental Toughness Questionnaire), odporność psychiczna to cecha osobowości, która determinuje sposób, w jaki reagujemy na stres, presję i wyzwania niezależnie od sytuacji. Kluczowe jest zrozumienie, że odporność „dzieje się” wewnątrz nas, zanim świat zewnętrzny zobaczy nasze zachowanie. Jest to nasza pierwsza, często nieświadoma, mentalna reakcja na zdarzenie.

Odporność jest o tym, co ja myślę, kiedy coś się dzieje. Ta myśl wywołuje emocję, a to wszystko dopiero wywołuje zachowanie, które obserwują inni.
Potoczne postrzeganie „twardości” skupia się wyłącznie na efekcie końcowym. Rzeczywistość procesów myślowych pokazuje jednak, że istotą jest to, jak interpretujemy trudną sytuację. Odporność to zasób mentalny, a nie maska zakładana na pokaz.

Lekcja 2: Spektrum zamiast zera i jedynki a wrażliwość to nie słabość)

Model odporności psychicznej nie jest oceną szkolną, lecz mapą lub suwakiem. Nie dzielimy ludzi na „odpornych” i „nieodpornych”. Każdy z nas znajduje się w pewnym punkcie spektrum w ramach czterech głównych filarów (tzw. 4C: Kontrola, Zaangażowanie, Wyzwanie, Pewność siebie), które dzielą się na 8 precyzyjnych czynników.

Wysoki wynik (np. 10/10) to nie trofeum, lecz określona charakterystyka, która niesie ze sobą „długie ogony” lub obciążenia ale i zalety :-). Osoba skrajnie odporna może np. nieświadomie ignorować ryzyko lub odczuwać „wewnętrzną agresję” i irytację wobec współpracowników, którzy pracują lub myślą wolniej.
Z kolei osoby o niższym wyniku (wrażliwe) wnoszą do organizacji ogromną wartość - dostrzegają detale i zagrożenia, które umykają tym skrajnie pewnym siebie.





MTQ
Accredited Licensed User

Wymiary odporności:

PILOTKI ZMIAN

Control = Kontrola

„Na ile czuję, że mam wpływ i radzę sobie z emocjami”

- poczucie sprawczości („mam wpływ” vs „to się dzieje samo”)
- regulacja emocji w stresie

Commitment = Zaangażowanie

„Na ile dowożę to, co zaczynam”

- wyznaczanie celów
- wytrwałość i konsekwencja w realizacji

Challenge = Wyzwania

„Jak reaguję na zmianę i się z niej uczę”

- podejmowanie ryzyka
- uczenie się z doświadczeń (także porażek)

Confidence = Pewność siebie

„Na ile wierzę w siebie i radzę sobie z ludźmi”

- wiara we własne kompetencje
- pewność w relacjach i w zabieraniu głosu

Lekcja 3: Mechanizm 1

problem / bezradność→ wpływ / rozwiązanie

Pierwszy kluczowy mechanizm odporności to sposób podchodzenia do trudności. Możemy wyróżnić dwa skrajne podejścia:

- Tkwienie w problemie: Koncentracja na narzekaniu i analizowaniu „dlaczego jest źle”. W toksycznych środowiskach, gdzie błędy są surowo karane, bezradność staje się często instynktowną reakcją obronną.
- Koncentracja na wpływie i rozwiązaniu: Świadome szukanie obszarów, na które mamy realny wpływ, nawet jeśli sytuacja jest skrajnie trudna (np. zamknięcie oddziału firmy).

Narzędzia budujące odporność to np.

- **„Tiny experiments” (małe eksperymenty)**: Zamiast planować wielką zmianę, przetestuj nowe zachowanie w małej skali. Duża liczba nowych zachowań może dostarczyć dowodów, które ostatecznie zmienią Twoje myślenie o własnych możliwościach.
- **Metoda „Pre-mortem”**: To idealny sposób na wykorzystanie potencjału osób wrażliwych. Przed startem projektu pytamy: „Wyobraźmy sobie, że projekt zaliczył zgon. Co poszło nie tak?”. Osoby wrażliwe fenomenalnie wyłapują realne ryzyka, zanim staną się one problemem.

Lekcja 4: Mechanizm 2

dam radę / mam coś do powiedzenia → lepiej się nie wychylać

Badania Clougha i Strycharczyka wskazują, że odporność psychiczna odpowiada **za około 25% zmienności w naszych reakcjach.** Reszta to osobowość i środowisko. Ten mechanizm („Głos”) dotyczy tego, na ile wierzymy w swoje kompetencje i czy mamy odwagę je ujawniać w relacjach.

Rola lidera/liderki w kształtowaniu tego obszaru jest krytyczna. Nawet odporna osoba może „polec” w destrukcyjnym zespole.

Mogę być osobą super odporną, ale pracować w takim zespole, gdzie moja odporność polegnie, bo dzieją się tam rzeczy trudne i destrukcyjne.



Błędy liderów/liderek, które „wyciszają” odporność zespołu:

- Pułapka pierwszego głosu: Lider, który zawsze zabiera głos jako pierwszy, nieświadomie knebluje zespół.
- Faworyzowanie: Pytanie o zdanie zawsze tych samych trzech osób, co buduje w reszcie przekonanie, że ich kompetencje są zbędne.
- A nawet „lasery w oczach ;-)”: Niewerbalne karanie za odmienne zdanie (np. wywracanie oczami, westchnięcie).

Lekcja 5: Mechanizm 3

działam bez refleksji → działam i uczę się

Samo wyciąganie wniosków to tylko połowa sukcesu. Prawdziwe uczenie się z doświadczenia następuje dopiero po „domknięciu pętli”. Wiedzieć „co zmienić”, a faktycznie to przetestować, to dwie różne kompetencje.

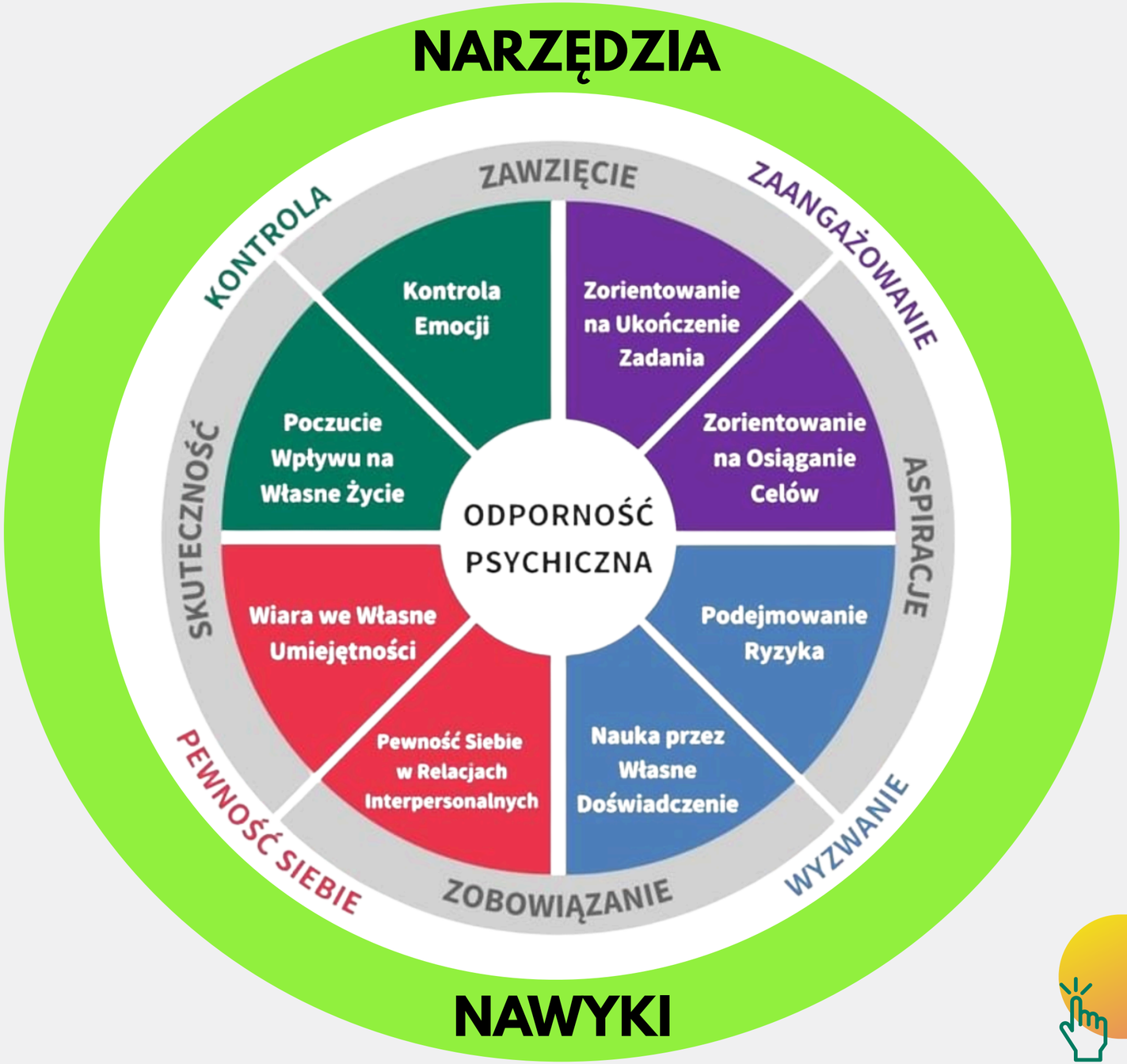
Jak domykać pętlę uczenia się? Np.

- **Zaplanowane przerwy na myślenie**: 30 minut w tygodniu na analizę decyzji i kalendarza.
- **Metoda WOOP (Wish, Outcome, Obstacle, Plan)**: Kluczowa jest tu „implementacja intencji” według logiki: „Jeżeli [pojawi się konkretna przeszkoda], to [zrobię konkretną rzecz]”. To pozwala przejść od teorii do realnej zmiany nawyku.
- **Mikro-retrospektywy**: Krótka stop-klatka w połowie spotkania: „W skali 1-10, jak oceniamy to spotkanie? Co możemy zrobić o 1 punkt lepiej w drugiej połowie?”.



ZAMÓW WARSZTATY
(Mental Toughness Questionnaire)
DLA SIEBIE LUB ZESPOŁU
halo@pilotkizmian.pl
MTQ
Accredited Licensed User

Odporność psychiczna jest cechą względnie stabilną, ale plastyczną.
Nie chodzi o to, by „wytrzymywać” więcej presji, ale by mądrzej nią zarządzać poprzez **samoświadomość i konkretne narzędzia, nawyki i kształtowanie środowiska.**
Pomożemy Ci w tym.



PILOTKI ZMIAN

ZAMÓW WARSZTATY
(Mental Toughness Questionnaire)
DLA SIEBIE LUB ZESPOŁU
halo@pilotkizmian.pl
MTQ Accredited Licensed User

Buduj z nami odporność psychiczną swoją i zespołu

Odporność psychiczna to zdolność skutecznego działania wtedy, gdy warunki nie są idealne.
Pod presją czasu, w zmianie, przy sprzecznych oczekiwaniach i wysokiej odpowiedzialności.
Nie chodzi o „radzenie sobie ze wszystkim” ani o bycie twardym.

Chodzi o to, jak myślimy, decydujemy i reagujemy w realnych sytuacjach pracy.

W organizacjach odporność psychiczna:

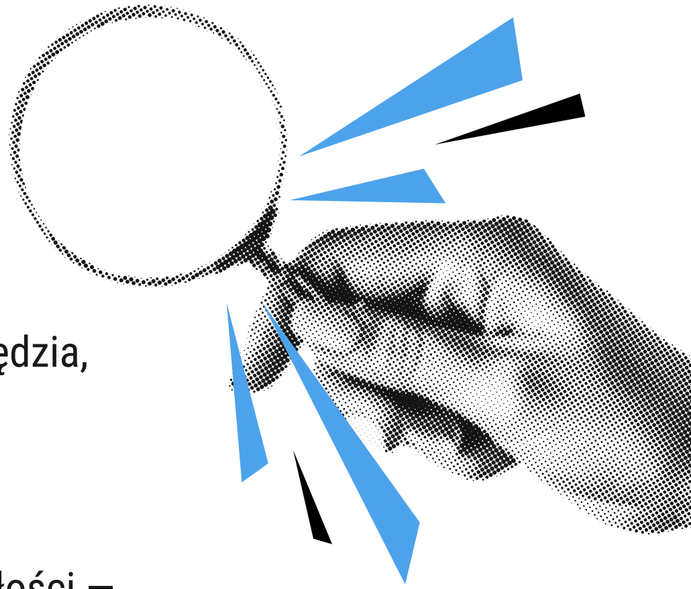
- istotnie wpływa na efektywność,
- wpływa na jakość decyzji pod presją
- różnicuje liderów i zespoły w warunkach zmienności, m.in.:
  - decyduje o tym, czy ludzie biorą odpowiedzialność czy się wycofują,
  - warunkuje konsekwencję w realizacji celów,
  - wspiera uczenie się z błędów zamiast unikania ryzyka,
  - chroni przed kosztami przeciążenia, napięcia i wypalenia

ZAMÓW WARSZTATY
(Mental Toughness Questionnaire)
DLA SIEBIE LUB ZESPOŁU
halo@pilotkizmian.pl

MTQ
Accredited Licensed User

Odporność psychiczna jest względnie stabilna, ale możliwa do rozwijania i wzmacniania poprzez świadomą pracę nad kompetencjami, zachowaniami, strategiami i środowiskiem pracy (rytuały, narzędzia, procesy).

Filozofia Pilotek Zmian



Tworzymy kulturę uczenia się, w której zespoły samodzielnie wymieniają się wiedzą, testują pomysły i wyciągają wnioski na bieżąco.

Łączymy psychologię pracy, sprawdzone metody facylitacji, metody naukowe i świeże narzędzia, by zmienić szkolenie w codzienny rytuał rozwoju.

Zamiast koncentrować się na teorii, projektujemy praktyczne scenariusze, feedback-rutyny i retrospektywy, które zostają w firmie po naszym wyjściu. Dzięki temu kompetencje przyszłości — krytyczne myślenie, elastyczność poznawcza, współpraca—zakorzeniają się w działaniu, a organizacja szybciej reaguje na zmianę.

Kierujemy się prostą zasadą: **mniej „gadać o rozwoju", więcej go wdrażać.**

Zamieniamy kompetencje w narzędzia.

Nazywamy się Pilotkami Zmian, bo jesteśmy **na bieżąco** z tym, co będzie Wam potrzebne za chwilę. Śledzimy **trendy, sygnały i jaskółki zmian oraz najlepsze praktyki i weryfikujemy,** co Ci się przyda, testując to w praktyce. Jesteśmy też **kuratorkami wiedzy** i korzystamy z wiedzy oraz doświadczenia innych Pilotek/Pilotów Zmian, ekspertów i odważnych innowatorów w swoich dziedzinach.



www.PilotkiZmian.pl

jesteśmy **TU**. Wpadnij, by nic Cię nie ominęło: