



INFORAKADEMIA

www.inforakademia.pl

Autentyczność w pracy menedżera

Katarzyna Bogusz-Przybylska

www.Time4HR.pl





INFORAKADEMIA

www.inforakademia.pl

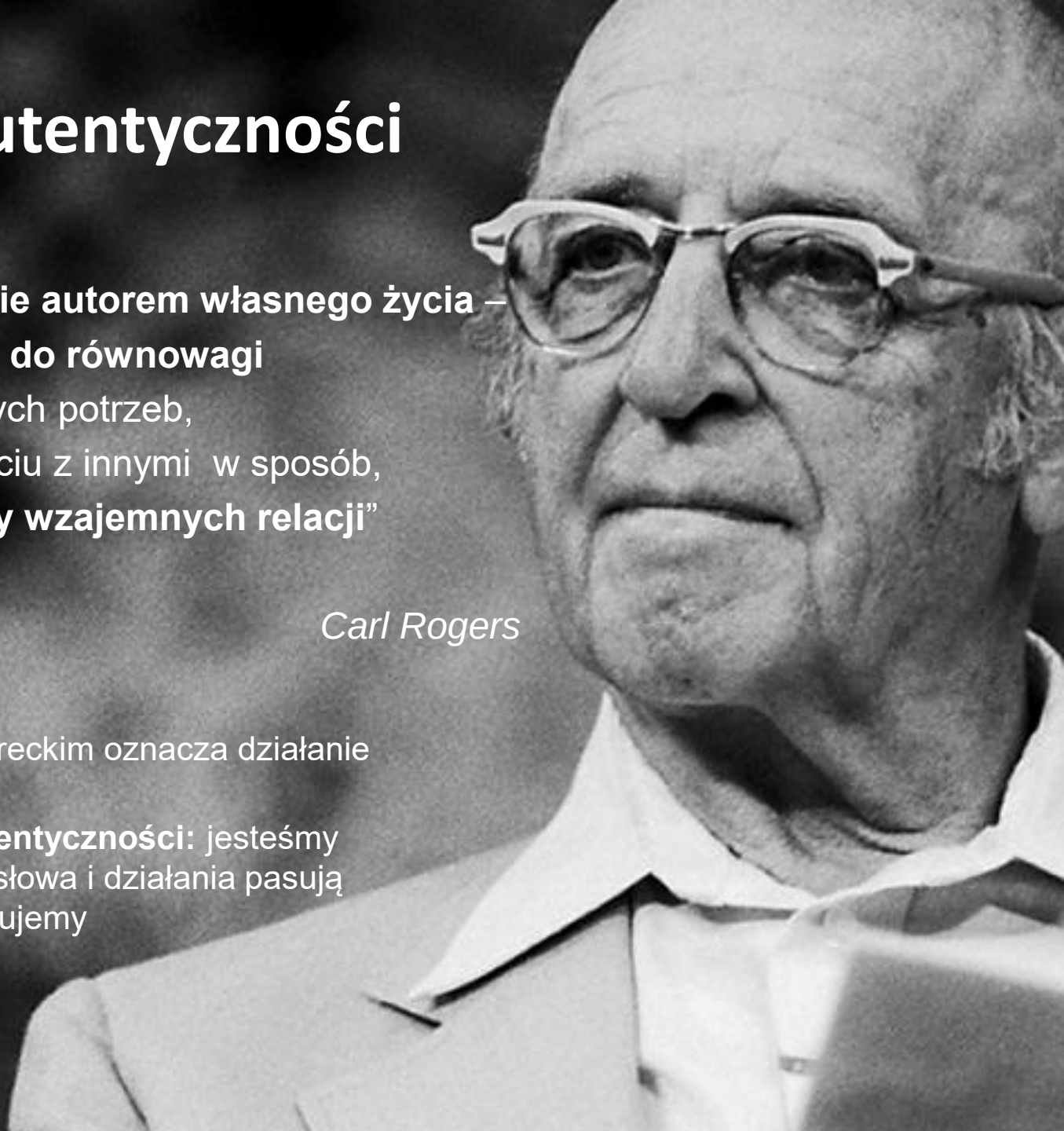
Autentyczność

Definicja autentyczności

„Autentyczność to **bycie autorem własnego życia** – to nieustanne **dążenie do równowagi** w zaspokajaniu własnych potrzeb, przy jednoczesnym życiu z innymi w sposób, który **spełnia potrzeby wzajemnych relacji**”

Carl Rogers

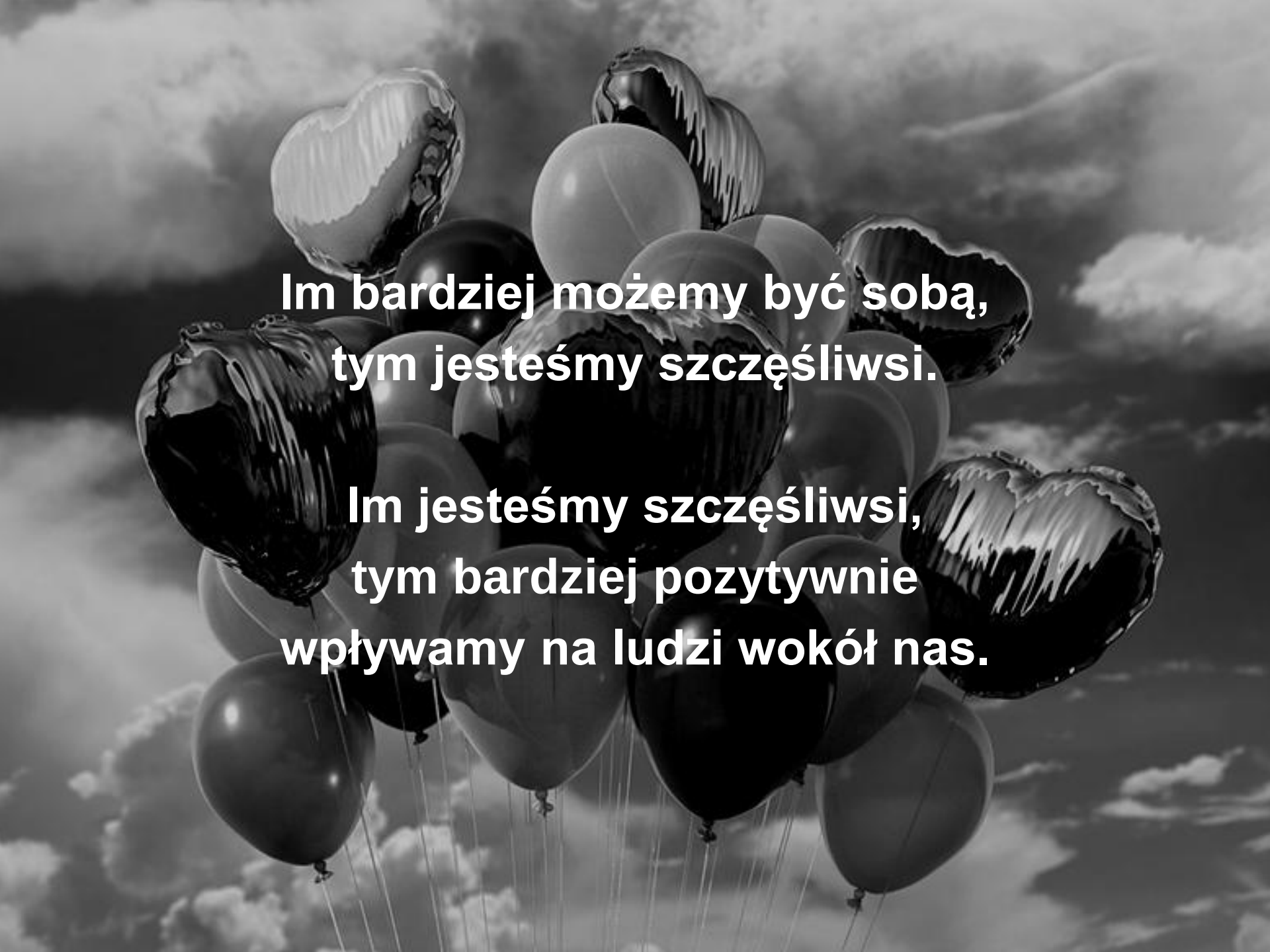
- **authenticos** w języku greckim oznacza działanie we własnym imieniu
- **potoczna definicja autentyczności**: jesteśmy autentyczni, gdy nasze słowa i działania pasują do tego, co myślimy i czujemy



Dlaczego warto mówić o autentyczności?

1. autentyczność zajmuje najwyższe miejsce na liście czynników, odróżniających osoby **szczęśliwe od nieszczęśliwych**
2. osoby autentyczne **nie podporządkowują się grupie** rezygnując z własnego zdania i przekonań (*badanie Ascha*)
3. życie autentyczne jest najpewniejszą drogą do **trwałego spełnienia**
4. osoby autentyczne biorą **większą odpowiedzialność** za swoje życie i działania
5. autentyczność jest nieodłącznym elementem **uczciwości**
6. **mniejszy stres** i lęk w życiu
7. **brak potrzeby udawania** kogoś, kim się nie jest
8. podejmowanie decyzji spójnych z **wewnętrznymi wartościami**
9. **poczucie celowości i sensu** własnego życia





**Im bardziej możemy być sobą,
tym jesteśmy szczęśliwsi.**

**Im jesteśmy szczęśliwsi,
tym bardziej pozytywnie
wpływamy na ludzi wokół nas.**

Spirala autentyczności



1. im większa autentyczność, tym **większa otwartość na nowe doświadczenia** i mniejsza defensywność
2. im większa otwartość, tym **bardziej rzeczywisty obraz siebie** i świata
3. im bardziej rzeczywisty obraz siebie, tym jesteśmy **silniejsi i lepiej radzimy sobie z problemami**
4. im lepiej radzimy sobie z problemami, tym lepsze jest **przystosowanie psychologiczne**
5. im lepiej **się adaptujemy** – tym łatwiej być autentycznymi
6. jeszcze większa autentyczność owocuje **wzmocnieniem akceptacji siebie** i coraz bardziej **realnym obrazem siebie**
7. coraz częściej zwracamy uwagę na **kierunek** jaki obejmujemy w życiu
8. rośnie **kreatywność i odwaga** do działania
9. **chętniej wyrażamy siebie** - częściej wykorzystujemy **atuty**, a to zwiększa **poczucie sensu życia**
10. rozkwit i rozwój sprawia, że **dążymy do doskonałości** - osiągamy coraz więcej **sukcesów**



Życie Autentyczne oznacza **pełne i szczerze zaangażowanie** się w nasze życie **z poczuciem własnej wartości**.

Jest to również pielęgnowanie takich cech, jak **odwaga, współczucie i tworzenie więzi**, tak byśmy budząc się rano, mogli pomyśleć:



„Niezależnie od tego, co udało mi się zrobić, a czego nie udało, to jednak się sprawdziłem”,

a kładąc się wieczorem:

„Tak, jestem niedoskonały, mało odporny i czasem się boję, ale nie zmienia to faktu, że jestem jednocześnie dzielny i godny miłości oraz poczucia przynależności.”

Brene Brown



INFORAKADEMIA

Autentyczne życie

=

znajomość siebie

+

stanowienie o sobie

(odpowiedzialność za siebie)

+

bycie sobą

w każdej chwili



Co to znaczy „zawsze być sobą”?

REZYGNACJA Z:

1. pozorów
2. powinności
3. spełniania cudzych oczekiwań
4. zadowalania innych

DAŻENIE DO:

1. samostanowienia
2. otwartości na doświadczenia
3. akceptacji innych
4. ufania sobie



Po czym poznać osobę autentyczną?

1. racjonalnie **postrzega** rzeczywistość
2. **akceptuje** siebie, innych ludzi i przyrodę
3. **toleruje** niepewność
4. jest **spontaniczna** w myślach i uczuciach
5. potrafi budować **głębokie relacje** z innymi ludźmi
6. wyraża **wdzięczność** wobec życia
7. jest **życzliwa** i **ma poczucie** humoru bez wrogości wobec innych
8. niezmiennie czerpie z życia **inspirację i siłę**
9. jest **przystosowana** do kultury, w której żyje, ale nie tkwi w niej bezmyślnie (np. zmienia pracę)
10. w odpowiednim stopniu kieruje się własnymi **celami i wartościami**
11. nie wstydzi się i nie obawia **własnych emocji**
12. **wyraża emocje** w swobodny i szczery sposób
13. rozumie, że lepiej **być sobą** niż zabiegać o popularność
14. **nie potrzebują aprobaty** innych osób (i mówienia o tym)
15. znają swoje **słabe i mocne strony**



Jak budować swoją autentyczność?

1. Poznanie siebie

- Znajomość swojej historii
- Rozpoznawanie własnych emocji
- Znajomość talentów i wad

2. Rozumienie siebie

- Świadomość własnych stanów emocjonalnych
- Świadomość własnego ciała

3. Akceptacja siebie

- Akceptacja prawdy o sobie bez względu na to, jak przykra by nie była
- Akceptacja własnej niedoskonałości
- Wyrozumiałość dla swoich błędów

4. Decydowanie o sobie

- Opieranie decyzji na świadomie wybranych argumentach (nie uleganie opinii innych)
- Szczere wyrażanie swoich emocji wobec innych
- Pozostawanie szczerym wobec siebie





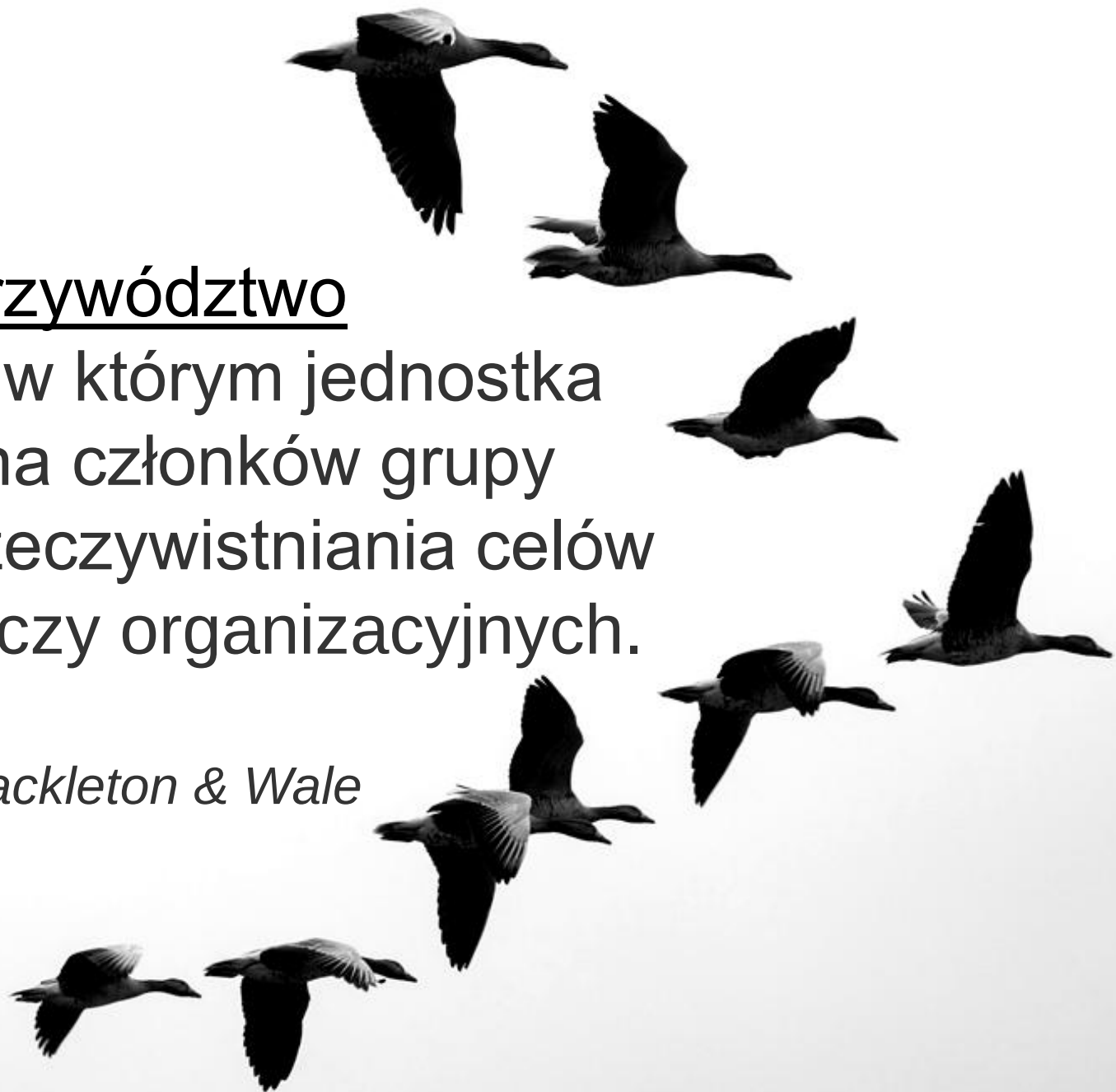
INFORAKADEMIA

www.inforakademia.pl

Autentyczne przywództwo

Przywódstwo
to proces, w którym jednostka
wpływa na członków grupy
podczas urzeczywistniania celów
grupowych czy organizacyjnych.

Shackleton & Wale



Ewolucja teorii przywództwa

- **Przywódca charyzmatyczny** – inspiruje podwładnych do osiągnięcia lepszych wyników w pracy → MBI
- **Przywódca transformacyjny** – inspiruje charyzmą, buduje moralnie, rozwija podwładnych w liderów → MBO
- **Przywódca autentyczny** – wpływa na podwładnych poprzez modelowanie, ma dużą świadomość swojego zdania na ważne tematy, swoich wartości i przekonań, które pokazuje poprzez słowa i czyny. → MBV



Autentyczne przywództwo

- Zwiększa **zaangażowanie** pracowników – rosną **wyniki** organizacji
- Zwiększa **jakość relacji** między pracownikami oraz **efektywność** współpracy i pracy zespołowej
- Wzmacnia **zaufanie** poprzez **jasne zasady** funkcjonowania
- **Transparentność i otwartość** na informację zwrotną przekłada się na szybszą i dokładniejszą **wymianę informacji**
- Wspiera **etyczny klimat** pracy
- Sprzyja wzmacnianiu **poczucia uprawomocnienia** (empowerment), sprawczości, dobrostanu i zadowolenia z pracy wśród pracowników
- Buduje **kulturę organizacyjną** opartą na trosce, zaangażowaniu oraz orientacji na rozwój silnych stron
- Sprzyja zwiększaniu **wellbeing** oraz **zrównoważonego rozwoju** wśród pracowników – wzmacnia i podtrzymuje **wydajność**



Kompetencje autentycznego lidera

1. Samoświadomość
2. Transparentność
3. Otwartość na informacje zwrotne
4. Etyczność



**W byciu autentycznym liderem
nie liczy się to, co o sobie mówisz,
ale jakim jesteś człowiekiem.**



Jak budować autentyczność w zespole?

1. Bądź wzorem
2. **Obserwuj**
3. Okazuj **zainteresowanie**
4. **Słuchaj**
5. Doceniaj **indywidualność**
6. **Nie przyczepiaj** etykietek
7. Dostosuj **styl przywódczy** do pracownika
8. Dawaj pracownikom **swobodę działania**
9. Pozwalaj pracownikom na **odpowiedzialność i decyzyjność** odpowiednią do roli, doświadczenia i kwalifikacji
10. Akceptuj, że pracownik może mieć **inny punkt widzenia**
11. Stwarzaj **warunki do rozwoju**, pozwalaj pracownikom wybierać ścieżkę kariery spójną z ich aspiracjami





INFORAKADEMIA

www.inforakademia.pl

Wspieranie autentycznego przywództwa w organizacjach

Rola HR w rozwijaniu autentycznego przywództwa

1. HR jako **role model** autentyczności
2. Działania rozwojowe skierowane nie tylko na biznes, ale także na **rozwój osobisty**:
 - *Poszerzanie samoświadomości*
 - *Transparentna komunikacja*
 - *Otwartość na informacje zwrotną*
 - *Etyka w biznesie*
 - *Zarządzanie przez wartości*
3. **Procesy coachingowe** dostępne także w sytuacji trudności osobistych.
4. **Programy rozwojowe** dostosowane do indywidualnych potrzeb, zwracające uwagę na emocje oraz wypalenie zawodowe.
5. **Wspieranie różnorodności**, - budowanie poczucia przynależności wszystkich grup pracowników.
6. **Badania satysfakcji i zaangażowania** pracowników.





KATARZYNA BOGUSZ-PRZYBYLSKA

coach menedżerów i pracowników HR, trenerka, konsultantka, terapeutka TSR II stopnia założycielka Time4HR oraz BabskieTabu.pl, promotorka podejścia skoncentrowanego na rozwiązaniach (SFO, SFBT, BSFT)

Od 2004 roku zdobywała doświadczenie zawodowe pracując na różnych stanowiskach w działach HR międzynarodowych korporacji z branży telekomunikacyjnej oraz FMCG (Orange, Danone). Pracowała jako HR Biznes Partner, trener, odpowiadała za rozwój pracowników ze wszystkich szczebli organizacji. Od 2016 roku pracuje jako trenerka i konsultantka wspierając firmy w zarządzaniu zaangażowaniem oraz w rozwijaniu kompetencji pojedynczych pracowników i zespołów. Od 2010 roku pracuje z menedżerami oraz osobami prywatnymi jako coach a od 2017 także jako terapeutka TSR II stopnia. Zrealizowała wiele projektów w obszarze rozwoju pracowników oraz kultury organizacyjnej firm (m.in. kompleksowe oceny 360 stopni, programy rozwoju przywództwa).

Z wykształcenia magister psychologii i chemii Kolegium MiSMaP UW, dyplomowany coach SWPS i Laboratorium Psychoedukacji, terapeutka TSR II stopnia. Wykładała na studiach podyplomowych na kierunku „Coaching” w Wyższej Szkole Bankowości. Autorka artykułów dla takich magazynów oraz portali jak Personel Plus, HRNews czy GoodPoint. W 2014 roku została finalistką konkursu Top HR Manager organizowanego przez Wolters Kluwer. W marcu 2018 była mówcą na TEDx Warsaw.

W ramach Time4HR współpracowała między innymi z takimi firmami jak: Coca-Cola HBC, IBM, Viessmann, Fundacja dla Polski



INFORAKADEMIA

www.inforakademia.pl

Zapraszamy
na kolejne webinaria