Psychologia zmiany i rozwoju

Dr Marian Krupa

1. Indywidualne profile psychologiczne

test „16 personalities”

Dr Marian Krupa

Profile psychologiczne

Psychologia zmian

16 Personalities

Profil psychologiczny / typ osobowości?

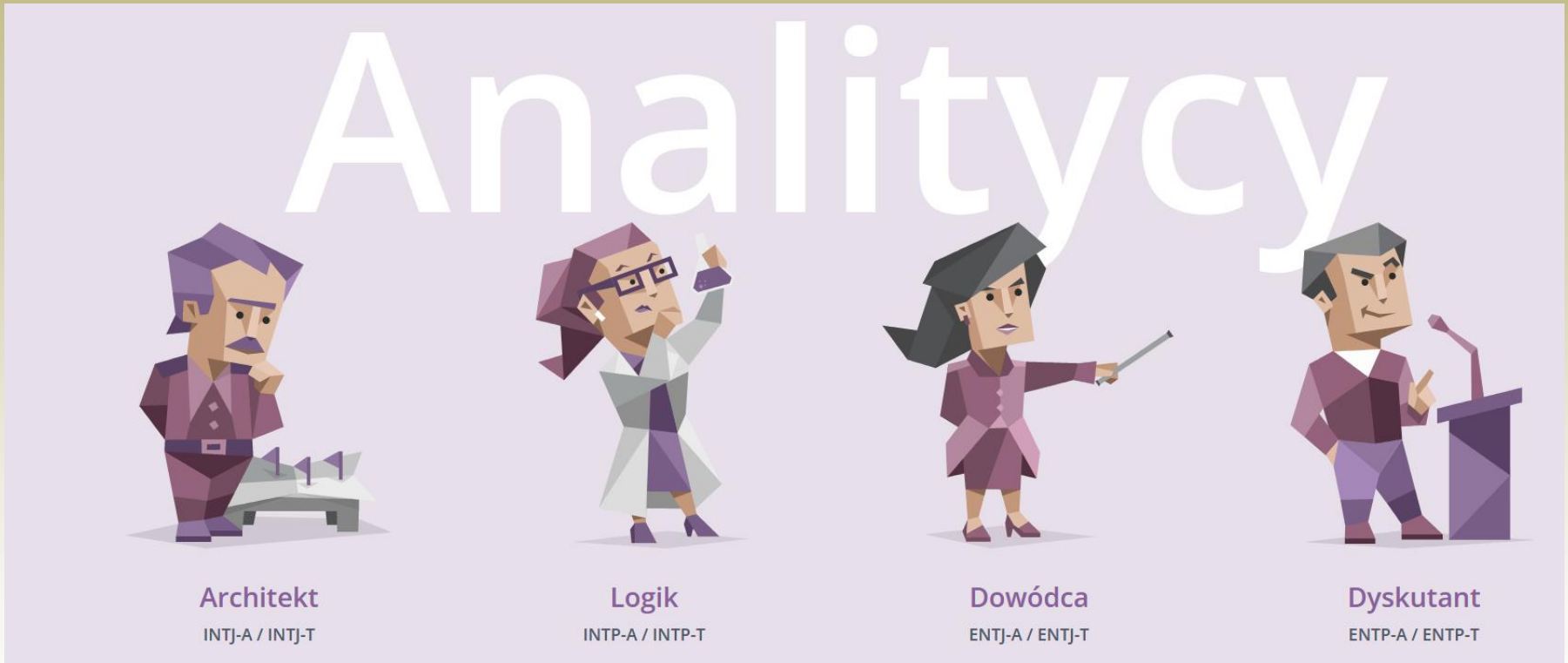
Nasi czytelnicy mówią, że “to trochę przerażające” jak dokładny jest test 16Personalities.

Zdobądź konkretny i dokładny opis dotyczący tego kim jesteś i dlaczego w taki a nie inny sposób wykonujesz różne czynności.

https://www.16personalities.com/pl/typy-osobowosci

Profile psychologiczne

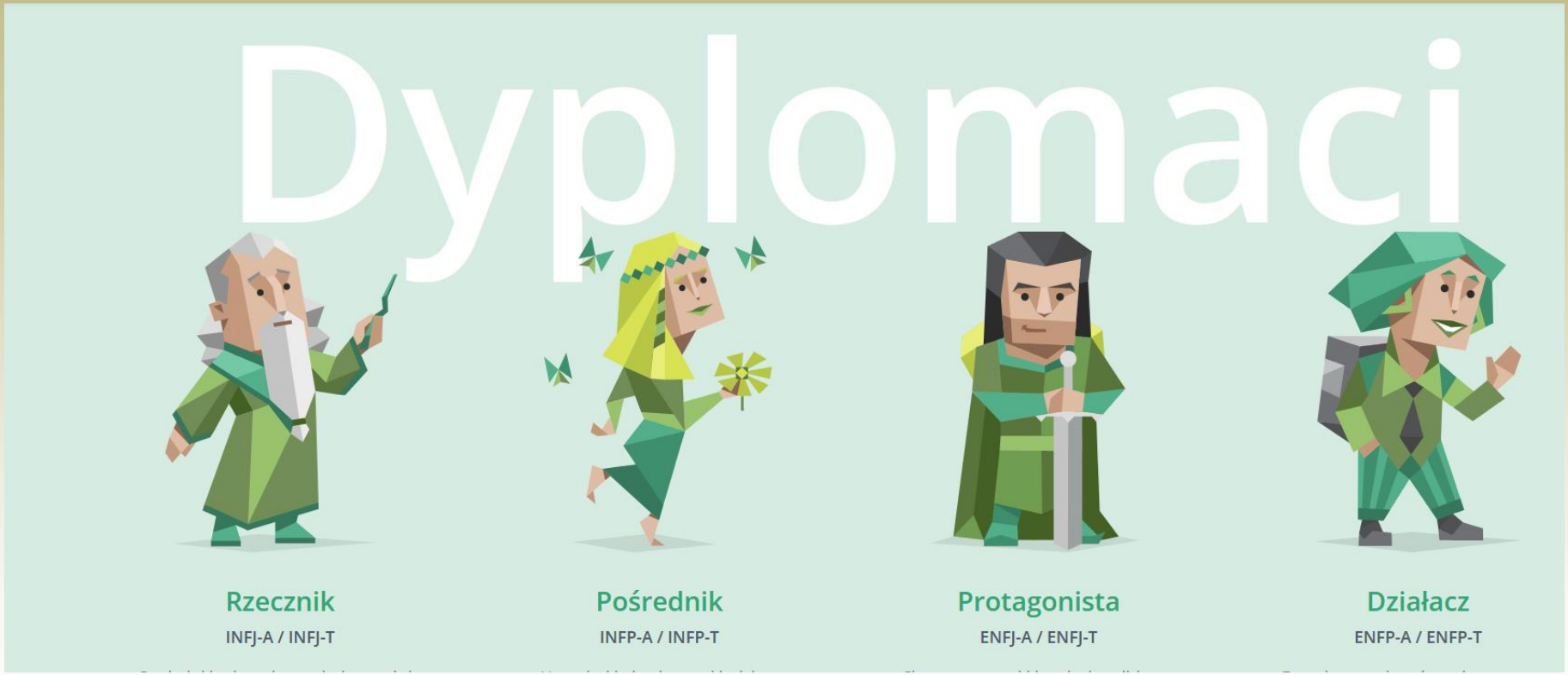
Psychologia zmian



https://www.16personalities.com/pl/typy-osobowosci

Profile psychologiczne

Psychologia zmian



https://www.16personalities.com/pl/typy-osobowosci

Profile psychologiczne

Psychologia zmian

https://www.16personalities.com/pl/typy-osobowosci

Profile psychologiczne

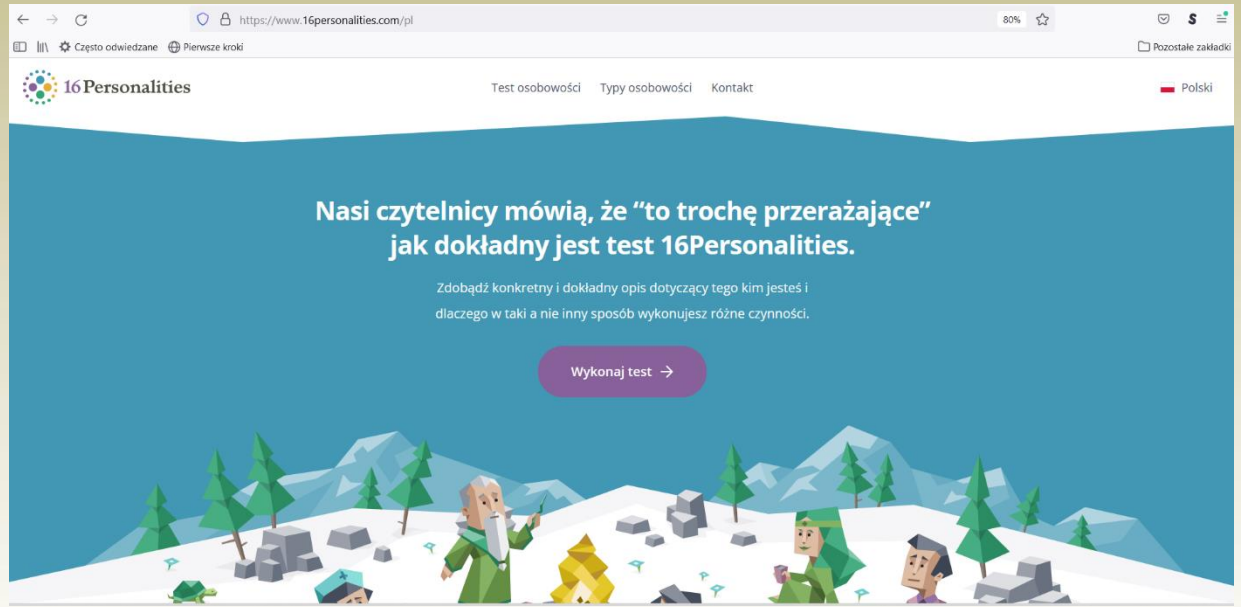
Psychologia zmian

https://www.16personalities.com/pl/typy-osobowosci

TEST

https://www.16personalities.com/pl/typy-osobowosci

Jaki jest Twój profil psychologiczny / typ osobowości?



ZADANIE: Na podstawie wykonanego testu osobowości opracuj analizę swoją, indywidualną SWOT w zakresie wybranej roli zawodowej (kierownik, asystent, pracownik, doradca itd.)

2. Kryzys zmiany a rozwój zawodowy

Dr Marian Krupa

Zarządzanie zmianą

Psychologia zmian

Wprowadzenie:

1. Zmiana jest niezbędnym elementem procesu rozwoju organizacji.

2. Człowiek (organizacja) posiada niezwykłe umiejętności adaptacyjne do zmieniających się warunków.

PYTANIE:

Dlaczego zatem każdemu procesowi zmian towarzyszy mniejszy lub większy opór społeczny?

TEST

Jaki jest Twój profil kognitywny?

Powody występowania oporu w stosunku do zmian (1)

1. **Brak przekonania, że zmiany są niezbędne.** Jeżeli ludzie nie są właściwie poinformowani i nie udziela im się wyjaśnień odnośnie do celowości zmian, istnieje duże prawdopodobieństwo, że uznają obecną sytuację za satysfakcjonującą, a zmiany za bezużyteczne i irytujące.
2. **Niechęć do narzucanych zmian.** Ogólnie rzecz biorąc, ludzie nie lubią być traktowani w sposób przedmiotowy. Nie znoszą zmian, które się im narzuca i na których temat nie mogą wypowiedzieć własnego zdania.
3. **Niechęć w stosunku do niespodzianek.** Ludzie nie lubią być trzymani w niepewności i niewiedzy w zakresie przygotowywanych zmian. Zmiany organizacyjne, które pojawiają się w charakterze niespodzianki, wywołują niechęć.
4. **Strach przed nieznanym.** Przede wszystkim ludzie nie lubią żyć w niepewności i wolą niedoskonałą teraźniejszość niż niepewną przyszłość.

Powody występowania oporu w stosunku do zmian (2)

5. **Niechęć w stosunku do działań, które nie cieszą się popularnością.** Menedżerowie i inni ludzie próbują uniknąć nieprzyjemnej rzeczywistości i działań, które nie są popularne.
6. **Strach przed nieadekwatnością i porażką.** Wielu ludzi martwi, czy są zdolni do przystosowania się do zmian, utrzymania i poprawienia wyników pracy w nowej sytuacji. Niektórzy mogą czuć się niepewnie i wątpić we własną zdolność do poczynienia specjalnego wysiłku w kierunku przyswojenia nowych umiejętności i osiągania lepszych wyników.
7. **Zakłócenie rutyny, zwyczajów i relacji.** W następstwie zmian organizacyjnych ustalone i doskonalone metody działania i zwyczaje mogą okazać się zbędne, a znane układy w pracy ulec drastycznym zmianom.
8. **Brak szacunku i zaufania w stosunku do osób dążących do zmian.** Ludzie odnoszą się z dużą dozą podejrzliwości do zmian proponowanych przez menedżera, któremu nie ufają i którego nie szanują, czy też przez jakąkolwiek inną osobę z zewnątrz, której kompetencje i motywy nie są im znane i nie są dla nich zrozumiałe.

Zarządzanie zmianą

Psychologia zmian

Kto lub co jest odpowiedzialne za kryzys zmiany?

Kiedy znajdujemy się w środku jednego paradygmatu, trudno jest nam sobie wyobrazić, że może istnieć jakikolwiek inny paradygmat. ***A. Smith***

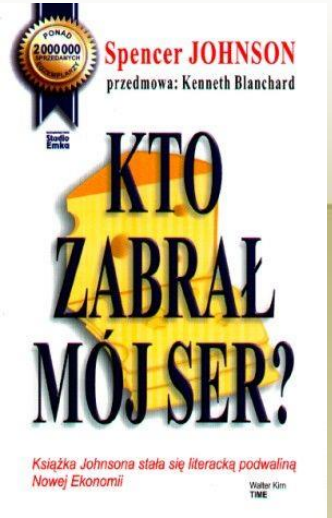
Zmiana rozpoczyna się od nas samych. Kiedy decydujemy się zobaczyć świat w nowy sposób, de facto zmieniamy świat, na który patrzymy. ***L. Clark***

Sukces przeprowadzenia organizacji przez zmiany jest zdeterminowany umiejętnościami komunikacyjnymi i interpersonalnymi menedżera/administratora.

L. Clarke, *Zarządzanie zmianą*, Gebethner i Ska, Warszawa 1997.

Zarządzanie zmianą

Psychologia zmian



Kto zabrał mi bezpieczeństwo i komfort?

Cztery postawy wobec zmiany:

Nos *– szybko wyczuwa zmiany i podejmuje natychmiastowe działania;*

Pędziwiatr *– Najpierw działa a potem się zastanawia nad celowością i skuteczności swoich decyzji;*

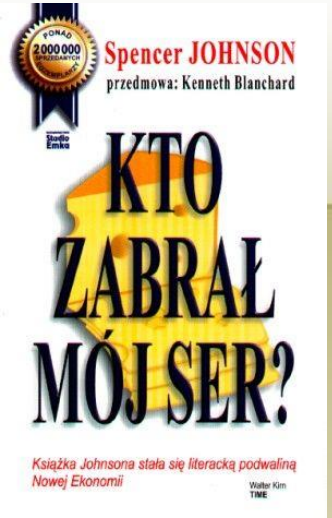
Zastałek *– ignoruje zmiany, bowiem ocenia je jako pogorszenie swojej obecnej sytuacji*

Bojek *– boi się konsekwencji zmian, więc stara się przystosować do trudniejszego, ale już mimo wszystko znanego środowiska*

Spencer Johnson, Kto zabrał mój ser, EMKA, Warszawa 2009.

Zarządzanie zmianą

Psychologia zmian



Kto zabrał mi bezpieczeństwo i komfort?

Ewolucja procesu zmiany:

1. *Masz poczucie bezpieczeństwa - jesteś szczęśliwy;*
2. *UWAGA: Im status quo jest dla ciebie ważniejsze, tym bardziej chcesz je zatrzymać;*
3. *Obserwuj zmiany – analizuj swoje środowisko.*
4. *Zmieniaj się wraz ze zmianą otoczenia – zmiany są nieuchronne;*
5. *Czy strach przez zmianą jest jedyną alternatywą?*
6. *Podejmowanie nowych wyzwań jest niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa.*
7. *Im szybciej podejmiesz decyzję o zmianie tym szybciej odnajdziesz nowe poczucie bezpieczeństwa.*
8. *Spodziewaj się zmian i traktuj je w sposób pozytywny.*

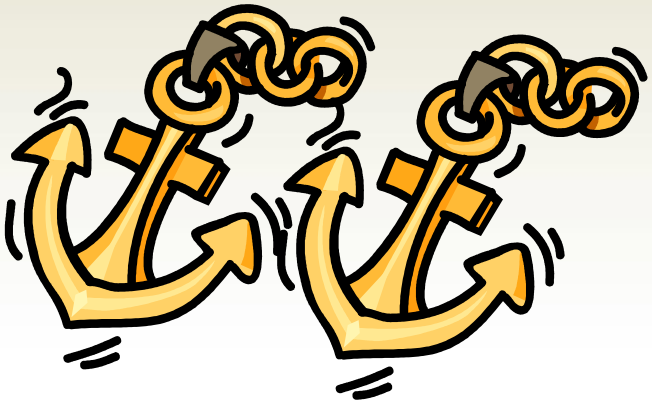
Spencer Johnson, Kto zabrał mój ser, EMKA, Warszawa 2009.

Zarządzanie zmianą
Psychologia zmian

Syndrom sprzeciwu wobec zmian [Krupa]

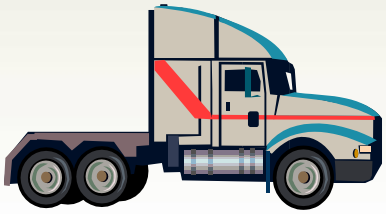
NIE

- ✓ **Strach** – nie uda się!
- ✓ **Wygoda** - status quo



TAK

- ✓ **Pasja** (wizja przyszłości)
- ✓ **Wściekłość** – wola zmiany
- ✓ **Pierwszy krok** – gotowość do działania



Marek Skała, Andrzej Mleczko, Psychologia zmiany. Rzecz dla wściekniętych, One Press, 2009.

Syndrom sprzeciwu wobec zmian [M. Skała]

✓ Jeśli chcesz coś zmienić, spowodować, by Twoje życie w jakimś obszarze stało się inne, to wkurzenie, złość czy irytacja są NAJLEPSZYM ZE STARTERÓW.

✓ Emocja (NEGATYWNA), związana z tym, że czegoś nie potrafisz, że Cię odrzucili, że inni potrafią a Ty nie, to świetny i chyba, najbardziej polecany element dokonywania zmian.

✓ Praktycznie biorąc - **JAK SIĘ NIE WŚCIEKNIESZ, TO SIĘ NIE ZMIENISZ**.

Marek Skała, Andrzej Mleczko, Psychologia zmiany. Rzecz dla wściekniętych, One Press, 2009.

Zarządzanie zmianą

Psychologia zmian

Twój profil kognitywny jako pracownika kierownika projektu, menedżera, przedsiębiorcy, lidera, profesjonalisty [M.K]

- Często sami sabotujemy swoje dążenia do rozwoju.
- Negatywne nastawienie do życia, pracy, biznesu, negatywne wyobrażenia o ludziach sukcesu, ludziach przedsiębiorczych, myślenie roszczeniowe rujnuje wszystko to co moglibyśmy osiągnąć a tego nie osiągamy. Dlaczego?
- Chodzi o sposób myślenia, mentalność, postawę względem życia.
- **Co zatem myślimy i jak to myślenie prowadzi do miejsca, w którym się znajdujemy?** Odpowiedź znajdziemy w teście.

3. Profil toksyczny – instrukcja obsługi

Dr Marian Krupa

Profile toksyczne

Psychologia zmian

- Niezwykle trudnym, często wręcz destrukcyjnym profilem psychologicznym w organizacji jest osoba, która przejawia zachowania psychopatyczne (PP).

- Są to osoby, które mogą wnieść wiele pozytywnego, niestety jednak, mają taki potencjał, predyspozycje, czy też tzw. „rys PP” które często oddziaływają na innych w sposób dezintegracyjny, konfliktogenny depresyjny.

- Współczesna literatura przedmiotu, zwraca szczególną uwagę na osoby, które mają powyższy profil, ze względu na wiele konfliktów interpersonalnych jakie pojawiają się w organizacjach jak też ofiar, dramatów ludzkich takich toksycznych relacji.

Profile toksyczne

Psychologia zmian

MY

?

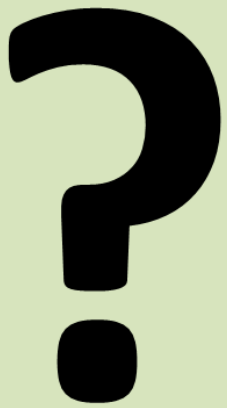
To co wyróżnia człowieka w kosmosie, w świecie przyrody, to szczególna wrażliwość na dobro, piękno i prawdę.

Dobro jako kategoria etyczna.
Piękno jako kategoria artystyczna.
Prawda jako kategoria poznawcza.

Człowiek to cała barwa kolorów, poglądów, marzeń, dobrych i złych ideai, decyzji, działań.

Człowiek jest istotą społeczną.
Tworzy wspólnoty, rodziny, relacje z innymi ludźmi.

Kim jest KOSMITA?



To co wyróżnia Kosmitę w kosmosie, w świecie przyrody, to brak wrażliwości na dobro, piękno i prawdę.

Spostrzega rzeczywistość w biało-czarnych barwach.

Kluczowymi wyznacznikami Kosmity to: narcyzm, brak empatii, okrucieństwo (psychiczne i/lub fizyczne) oraz brak sumienia jako kategorii etycznej.

Brak potrzeby budowania relacji. Wszystko jest podporządkowane logice stada.

Skryty zabójca, który konsekwentnie podtruwa swoją ofiarę, aż w końcu traci swoją energię życiową.

Ale to nie wszystko…

Za tymi oczami widać tylko czerń. Brak jakiegokolwiek światła.

Kim są KOSMICI? (1)

Osoby czarujące, ujmująco miłe, uprzejme, ciepłe, atrakcyjne, towarzyskie, niezwykle inteligentne… tak tylko na początek.

Łatwo wzbudzają zaufanie, sprawiają wrażenie osób zatroskanych, aby potem w taki czy inny sposób taką relację wykorzystać, upodlić.

Koncentracja na własnych celach i ambicjach (chorych, nierealnych).

Megalomania, są „naj” i wszystko jest „naj” czym się otaczają. Skutecznie i zarazem Boleśnie to dla innych komunikują i potwierdzają.

Zakochani w sobie miłością arcynarcyza.

Manipulacja innymi (zakamuflowana) jest wszystkim, zgodnie z zasadą „cel uświęca środki” – oczywiście ich cel.

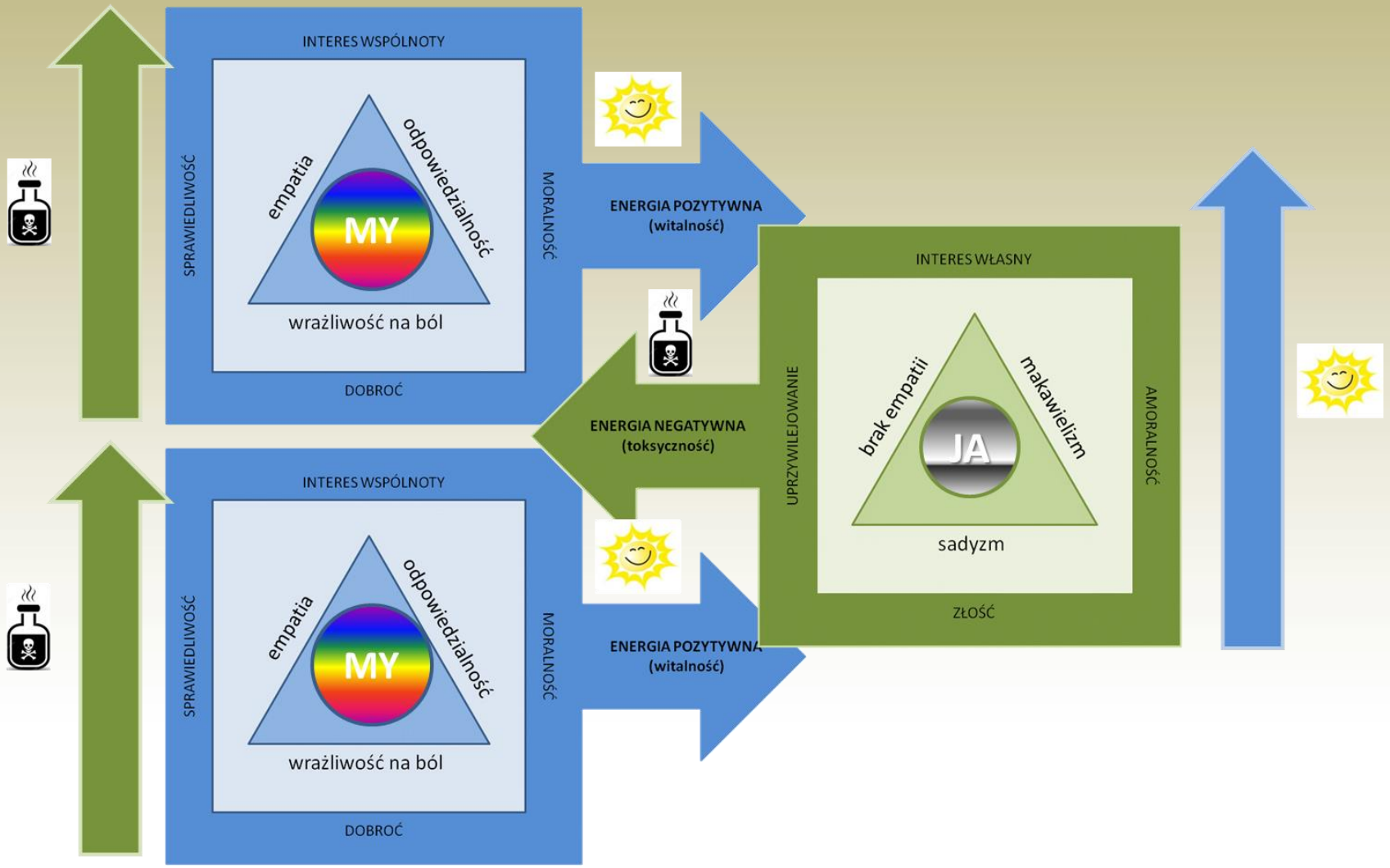
Zazdroszczą innym sukcesów, których sami nie potrafią osiągnąć i potrafią to okazać bez żadnych oporów.

Wyolbrzymianie własnych sukcesów, cech osobowościowych, talentów, dóbr materialnych, pasji itd. w celu wywołania podziwu przy równoczesnych poniżaniu innych.

Profile toksyczne

Psychologia zmian

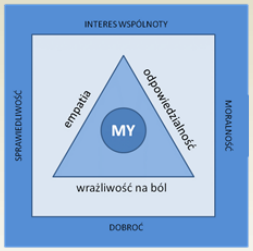
Efekt WYMIANY ENERGII



Profile toksyczne
Psychologia zmian

Strategie obronne

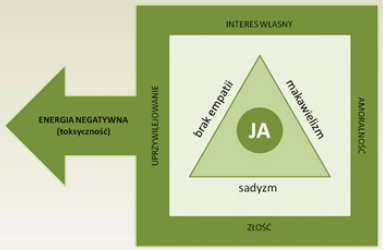
Edukacja w zakresie PP
Ucieczka (zerwanie kontaktów)
lub minimalizacja kontaktów
Asertywność / poczucie własnej wartości
Unikanie dyskusji, sporów, wyjaśnień
Nie odpowiadaj impulsywnie,
zwalniaj tempo rozmowy
Proponuj niestandardowe rozwiązania



Oszczędzaj pozytywną energię
Stosuj terapię detoksykacji,
np. poprzez technikę „sanktuarium”
Pamiętaj o Spa („wodospad”)!

Wzmacniaj relacje pozytywne
Realizuj pozytywne projekty
Rozwijaj pasje i zainteresowania

BĄDŹ GOTOWY i CZUJNY
na toksyczny ATAK
w każdym miejscu i czasie!

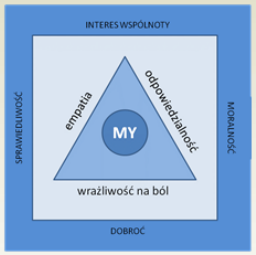


Profile toksyczne

Psychologia zmian

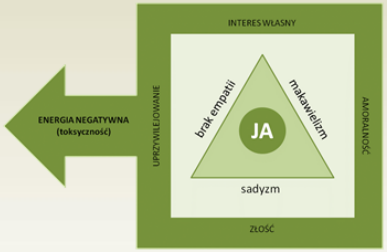
Strategie interaktywne

Nie rozpoczynaj rozmowy
Wybieraj właściwe miejsce i czas
Odpowiadaj krótko z uśmiechem
Udawaj zainteresowanie
Zezwól mówić, im dłużej tym lepiej
Chwal i podziwiaj
Umniejszaj swoją wiedzę i doświadczenie
Koncentruj dialog na rozmówcy
Wskazuj na korzyści dla rozmówcy



Nie żartuj z czegokolwiek
Nie podejmuj żadnych zobowiązań
Nie planuj wspólnych projektów
Nie planuj wspólnych wyjazdów
Nie planuj wspólnych spotkań ze znajomymi

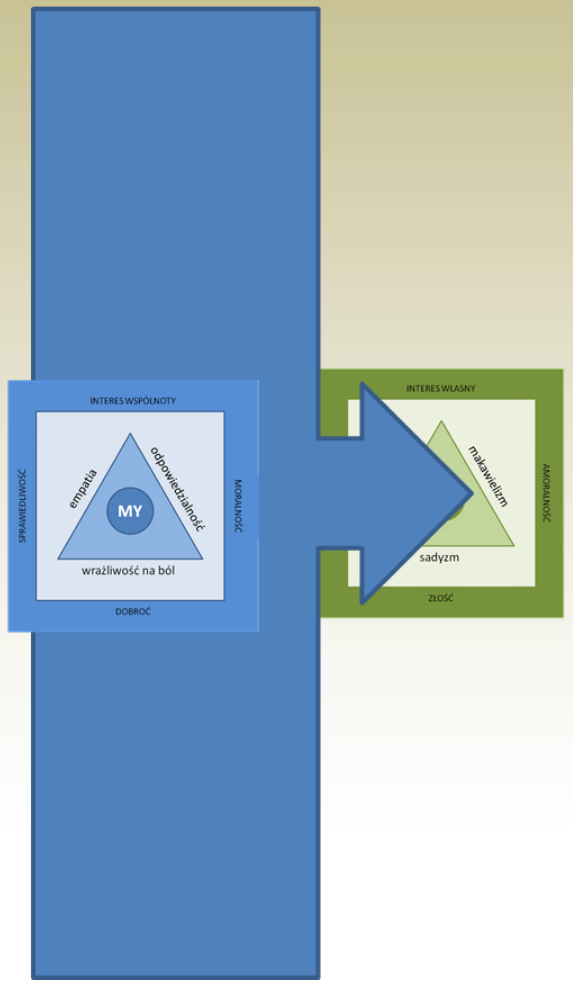
Planuj odpowiedni moment zakończenia rozmowy, spotkania, relacji. Im szybciej tym lepiej!



Wojna totalna

Pośrednio poinformuj Kosmitę o tym, że wiesz na czym polega jego postawa i techniki manipulacji.

Stwórz środowisko toksyczne dla Kosmity, tj. bezwzględne przestrzeganie norm i zasad, które są precyzyjnie spisane na papierze i publicznie udostępnione w widocznym miejscu.
Precyzyjna formuła oceny efektów, brak perspektywy awansu dla Kosmitów, miła atmosfera pracy.
Klimaty rodzinne, patriotyczne, wątki religijne itd.



Żądaj za wszystko zapłatę.
Bilans wymiany dóbr i usług musi być niekorzystny dla Kosmity.
Negatywny bilans energetyczny dla Kosmity musi być efektem każdego kontaktu, relacji, współpracy.
Utrzymuj dystans uczuciowy, emocjonalny.

Strategia nad strategią

A może najlepszym sposobem okiełznania Kosmity jest zrobienie z Niego… „Dobrym Kosmitą”.

Od zawsze , w każdej społeczności była potrzeba kogoś, kto nie boi się ryzyka. Ktoś kto jest z jednej strony emocjonalnie silny, bezwzględny, z drugiej potrafi skutecznie manipulować, czarować swoja charyzmą innych.

- Takich, których nie potrzebują, aby ich lubiano;
- Nie muszą nigdzie przynależeć;
- Nie potrzebują akceptacji czy zgody;
- Nie boją się przeciwstawić obowiązującym normom, „status quo”.
- Potrafią skutecznie działać w warunkach chaosu i paniki.

Profile toksyczne

Psychologia zmian

Pozytywne cechy KOSMITY plus

Lubi jazdę „po bandzie”. Lubi ryzyko. Dodajemy profilaktycznie, byle w ramach ogólnie obowiązujących norm. Pokusa jest jednak taka, żeby nie przestrzegać norm i żeby to całe wariactwo wychodziło Kosmicie „na sucho” – bez konsekwencji, bezkarnie.

Gra o sukces dla Kosmity jest wszystkim. Ugania się za nagrodą, nawet jeżeli to może zaboleć. A ból najdotkliwiej odczuwają ci, którzy najbardziej usiłują go uniknąć. Nie jest nim Kosmita.

Skupiają się na perspektywie zysków a nie na konsekwencjach straty. A zwycięża ten, kto się odważy. Inni mogą mieć wątpliwości, ale nie Kosmita.

Podejmuje działanie od razu i dąży najkrótszą, najprostszą drogą do celu. Jednakże cel musi być pożądany przez samego Kosmitę. Inaczej nic z tego nie będzie.

Kosmitą jest bardzo trudno manipulować. Zrobi i tak co chce. Tylko jak go zaprogramować we właściwym kierunku? Jak wpłynąć na to „chcę”?

Profile toksyczne
Psychologia zmian

DIAGNOZA ?

Chroniczne poczucie strachu, lęku.

Niewolnicze poczucie obowiązku.

Poczucie winy.

***

Brak radości, optymizmu
Brak pasji, zainteresowań, brak motywacji ich rozwijania
Brak znajomych, przyjaciół
Totalne wypalenie – brak energii życiowej
Brak wyjazdów – stacjonarny tryb życia
Brak wiary w swoje możliwości, talenty, pomysły
Defetyzm, zagubienie, brak planów na przyszłość
Istnienie wielu chorób o charakterze psychosomatycznym
Mentalność niewolnika, żebraka
Wybuchy płaczu, paniki, rozpaczy

LECZENIE ?

1. Długa, szczera rozmowa nt. Kosmitów i istnienia z nimi toksycznych relacji. Należy przeanalizować takie toksyczne relacje jakie są obecnie i jakie były w przeszłości.

2. **Zerwanie toksycznych relacji lub samoobrona**

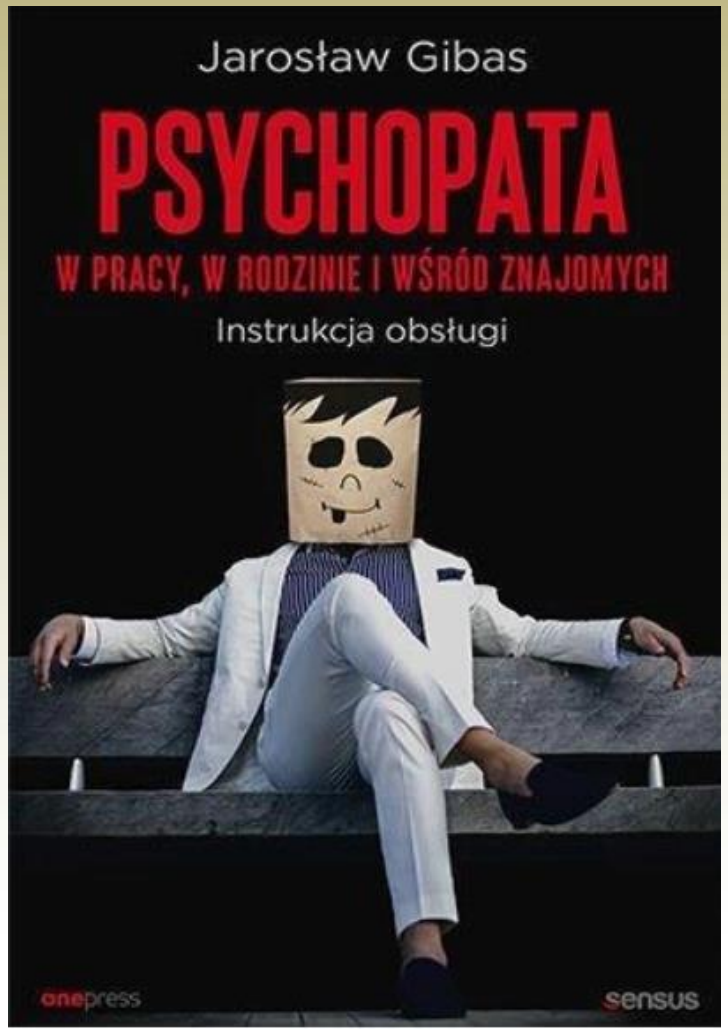
Wariant A (lepszy): Odizolowanie, przerwanie takich toksycznych związków.
Wariant B: przeprowadzenie szkolenie z zakresu samoobrony – proces skomplikowany, długi, wymagający determinacji oraz minimum inteligencji, wiedzy akademickiej ze strony ofiary, co może być trudne.

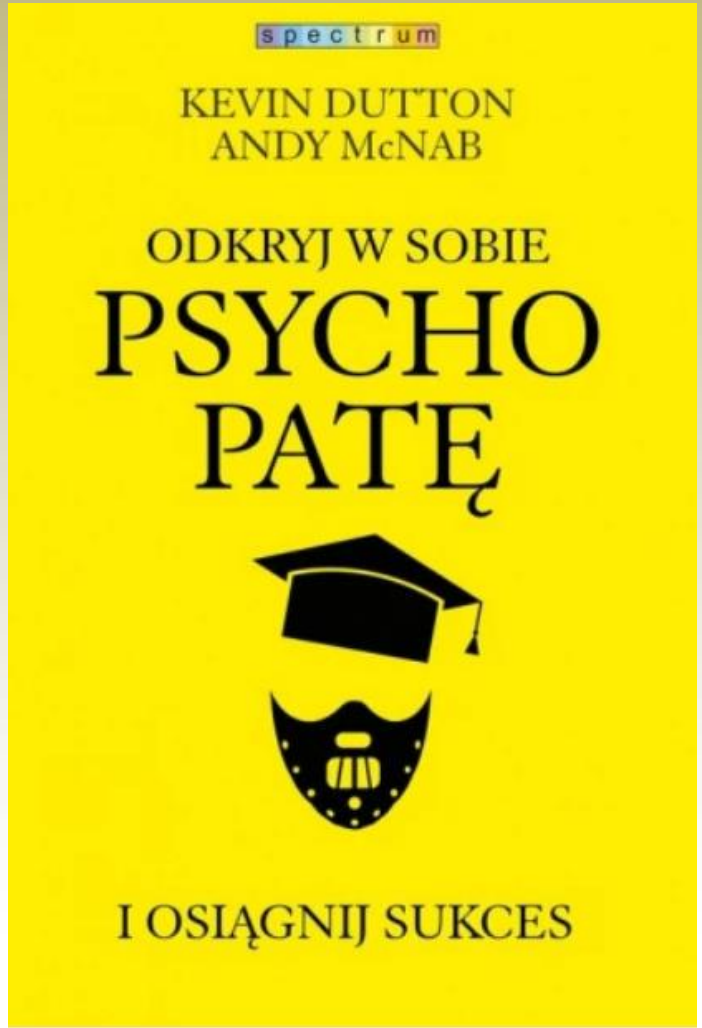
3. Regularne rozmowy z ofiarą, pozwalające uruchomić proces oczyszczenia z toksyn, negatywnych emocji. Należy rozszerzać zakres poszukiwań w środowisku rodzinnym, zawodowym, lokalnym itd. Należy prowadzić takie rozmowy aż do skutku.

4. Równolegle do pkt. 3, realizacja nowych projektów, wyjazdów, spotkań, powrót do wcześniejszych pasji, zainteresowań itd.

Profile toksyczne

Psychologia zmian





Pytania?

Dr Marian Krupa