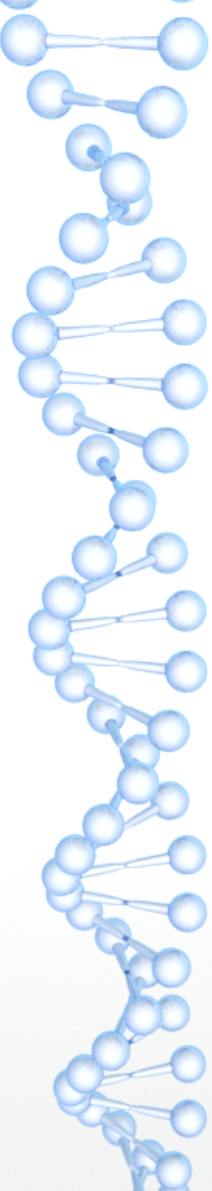
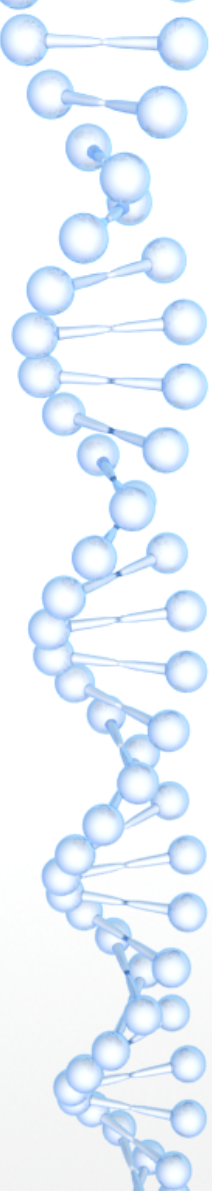


Jak angażować do działania i budować relacje?



Zadanie 1) Odpowiedz jednym słowem na pytanie Chcesz zaprosić ważną dla Ciebie osobę do współpracy na rzecz realizacji istotnych celów.

Co myślisz, co czujesz gdy wielokrotnie spotykasz się z odmową?



Opinie o Was/ o nas / o osobach aktywnych

„Pogrzało gościa? Chce mu się?” „Skąd ona/on ma tyle czasu?” „Fajnie, ale ja się do tego nie nadaję” „Chyba nudzi się w życiu”
„Nawiedzony/-ona – w jakim on/-ona świecie żyje?!”

Z badania Millward Brown na temat aktywności Polaków dla Stowarzyszenia Klon/Jawor - listopad 2013



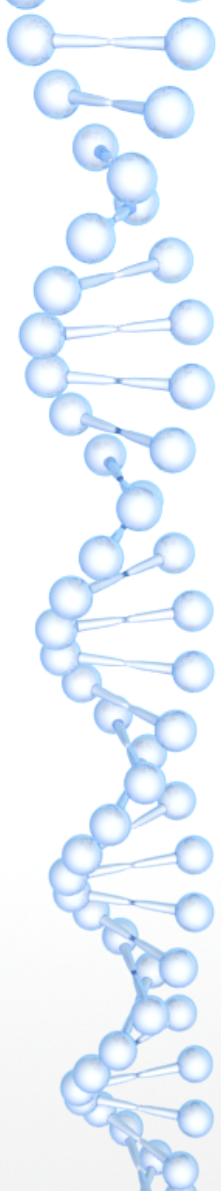
Tylko 1/3 Polek i Polaków podejmuje aktywność społeczną, inni mają bariery:

- 64% zobowiązania wobec rodziny
- 59% zbyt dużo własnych problemów
 - 67% - „nikt mnie nie prosił”
- 43% nie wie gdzie znaleźć informacje
- 58% niechęć do wiązania się, do stałych zobowiązań
 - 54% wolontariat może być trudny psychicznie
 - 46% brak odpowiednich cech charakteru
 - 25% nie ufa organizacjom pozarządowym
- 21% - „skoro mnie nikt nie pomaga to nie widzę powodu abym ja miał komuś pomagać”

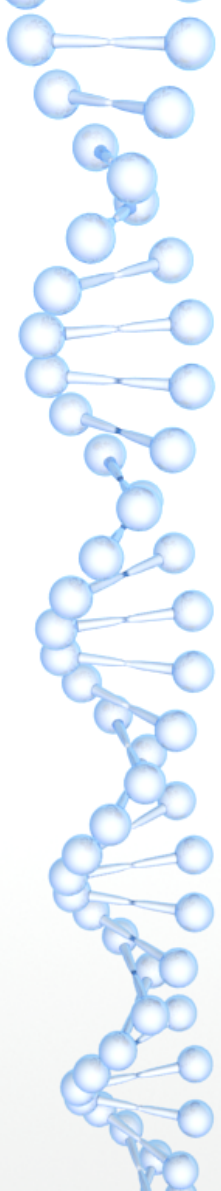


Do przemyślenia

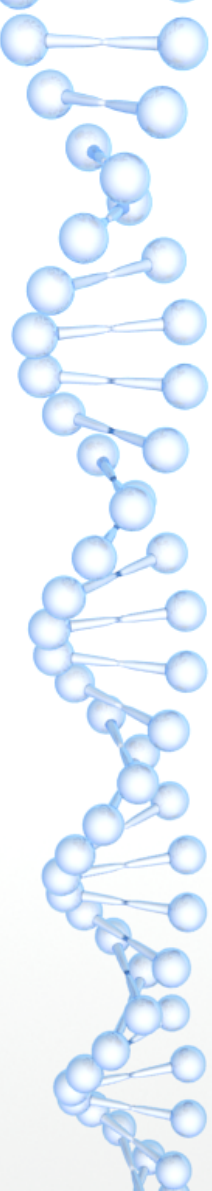
- Czy warto przejmować się osobami, które odmawiają nam współpracy, nie chcą się angażować?
- Czy warto czuć się odpowiedzialnym za te osoby?
- Czy warto tworzyć, projektować działania w opozycji do tych, którym się nie chce?



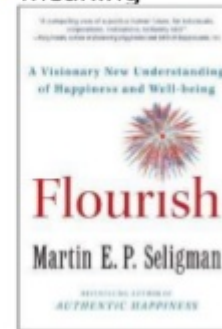
1. Bezpośredni kontakt
2. Dobre maniery, także online.
3. Unikanie nachalności
4. Utrzymywanie relacji nawet po zakończeniu działania (współpracy)
5. Dopieszczanie.
6. Wyjątkowe podejście.

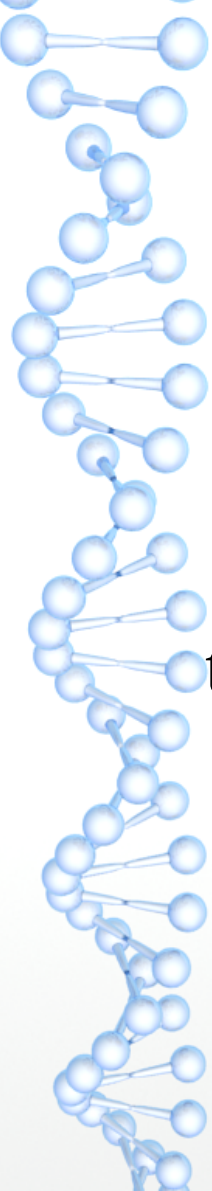


7. Udostępnianie dodatkowych możliwości.
8. Patrzenie z własnej perspektywy na własną ofertę.
9. Otwartość na nietypowych....
10. Docenianie
11. Materialne sygnały doceniam Cię.
12. Profesjonalizm

- 
- Odpowiedz jednym słowem, możesz zaproponować 3 różne odpowiedzi. Co Twoim zdaniem zapewnia nam poczucie szczęścia w życiu?

Model Martina Seligmana „torcik szczęścia”





„Pewien wędrowiec przyszedł do średniowiecznego miasta i zobaczył trzech mężczyzn tłukących kamienie na środku rynku. Podszedł do pierwszego z nich i zapytał: – Co robisz? – Zarabiam pieniądze na utrzymanie mojej rodziny, mam dziewięcioro dzieci – odparł mężczyzna. – A ty? – wędrowiec zwrócił się do drugiego z mężczyzn. – Ciosam kamienie zgodnie z tym, czego się nauczyłem od mojego mistrza. Staram się jak najlepiej wykonywać jego polecenia. – A co ty robisz? – zwrócił się do trzeciego. – Ja? – zdziwił się mężczyzna, a jego oczy płonęły zapalem. – Buduję katedrę!”



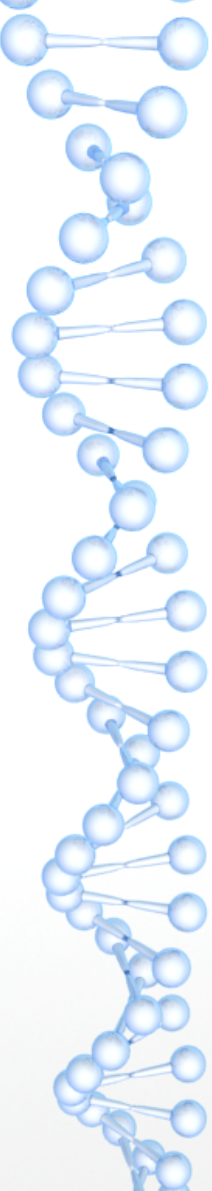
Jak zachęcić innych do aktywności?

1. Podobieństwa się przyciągają
 2. Czy masz już swój „torcik szczęścia” – jak go wykorzystujesz? Czy masz pasję? Potrafisz o niej mówić?
 3. Co pokazuje Twoje ciało, Twoje oczy?
 4. Czy lubisz ludzi? 5.
- Jak wygląda twój bilans mocnych stron i ograniczeń? Jak zarazić innych do aktywności?



Moje 3 magiczne umiejętności

- **Autentyzm** – nie gram przed Tobą, nie udaję, dzielę się tym co mam najlepszego, jestem wewnętrznie spójny (kongruencja)
- **Akceptacja** – przyjmuję Ciebie takim jakim jesteś, nie stawiam warunków wstępnych. W pełni zgadzam się na Twoją autonomię, daję Ci prawo do odmowy.
- **Rozumienie empatyczne** – umiem „wejść w Twoje buty” i spojrzeć na świat z Twojej perspektywy, próbuję rozumieć co czujesz. Carl Rogers 1902 - 1987 15



Jak wykazały wyniki badań J.E. Finegana [Abbot
i in. 2005], dla zaangażowania
znaczenie mają takie wartości, jak:

- uczciwość,
- sprawiedliwość,
 - zaufanie
 - szacunek.



Zgodnie z piramidą pasji K. Ayersa [2009]
zaangażowanie wzmacnia się wraz
z zaspokajaniem następujących potrzeb:

- szacunku,
- rozwoju,
- „bycia wewnątrz”,
- poczucia sensu oraz sukcesu.

Jego zdaniem, pierwsza z wymienionych
potrzeb stanowi „podstawę” zaangażowania.



Można wyróżnić trzy główne obszary mające wpływ na kształtowanie zaangażowania

- pracę,
- organizację (warunki wykonywania pracy)
 - relacje interpersonalne.



Tabela 1

Partycypacja polityczna jako funkcja poczucia własnej skuteczności i zaufania

		Zaufanie	
		wysokie	niskie
Poczucie własnej skuteczności	wysokie	partycypacja konwencjonalna, łącząca się z aktywnością i lojalnością	partycypacja niekonwencjonalna lub radykał działania mieszczące się w ramach partycypacji konwencjonalnej
	niskie	partycypacja konwencjonalna, popierająca, rytualna (np. głosowanie, wywieszanie flagi)	bierność

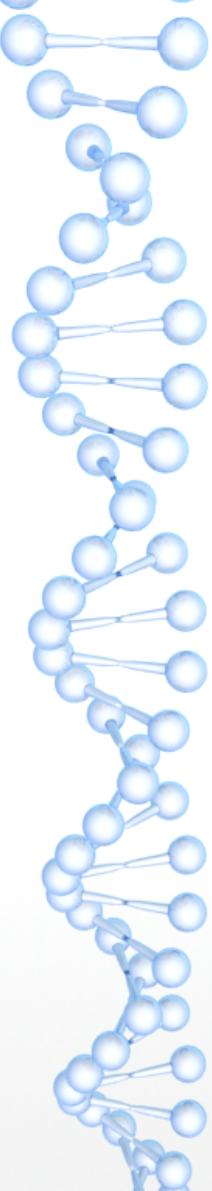
Źródło: opracowanie własne na podstawie: Milbrath, Goel, 1977, s. 70.





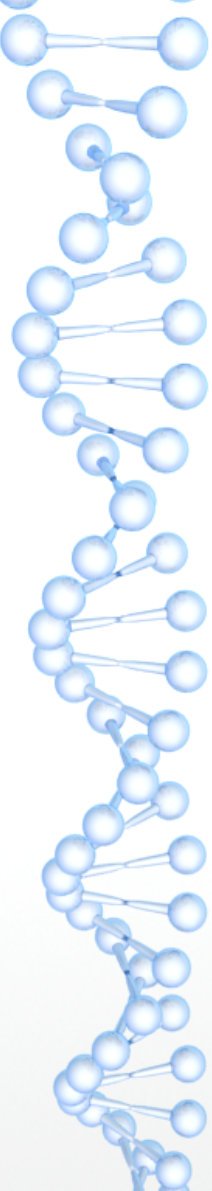
Idą za Tobą, angażują się ponieważ:

- czują się ważni i słuchani,
 - czują się bezpiecznie,
 - są doceniani,
 - ufają i czują więź,
- dostają wsparcie – mogą liczyć na pomoc,
 - doświadczają poczucia sensowności,
 - rozwijają się,
- widzą Twoje zaangażowanie, pasję i dążenie do osobistego rozwoju (modelowanie),
- mogą liczyć na Twój czas, uwagę i skupienie (rozmowa).



“Jeśli chcesz zbudować statek, nie zwołuj ludzi, aby ci przynieśli drzewo, przygotowali narzędzia, nie przydzielaj zadań i pracy, lecz wzbudź w nich tęsknotę za dalekim, bezkresnym morzem”

Antoine de Sainte-Exupery



Razem – czyli rzecz o wspólnym działaniu
Synergia ($2 + 2 = 5$ lub 6) Dążenie do
osiągnięcia wspólnych celów Angażowanie jest
zaprzeczeniem forsowania, presji, przymusu.

CEL RELACJE Poczucie zaangażowania



Współpraca rozpoczyna się wraz ze
zbudowaniem zaufania

Patrick Lencioni



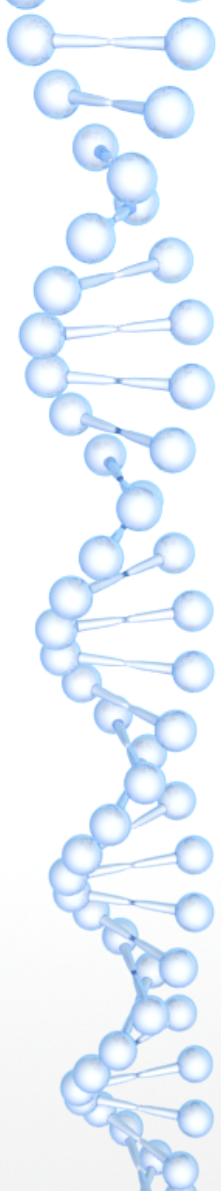
ZAUFANIE

Zaufanie: uogólnione oczekiwanie, że partner będzie się starał troszczyć o nasze dobro i nasze potrzeby, tak teraz jak i w przyszłości. (Wojciszke 2002)

Zaufanie: oczekiwanie jednostki bądź grupy, że można polegać na obietnicy, słownym lub pisemnym oświadczeniu jednostki lub grupy (Rotter 1967)

Zaufanie ma charakter zakładu podejmowanego w stosunku do przyszłych działań innych ludzi, które mają niepewny charakter. (Sztompka 2007)

Do budowy zaufania potrzebujemy **przeświadczenia, że zachowanie partnera jest przewidywalne**, gdy go brak pojawia się lęk, nieufność. **Cechy partnera** świadczące o tym, że jest on godny zaufania, które zostały ustalone na podstawie wcześniejszego zachowania.
Wiara w niezmiennosc tych cech.



Brak więzi i wzajemnego zaufania Unikanie
konfrontacji Brak zaangażowania Brak
odpowiedzialności Brak efektów Dysfunkcje



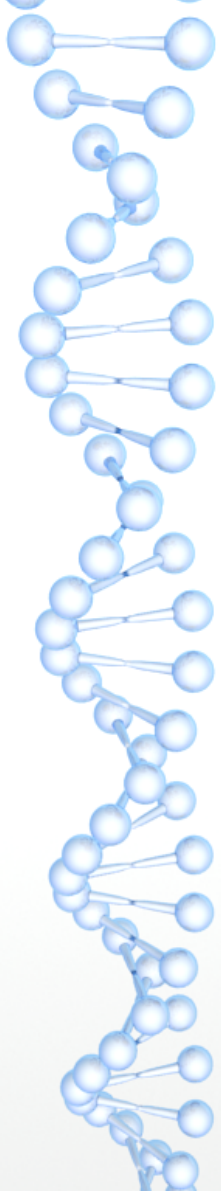
Recepta na sukces

- Animować i przyjaźnie wymagać
- Doceniać adekwatnie każdy włożony trud
- Chwalić za działania a nie tylko za efekty
- Aktywnie wspierać rozwój i samoocenę współpracowników/wolontariuszy
 - Dbać o rytuały
 - Nigdy nie szczędzić uśmiechu



Jak doceniać?

- Zawsze w sposób zindywidualizowany – w specjalnych okolicznościach, za konkretny trud, wyjątkowo, oryginalnie.
- Poprzedź to rozmową dopytaj o sukcesy i trudności.
- Warto wysyłać doceniające „sygnały” – feedback.
- Oczywiście „event”, dedykacja, różne formy nagrody.



Aby zaangażować twórcz:

- poczucie tożsamości z celem
 - poczucie wpływu
- poczucie wykorzystania kompetencji
 - poczucie docenienia

Niezbędny jest czas, Twoja akceptacja, empatia,
konsekwencja i cierpliwość

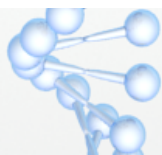


Tabela 2

Sekwencyjny model zaangażowania społecznego w pomoc innym

	Warunki udzielenia pomocy (zostania wolontariuszem)	Psychologiczne determinanty
Etap 1	dostrzeżenie istotnego zagadnienia społecznego	wrażliwość uwarunkowana temperamentalnie
Etap 2	uznanie sytuacji za kryzysową	empatia
Etap 3	przyjęcie osobistej odpowiedzialności, chęć działania	poczucie kontroli, motywacja efektywnościowa, samoocena, pragmatyzm lub pryncypializm, zaufanie, poziom alienacji
Etap 4	poczucie kompetencji w sferze pomocy	poczucie własnej skuteczności
Etap 5	ostateczna decyzja o zostaniu wolontariuszem	porównywanie zysków i kosztów psychologicznych

Źródło: opracowanie własne na podstawie modelu interwencji kryzysowej Latane i Darleya (1968).





Wspaniała praca zaczyna się od wspaniałych i silnych uczuć.

Daniel Goleman



Człowiek zaangażowany w organizację wyróżnia się następującymi cechami

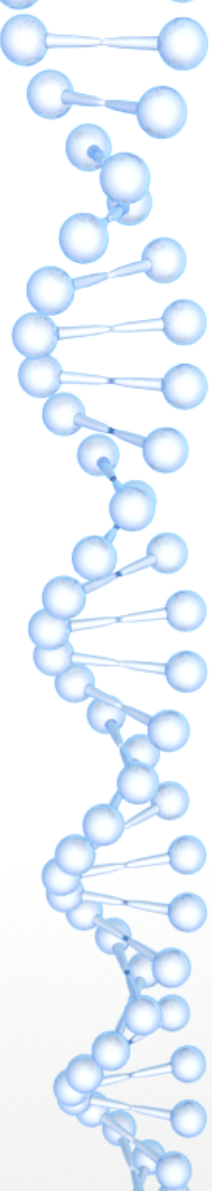
(Mastrangelo 2009: 14, Juchnowicz 2010b: 58):

- ☑️ chce dalej pracować w danej organizacji (stabilizacja),
- ☑️ jest lojalny w odniesieniu do organizacji,
- ☑️ czuje satysfakcję z pracy i motywację do dalszej pracy w danej organizacji,
- ☑️ pozytywnie wypowiada się na jej temat (identyfikuje się z organizacją),
- ☑️ utożsamia sukces organizacji ze swoim własnym sukcesem i wie, co należy robić, gdyż rozumie cele i strategię,
- ☑️ chętnie poświęca dodatkową energię dla swojej organizacji (aktywność na rzecz organizacji);
- ☑️ podchodzi z pasją do realizowanych zadań.

Determinanty zaangażowania

Przeprowadzone do tej pory badania nad zaangażowaniem pozwoliły zidentyfikować czynniki wpływające na poziom zaangażowania pracowników (Juchnowicz 2010a: 60–63; Simpson 2009: 1020; Saks 2006: 604–606; Macey, Schneider 2008: 5–6):

- ☒ organizacja pracy – techniczne warunki pracy, dostępność informacji i zasobów, partycypacja pracowników w zakresie doboru sposobów działania oraz rozwiązywania problemów,
- ☒ możliwości rozwoju pracowników w kontekście tworzenia ścieżki kariery, rozwoju kompetencji oraz charakteru wykonywanej pracy umożliwiającej wykorzystanie posiadanej przez pracowników wiedzy,
- ☒ zasady i mechanizmy wynagradzania, a w ramach tego czynnika: poczucie sprawiedliwości, powiązanie wynagrodzenia z efektami zarówno indywidualnymi, jak i firmy,
- ☒ relacja z bezpośrednim przełożonym oraz postawa i zachowania przełożonego, a także jego autorytet,
- ☒ stosunki ze współpracownikami rozumiane m.in. jako atmosfera pracy,
☒ zaufanie.



Wśród pięciu głównych czynników, które obecnie mogą wpłynąć na wzrost poziomu zaangażowania w pracę, wymieniono:

- 📻 zgodność charakteru pracy z umiejętnościami i aspiracjami pracownika,
- 📻 jasność i przejrzystość zasad wynagradzania,
- 📻 poprawę atmosfery wśród współpracowników,
- 📻 wzrost autorytetu kierownictwa,
- 📻 możliwość doskonalenia kompetencji.