



Publikacja jest objęta licencją Creative Commons (CC BY 4.0). Treść licencji znajdziesz

na <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl>

Produkt powstał w ramach projektu TransferHUB - inkubator innowacji społecznych w obszarze zatrudnienia, [www.transferhub.pl](http://www.transferhub.pl)



## Zestaw III

### autorefleksja 1

Zastanów się:

- Jak rozumiesz **grzeczność** w pracy?
- Czy grzeczność kojarzy ci się z autentycznością, czy z unikaniem i udawaniem?
- Jak twoje rozumienie grzeczności wpływa na to, w jaki sposób udzielasz feedbacku?
- Czy twoja grzeczność częściej chroni relację, czy raczej ciebie przed dyskomfortem?
- Jak inne osoby w pracy rozumieją grzeczność?

Chcesz wiedzieć więcej o tym, jak łączyć szczerą i szacunek w komunikacji?  
Przeczytaj: *Szef wymagający i wyrozumiały*, Kim Scott.



## Zestaw III

### autorefleksja 2

W jakim stopniu czujesz w pracy

- możliwość uczenia się,
- akceptację.

Jak myślisz co wpływa na zaspokojenie lub brak zaspokojenia tych potrzeb?

Jak sądzisz, jaki może mieć to wpływ na twoje funkcjonowanie w miejscu pracy?

Chcesz wiedzieć więcej o tym, jak tworzyć zespoły, w których ludzie czują się bezpieczni, akceptowani i zmotywowani do uczenia się? Przeczytaj: *Kod kultury. Poczuj siłę działania w grupie*, Daniel Coyle.



## Zestaw III

### autorefleksja 3

Pomyśl o osobie, której chcesz udzielić feedbacku. Przygotuj się do tej rozmowy, korzystając z wcześniejszej wiedzy.

Przyjrzyj się historii, jaką opowiadasz sobie na temat tej osoby. Następnie pomyśl o jej perspektywach, emocjach i potrzebach.

Srowadź feedback do obserwacji, nazwania wpływu i prośby.

Zastanów się, co cię może wesprzeć w tym, żeby udzielić tej osobie feedbacku.



# Zestaw III

## ćwiczenia 1

Rozmowa w parach lub małych grupach.

- Jak rozumiecie grzeczność w kontekście pracy i komunikacji?
- Jakie zachowania w waszej organizacji są postrzegane jako grzeczne, a jakie jako niegrzeczne?
- Czy bycie grzecznym sprzyja otwartej rozmowie o błędach i potrzebach?
- Jak można mówić wprost i z szacunkiem jednocześnie?
- Co mogłoby pomóc wam stworzyć kulturę, w której grzeczność nie oznacza unikania ważnych tematów?



# Zestaw III

## ćwiczenia 2

Rozmowa w parach lub małych grupach.

W jakim stopniu czujesz w pracy:

- możliwość uczenia się,
- akceptację.

Co wpływa na zaspokojenie lub brak zaspokojenia tych potrzeb?

Jaki może mieć to wpływ na twoje funkcjonowanie w miejscu pracy?



# Zestaw III

## ćwiczenia 3

Zadaj kilku osobom, z którymi współpracujesz, jedno z poniższych pytań.

- Daj mi wskazówkę, co mogę poprawić, żeby ci się łatwiej ze mną współpracowało.
- Co lubisz we współpracy ze mną?
- Co by najbardziej ułatwiło ci pracę ze mną na co dzień?
- Co mogłabym robić inaczej podczas spotkań, żeby były dla ciebie bardziej użyteczne?
- Czy jest coś, czego ode mnie potrzebujesz więcej, np. informacji, decyzji, czasu, przestrzeni?



# Zestaw III

## wiedza 1

Feedback to szansa na rozwój, ale nie zawsze jesteśmy gotowi go przyjąć - i to jest w porządku.

Masz prawo powiedzieć, czego potrzebujesz: *Dziękuję, wrócę do tego później. Teraz potrzebuję chwili oddechu.*

W trudnych momentach pytaj siebie:

- Co czuję teraz?
- Czego potrzebuję?
- Co mogę zrobić, by przygotować się na tę rozmowę?

Zmieniaj pytania z: „Co jest ze mną nie tak?” na: „Co chcę sobie wziąć z tego feedbacku, jak chcę z tego skorzystać?”

Feedback to nie tylko to, co ktoś mówi.

To to, co TY słyszysz - i co z tym zrobisz.



## Zestaw III

### wiedza 2

W polskiej kulturze słowo **grzeczność** może znaczyć różne rzeczy. Dla jednych to *życzliwość i takt*, dla innych *powstrzymanie się od szczerości, żeby nie urazić*.

W efekcie w rozmowach o feedbacku często zderzają się dwa rozumienia:

- „grzecznie” czyli nie mówić wprost,
- „grzecznie” czyli z szacunkiem i szczerze.

Brené Brown pisze, że jasność jest życzliwością (clear is kind\*), a unikanie jasności, choć pozornie „miłe”, bywa okrutne (unclear is unkind).

Kiedy nie mówimy wprost z obawy, że kogoś urazimy, tak naprawdę odbieramy drugiej osobie możliwość zrozumienia sytuacji i uczenia się.

Autentyczna grzeczność nie polega więc na unikaniu trudnych treści, ale na takim sposobie mówienia, który łączy szczerość z szacunkiem.

\* Chcesz wiedzieć więcej? Przeczytaj: *Odwaga w przywództwie*, Brené Brown



## Zestaw III

### wiedza 3

Feedback nie jest po to, żeby kogoś **naprawiać**.  
Jest po to, by wspólnie **szukać lepszych sposobów działania**.

Równie ważne jest to, żeby zauważać to co już działa.  
Docenienie to również informacja zwrotna – taka, która mówi: *to, co robisz, ma znaczenie; jest dla mnie ważne; widzę, ile pracy w to wkładasz.*

Docenianie nie jest komplementem ani nagrodą za perfekcję. To sposób, w jaki dajemy sobie nawzajem **poczucie sensu, zauważenia i przynależności**.

Kiedy brakuje doceniania, ludzie uczą się unikać błędów zamiast się rozwijać. Kiedy jest obecne – rośnie otwartość, zaangażowanie i chęć uczenia się.

Ale uwaga – jeśli dajesz docenienie tylko po to, żeby potem powiedzieć o rzeczach, które nie działają (tzw. kanapka) – to docenienie traci swą moc.