

Jak się złościć w pracy? Sposoby na trudne sytuacje, “wybuchowe rozmowy”, nieporozumienia i frustracje w zespole

Andrzej Domagała

Organizatorem
spotkania jest



Właściciel marek



Wprowadzenie

- Dlaczego temat złości w pracy jest ważny?
- Czego możesz się spodziewać po tym spotkaniu?
- Jak będziemy pracować online?



Andrzej Domagała

Trener, który lubi, gdy emocje pracują... z nami, a nie przeciwko nam.

- ◆ Od 20 lat wspieram managerów i zespoły w radzeniu sobie z wyzwaniami – tymi strategicznymi i... emocjonalnymi.
- ◆ Uczę, jak złość przestać tłumić lub wybuchać, a zacząć z niej korzystać – konstruktywnie i z głową.
- ◆ Prowadzę szkolenia, które są jak dobra rozmowa: konkretne, interaktywne i nieodklejone od rzeczywistości.
- ◆ Codziennie rano medytuję – żeby potem pomagać innym *nie eksplodować* o 9:07 rano w open space...



Złość przykrywa inne emocje



Złość przykrywa inne emocje



A jaką funkcję pełni złość w Twoim życiu ?



Po co nam emocje?

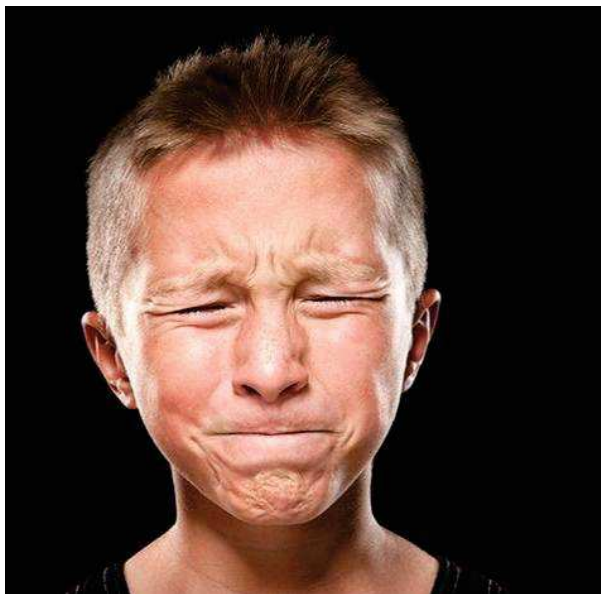


Po co nam emocje?

- **Motywuja do działania**
- **Pomagaja w komunikacji i rozumieniu potrzeb innych**
- **Pomagaja budować silne więzy społeczne**



Czy złość jest taka zła?



Zła jest forma wyrażania!

Po co nam złość ?

Możemy ruszyć z miejsca...

Motywuje nas do działania, zmiany

Pobudza kreatywność



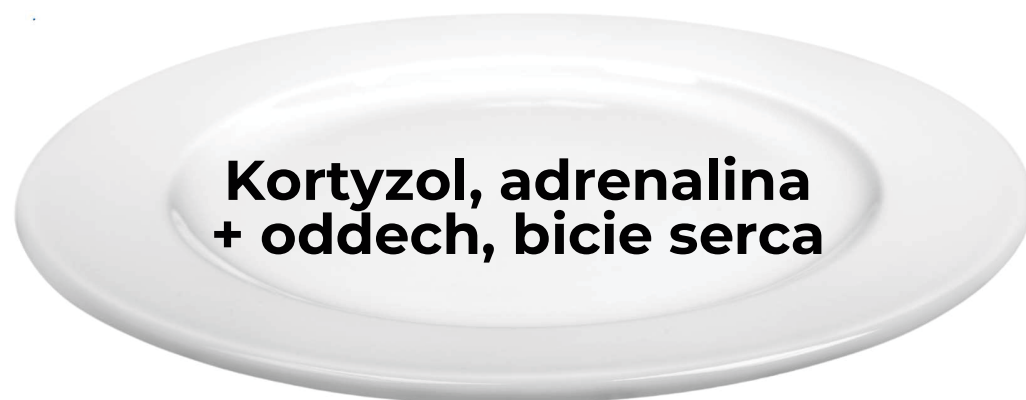
Złość to siła



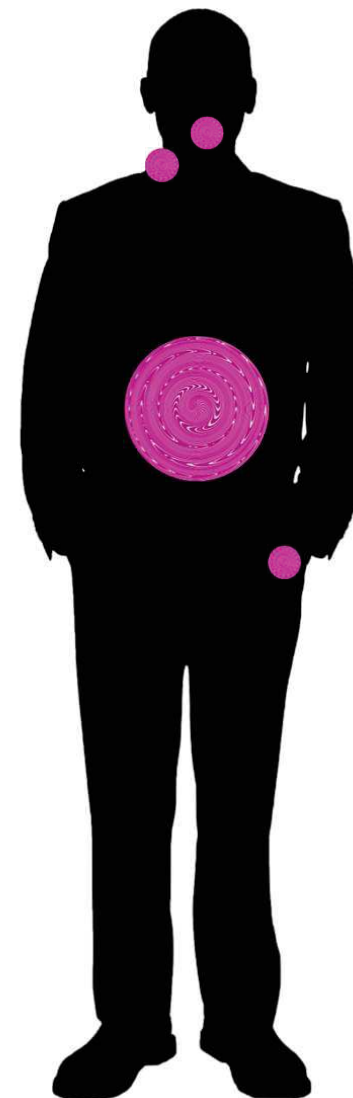
- ◆ Złość to siła – jeśli wiemy, jak jej używać
- ◆ Unikanie trudnych emocji prowadzi do eskalacji napięcia
- ◆ Świadome zarządzanie emocjami = lepsza współpraca i wyniki



Gdzie czujesz złość? Mapa ciała



A Ty gdzie odczuwasz złość?



Minicase nr 1:

Joanna, liderka zespołu IT, regularnie odczuwa napięcie w karku i ramionach przed cotygodniowym zebraniem z przełożonym. Okazuje się, że przed spotkaniem dostaje liczne nieuzasadnione maile z pretensjami. Ciało reaguje, zanim jeszcze zdąży to nazwać jako złość.

Minicase nr 2:

Marek, specjalista ds. finansów, odczuwa regularny ból brzucha przed rozmowami z jedną z koleżanek, która często stosuje pasywno-agresywną komunikację. Złość kumuluje się w ciele i prowadzi do przewlekłego stresu.

Minicase nr 3:

Kasia, HR Business Partner, przez kilka miesięcy tłumi frustrację wobec managera, który ignoruje jej rekomendacje. Zaczyna odczuwać chroniczne zmęczenie, napięcia w żuchwie i migreny. Po czasie diagnozowany jest u niej zespół napięciowy.



Co tu widzisz? A co czujesz

Minicase nr 1:

Joanna, liderka zespołu IT, regularnie odczuwa napięcie w karku i ramionach przed cotygodniowym zebraniem z przełożonym. Okazuje się, że przed spotkaniem dostaje liczne nieuzasadnione maile z pretensjami. Ciało reaguje, zanim jeszcze zdąży to nazwać jako złość.

Minicase nr 2:

Marek, specjalista ds. finansów, odczuwa regularny ból brzucha przed rozmowami z jedną z koleżanek, która często stosuje pasywno-agresywną komunikację. Złość kumuluje się w ciele i prowadzi do przewlekłego stresu.

Minicase nr 3:

Kasia, HR Business Partner, przez kilka miesięcy tłumi frustrację wobec managera, który ignoruje jej rekomendacje. Zaczyna odczuwać chroniczne zmęczenie, napięcia w żuchwie i migreny. Po czasie diagnozowany jest u niej zespół napięciowy.



1. Która z tych historii porusza Cię najbardziej?
2. Czy ciało kiedyś powiedziało Ci „jestem zły/a” zanim Ty to zrobiłeś/-aś?
3. Jakie sytuacje w pracy wywołują w Tobie podobne reakcje?

Indywidualny audyt dotyczący zarządzania złością

- Jak często odczuwam złość w pracy?
- Co ją najczęściej wywołuje?
- Jak ją wyrażam?
- Jak wpływa to na moje relacje?
- Co robię z tą złością, gdy się pojawi?



Nasza podatność na złość jest czasem większa

- Zmiany hormonalne
- Fizjologia
- Zmęczenie (poziom cukru we krwi)



Jaką maskę przybiera Twoja złość?

Lista Theodora Isaaca Rubina

- Lęk, nerwice, wewnętrzne
- Stany depresyjne
- Poczucie winy
- Głodówki, przesadne objadanie się
- Pracoholizm, nadmiar ćwiczeń
- Bezsenna noc, ucieczka w sen
- Niejasne troski o przyszłość
- Dziwaczne myśli, obsesje, autoagresja (obgryzanie paznokci)
- Choroby psychosomatyczne (migreny)
- Autosabotaż (nałogi, skłonność do wypadków, gubienie rzeczy)
- Subtelny sabotaż innych (spóźnianie się, niedotrzymywanie terminów)
- Tyrania lub bycie nadmiernie miłym
- Prowokowanie innych
- Wieczne zmęczenie
- Brawura samochodowa

Stopniowanie złości



Rozdrażnienie



Irytacja



Złość



Wściekłość



Furia



Wyrażanie złości: Anger-Out

To uczucie skierowane do innych osób lub rzeczy:

Okrucieństwo fizyczne lub słowne

Krzyk

Bicie

Popychanie

Straszenie, grożenie

Ośmieszanie

Oskarżenia

Poniżanie, zawstydzanie

Sarkazm

Uprzedzanie



Anger Out - Konsekwencje

- Generuje konflikty
- Powoduje utratę szacunku
- Prowadzi do przemocy fizycznej
- Sprowadza konsekwencje prawne
- Grozi chorobami serca

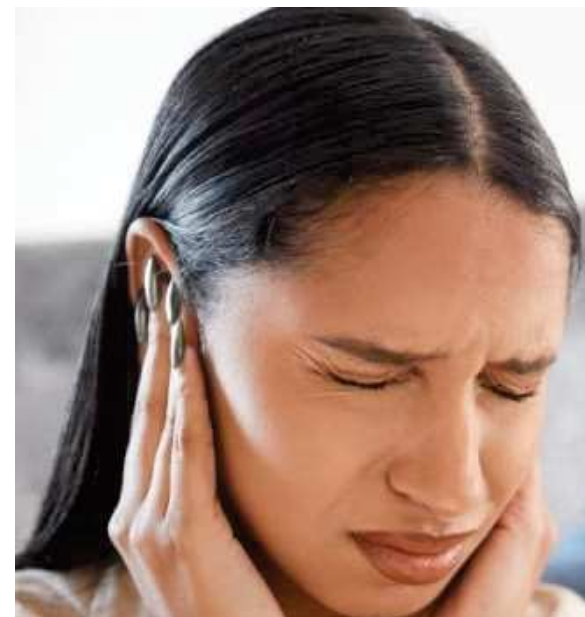


Anger-In

Gniew, który jest skierowany do wewnątrz siebie

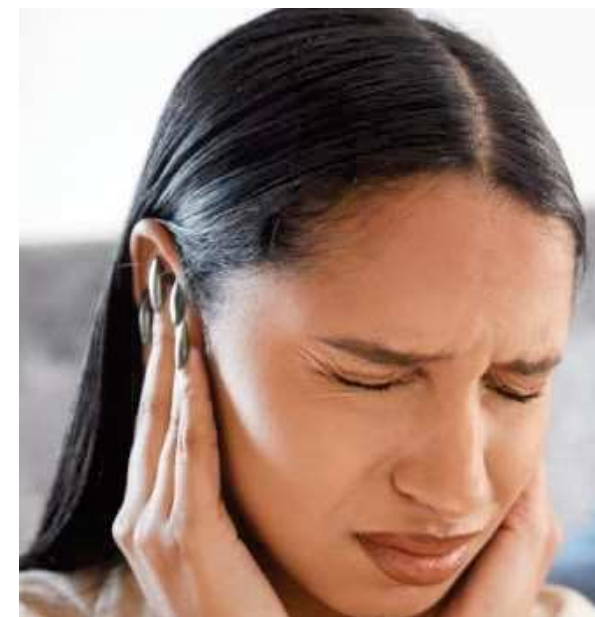
Niektóre powody:

- Strach przed zranieniem, obrażaniem
- Strach przed odrzuceniem
- Strach przed utratą kontroli
- Brak wzorców do wyrażania złości
- Nie mogę/umiem poradzić sobie z silnymi negatywnymi emocjami
- Strach przed utratą np. związku



Przykłady Anger-In

- Ignorowanie drugiej osoby np. „już się do tego zabieram” i wpatrywanie się w ekran telefonu...
- Zaprzeczanie emocjom (gotuję się w środku)
- Ciche dni, odtrącenie
- W związku nagradzanie seksem za „właściwe zachowanie”
- Niedotrzymywanie obietnic i zrzucanie winy na drugą stronę
- Zmęczenie
- Niepokój
- Uzależniające zachowania
- Depresja



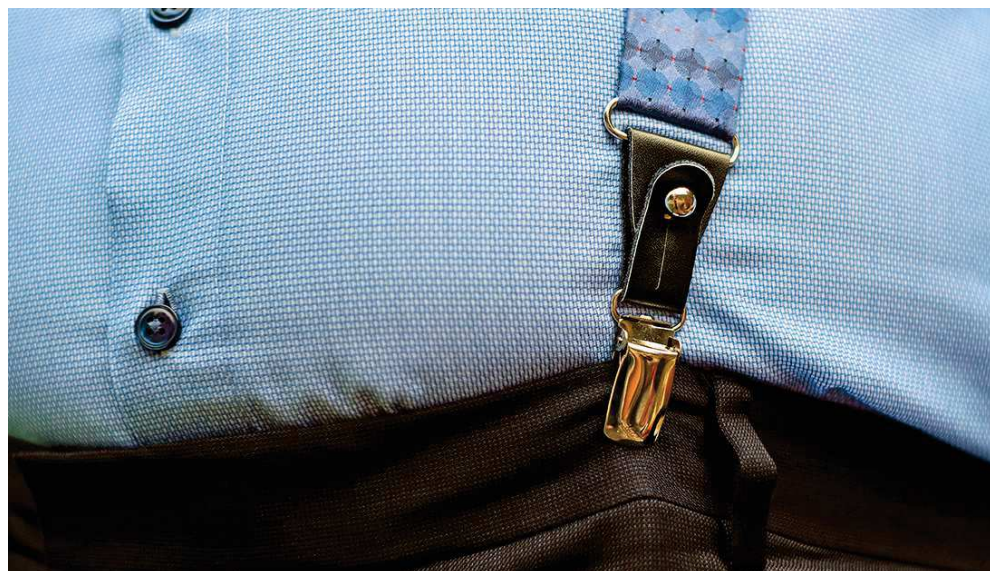
Anger In Konsekwencje

Nagromadzenie emocji

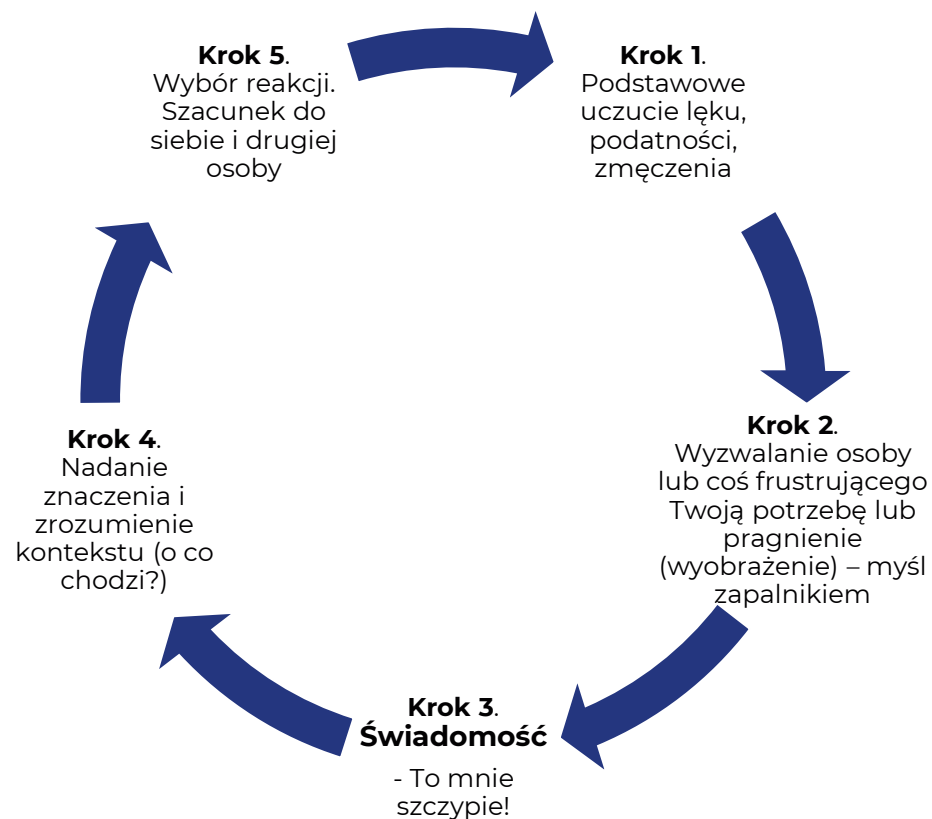
Utrata szacunku

Poczucie krzywdy

Cyniczne i wrogie zachowanie



Asertywny gniew



Moje wyzwalcze



- Kategorie wyzwalczy: brak szacunku, opóźnienia, niekompetencja, ignorowanie, presja czasu itp.
- **Minicase:** Paweł, lider sprzedaży, zawsze wpada w złość, gdy członek zespołu spóźnia się na spotkanie. Analizujemy: to nie tylko spóźnienie – to przekroczenie wartości „szacunku dla innych”.

Rozpoznawanie wyzwalaczy



- Co mnie irytuje?
(znajdź 2-3 zdania, które uruchamiają Twój gniew, postawy, pozy)
- W jakich sytuacjach tracę nad sobą kontrolę?
- Czego potrzebuję, a nie dostaję? (znajdź swoją niezaspokojoną potrzebę)
- Co dostaję, a nie potrzebuję tego?
- W jaki sposób sobie szkodzę?

Techniki oswajania złości



👉 Technika 1: Nazwij i uznaj emocję

Narzędzie: Model NVC (Porozumienie bez przemocy) – krok 1: Obserwacja, krok 2: Nazwanie emocji.

Mini-case: Kierownik zmienia harmonogram projektu w ostatniej chwili. Specjalistka czuje frustrację i złość, ale zamiast milczeć lub wybuchnąć, mówi: „Czuję frustrację, bo potrzebuję więcej przewidywalności, żeby dobrze rozplanować zadania”.

👉 Technika 2: Oddech świadomej reakcji

Narzędzie: Prosty schemat: zatrzymaj się – weź 3 głębokie oddechy – odpowiedz.

Mini-case: Manager słyszy na spotkaniu: „To nie ma sensu, znowu robimy to samo!”. Zamiast odpowiadać impulsywnie, zatrzymuje się, oddycha i mówi: „Widzę, że to Cię poruszyło. Powiedz więcej – co dokładnie masz na myśli?”

👉 Technika 3: Dziennik złości

Narzędzie: Codzienny 3-minutowy zapis: „Co mnie dzisiaj zezłościło? Co to mówi o moich potrzebach?”.

👉 Technika 4: Ruch jako regulator emocji

Narzędzie: Prosta aktywacja fizyczna w biurze – 1-minutowy spacer, przeciąganie się, napinanie i rozluźnianie mięśni.

Mini-case: Team Leader ma rozmowę z trudnym klientem – po niej wychodzi na krótki spacer zamiast od razu odpowiadać na maile. Dzięki temu „resetuje się”.

👉 Technika 5: Humor i dystans

Narzędzie: Zmiana narracji wewnętrznej na bardziej elastyczną – „Czy to będzie miało znaczenie za 3 tygodnie?”.

Mini-case: Młodszy specjalista spóźnia się trzeci raz w tygodniu. Zamiast wybuchu, manager żartuje: „Rozumiem, że testujesz moją cierpliwość – jak myślisz, jaki mam dziś wynik?” i inicjuje rozmowę wyjaśniającą.

4 KROKI KONTROLI UWAŻNOŚCI

KROK 1: FAZA DRAMATU

Dlaczego ja? Czyja to wina?

KROK 2: FAZA DZIAŁANIA

Jakie są dostępne rozwiązania?

KROK 3: FAZA MOŻLIWOŚCI

Jak chcę się zaangażować?

KROK 4: FAZA WYBORU

Jakie nowe szanse pojawiają się w tej zmianie



Świadomość – o co chodzi?

- Znajdź prawdziwy cel swojego gniewu
- Znajdź bezpieczne miejsce wyrażania swojego gniewu (puste krzesło, bicie poduszki, rzucanie zmiętego papieru)
- Mów z własnego doświadczenia (jestem zezłoszczony – nie zły)
- Wyraż złość tak szybko, jak to możliwe – nie przechowuj jej jako urazę
- Zapytaj dokładnie, co chcesz



Różnice międzypokoleniowe

a. Zrozumienie wartości i oczekiwań pokoleń

- Baby Boomers, X, Y, Z – co dla nich ważne

b. Różnice w stylach komunikacji i zarządzania napięciem

- Starsze pokolenia: „trzeba wytrzymać”, „nie okazywać emocji”
- Pokolenie Z: „potrzebuję mówić o swoich emocjach”, „potrzebuję sensu i elastyczności”

Minicase: Sebastian (pokolenie X) złości się na Basię (pokolenie Z), bo w czasie spotkania słucha muzyki w jednej słuchawce. Dla niej to sposób koncentracji, dla niego – brak szacunku. Uczymy się, jak rozmawiać o złości i budować wzajemne zrozumienie.



Różnice międzypokoleniowe



Mini-case: Manager X nie rozumie, dlaczego młodszy pracownik Z nie odbiera telefonów po 17:00. Po rozmowie dowiaduje się, że dla niego work-life balance to wyraz profesjonalizmu, a nie lenistwa.

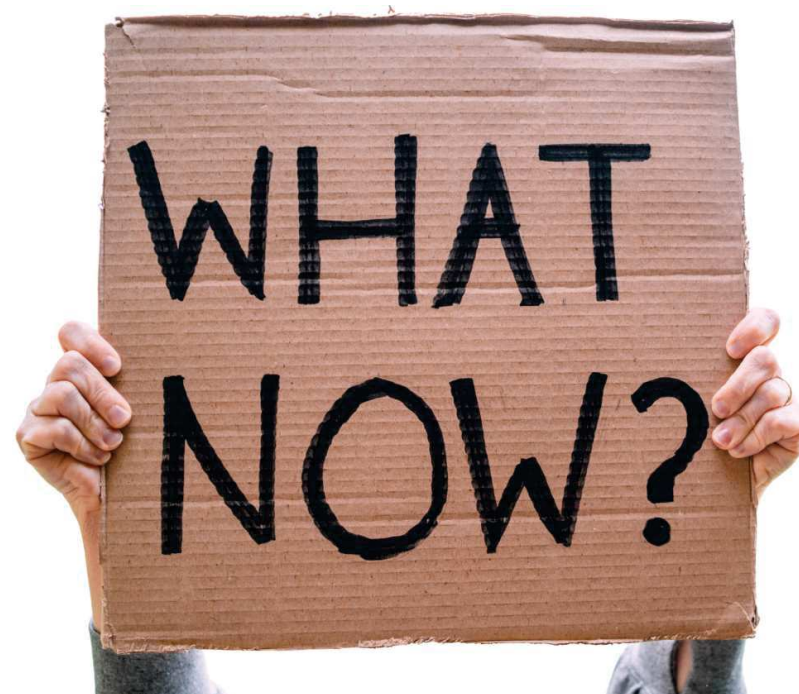
Mini-case: Członek zespołu Z odpowiada przełożonemu „OK” na długiego maila. Przełożony czuje się zlekceważony. Po warsztacie obie strony uzgadniają, jak będą się komunikować, by nie dochodziło do nieporozumień.

Mini-case: Doświadczony księgowy uczy młodszą specjalistkę analizy ryzyka, a ta pokazuje mu, jak wykorzystać ChatGPT do przygotowania raportu. Efekt: obie strony czują większy wpływ i wartość.

Wnioski – „mosty międzypokoleniowe”

- Ciekawość zamiast oceny
- Docenianie różnic i wspólna refleksja: „Co możemy sobie dać nawzajem?”

Co było dzisiaj dla Ciebie najważniejsze?



**Kod
rabatowy**

LM101004

na zakup subskrypcji
do platformy
expert4you.pl

Wysokość rabatu

10%

(wyłącznie dla nowych
Klientów)

Zamówienia możesz dokonać na **2 sposoby:**

1

poprzez stronę internetową **www.expert4you.pl**
korzystając z przycisku: „**ZAMÓW ONLINE**”

2

kontaktując się z nami bezpośrednio:
tel.: **535 908 793**, e-mail: **biuro@expert4you.pl**

Kod rabatowy ważny w dniach: 10-25.04.2025 r.

Dziękujemy za uwagę!

Spotkanie zorganizowane przez



Właściciela marek

