

Future Academy

Szkolenia dla Pracowników Oddziałów Santander
Consumer Banku

#ToDlaWas

O projekcie
Future Academy

Poznaj szczegóły >>

Oferta
dla kierowników

Sprawdź ofertę >>

Oferta
dla doradców

Sprawdź ofertę >>

Szkolenie 6

Dobrostan i składowe w biznesie





Zdrowy mózg nie gwarantuje zdrowych myśli

więc zagoń neurony do roboty.

~ **Marzena Grochowska**



Członek Polskiego Towarzystwa
Neurofizjologii Klinicznej



Partner Brain Awareness Week
Dana Foundation



Prezeska Polskiego
Stowarzyszenia Kobiet Biznesu



Partner Duńskiego Instytutu
Technologicznego w zakresie AI

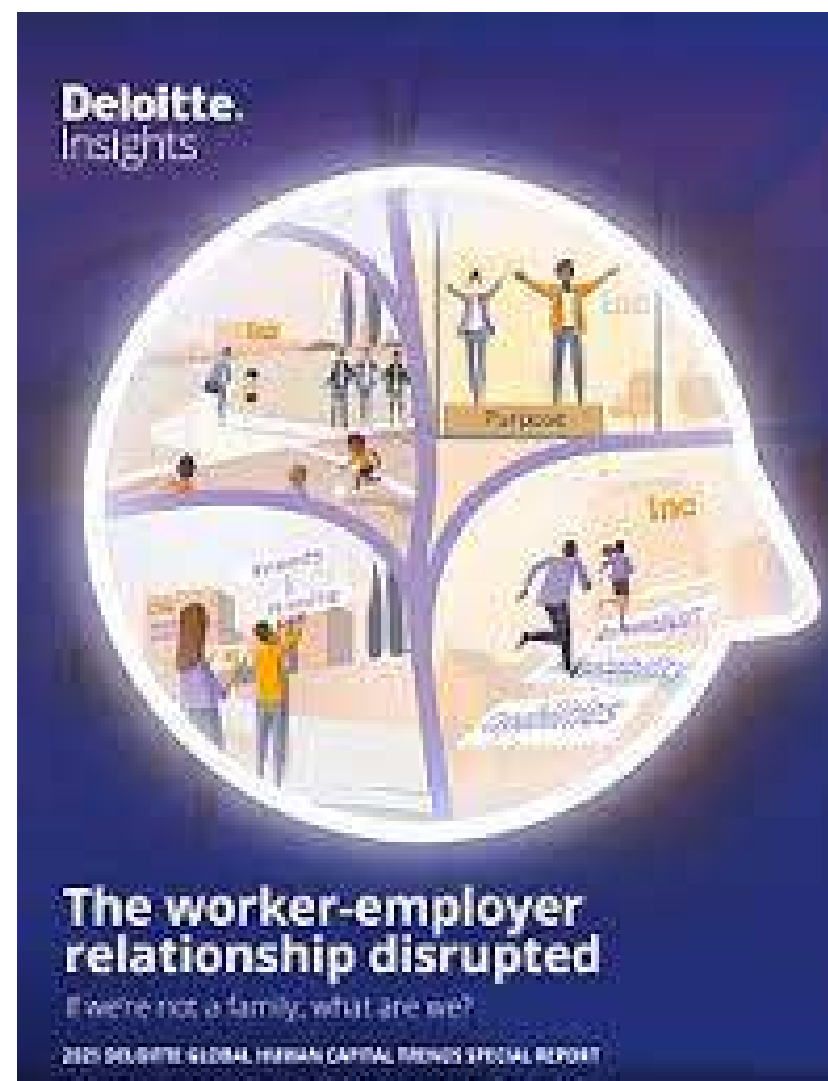
Marzena Grochowska

- ✓ Jedyny w Polsce brainolog - ekspert dobrostanu
- ✓ Kierownik Studiów Podyplomowych "Brainologia - zarządzanie dobrostanem"
- ✓ Trener biznesu i odporności psychicznej MTQ48
- ✓ Coach kariery - akredytacja IIC&M
- ✓ Facylitator DISC D3
- ✓ Mentorka kobiecych biznesów, prezeska Polskiego Stowarzyszenia Kobiet Biznesu
- ✓ Autorka licznych programów rozwojowych
- ✓ Współautorka książki GPS Szczęścia czyli jak wydostać się z Czarnej D.
- ✓ Wolontariuszka Fundacji Pomoc

Dobry biznes=
?
zdrowy



80 proc. respondentów tegorocznego 2021 badania Global Human Capital Trends uznało dobre samopoczucie za jeden z czynników lub za najważniejszy czynnik, decydujący o sukcesie rynkowym,



WYKRES 2

Strategie przyjęte przez większość respondentów oparte są o **szeroką definicję dobrego samopoczucia**

Które z poniższych stwierdzeń najlepiej opisuje strategię zapewnienia dobrego samopoczucia przyjętą przez firmę?

13%

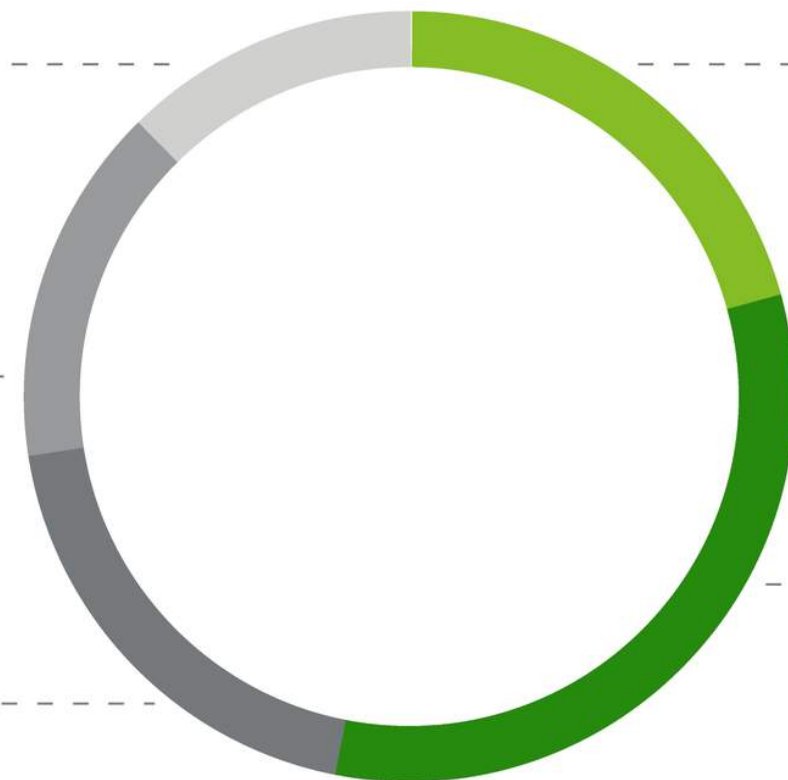
Nasza strategia koncentruje się na **fizycznym dobrostanie** pracownika

15%

Podstawą naszej strategii jest **bezpieczeństwo i higiena pracy**

17%

Nie posiadamy takiej strategii

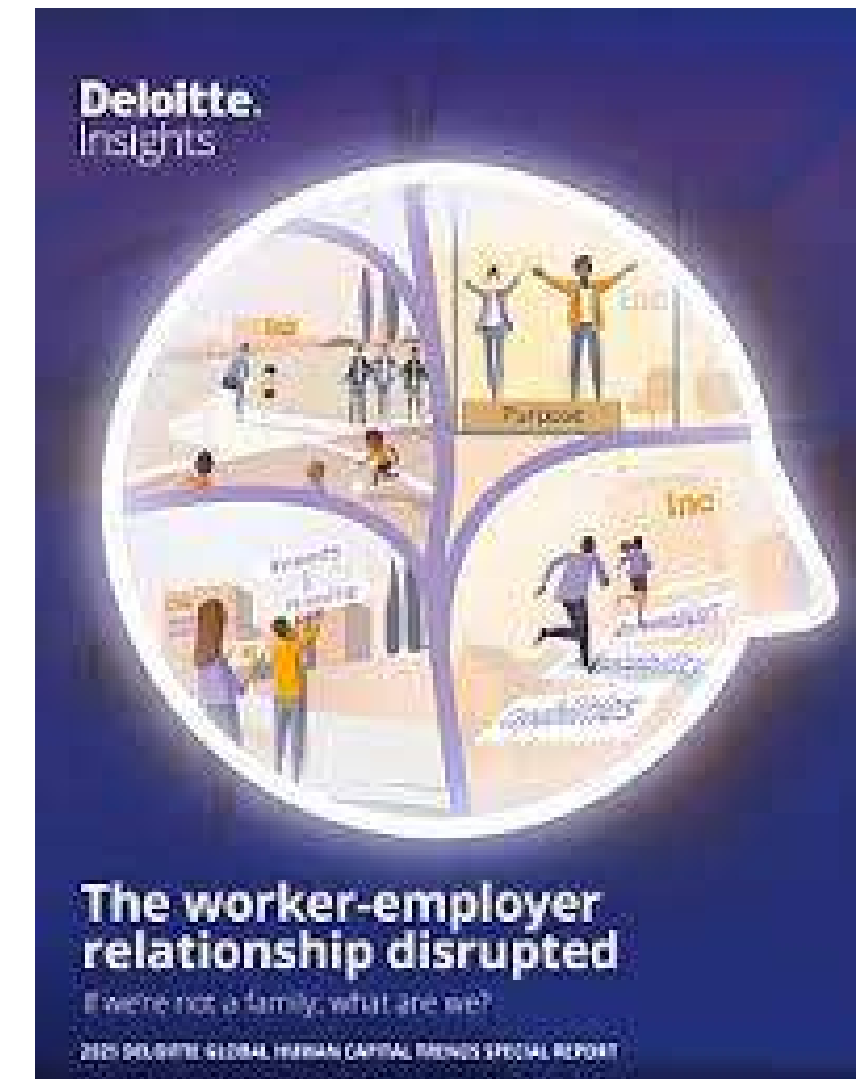


21%

Nasza strategia jest szeroka, wbudowana w system zatrudnienia i kontaktów z pracownikami w celu budowania **poczucia celowości i sensu działania**

34%

Nasza strategia koncentruje się na **fizycznym, psychicznym i finansowym dobrostanie** pracownika

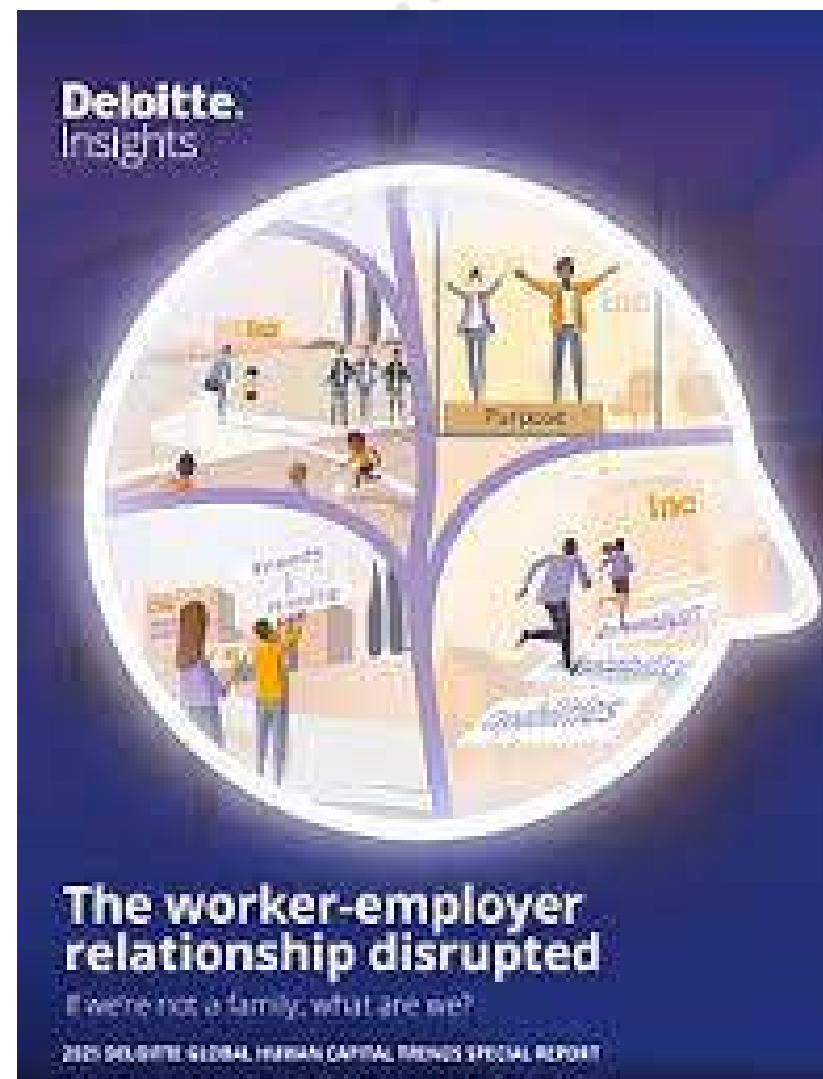


Źródło: Badanie Human Capital Trends 2020 autorstwa Deloitte

WYKRES 1

Dobre samopoczucie wpływa przede wszystkim
na **poprawę jakości kontaktów z pracownikami**

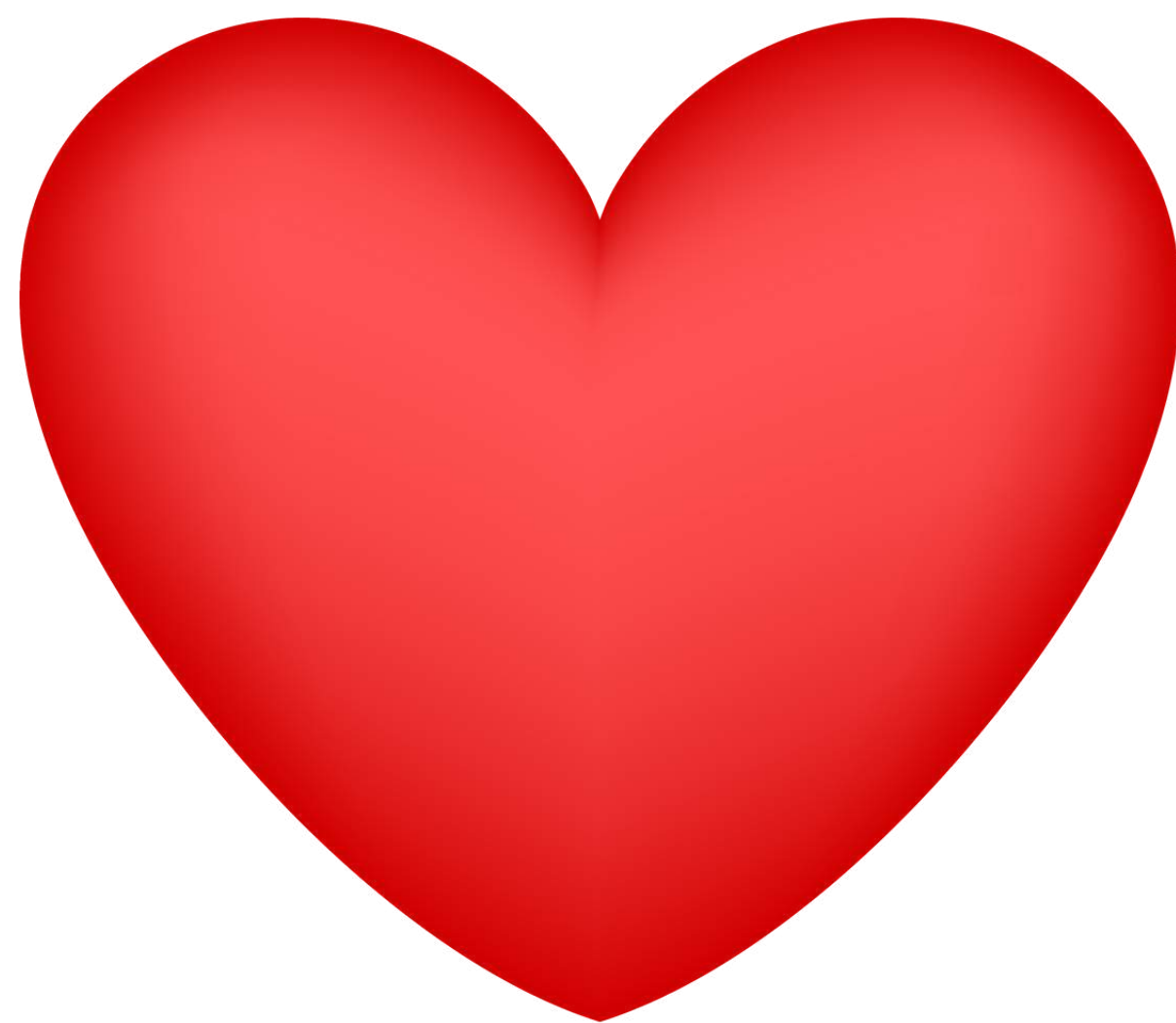
Na który z poniższych obszarów Twoja strategia well-being ma największy
pozytywny wpływ? Proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi.



Co, kto jest sercem oddziału?



**Sercem oddziału
jesteś Ty**



Trzy podstawowe parametry naszego stylu życia i pracy:

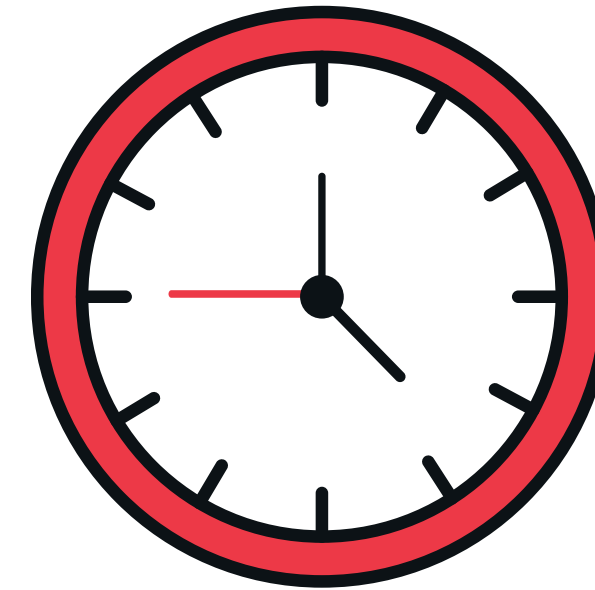
wskaźnik
równowagi
między stresem
i regeneracją

17%

Tylko tylu badanych
zachowuje równowagę
pomiędzy stresem i
regeneracją w czasie pracy

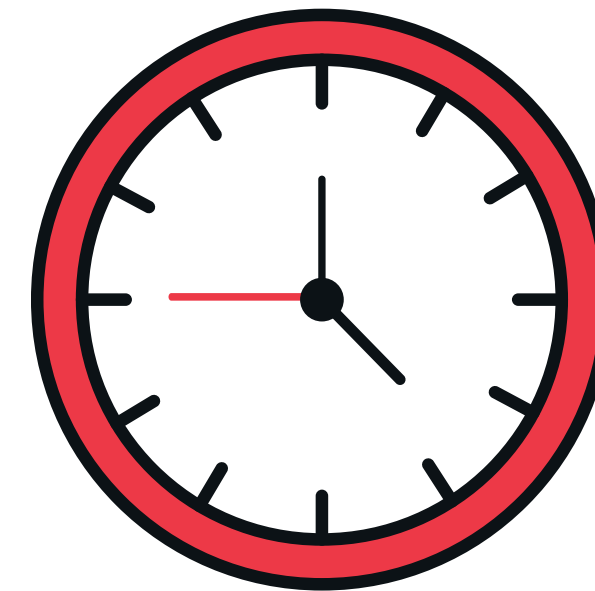


Nie potrafimy się regenerować w pracy,
nie potrafimy się też regenerować w
trakcie przerwy na odpoczynek



potrzebujemy
w ciągu dnia

1h



fakty
9min

Trzy podstawowe parametry naszego stylu życia i pracy:

jakość
regeneracji
podczas snu

Niskiej
jakości sen

tylko
3%

uczestników czuje się z reguły
zdecydowanie wypoczętymi i
pełnymi energii do działania

Sen jest tym samym
dla mózgu czym
Watykan dla Papieża



**30min snu/
1h aktywności**

Trzy podstawowe parametry naszego stylu życia i pracy:

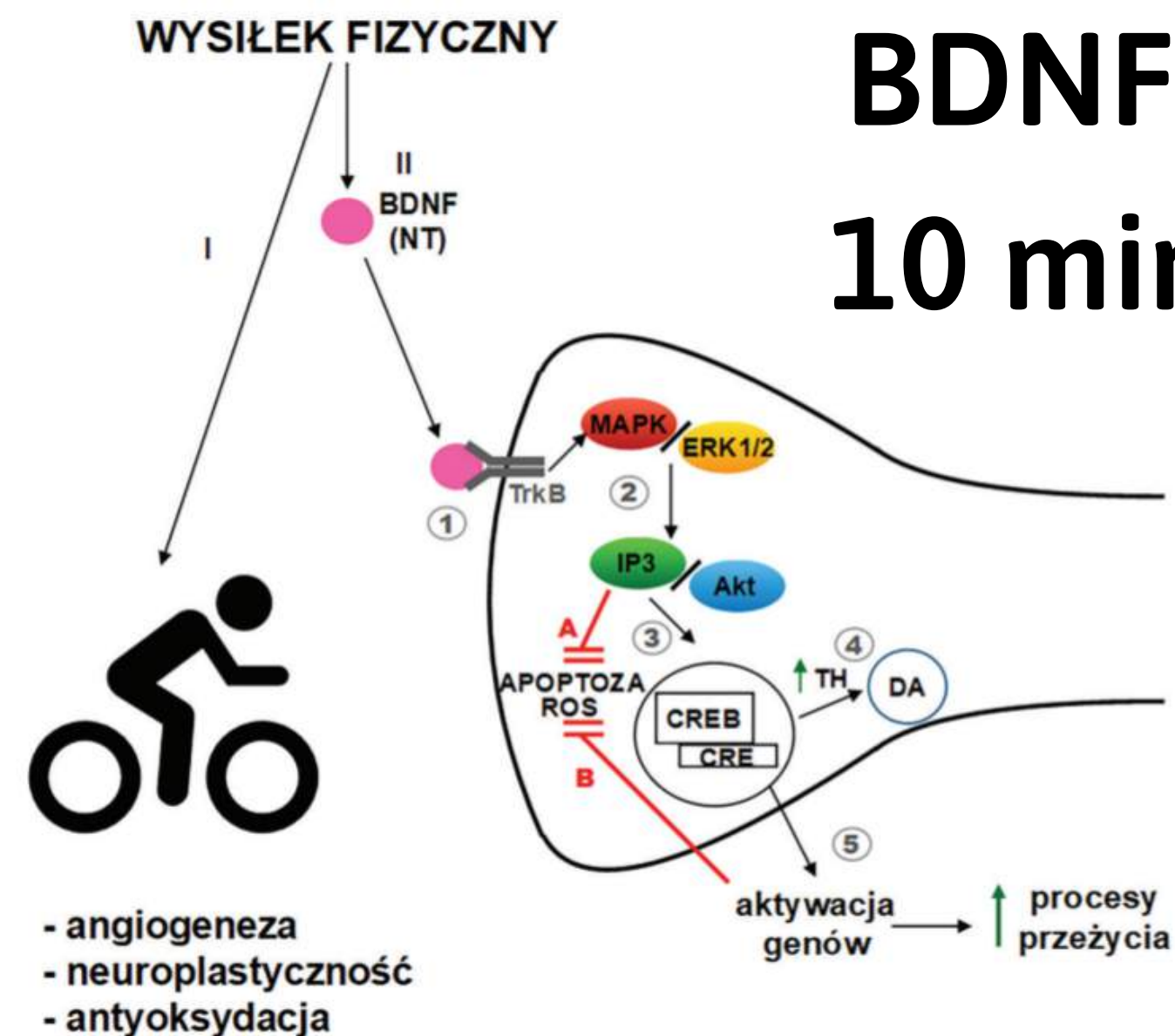
56%

- u tylu badanych aktywność fizyczna okazała się niewystarczająca



jakość aktywności fizycznej

Kiedy mamy wyższą wydolność fizyczną z reguły lepiej radzimy sobie ze stresem, a poprzez właściwie dobrany trening możemy efektywnie rozładować skumulowane napięcie.



DOBROstan to

- stan występujący naturalnie w przyrodzie,
- niezbywalne prawo każdej ożywionej istoty,
- sens, wola życia dzięki, której jesteś i rozwijasz się,
- miernik szczęścia człowieka, który umie korzystać z zasobów dobrostanu.



DOBROstan w biznesie?



Osiągnięcie zamierzonych celów w dobrej atmosferze. Na dobrostan polskich pracowników pozytywnie wpływają: wigor oraz oddanie się pracy.

Wnioski? Odczuwanie energii i zapału, chodzenie do pracy z przyjemnością oraz poczucie dumy i sensu wykonywanych zadań buduje dobrostan pracowników.

Dobrostan



Dobrostan intelektualny



Dobrostan fizyczny



Dobrostan emocjonalny



Dobrostan duchowy



Dobrostan finansowy



Dobrostan relacji



Dobrostan wzrostu



Dobrostan środowiskowy

Hedonistyczny



#szczęście człowieka

badania dotyczą oceny szczęścia człowieka-
poszukiwania przyjemności, pozytywnych doznań,
niskiego nasilenia emocji o niskim potencjale oraz
wysokiej satysfakcji z życia

dobrostan subiektywny

Eudajmonistyczny



#potencjał człowieka

badania dotyczą poczucia sensu
i samorealizacji oraz uruchamiania zasobów sił
sygnaturowych i drzemiącego w człowieku
potencjału do radzenia sobie z wyzwaniami

dobrostan psychologiczny

dobrostan subiektywny

wg M. Argyle



TRÓJCZYNNIKOWA KONCEPCJA SZCZĘŚCIA

- Częstość i stopień występowania pozytywnych uczuć lub radości
- zadowolenie doświadczania przez określony czas
- brak uczuć takich jak depresja, lęki

✱ **POZYTYWNA ENERGIA**-styl atrybucji- dobre zdarzenia w życiu są efektem moich zasobów, pozytywna ruminacja wydarzeń, poczucie wewnętrznej kontroli.

dobrostan psychologiczny

wg C. Ryff



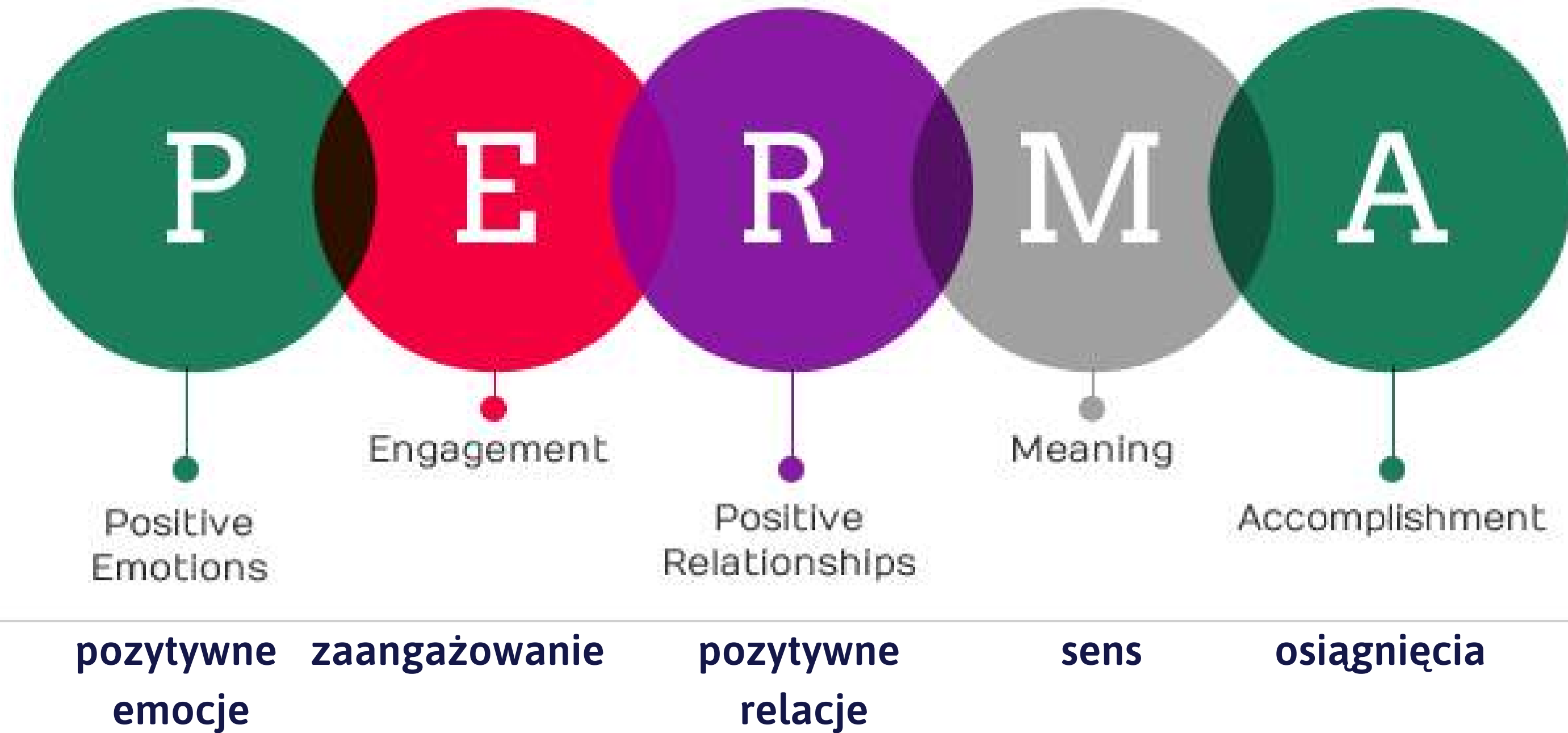
SZEŚĆ WYMIARÓW DOBROSTANU

- Samoakceptacja- pozytywny stosunek do własnego ja.
- Rozwój osobisty-realizacja własnego talentu i potencjału.
- Cel życiowy- osiągnięcie sensu życia i realizacji zadań życiowych.
- Autonomia-zdolność działania wg indywidualnie ustalonych zasad.
- Panowanie nad otoczeniem-umiejętność radzenia sobie ze światem.
- Pozytywne relacje z innymi ludźmi- satysfakcja z relacji z innymi.

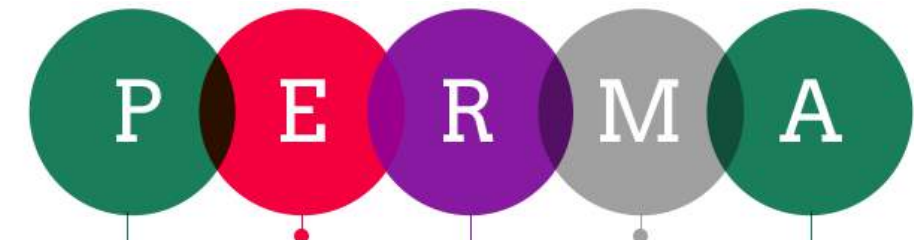
**Integracja tych dwóch systemów jest na dziś
najbardziej obiecującym podejściem do życia**



Przykład integracji - model PERMA M. Seligmana



1. Pozytywne emocje



radość



nadzieja



wdzięczność



empatia



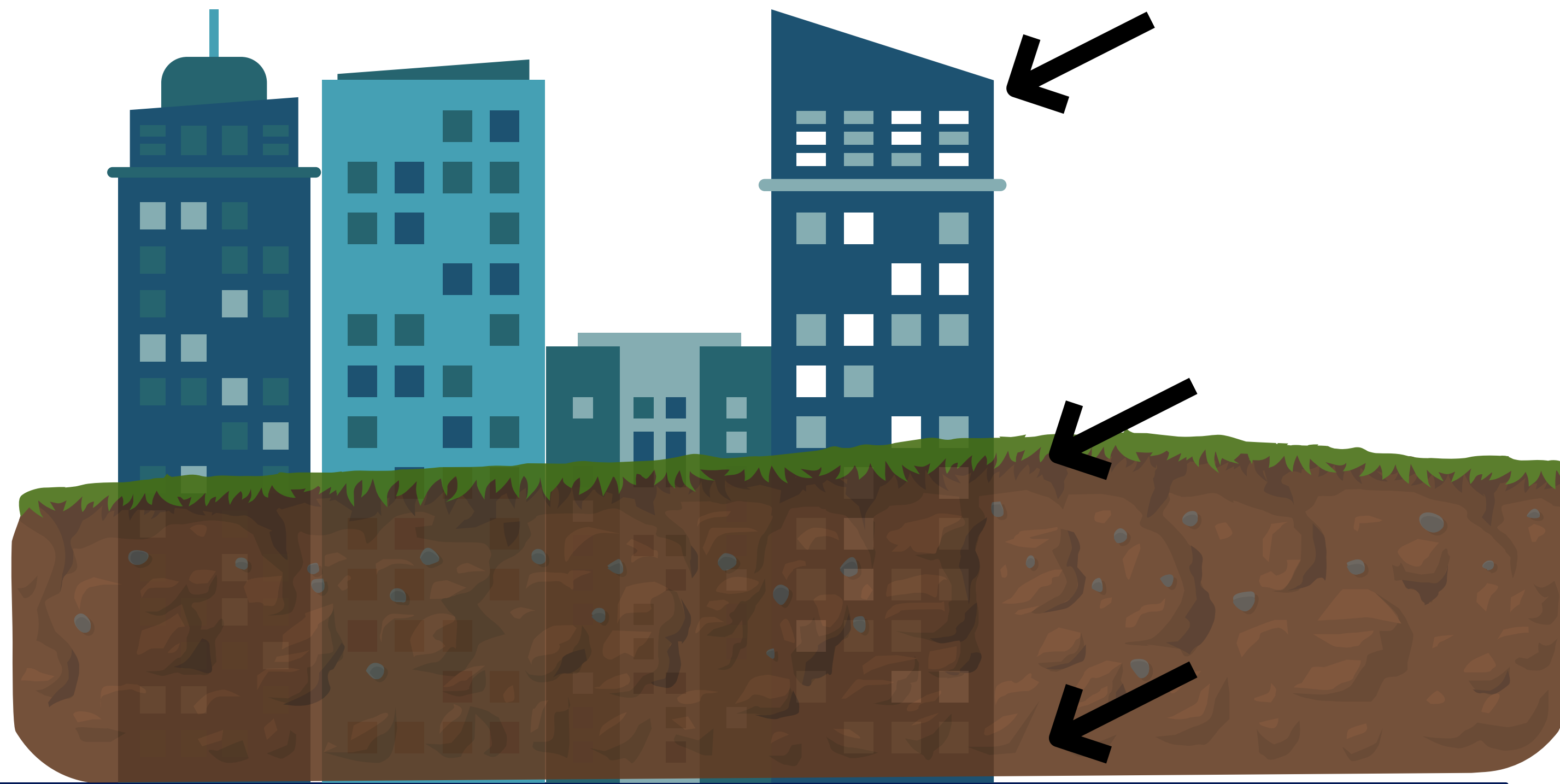
zachwyt

Tylko trzy potrzeby

wg Ricka Hansona-
Bezpieczeństwo, Satysfakcja i Więzi



poziomy dr Hawkinsa



poziomy dr Hawkinsa

Pozytywne emocje

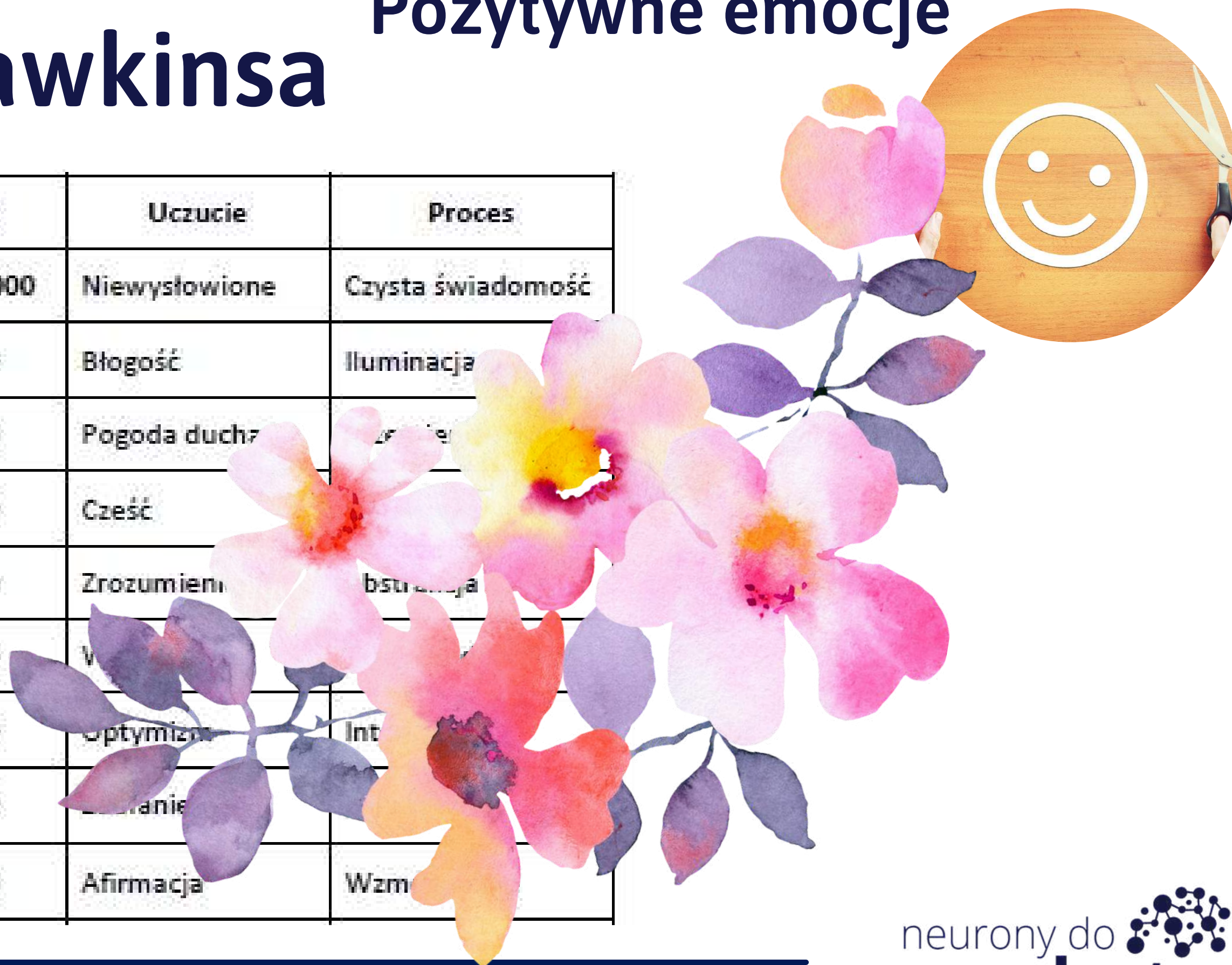


Wizja życia	Poziom	Log	Uczucie	Proces
Jest	Oświecenie	700-1000	Niewysłowione	Czysta świadomość
Doskonałe	⬆ Pokój	600	Błogość	Iluminacja
Kompletne	⬆ Radość	540	Pogoda ducha	Przemienienie
Dobrotliwe	⬆ Miłość	500	Cześć	Objawienie
Sensowne	⬆ Rozsądek	400	Zrozumienie	Abstrakcja
Harmonijne	⬆ Akceptacja	350	Wybaczenie	Transcendencja
Pełne nadziei	⬆ Ochota	310	Optymizm	Intencja
Satysfakcjonujące	⬆ Neutralność	250	Zaufanie	Uwolnienie
Wykonalne	⬆ Odwaga	200	Afirmacja	Wzmocnienie

poziomy dr Hawkinsa

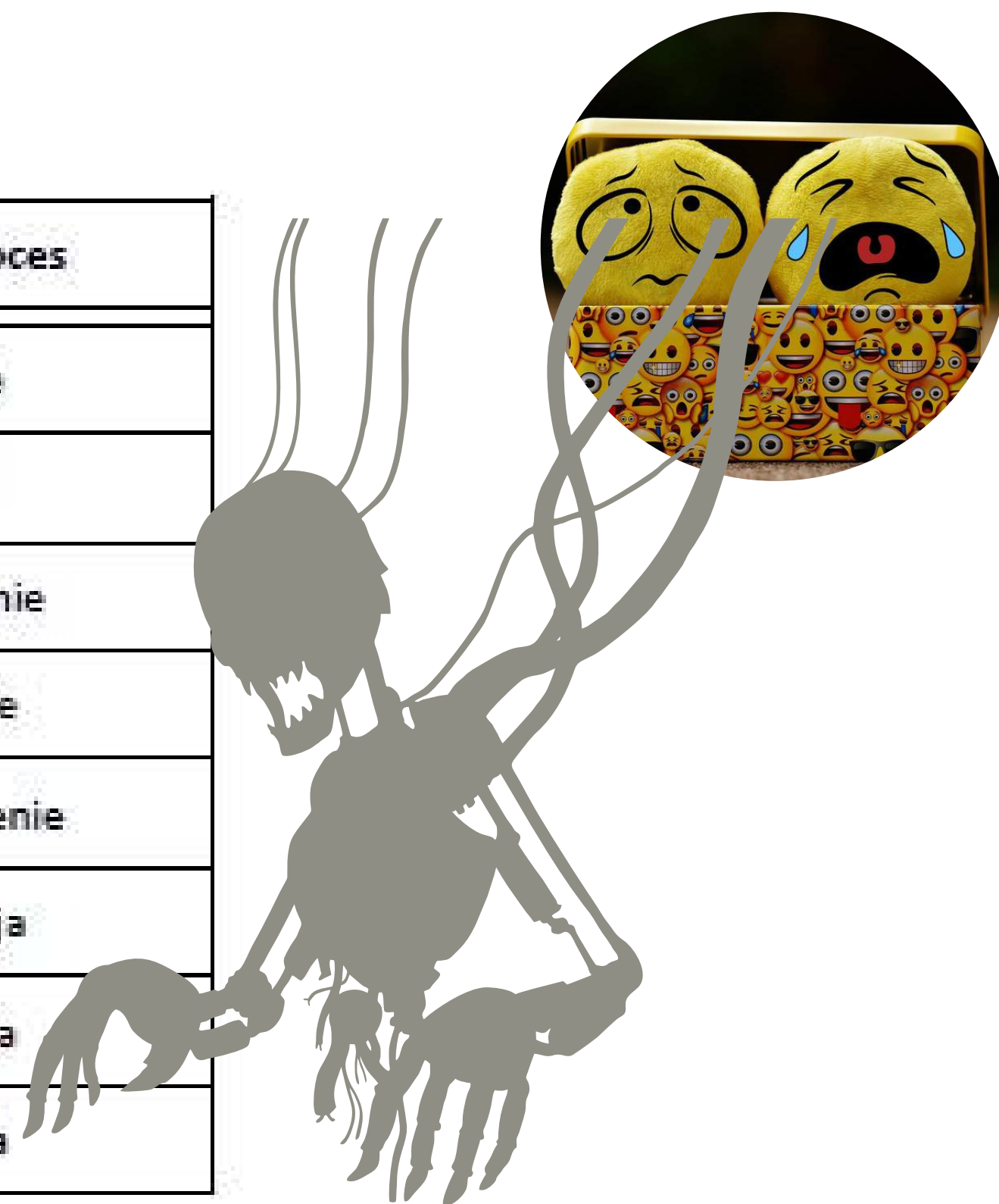
Pozytywne emocje

Wizja życia	Poziom	Log	Uczucie	Proces
Jest	Oświecenie	700-1000	Niewysłowione	Czysta świadomość
Doskonałe	↑ Pokój	600	Błogość	Iluminacja
Kompletne	↑ Radość	540	Pogoda ducha	Wzrost
Dobrotliwe	↑ Miłość	500	Cześć	Wzrost
Sensowne	↑ Rozsądek	400	Zrozumienie	Wzrost
Harmonijne	↑ Akceptacja	350	Współczucie	Wzrost
Pełne nadziei	↑ Ochota	310	Optymizm	Inteligencja
Satysfakcjonujące	↑ Neutralność	250	Wierzenie	Wzrost
Wykonalne	↑ Odwaga	200	Afirmacja	Wzrost



poziomy dr Hawkinsa

Wizja życia	Poziom	Log	Uczucie	Proces
Wymagające	⬇ Duma	175	Pogarda	Zadufanie
Antagonistyczne	⬇ Złość	150	Nienawiść	Agresja
Rozczarowujące	⬇ Pożądanie	125	Pragnienie	Zniewolenie
Przerażające	⬇ Strach	100	Niepokój	Wycofanie
Tragiczne	⬇ Żal	75	Ubolewanie	Zniechęcenie
Beznadziejne	⬇ Apatia	50	Rozpacz	Rezygnacja
Złe	⬇ Wina	30	Obwinianie	Destrukcja
Żalosne	Wstyd	20	Upokorzenie	Eliminacja

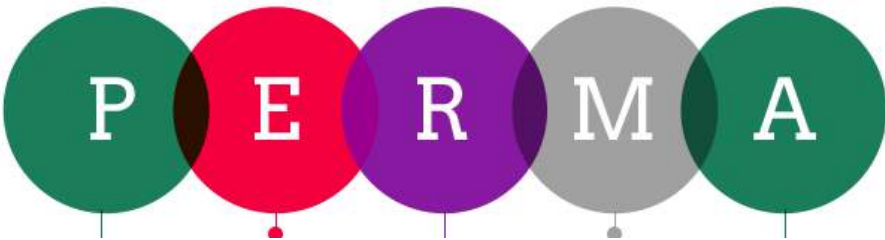


Negative Bias

negatywna inklinacja
fabryczne domyślne
ustawienie

! **Narzekanie**
■ **Nie da się**
Nie bo nie





Zaangażowanie jako warunek dobrostanu pracowników
Employee Engagement as a Condition for Employee Well-being

Hanna Kinowska

Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie, Instytut Kapitału Ludzkiego, al. Niepodległości 162, 02-554 Warszawa, e-mail: hanna.kinowska@sgh.waw.pl, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7936-9737>

Artykuł udostępniany na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa Użycie niekomercyjne Bez utworów zależnych 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0); <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Sugerowane cytowanie: Kinowska H. (2021), Zaangażowanie jako warunek dobrostanu pracowników, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 2(992), 51–65, <https://doi.org/10.15678/ZNUEK.2021.0992.0203>.

STRESZCZENIE

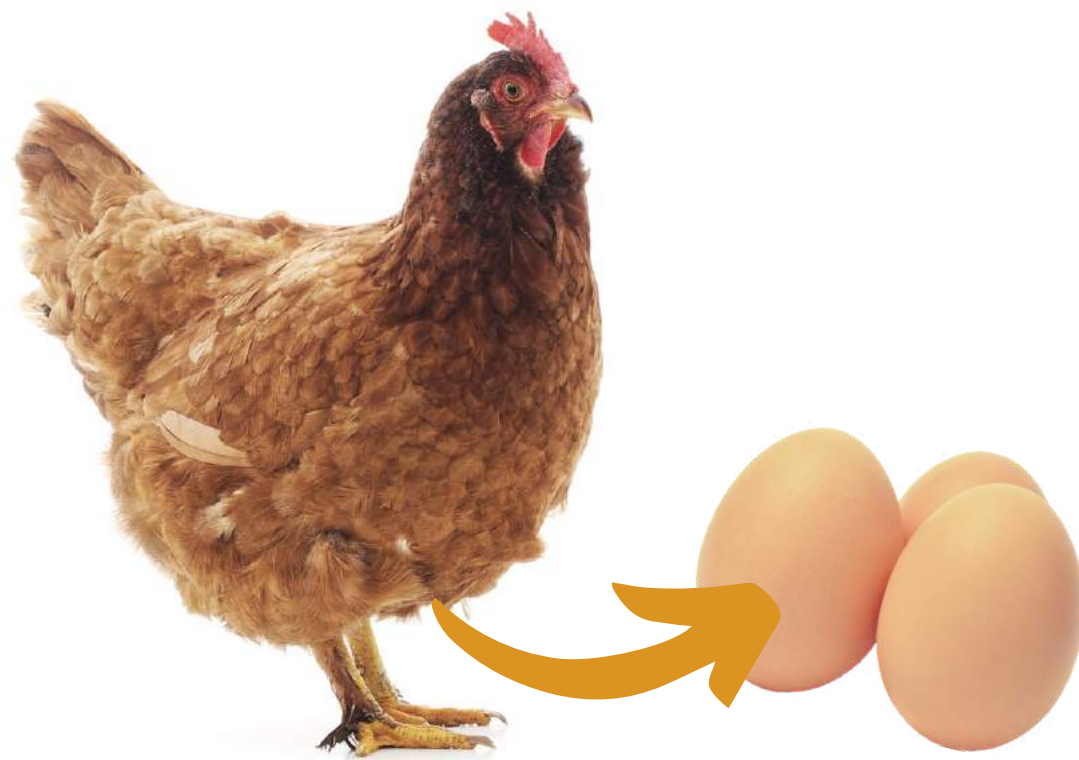
Cel: Celem artykułu jest analiza relacji między dobrostanem pracowników i trzema aspektami zaangażowania: wigorem, oddaniem się pracy i zaabsorbowaniem pracą.
Metodyka badań: Hipotezy badawcze są wyprowadzone na podstawie studiów literaturowych. Eksplorację relacji między konstruktami przeprowadzono na podstawie badań CAWI wykonanych w styczniu 2021 r. na próbie 1000 pracujących Polaków. Zależności zbadano za pomocą analiz korelacji *r*ho Spearmana i regresji wielokrotnej.
Wyniki badań: Wyniki badań potwierdziły istnienie zależności między zaangażowaniem i dobrostanem pracujących Polaków. Na dobrostan pracowników pozytywnie wpływają wigor oraz oddanie się pracy. Nie stwierdzono wpływu zaabsorbowania pracą na dobrostan.
Wnioski: Odczuwanie energii i zapału, chodzenie do pracy z przyjemnością oraz poczucie dumy i sensu wykonywanych zadań wpływają pozytywnie na dobrostan pracowników. Zaabsorbowanie pracą i wykonywanie jej z pasją nie ma istotnego związku z dobrostanem pracujących Polaków.
Wkład w rozwój dyscypliny: Badanie rozszerza wiedzę dotyczącą wpływu czynników zaangażowania na dobrostan pracowników. Wyniki potwierdzają zasadność wyjaśniania dobrostanu pracowników za pomocą kompleksowych modeli.

Tabela 2. Badane zmienne

Zmienna	Stwierdzenie	Alfa Cronbacha
Dobrostan pracowników	Moja praca daje mi satysfakcję	0,891
	Patrzę w przyszłość z nadzieją i entuzjazmem	
	W pracy każdego dnia robię to, co potrafię najlepiej	
	W moim zespole panuje miła i życzliwa atmosfera	
	Mam zaufanie do kolegów z pracy i przełożonego	
	Mój przełożony traktuje mnie bardziej jak partnera niż podwładnego	
	Moje zarobki są odpowiednie do wykonywanej pracy (zakresu zadań, wkładu, efektów)	
	Mój stan zdrowia i kondycja fizyczna są odpowiednie do wykonywanej przeze mnie pracy	
Wigor	Zachowuję równowagę między pracą a życiem osobistym	0,911
	W pracy czuję, że rozpiera mnie energia	
	W pracy czuję się silna(y) i pełna(en) zapału	
Oddanie się pracy	Codziennie idę do pracy z przyjemnością	0,852
	Jestem oddana(y) swojej pracy	
	Jestem dumna(y) z pracy, którą wykonuję	
Zaabsorbowanie pracą	Wierzę, że moja praca ma sens	–
	Wykonuję pracę z pasją	

2. Zaangażowanie

Zaangażowanie, czyli wytrwałość i sumienność w realizowaniu zadań, a także poczucie odpowiedzialności za jakość wykonania zadań i zobowiązań. To przebywanie w strefie wpływu a nie troski. Prawdziwe zaangażowanie to odczuwanie stanu FLOW.



Angażuj się, nie poświęcaj

2. Zaangażowanie- zadanie



2. Zaangażowanie



2. Zaangażowanie



a gdybyś mógł to od czego byś zaczął?

FLOW- M. Csíkszentmihályi



stan w którym ludzie są zaangażowani w daną aktywność w taki sposób, że wszystko inne traci znaczenie. Flow wykorzystuje zasoby sił sygnaturowych

3. Pozytywne relacje





3. Pozytywne relacje

Neurony i systemy lustrzane

Charakterystyczną cechą systemów lustrzanych jest ich tendencja do odwzajemniania i postawy innych ludzi. Daje ona początek fali ogarniającej coraz to szersze kręgi relacji społecznych.

Reguła wzajemności

R.K. Sprenger nazywa to „zobowiązującą mocą zaufania”, polegającą na uruchomieniu silnej potrzeby zrewanżowania się za obdarzenie zaufaniem w sytuacji wysokiego ryzyka.

3. Pozytywne relacje





Zaufanie

Megatrend?

nie!

Kluczowy czynnik rozwoju
organizacji i waluta przyszłości



Zaufanie to rodzaj jakościowej relacji, gdzie zakładasz, że intencja drugiej strony jest dobra

Dzięki zaufaniu zyskujesz:

- ✓ poczucie bezpieczeństwa
- ✓ wiarę w pomoc
- ✓ rozwiązanie konfliktu i kryzysu

Badacze wyróżniają dwa komponenty zaufania:

kognitywny

będący rezultatem kalkulatorywej oceny kompetencji i poziomu życzliwości drugiej strony wobec nas

afektywny

będący rezultatem zbioru reakcji, uczuć, odczuć, przekonań o podłożu emocjonalnym





Zaufanie w miejscu pracy

można zdefiniować jako pozytywne oczekiwania pracowników dotyczące kompetencji, życzliwości i dobrej woli pozostałych członków organizacji, ale także dotyczące zasad, struktur, procesów i praktyk HR, obowiązujących w firmie lub instytucji.



Zaufanie jest jednym z kluczowych aspektów relacji

między współpracownikami, budującym wspólnotowość, atmosferę sprzyjającą współpracy, a także przywiązanie do zespołu



Cztery warunki generowania zaufania:

- ✓ wszyscy uczestnicy muszą wierzyć, że celem działania są wspólne wartości
- ✓ wspólne wartości muszą być jasno przekładane na konkretne wspólne cele
- ✓ oczekiwania każdego uczestnika muszą mniej więcej pasować do ich solidarnego zaangażowania, każdy jest bowiem kimś więcej niż tylko beneficjentem
- ✓ zaufanie uczestnika musi być rozsądne i weryfikowane informacjami empirycznymi

T. Parsons

Organizacje o NISKIM poziomie zaufania:

1. Wypaczanie faktów lub manipulacja nimi
2. Ukrywanie informacji lub zachowywanie ich na zapas
3. Zasłużenie na uznaniu jako bardzo ważna kwestia
4. Naginanie prawdy na swoją korzyść
5. Odrzucanie nowych pomysłów / opór wobec nich
6. Tuszowanie błędów i uchybień
7. Obwinianie / obgadywanie
8. Prowadzenie wielu rozmów "korytarzowych"
9. Organizowanie wielu "zebrań po zebraniach"
10. Wiele rzeczy "niedyskutowanych"
11. Zbyt wiele obietnic, zbyt mało faktycznej pracy
12. Dochodzi do wielu rozczarowań, za które trzeba przeproszać
13. Udawanie, że złe rzeczy się nie wydarzyły albo nieprzyznawanie się do nich
14. Bardzo niski poziom energii
15. Odczuwanie bezproduktywnego napięcia - czasem nawet lęku

Organizacje o WYSOKIM poziomie zaufania:

1. Udzielanie informacji w sposób otwarty
2. Tolerancja dla błędów i traktowanie ich jako sposobu uczenia się
3. Klimat innowacyjności i kreatywności
4. Uczciwość wobec osób nieobecnych
5. Mówienie wprost i omawianie rzeczywistych problemów
6. Prawdziwa komunikacja i współpraca
7. Chęć do dzielenia się uznaniem
8. Niewiele tzw. "zebrań po zebraniach"
9. Przejrzystość, jako wartość powszechnie akceptowana
10. Szczerość i autentyczność
11. Wysoka odpowiedzialność, jako norma zachowania
12. Energia i żywotność - ludzie dysponują pozytywną siłą



Test ten jest też dostępny w następujących językach:

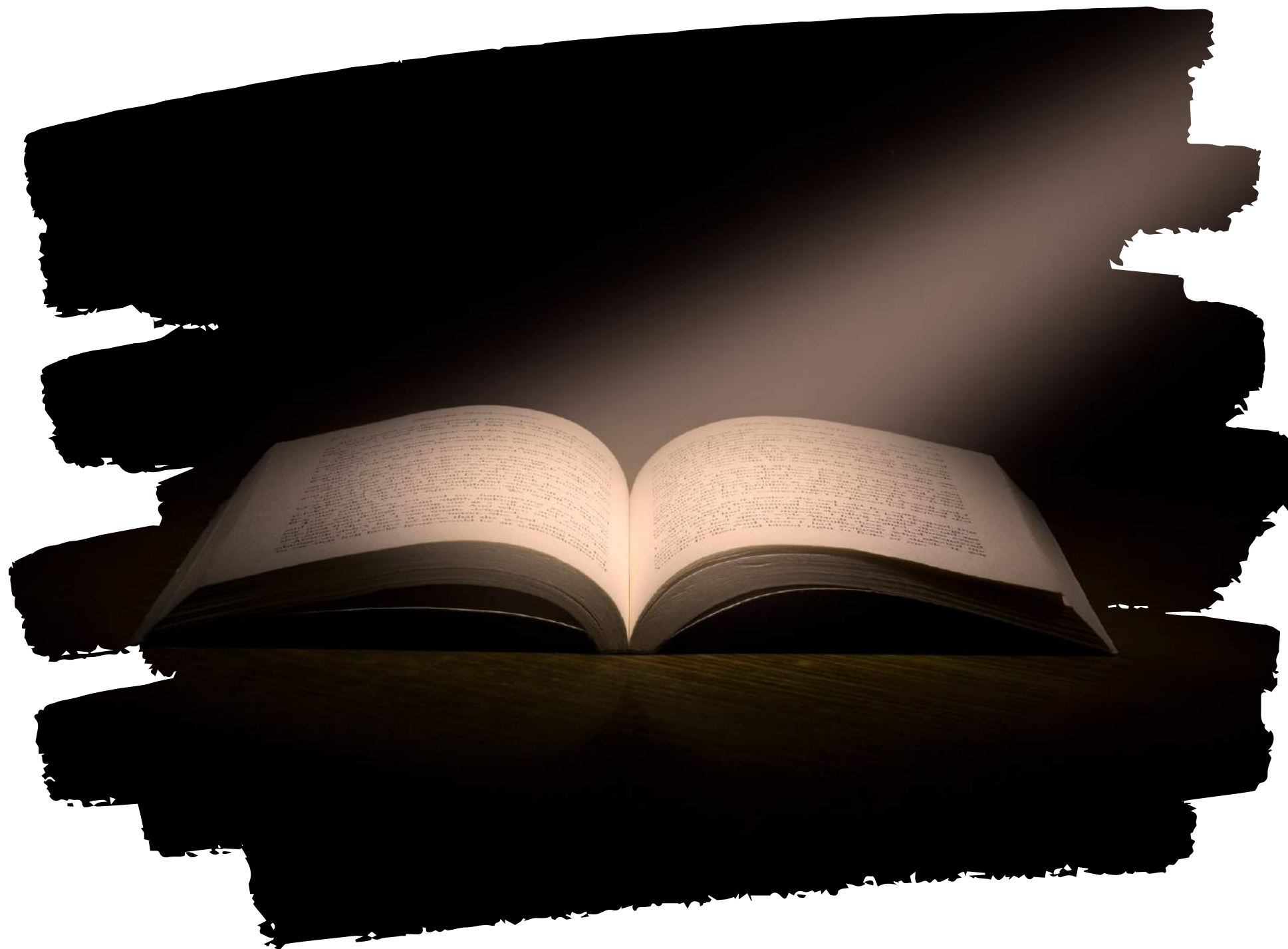
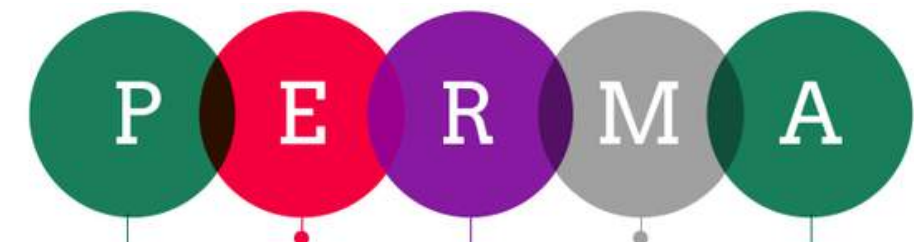


3-minutowy test na toksyczną
pozytywność
idrlabs.com

3-minutowy test na toksyczną pozytywność

Oparty na pracy Quintero and Longa

4. Sens



4. Sens



lekarz
księgowa
nauczycielka
pracownik
banku



4. Sens- kiedy czuję, że moja praca ma sens



Środowisko, które daje sens w pracy
Jasny cel swojej pracy

4. Sens



**Dobra praca
nadaje sens
życiu
człowieka**

5. Osiągnięcia

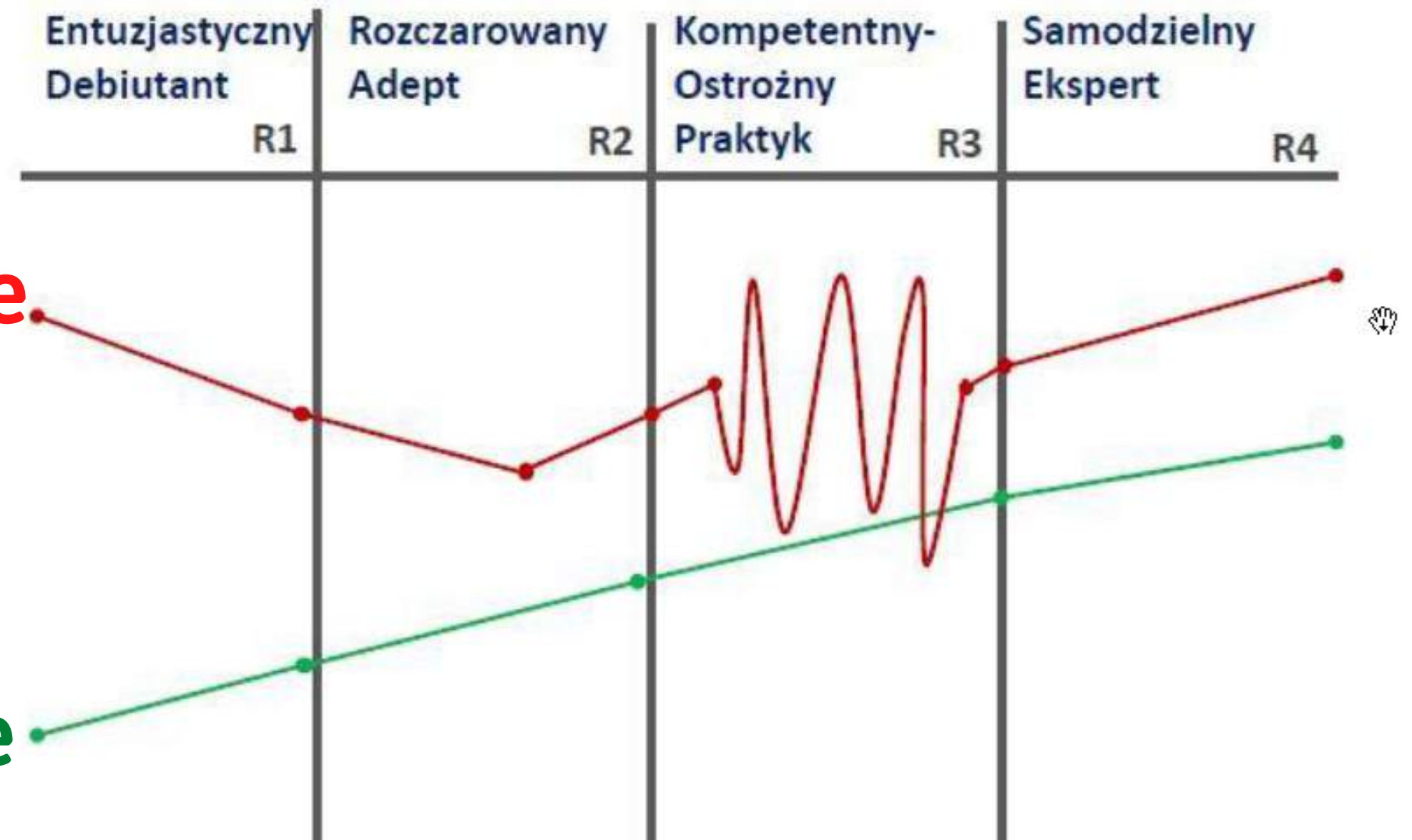


Przenoś na wyższy poziom

Cztery etapy rozwoju pracownika

Zaangażowanie

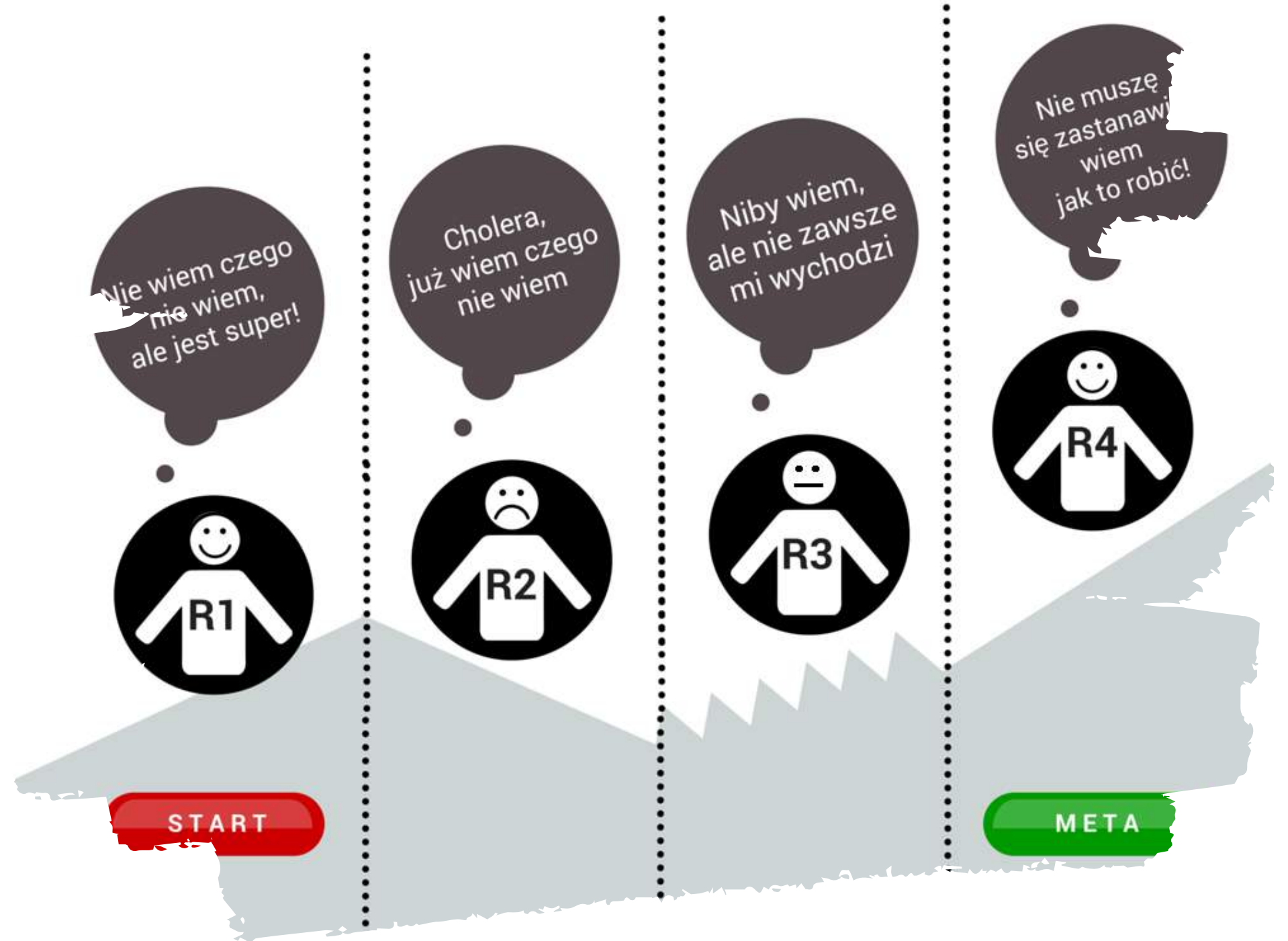
Komptenecje



p.s najbrzydsze wykresy mówią najczęściej

5. Osiągnięcia

Cztery etapy
rozwoju
pracownika-
nie wyważaj już
otwartych drzwi



5. Osiągnięcia

Cztery etapy

rozwoju
pracownika-
nie wyważaj już
otwartych drzwi

metoda 5 fingers



5. Osiągnięcia

**Świętuj
sukcesy-
celebruj
chwile**

**Sukces pobudza neurony
w korze przedczołowej**



DOBROstan w biznesie

Dobrostan pomaga przechodzić
przez kryzys



Dobrostan zawsze budzi motywacja

Amotywacja

Motywacja
zewnętrzna

Motywacja
wewnętrzna

nie ma
sensu tego
robić

robię to mam
korzyść/lub
ktoś mi każe

robię to dla siebie
i samej czynności-
kocham to robić



Dobrostan

DObrostan aktywuje mózgowy szlak przyjemności

Mezolimbiczny szlak dopaminergiczny.

Aktywuje go spożywanie
wysokokalorycznego jedzenia, uprawianie
seksu, słuchanie muzyki, uprawianie
sportu, zażywanie niektórych narkotyków,

pomaganie innym, bycie życzliwie
traktowanym przez innych.



Dobrostan buduje rezyliencję



Dobrostan model 4 kroków

MBD MODEL BUDOWANIA DOBROSTANU TM



Moduł I
**Mentalne
schronienie**



Moduł II
Odwaga



Moduł III
**Odporność
psychiczna**



Moduł IV
Dobrostan

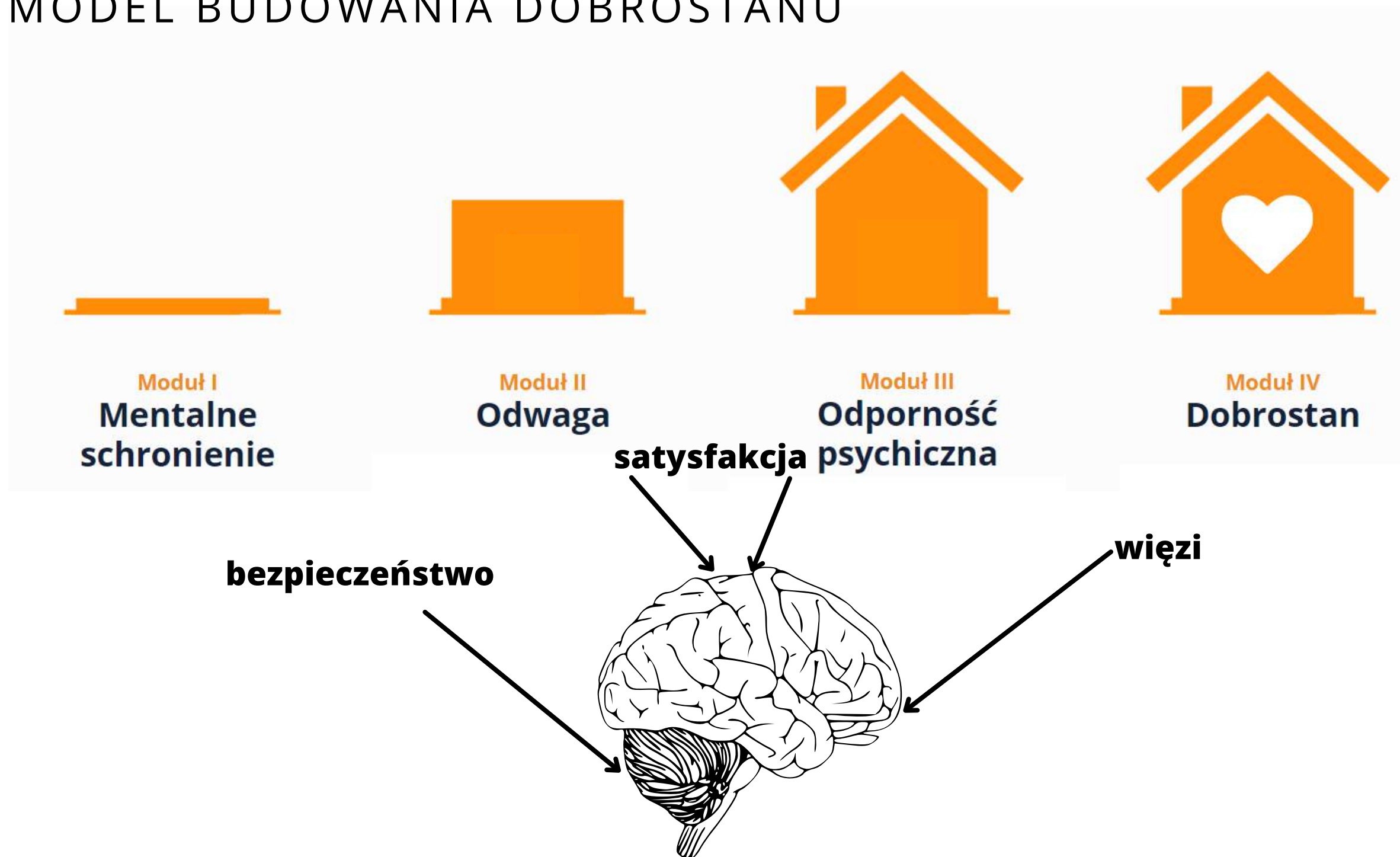
Tylko trzy potrzeby

wg Ricka Hansona-
Bezpieczeństwo, Satysfakcja i Węzi



Dobrostan model 4 kroków

MBD MODEL BUDOWANIA DOBROSTANU™



Dobrostan MBD TM- atmosfera

Od czego zależy atmosfera:

współpracownik
szef

wynagrodzenie

sytuacja firmy

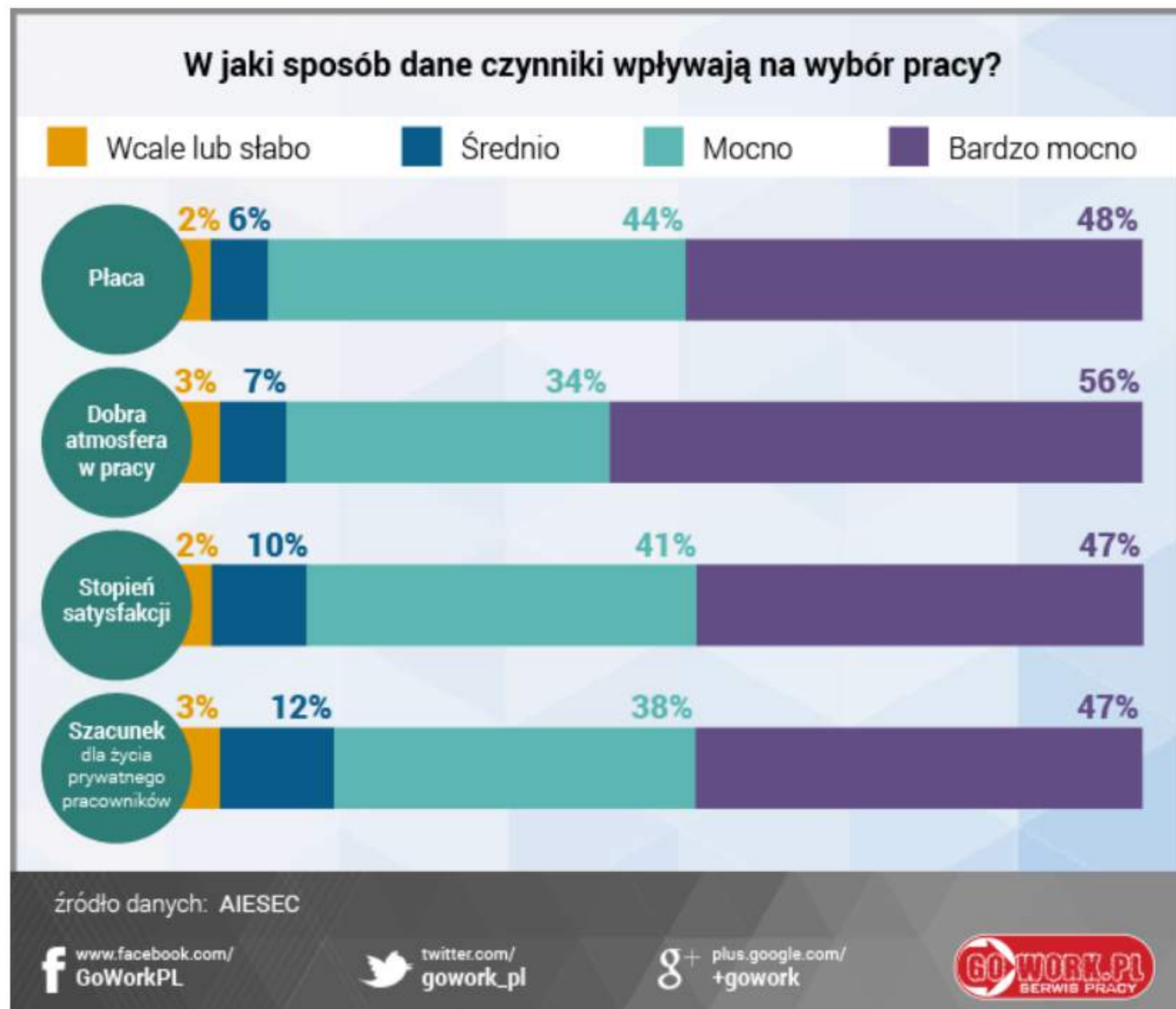
zachowanie własne

integracja



Moduł IV
Dobrostan

Atmosfera w pracy



Manager ekspert zarządzania dobrostanem



Stary Indianin rzekł swojemu wnukowi:

"Moje dziecko, w każdym z nas toczy się bitwa pomiędzy dwoma wilkami. Jeden jest złem. To złość, chciwość, uraza, poniżanie, kłamstwa i ego. Drugi jest dobrem. To radość, pokój, miłość, nadzieja, pokora, życzliwość i prawda."

Chłopiec pomyślał nad tym i zapytał:

"Dziadku, który wilk zwycięża?"

Stary człowiek cicho odpowiedział:

"Ten, którego karmisz."

Którego z nich karmicie Wy?



Dobrostan pracownika

Dobrostan to poznawcza i emocjonalna ocena własnego życia jako przyjemnego i wartościowego we wszystkich jego obszarach.

WHO

K1 dodawanie długości do życia

K2 dodawania jakości do życia

K3 dodawania sensu do życia



Dobrostan pracownika



Definicja dobrostanu

Dobrostan w organizacji to ciągły i dynamiczny proces zarządzania potrzebami pracowników.

Nie chodzi o to, aby organizacja zaspokajała te potrzeby, ale aby umożliwiała ich realizowanie przez samego pracownika.





Mikro korekta podstawą sukcesu

Nawyk, nawyk i jeszcze
raz nawyk



"Najpiękniejsi ludzie, których znam, to ci, którzy znają smak porażki, poznali cierpienie, walkę, stratę, poznali swoją drogę na wyjście z otchłani.

Ci ludzie mają wrażliwość i zrozumienie życia, które wypełniają ich współczuciem, łagodnością i głęboką, kochającą troską.

Piękni ludzie nie biorą się znikąd."

~ Elizabeth Kübler-Ross

Sieć mózgowa, którą chcesz zredugować

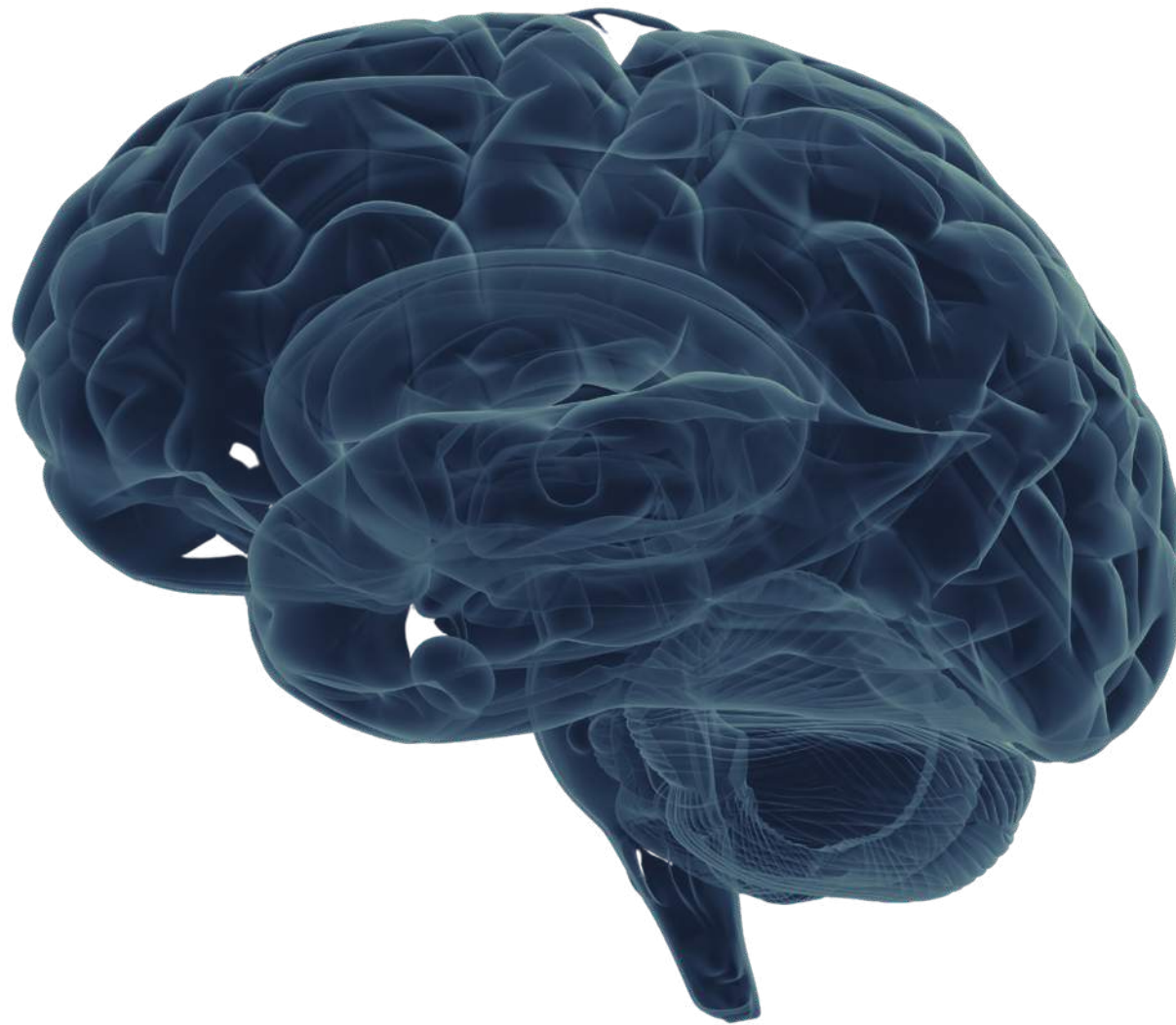
- szukanie tego co złe w ludziach
- ciągłe krytykowanie wszystkiego
- wyolbrzymianie problemów
- przyjmowanie postawy nieufności i podejrzliwości do ludzi
- rozstrzyganie konfliktów agresją
- uciekanie od swoich problemów
- kurczowe trzymanie się starych żalów, urazy i przekonań
- ruminowanie myśli i fuzji myślowych



Sieć mózgowa, którą chcesz rozwijać

- szukanie tego co w ludziach dobre
- chwalenie i wspieranie siebie i innych
- zachowanie dystansu wobec problemów- chłodna analiza
- pozycje mocy
- bycie ufnym do ludzi
- podejmowanie decyzji pod wpływem faktów, nie emocji
- stawianie od razu czoła problemom
- stosowanie wdzięczności
- rozbudzanie ciekawości do świata i uczenia się
- delektowanie się chwilą
- stawanie po swojej stronie

Medytacja chodzona



Medytacja zmienia ekspresję naszych genów o 7-8% regulując w górę lub w dół geny biorące udział w naszej reakcji stresowej.

Medytacja to zwinność umysłowa, poprawia naszą elastyczność psychiczną i koncentrację, wspiera układ odpornościowy i samoocenę, zwiększa częstotliwość fal alfa.

Kiedy w naszym mózgu aktywne są fale alfa, czujemy się zrelaksowani i wyciszeni. Zwiększa się nasze poczucie szczęścia, jesteśmy bardziej kreatywni.

Medytacja spowalnia starzenie komórkowe

Hormon przytulania

Oksytocyna, to neurotransmitter, który działa na nasz układ limbiczny (emocjonalne centrum mózgu). Ma wpływ na nasze poczucie zadowolenia, redukcję stresu i lęku. Serdeczny przytulas uwalnia oksytocynę w przysadce mózgowej, obniża się rytm serca oraz poziom kortyzolu (hormon stresu).

Jack Canfield i Mark Victor „Zrób to, o czym marzysz”

HUG Teraphy

4 przeżycie / **8** zdrowie / **12** rozwój



Kapieleśna, shinrin-yoku

Shinrin-yoku to słowo pochodzące z języka japońskiego. Shinrin oznacza „las”, a yoku - „kapieleśna”. Termin opisuje zanurzenie się w leśnej atmosferze.

Ideą shinrin-yoku jest zanurzenie się w leśnej atmosferze: chłonięcie lasu, czerpanie z dobrodziejstwa okolicy i klimatu. Zapachy, dźwięki, faktury, wilgotność, nasłonecznienie, a także czynniki aerobiologiczne takie jak min.fitoncydy i olejki eteryczne.

Fitoncydy (gr. fiton – roślina; cyd – sylaba oznaczająca właściwości bójcze) są odpowiednikami antybiotyków wytwarzanych przez bakterie, grzyby i porosty. Substancje te mogą być wydzielane przez kwiaty, liście oraz korę.



Silna wola

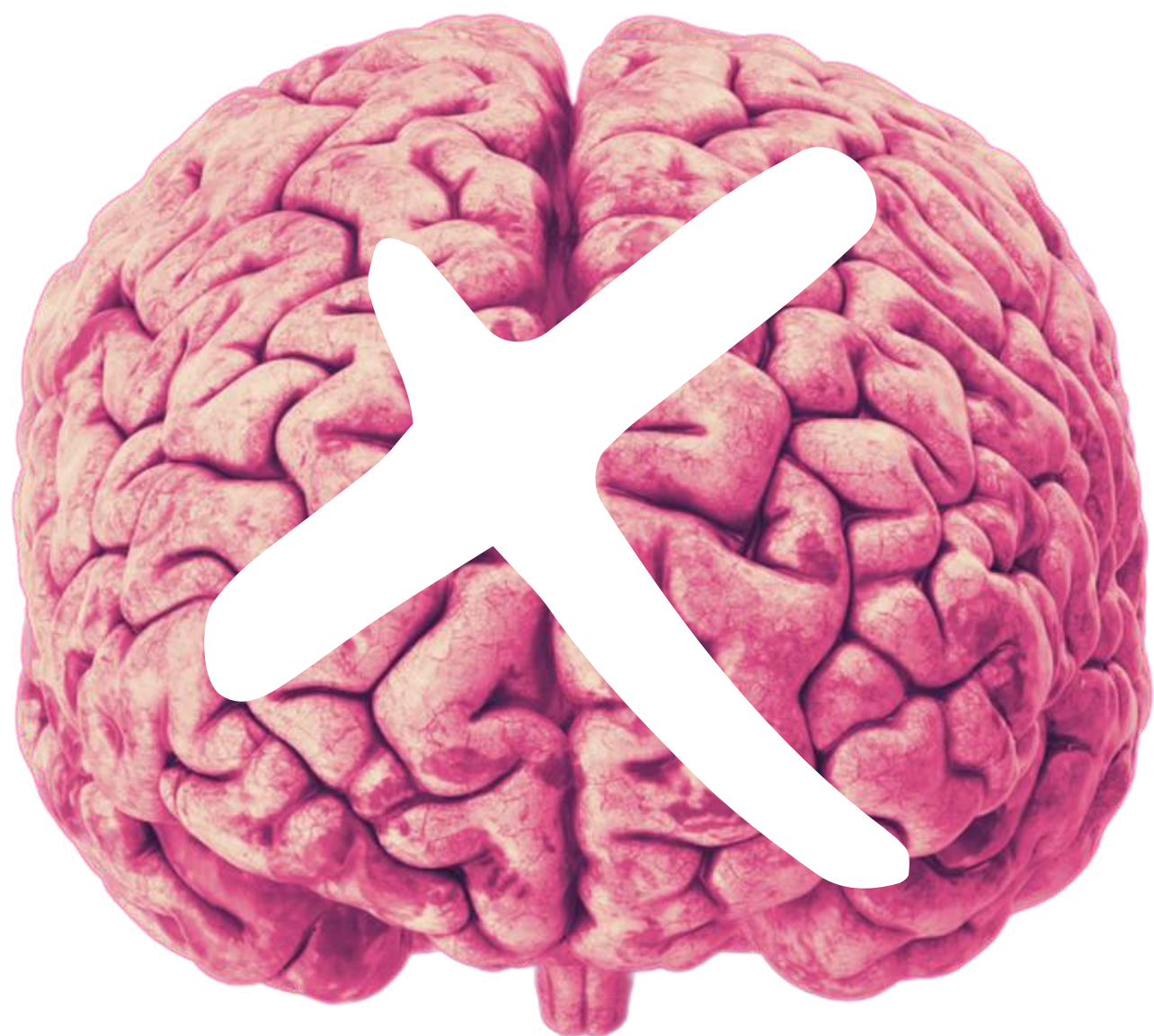
prof. Roy Baumeister

Inaczej - kontrola poznawcza najpotężniejsze narzędzie samokontroli i systemu wykrywania błędów.

Zawiaduje pięcioma procesami myślowymi:

- kontrola myśli
- kontrola emocji
- ignorowanie bólu
- system wykrywania błędu, zgodności zadania
- opieranie się pokusie





0 mózg

0 ważnych doświadczeń

0 kluczowych osób

0 sukcesów

0 porażek

0 decyzji



neurony do 
roboty®

dziękuję

Marzena Grochowska

www.neuronydoroboty.pl

marzena@neuronydoroboty.pl