



Nitana, s. r. o.

Nabídka rozvojového vzdělávání pro firmy

**ZVÝŠENÍ PRODUKTIVITY, ANGAŽOVANOSTI A LOAJALITY
ZAMĚSTNANCŮ SKRZE SPOKOJENOST V PRÁCI I OSOBNÍM ŽIVOTĚ**

OBSAH

OBSAH	3
1 EKONOMICKÉ DOPADY ZVYŠOVÁNÍ SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ	5
1.1 8 důvodů, proč se vám vyplatí spokojenější a šťastnější zaměstnanci.....	5
1.2 Jak toho docílujeme.....	5
2 ZÁKLADNÍ PRINCIPY	6
2.1 Workshopy a semináře	6
2.2 Připraveny na míru účastníkům	6
2.3 Používáme Science-Based a Evidence-Based informace.....	6
2.4 Sebezkušenostní prvky	6
2.5 Následná podpora	7
2.6 Zpětná vazba	7
2.7 Počet účastníků	7
2.8 Nabídka jazyků	7
3 WORKSHOPY	8
3.1 Anatomie stresu	8
3.2 Meditační techniky.....	10
3.3 Anatomie změny.....	12
3.4 Jak se spolu domluvit.....	14
3.5 Štěstí a spokojenost v práci	16
3.6 #Be_Your_Self	18
4 SEMINÁŘE	19
4.1 Semináře na workshopová témata	19
4.2 Semináře o rodičovství	19
5 INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJOVÉ PROGRAMY	21

5.1	Základní popis.....	21
5.2	Cílová skupina.....	21
5.3	Proč se zajímat o individuální rozvojové programy	21
5.4	Reference	21
6	PROFIL LEKTORA.....	22
6.1	Institucionální vzdělání.....	22
6.2	Absolvované sebezkušnostní semináře.....	22
6.3	Absolvované sebezkušnostní online kurzy	23
6.4	Absolvované vzdělávací online kurzy.....	23
6.5	Absolvované sebezkušnosti v dalších psychoterapeutických přístupech	23
7	CENY	24
7.1	Základní ceny.....	24
7.2	Příplatky	24
7.3	Doplňkové služby.....	24
8	REFERENCE	25
	25

1 EKONOMICKÉ DOPADY ZVYŠOVÁNÍ SPOKOJENOSTI ZAMĚSTNANCŮ

Všechny naše aktivity vyplývají z našeho poslání, které zní: „Pomáháme firmám zvyšovat produktivitu, angažovanost (engagement) a loajalitu zaměstnanců skrze zvyšování jejich spokojenosti v práci i v osobním životě.“

Naše společnost se dlouhodobě věnuje problematice zvyšování spokojenosti a štěstí zaměstnanců, protože kromě nárůstu jejich subjektivní kvality života mají vědecky ověřené pozitivní ekonomické dopady pro jejich zaměstnavatele a prokazatelně se promítají i do spokojenosti zákazníků.

1.1 8 DŮVODŮ, PROČ SE VÁM VYPLATÍ SPOKOJENĚJŠÍ A ŠTĚSTNĚJŠÍ ZAMĚSTNANCI

1. Štěstí **podporuje kreativitu** (Isen, 1999), což je klíčové pro schopnost společnosti flexibilně reagovat na změny.
2. Šťastní zaměstnanci jsou **přesnější a mají lepší analytické schopnosti** (Gallagher, 2009).
3. Šťastní zaměstnanci lépe zvládají nepřízeň osudu a distres neboli negativní stres (Lyubomirsky, 2007), který má podle WHO fatální dopady na **zdraví zaměstnanců i jejich nemocnost** a který už v roce 1999 stál za 50 až 60 % pracovní neschopnosti v tehdejších zemích EU.
4. Šťastní zaměstnanci představují pro společnost **nižší náklady** (Gallup, 2008), a to zejména díky nižší nemocnosti zmíněné výše.
5. Šťastní zaměstnanci jsou **úspěšnější při uzavírání kontraktů** (Kopelman, Rosette & Thompson, 2006)
6. Šťastní zaměstnanci **poskytují lepší úroveň služeb**, což má bezprostřední dopady na výši tržeb (Gallup, 2008). Konkrétně vyčísleno to v americkém retailovém byznysu bylo o skoro 226 USD (cca. 5,2 tisíce Kč) na čtverečný metr prodejní plochy více než u zaměstnanců, kteří se cítili neutrálně anebo nespokojeně. Profesor Goleman, který se v roce 2002 zabýval tímtéž, pak dospěl k tomu, že **2 % nárůst štěstí a orientace na zákazníka u zaměstnanců vede k 1 % nárůstu tržeb**.
7. Šťastní zaměstnanci jsou **produktivnější** (Warwick, 2014) a jejich produktivita zůstává vysoká, pokud je poměr pozitivních a negativních interakcí v práci aspoň 3:1 (Rath & Clifton, 2004). Dlouhodobá studie, kterou prováděla Wharton Business School mezi lety 1994 a 2009 u 100 nejlepších firem pro práci dle časopisu Fortune pak ukázala, že **firmy se šťastnými zaměstnanci přinesly svým akcionářům o 2,3 % p. a. vyšší návratnost investic**.
8. Šťastní zaměstnanci **neodcházejí** (Deloitte, 2014).

1.2 JAK TOHO DOCILUJEME

V našich aktivitách kombinujeme jak teoretické vědecky zjištěné a vědecky ověřené informace potřebné pro dosažení změn v pracovním i soukromém životě, tak i sebezkušenostní prvky, které umožňují účastníkům vzdělávacích programů získat podrobnější náhled na svoji konkrétní situaci i své do značné míry automatizované vzorce reagování na ni. Díky tomu pak mohou dosáhnout efektivněji pro ně potřebných a přínosných změn, které se nevyhnutelně pozitivně promítnou i v jejich pracovních výsledcích.

2 ZÁKLADNÍ PRINCIPY

2.1 WORKSHOPY A SEMINÁŘE

Naše workshopy chystáme tak, aby byly co nejvíce interaktivní, na míru připravené a aspoň z poloviny obsahovaly sebezkušnostní prvky, kdy účastníci získávají nové náhledy na sebe a své okolí skrze individuální prožitky a práci na sebepoznání. Workshopy rozumíme aspoň půldenní až dvoudenní interaktivní školení pro menší skupiny účastníků (5 až 20 zaměstnanců). Tyto skupiny se mohou skládat jak z pracovníků jednoho oddělení či týmu, tak ze zaměstnanců z různých částí firmy.

Semináře jsou obvykle krátkým 1 až 2hodinovým formátem určený pro velký počet účastníků. Jsou postaveny primárně na předávání důležitých informací, podnětů a případně i motivaci ke změně. Do 50 účastníků do nich lze doplnit interaktivitu ve formě zodpovídání individuálních dotazů a případně i nějaké krátké sebezkušnostní prvky.

2.2 PŘIPRAVENY NA MÍRU ÚČASTNÍKŮM

Workshopy připravujeme přímo na míru jejich účastníkům. K tomu využíváme tři nástroje, či jejich kombinaci, v závislosti na tom, zda účastníci workshopu jsou z jednoho týmu, či z různých částí firmy.

Prvním nástrojem je prokazatelně **anonymní dotazník** (využíváme svou anonymní podstatou dostatečně známe Google Forms) odeslaný přímo účastníkům workshopu v dostatečném časovém předstihu (příklad [zde](#) nebo [zde](#)). Jeho prostřednictvím zjišťujeme, co účastníky workshopu ohledně dané problematiky konkrétně zajímá, jak si v dané oblasti stojí, či co by se rádi na workshopu dozvěděli.

Druhým nástrojem je **rozhovor s pracovníkem HR oddělení**, které chce workshop zorganizovat. Kromě náplně samotného vybraného workshopu se bavíme o změnách, kterými si firma v daném období prochází, o výzvách, kterým zaměstnanci čelí, či případně o mimořádných událostech, které se ve firmě v posledním roce udály.

Třetím nástrojem, pro případ, že se workshopu účastní celistvý tým, či oddělení, je pak **rozhovor s jeho manažerem**, kde je možné se kromě témat výše soustředit i na jeho náhled na individuální potřeby jednotlivých členů týmu, vzájemné vztahy na pracovišti, či pro něj problematické oblasti, které by si přál prostřednictvím workshopu vylepšit.

Druhý, či třetí nástroj uplatňujeme i v případě seminářů, protože věříme, že co osobnější přístup cílený na konkrétní situaci a potřeby účastníků je vždy přínosnější než obecné přednášky.

2.3 POUŽÍVÁME SCIENCE-BASED A EVIDENCE-BASED INFORMACE

Ve všech workshopech využíváme výlučně **vědecky zjištěné** a pokud možno také **vědecky ověřené informace**. Důsledně se také odkazujeme na jejich zdroje. Díky tomu zaměstnanci s hlubším zájmem o danou problematiku vědí, kde se případně dozvědí další podrobnosti, a zároveň to umožňuje rozlišovat mezi názorem, kterých dnes na internetu koluje celá řada, a vědecky ověřenou a prokazatelnou skutečností.

2.4 SEBEZKUŠENOSTNÍ PRVKY

Věříme, že informace samotné mnohdy nestačí. Proto do našich workshopů zařazujeme **prvky sebezkušnosti**, kdy se účastníci prostřednictvím konkrétních prožitků dozvědí nejen něco o tématu

jako takovém, ale hlavně o sobě samých. To jim pak umožní, s využitím faktografických informací, dosáhnout pro ně žádoucích změn.

2.5 NÁSLEDNÁ PODPORA

Po každém workshopu dáváme účastníkům k dispozici kromě samotné prezentace, také detailnější podklady ke všem na workshopu probíraným oblastem. K workshopům navíc dokážeme nabídnout i následnou individuální podporu účastníkům či celým týmům, která jim pomůže při realizaci potřebných změn. *Printscreen onedrive*

2.6 ZPĚTNÁ VAZBA

Po každém workshopu sbíráme **anonymní zpětnou vazbu**, kterou poskytujeme v kompletní formě pracovníkům HR oddělení event. manažerovi. Nejčastěji sbíráme zpětnou vazbu prostřednictvím standardizovaných tištěných dotazníků, případně sbíráme zpětnou vazbu i online, prostřednictvím Google Forms (k nahlédnutí [zde](#)).

2.7 POČET ÚČASTNÍKŮ

Pro nabízené workshopy platí, že maximální počet účastníků je omezen na 20, přičemž z důvodu obohacujícího vlivu sdílení, se kterým workshopy pracují, je minimum omezeno na 5. Zkušenost ukazuje, že optimální je počet účastníků okolo 10 až 14 lidí, kdy je vyvážen poměr mezi mírou možné individuální práce a interaktivity, která klesá s počtem účastníků, a mírou sdílení a společného zapojení, která s počtem účastníků vzrůstá.

U seminářů, či krátkých neinteraktivních seminárních forem workshopů, je maximální počet účastníků omezen na 50, pokud má mít seminář aspoň prvek interaktivity v podobě dotazů.

2.8 NABÍDKA JAZYKŮ

Všechny workshopy nabízíme standardně v českém i anglickém jazyce. Cena za oba jazyky je identická a všechny materiály, od úvodních dotazníků, přes prezentaci, až po následnou podporu jsou poskytovány v daném jazyce.

3 WORKSHOPY

3.1 ANATOMIE STRESU

3.1.1 ZÁKLADNÍ POPIS

Workshop Anatomie stresu si klade za cíl výrazným způsobem zlepšit reakce účastníků na vnější stresové podněty, snížit hladinu latentního stresu, naučit účastníky efektivně stresu předcházet a také ho efektivně zvládat v okamžiku kdy přijde. Účastníci se naučí pracovat jak s vědomým a uvědomovaným stresem, tak i rozpoznávat signály o nevědomém a vytěsňovaném stresu, který je z pohledu psychosomatických efektů na naše zdraví mnohem nebezpečnější, stejně jako předcházet syndromu vyhoření.

Workshop v sobě kombinuje teoretické znalosti o neurofyzilogickém původu stresu a jeho dopadech na naše zdraví a řadu praktických a sebezkušenostních cvičení i nácvik technik pro okamžité potlačení stresové reakce i pro dlouhodobé zvyšování rezistence vůči stresu. Sebezkušenostní cvičení umožní účastníkům poodhalit vlastní stresory, se kterými se v práci i doma potýkají, umožní jim nahlédnout na původ jejich emocionálních reakcí na ně a umožní jim odhalit kořeny případných sklonů, které by mohli mít pro syndrom vyhoření. Účastníci se také seznámí s efektivními vědecky ověřenými technikami na zmírnění stresové reakce, stejně jako technikami, které jim při dlouhodobé aplikaci umožní zvýšit frustrační toleranci a svou odolnost vůči uvědomovanému i latentnímu stresu.

3.1.2 CÍLOVÁ SKUPINA

- Zaměstnanci všech věkových kategorií i pracovních zařazení
- Ideální pro čerstvé rodiče
- Ideální pro týmy a manažery procházející si zásadními změnami
- Vhodné pro pracovníky, kteří často delegují svoji práci
- Vhodné pro členy větších týmů a pracovníky v maticové organizační struktuře

3.1.3 PROČ SE O WORKSHOP ZAJÍMAT

- Pomůže účastníkům reagovat na vnější stresory se zachováním vnitřního klidu
- Vybaví účastníky technikami pro zvládání a prevenci stresu
- Pomůže účastníkům nahlédnout na jejich vlastní reakce, které přispívají ke vzniku a posilování jejich stresu
- Pomůže účastníkům s reorganizací priorit doma i v práci, aby se snížila hladina tzv. latentního stresu.
- Naučí účastníky zásadám sebezpečce, která přispívá ke zvýšení odolnosti vůči stresu

3.1.4 REFERENCE

„Workshop na téma zvládání stresu přinesl mně i mému týmu řadu cenných informací o tom, jak vlastně funguje náš mozek a jak sami ke svému stresu občas přispíváme. Líbilo se mi, že součástí workshopu byla i řada praktických cvičení, nácviky relaxačních technik i zajímavé tipy, jak si poradit se stresem. Mně i můj tým oslovil i příjemný a zajímavý projev Martina, který workshop vedl.“

David Duroň

O2 TV Director, O2 Czech Republic a.s.



„Martin Zikmund (Nitana s.r.o.) spolupracoval s Centrem hygieny práce a pracovního lékařství Státního zdravotního ústavu na zajištění odborného workshopu k projektu Ministerstva zdravotnictví ČR „Psychosociální rizika v sektoru zdravotnictví a sociálních služeb“ (číslo projektu 10714). Podle hodnocení účastníků workshop přispěl ke zvýšení jejich odborné úrovně (relaxační techniky, techniky sebepoznání, praktická cvičení).“



Mgr. Kateřina Krátká

Centrum hygieny práce a pracovního lékařství, Státní zdravotní ústav

3.1.4.1 Další firmy, které si prošly tímto školením



Honeywell
Aerospace



ŠKODA



MSMT
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY

3.2 MEDITAČNÍ TECHNIKY

3.2.1 ZÁKLADNÍ POPIS

Workshop Meditační techniky si klade za cíl pomoci účastníkům dosáhnout vědecky ověřených přínosů praktikování klinických (tj. nespirituálních) forem meditace. Workshop se skládá z kombinace teoretického úvodu a praktické části zaměřené na výuku nejrůznějších forem meditačních technik využívaných v západní medicíně a psychoterapii.

Účastníci se během teoretické části workshopu podrobně seznámí jak s mechanismy účinků meditačních technik (včetně technik využívajících mindfulness) na tělo a psychiku, tak s přínosy a možnými riziky pravidelné a dlouhodobé meditace, i s více než dvousetletou historií využívání meditačních technik v západní medicíně a psychoterapii, zejména v USA, UK, Francii, Německu, Švýcarsku a zemích Beneluxu.

V praktické části workshopu se účastníci naučí a v praxi si na sobě vyzkouší různé klinické formy meditace, aby si dokázali najít techniky, které jim samotným nejvíce vyhovují. Součástí workshopu jsou jak techniky pro okamžitou úlevu od stresu a zlepšení koncentrace, tak techniky vhodné pro zlepšení spánku, či pro dosažení dlouhodobých vědecky ověřených pozitivních efektů meditace na zdraví, stres, soustředění, produktivitu práce, mezilidské vztahy i subjektivně prožívané štěstí.

Zvláštní důraz je kladen na držení se vědeckých poznatků a přísnou neutralitu vůči spirituálním a náboženským otázkám. Tímto workshopem si úspěšně prošli zaměstnanci 12 různých národností ze čtyř kontinentů a čtyř různých náboženských vyznání – ateismu, křesťanství (včetně pravoslavného), islámu a buddhismu.

Po skončení workshopu obdrží účastníci ke všem technikám audionahrávky (v češtině i angličtině), aby mohli sami dále pokračovat v praktikování. Součástí nabídky může být i následná podpora přímo na pracovišti, a to jak ve formě individuálních konzultací, tak ve formě společného praktikování meditace.

TIP: Vyžádejte si samostatnou brožuru k tomuto workshopu na martin.zikmund@nitana.cz.

3.2.2 CÍLOVÁ SKUPINA

- Pracovníci dlouhodobě trpící stresem
- Pracovníci pociťující symptomy psychosomatických onemocnění spojených se stresem
- Zaměstnanci pracující pod velkým tlakem
- Zaměstnanci, u kterých je důležitá vysoká produktivita práce
- Zaměstnanci, u kterých je vyžadováno dlouhodobé udržení pozornosti
- Vhodné pro pracovníky, kteří spolupracují s velkým množstvím lidí
- Ideální pro lidi trpící poruchami spánku
- Ideální pro lidi s úzkostmi
- Ideální pro zaměstnance trpící chronickými bolestmi

3.2.3 PROČ SE O WORKSHOP ZAJÍMAT

- Účastníci se naučí techniky, které jim prokazatelně pomohu
- Pomůže účastníkům reagovat na vnější stresory se zachováním vnitřního klidu
- Vybaví účastníky technikami pro zvládnutí stresu
- Pomůže účastníkům nahlédnout na jejich vlastní reakce, které zvyšují

3.2.4 REFERENCE

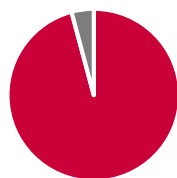


3.2.4.1 Vybrané statistiky z hodnocení kompletní formy workshopu, včetně návazné podpory

Celkové hodnocení obsahu tohoto školení: 9,13/10,00 (72 respondentů z 5 zemí)

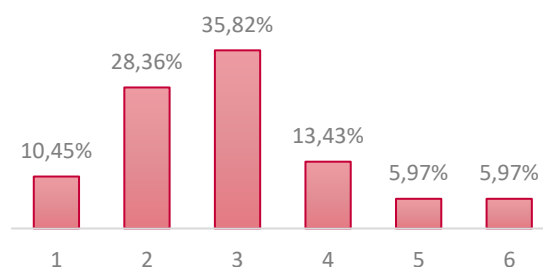
Celkové hodnocení lektora tohoto školení: 9,12/10,00 (72 respondentů z 5 zemí)

Zkusím pro sebe používat
aspoň jednu techniku



■ ano ■ možná

Kolik druhů meditačních
technik vyzkoušíte?



3.3 ANATOMIE ZMĚNY

3.3.1 ZÁKLADNÍ POPIS

Workshop Anatomie změny je ideální pro týmy a firmy, které si procházejí radikálními změnami, či restrukturalizací. Klade si za cíl účastníky připravit na efektivnější akceptaci a zvládnání změn, stejně jako je vybavit pro úspěšnější iniciaci a dotahování změn. Účastníci se také lépe připraví pro zvládnání krizových situací, ať už v pracovním či osobním životě.

V teoretické části workshopu se účastníci naučí, jaké neurofyziologické procesy a kognitivní zkreslení se aktivují v případě zásadních změn a naučí se s nimi pracovat. Dostatečná pozornost je zde věnována i rozhodovací paralýze a prokrastinaci, stejně jako problematice delegování kompetencí v případě provádění změn ve firmě.

V rámci praktické, sebezkušenostní, části, získají účastníci náhled na své vlastní fungování při reakcích na změny a na kognitivní zkreslení, která obvykle uplatňují. Díky tomu se naučí rychleji rozpoznat svůj vnitřní odpor vůči potřebné změně a naučí se potřebné změny rychleji akceptovat a promítat do svého fungování, i mnohem dříve realizovat, pakliže je vyžadována akce z jejich strany.

Součástí workshopu je i pokrytí jednání v krizových situacích a seznámení se s některými moderními modely pro efektivní zvládnání a dotahování změn, které staví na poznatcích z oblasti neurofyziologie, psychiatrie a psychoterapie.

3.3.2 CÍLOVÁ SKUPINA

- Manažeři firem a týmů, které čeká, nebo si již procházejí, radikální změna
- Zaměstnanci týmů nebo částí firem, kteří si procházejí významnější restrukturalizací
- Zaměstnanci firem pracujících ve velmi progresivních a rychle se měnících odvětvích
- Zaměstnanci, kteří mají být vysláni do zahraničí za účelem převzetí, restrukturalizace, či založení zahraniční části podniku

3.3.3 PROČ SE O WORKSHOP ZAJÍMAT

- Naučí účastníky snáze se vyrovnat s „pasivními“ změnami, které musí strpět
- Pomůže účastníkům rychleji identifikovat a realizovat potřebné změny
- Připraví účastníky na efektivnější zvládnání krizových situací
- Vybaví účastníky nástroji pro efektivní dotahování změn a úkolů do potřebného konce
- Umožní účastníkům nahlédnout na konkrétní aspekty, které jim osobně brání při zpracování změn

3.3.4 REFERENCE

„Workshop „Jak na změny“ hodnotím jako interaktivní a inspirativní. Vřele doporučuji – vhodné pro start změn v podniku a jako startup workshop s následným detailním a úzkým zaměřením na konkrétní situaci a změny v podniku.“



Alcatel-Lucent

Radek Doubek

Managing Director a CFO pro Česko, Slovensko a Rumunsko, Alcatel-Lucent Czech (nyní již Nokia)

3.3.4.1 Další firmy, které si prošly tímto školením



3.4 JAK SE SPOLU DOMLUVIT

3.4.1 ZÁKLADNÍ POPIS

Workshop Jak se spolu domluvit se zabývá problematikou mezilidské komunikace a nejrůznějších nedorozumění, ke kterým mezi lidmi nevyhnutelně dochází. Velký důraz je kladen na to, aby se jim účastníci naučili předcházet a aby pochopili i svůj vlastní způsob, jakým komunikují a jednají s ostatními.

Teoretická část se zabývá poznatky neurofyzologie, kognitivní psychologie a psychoterapie, zejména pak psychoanalýzy a transakční analýzy, o tom, proč a jakým způsobem jednáme. Účastníci se seznámí i s nejrůznějšími kognitivními zkresleními a ego-obrannými mechanismy jako je například projekce, které jim komplikují domluvu, spolupráci i soužití s ostatními lidmi.

V rámci praktické, sebezkušenostní, části si pak budou moci na sobě prožít některé probírané fenomény a poznat, co je konkrétně uvádí do stavu, kdy v komunikaci začnou jednat neempaticky a iracionálně a volí spíše útok, útěk či ustrnutí, které produktivní komunikace a posilování vztahu s druhým člověkem efektivně brání.

Workshop tak účastníkům pomůže lépe chápat sdělení ostatních lidí, identifikovat, které procesy u nich samotných vedou k aktivaci neempatických a iracionálních reakcí, a naučí je techniky, jak lépe formulovat svá vlastní sdělení, tak, aby je protistrana nejen slyšela, ale také jim porozuměla.

3.4.2 CÍLOVÁ SKUPINA

- Zaměstnanci přicházející do styku se zákazníky či dodavateli
- Zaměstnanci pracující v týmu
- Manažeři
- Pracovníci, jejichž hlavní pracovní náplní je komunikace s lidmi

3.4.3 PROČ SE O WORKSHOP ZAJÍMAT

- Pomůže účastníkům zlepšit se v komunikaci s ostatními v práci i doma
- Naučí účastníky efektivněji sdělovat druhým kritiku a příčiny jejich nespokojenosti
- Naučí účastníky nezraňující komunikaci s ostatními
- Naučí účastníky lépe naslouchat ostatním, a hlavně jim porozumět

3.4.4 REFERENCE

„Absolvoval jsem již mnoho školení na prodejní dovednosti, ale toto bylo opravdu jiné. Workshop o mezilidské komunikaci nás zaujal svým obsahem i řadou zajímavostí o tom, jak vlastně funguje komunikace uvnitř našeho mozku. Martin nám zprostředkoval úplně jiný pohled na komunikaci a mně i mým kolegům poskytl prostor k zamyšlení nad některými stereotypy i provozní slepotou, se kterou se občas potýkáme. Díky řadě praktických příkladů a bohaté interaktivní části jsme měli možnost si řadu věcí sami vyzkoušet a uvědomit. Martin vás vtáhne do děje, praktické příklady pak vidíte každý den.“



Vojta Vavřina

Dealer Principal, Harley Davidson Praha

„Martin Zikmund připravil pro Elite Bloggers několikahodinový workshop, který předčil má očekávání. S Martinem jsem absolvovala jedno soukromé sezení, které bylo milé a pro mě osobně velice přínosné. Martin ale bravurně zvládl udržet pozornost i větší skupiny lidí a aktivně pracovat téměř se všemi účastníky workshopu. Blogerkám v prezentaci srozumitelně vysvětlil, jak funguje lidský mozek a proč reagujeme na určité životní situace tak, jak reagujeme. Workshop nám v hlavě zanechal hodně podnětů, o kterých přemýšlíme v každodenním životě. Není to tedy jen těch pár hodin, kterých strávíte na workshopu, je to mnohem víc, co ve vás samotných dokáže Martin natuknout.“



Tereza Salte
generální manažerka Elite Bloggers

3.4.4.1 Další firmy, které si prošly tímto školením



DOMOV BARBRA KUTNÁ HORA,
poskytovatel sociálních služeb



minerva21
sebevědomí • sdílení • vliv

3.5 ŠTĚSTÍ A SPOKOJENOST V PRÁCI

3.5.1 ZÁKLADNÍ POPIS

Workshop Štěstí a spokojenost v práci se věnuje dnes velmi populárním tématům jako je work-life balance, spokojenost v práci, engagement či práce s přesahem a dopadem na společnost. Díky kombinaci teoretických znalostí z humanitní a vývojové psychologie, psychologie práce, pozitivní psychologie a neurovědy spolu s řadou sebezkušenostních cvičení získají účastníci workshopu nejen odpovědi na to, co je v práci naplňuje, baví, je pro ně výzvou a dává jim smysl, ale také na to, jak jim osobně může pomoci jejich stávající práce stát se lepším člověkem, ale také třeba lepším rodičem či partnerem.

Teoretická část klade velký důraz na sebezpečí doma i v práci a způsoby dosažení harmonie mezi jednotlivými složkami života, kam práce nepochybně patří. Dostatečná pozornost je věnována zejména tématu hranic, prevenci syndromu vyhoření a schopnosti říkat v práci ne.

To vše je provázáno i s praktickou, sebezkušenostní, částí, která účastníky prostřednictvím nejrůznějších cvičení nechává nahlédnout na jejich vlastní osobní pojetí jednotlivých těchto oblastí. Účastníci workshopu se tak dozví, co konkrétně oni sami potřebují ke spokojenosti a štěstí, jaké role jsou pro ně v životě, ať už osobním či pracovním, nejdůležitější, a jak mohou díky práci naplnit své vlastní potřeby deficitní a rozvojové potřeby.

3.5.2 CÍLOVÁ SKUPINA


- Ideální pro zaměstnance ve věku 35 až 65 let
- Zaměstnanci, kteří nejsou dlouhodobě spokojeni, ať už doma, nebo se svou prací
- Zaměstnanci, kteří mají sklon k častější změně zaměstnání
- Zaměstnanci, kteří zvažují kariérní změny
- HR manažeři a pracovníci
- Vrcholový a vyšší management

3.5.3 PROČ SE O WORKSHOP ZAJÍMAT


- Účastníci workshopu získají nový, často pozitivnější, pohled na práci a nebudou ji vnímat jen jako „nutné zlo“
- Zaměstnanci získají podněty pro aktivní hledání si nových úkolů, které by je v práci bavily a naplňovaly
- Workshop pomůže účastníkům nahlédnout na to, jak pomocí často velmi dílčích změn v pohledu na své pracovní úkoly, či dílčích úprav toho, co a jak v práci dělají, mohou dospět k mnohem častějším a silnějším pocitům štěstí a spokojenosti v práci
- Zaměstnanci se naučí lepší sebezpečí a lepšímu vyvážení jednotlivých složek svého života
- Zaměstnanci se naučí efektivněji rozpoznat své hranice a hodnotu, což jim zároveň umožní efektivněji a ohleduplněji odmítat úkoly, které už nedokáží ve své pracovní době stihnout, nebo na které sami nestačí

3.5.4 REFERENCE

Co je to IKIGAI a jak ho nalézt?



Pro mě osobně bylo zásadní především uvědomění si/potvrzení, že v práci šťastná jsem. Zaujal mě ale také pojem „ikigai“, což je stav, který se dostaví, když vykonáváte činnost, která vás zároveň baví, jste v ní dobří, svět ji podle vás potřebuje a vy za ni můžete dostat zapláceno. Stav, kdy ráno s nadšením vstáváte a radujete se, že je další nový den, kdy máte možnost dělat právě tohle. To mě nasměrovalo na cestu sebepoznání a hledání smysluplné rovnováhy mezi všemi aspekty ikigai.



„Snídaně“ mě sice neinspirovala k žádným změnám (možná to je tím, že dost věcí jsem už změnila dříve), ale celkově se mi líbila a články pana Zikmunda, na které jsme dostali odkazy, jsem si také již stihla některé přečíst. Byla jsem spokojená.

Líbilo se mi a rozhodně mě „snídaně“ inspirovala. Aktuálně řeším nějaké osobní věci a nakoplo mě to se posunout dál a víc popřemýšlet, co je pro mě prioritou, co je nejdůležitější a v čem přidat.

Obrázek 1 – Úryvek z reportáže z časopisu DM +plus pro zaměstnance DM

3.5.4.1 Další firmy, které si prošly tímto školením



IPMA
Young Crew
Czech Republic



ČESKÁ ASOCIACE
PRO FINANČNÍ ŘÍZENÍ

3.6 #BE_YOUR_SELF

3.6.1 ZÁKLADNÍ POPIS

„Být sám sebou ve světě, který se neustále snaží učinit Tě někým jiným, je ten největší úspěch,“ říkal americký básník Ralph Waldo Emerson. Ze sociálních sítí, naší práce, naší rodiny, ba dokonce i od našich přátel na nás útočí neustálý stres, který nás může dotlačit k tomu, že raději přepneme na autopilota, než abychom skutečně byli sami sebou. „Potřebujeme“ dosahovat více úspěchů v kratším čas, stejně jako naši klienti. Jenže stres, který si sami způsobujeme, to, že nedokážeme říci NE, nejistota, kterou všichni aspoň občas pociťujeme – to vše nám brání dosáhnout tohoto ambiciózního cíle být sami sebou.

Workshop #Be_Your_Self je speciálně připraven zejména pro mladší generaci zaměstnanců, pro které je autenticita a „bytí sebou“ důležitým cílem, o který se snaží nejen ve svém soukromém životě, ale také v tom pracovním. V rámci workshopu si projdou řadou sebezkušenostních cvičení, během kterých poznají sami sebe a dokáží nahlédnout na své skutečné potřeby, přání a motivace, stejně jako na to, proč někdy jednájí v rozporu sami se sebou. Během workshopu si také utřídí své skutečné priority a nahlédnou na to, kolik prostoru jim ve svém životě ve skutečnosti věnují.

V rámci workshopu se zaměstnanci dozví vše potřebné k tomu, aby získali stabilní základnu pro život ze svého středu, v souladu se sebou, a pro to, aby si dokázali ve své práci najít vše, co je naplňuje, baví a rozvíjí. Stejně tak se v rámci workshopu dozví také, jak nacházet ve své stávající práci potřebný smysl, nebo uplatňovat pro ně podstatné role, třeba i ty ze svého osobního života, v rámci své stávající práce.

3.6.2 CÍLOVÁ SKUPINA

- Ideální pro Generace Z a Y
- Zaměstnanci, kteří mají k práci spíše pasivní přístup
- Zaměstnanci, kteří si stěžují, že je práce nenaplňuje
- Lidé, kteří nevidí ve své práci nebo životě smysl
- Pracovníci, kteří volají po nějaké větší změně ve svém životě či pracovní kariéře
- HR manažeři a pracovníci

3.6.3 PROČ SE O WORKSHOP ZAJÍMAT

- Pomůže účastníkům s nalezením a pochopením sebe sama
- Umožní účastníkům definovat si své vlastní potřeby, které si v současné práci chtějí naplnit
- Pomůže mladším pracovníkům utříditi si své představy o budoucí kariéře
- Pomůže zaměstnancům nahlédnout některé vnitřní rozpory, které jim způsobují latentní stres doma či v práci
- Nabídne účastníkům nový pohled na harmonii mezi osobním a pracovním životem
- Nabídne účastníkům mnohdy zcela nový pohled na práci jako takovou a na to, jak významnou roli může hrát v jejich osobním rozvoji, pakliže jen trochu změní přístup k ní

3.6.4 REFERENCE



WUNDERMAN

VMLY&R PRAGUE

4 SEMINÁŘE

4.1 SEMINÁŘE NA WORKSHOPOVÁ TÉMATA

Všechna témata, kterým se věnují naše workshopy, jsme schopni připravit i formou semináře (do 50 účastníků) či veřejné přednášky. To se týká všech workshopů, tj.:

- Anatomie stresu – viz 3.1
- Meditační techniky – viz 3.2
- Anatomie změny – viz 3.3
- Jak se spolu domluvit – viz 3.4
- Štěstí a spokojenost v práci – viz 3.5
- #Be_Your_Self – viz 3.6

S ohledem na počet účastníků a časovou dotaci lze v některých případech jako je například dvouhodinový seminář Meditační techniky zařadit i větší podíl sebezkušenostních prvků.

4.2 SEMINÁŘE O RODIČOVSTVÍ

4.2.1 ZÁKLADNÍ POPIS

Série seminářů o rodičovství je určena zejména pro firmy s velkým podílem zaměstnanců-rodičů, které chtějí předcházet některým pracovním problémům zaměstnanců-rodičů, které plynou z potíží, které zažívají doma při výchově dětí.

Semináře v poutavé formě shrnují nejnovější vědecky ověřené poznatky z vývojové psychologie, psychoanalytické teorie, teorie attachmentu, psychiatrie a kognitivně-behaviorální psychoterapie dětí, které dávají rodičům do ruky konkrétní nástroje, které mohou velmi snadno využít při výchově svých dětí.

4.2.2 CÍLOVÁ SKUPINA

- Zaměstnanci, kteří chtějí založit rodinu
- Rodiče dětí, zejména pokud děti vychovávají sami

4.2.3 13 HŘÍCHŮ RODIČOVSTVÍ

Tento seminář se zaměřuje na lepší pochopení psychiky dítěte v jeho jednotlivých vývojových obdobích a upozorňuje rodiče na 13 věcí, kterým se při výchově raději vyhnout a proč. Dává jim tím často mimoděk nahlédnout i na jejich vlastní rány, které utrpěly v dětství a které je dnes ovlivňují doma i v práci. Díky náhledu na tyto vzorce pak s takovým sebepoznáním mohou dále sami pracovat.

4.2.4 TAJNÉ TRIKY PRO SNAŽŠÍ VÝCHOVU DĚTÍ DO 8 LET

Tento seminář shrnuje nejnovější vědecké poznatky z oblasti výchovy dětí a přináší vědecky ověřené výchovné nástroje zejména z prestižního Yale Parenting Center and Child Conduct Clinic na Yale University, které umožní rodičům naučit své děti požadovanému chování, respektive je odnaučit to nežádoucí. Seminář může dle délky trvání obsahovat i interaktivnější prvky a skupinovou práci rodičů.

4.2.5 JAK PŘEŽÍT VÝCHOVU DĚTÍ OD 8 DO 19 LET

Tento seminář přináší další sadu ověřených nástrojů z Yale Parenting Center and Child Conduct Clinic na Yale University pro výchovu starších dětí a adolescentů. Kromě toho však upozorňuje i na mnohá

rizika dospívání v podobě psychických poruch jako jsou deprese, poruchy příjmu potravy či substanční závislosti, i na to, jak mohou rodiče včas rozpoznat psychické problémy svého dítěte a jak na takovou situaci reagovat. Součástí semináře jsou i informace o osvědčených nástrojích, které pomáhají během puberty udržet vřelý a upřímný vztah s dospívajícím dítětem, i o tom, jak mohou rodiče být svým adolescentům vítanou oporou.

4.2.6 REFERENCE

ExxonMobil

5 INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJOVÉ PROGRAMY

5.1 ZÁKLADNÍ POPIS

Individuální rozvojové programy jsou ideálním nástrojem pro individuální práci klíčového zaměstnance či manažera na zlepšení konkrétní pracovní či osobní situace. Společná práce v rámci programu probíhá na základech Přístupu zaměřeného na člověka (PCA) s důrazem na empatii, bezpodmínečné pozitivní přijetí a kongruenci na straně lektora. Pro dosažení požadovaného výsledku je také klíčová naprostá důvěrnost všech sdělovaných informací.

Formát úvodního + 6 následných sezení obvykle umožňuje poskytnout zaměstnanci maximální podporu pro rychlý posun vpřed. Zadání, průběh i tempo, kterým se spolupráce ubírá, si určuje přímo zaměstnanec. Součástí sezení může být také informační podpora týkající se např. rozvoje manažerských dovedností, time managementu, leadershipu apod. Obsah i průběh spolupráce zůstává vůči zaměstnavateli zcela důvěrný. Případnou zprávu o průběhu individuálního rozvojového programu lze vypracovat spolu se zaměstnancem a firmě ji předává sám zaměstnanec.

5.2 CÍLOVÁ SKUPINA

- Členové top managementu
- Klíčoví manažeři pro firmu
- Zaměstnanci, kteří si procházejí v osobním či pracovním životě náročnými změnami
- Zaměstnanci, kteří se potřebují rychle zlepšit v nějaké konkrétní oblasti

5.3 PROČ SE ZAJÍMAT O INDIVIDUÁLNÍ ROZVOJOVÉ PROGRAMY

- Vysoce individuální přístup k potřebám daného zaměstnance
- Možnost kombinace terapeutické a informační podpory
- První z celkem 7 sezení je zcela zdarma a slouží pro vzájemné poznání i upřesnění zadání pro společnou práci.

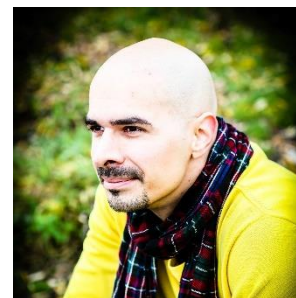
5.4 REFERENCE

**V M L Y & R P R A G U E**

6 PROFIL LEKTORA

Web: www.nekouc.cz, blog: www.jecasnazmenu.cz, tel.: +420 602 630 155, e-mail: martin@nekouc.cz

Martin Zikmund původně vystudoval telekomunikační techniku na FEL ČVUT a podnikání a management v průmyslu na MÚVS ČVUT. Následně se věnoval doktorskému studiu na FEL ČVUT zaměřenému na bionanomedicínu. Zpočátku své kariéry působil jako odborný ICT novinář a později také jako konzultant v oblasti technologického marketingu jak pro nadnárodní korporace, tak i pro malé technologické firmy. Díky tomu osobně prošel přes 300 českých i zahraničních firem a institucí z nejrůznějších odvětví, kde s jejich top manažery a vlastníky probíral strategické organizační změny ve firmě a jejich průběh.



Během 16 let své profesní kariéry se postupně potýkal se stresem, workoholismem i jejich negativními zdravotními důsledky. V 25 letech, po operaci srdce, přehodnotil životní priority i přístup k pracovnímu stresu. O čtyři roky později se začal věnovat cestování Evropou, díky kterému nakonec dospěl k celkové změně směřování svého osobního i pracovního života a začal se aktivně věnovat meditacím.

Martin je absolventem Pražské psychologické fakulty na Pražské vysoké škole psychosociálních studií a absolventem sebezkušenostního výcviku PCA v Rogersovské psychoterapii u Diakonie CČE. Kromě toho absolvoval také stovky hodin sebezkušenostních seminářů z jiných psychologických směrů a řadu online kurzů v oblasti psychologie a psychoterapie na prestižních zahraničních univerzitách. Jako externí autor dlouhodobě působí v časopise Psychologie dnes a v českém vydání časopisu Marianne. Je také autorem podcastu 13 hříchů rodičovství. Kromě toho píše i vlastní blog www.jecasnazmenu.cz a pravidelně přednáší na psychologických konferencích i akcích pro veřejnost. Poslední dva roky se také intenzivně věnuje vlastnímu neziskovému projektu www.jakprezitrakovinu.cz.

Více se o lektorovi dozvíte na www.nekouc.cz.

6.1 INSTITUCIONÁLNÍ VZDĚLÁNÍ

- Studium na **Pražské psychologické fakultě** (2016-2019)
- **Sebezkušenostní výcvik PCA** (Rogersovská psychoterapie), 668 hodin, Diakonie CČE (2015-2018)

6.2 ABSOLVOVANÉ SEBEZKUŠENOSTNÍ SEMINÁŘE

- Seminář **Psychoterapie poruch příjmu potravy**, 17 hodin, PhDr. František David Krch, Ph. D. (2019)
- Seminář **Vybrané kapitoly z lékařství**, 12 hodin, MUDr. Olga Dostálová (2018-2019)
- Seminář **Onkologická onemocnění a psychika člověka**, 12 hodin, MUDr. Olga Dostálová (2018-2019)
- Sebezkušenostní seminář **Biodynamické masáže**, 17 hodin, Mgr. Johana Špicnerová, Mgr. Martina Ambrožová (2018)
- Sebezkušenostní seminář **Transakční analýza**, 17 hodin, PhDr. Jiří Libra (2018)
- Sebezkušenostní seminář **Psychoterapie a šamanismus**, 17 hodin, Mgr. Pavla Štěpničková (2018)

- Sebezkušenostní seminář **Laická pomoc bližnímu v krizi**, 17 hodin, Mgr. Alexandra Černá Lammelová (2018)
- Seminář **Diagnostika a léčba závislostí**, 12 hodin, MUDr. Petr Popov MHA (2018)
- Sebezkušenostní seminář **Taneční a pohybová terapie**, 17 hodin, MUDr. Radana Syrovátková (2017)
- Sebezkušenostní seminář **Dramatizační metody v psychoterapii**, 17 hodin, doc. PhDr. Karel Balcar, CSc. (2017)
- Sebezkušenostní seminář **Existenciální terapie**, 17 hodin, doc. PhDr. Karel Balcar, CSc. (2017)
- Sebezkušenostní seminář **Arteterapie**, 17 hodin, PhDr. Ingrid Hanušová, Ph. D. (2017)
- Sebezkušenostní semináře **Daseinsanalýza**, 51 hodin, Mgr. Jakub Zlámaný, Ph. D. (2016-2017)
- Sebezkušenostní semináře **Hagioterapie**, 49 hodin, MUDr. Prokop Remeš (2016-2017)
- Seminář **Výklad snů**, 15 hodin, Doc. PhDr. Jiří Růžička, Ph. D. (2016-2017)
- Sebezkušenostní seminář **Gestalt terapie**, 17 hodin, MUDr. Marie Štefanová (2016)
- Seminář **Kognitivně-behaviorální terapie úzkostných poruch**, 12 hodin, Mgr. Katarína Durecová (2016)

6.3 ABSOLVOVANÉ SEBEZKUŠENOSTNÍ ONLINE KURZY

- **Existential Well-being Counseling: A Person-centered Experiential Approach**, 89 hodin, KU Leuven, Prof. Mia Leijssen, doc. Siebrecht Vanhooren (2018)
- **De-Mystifying Mindfulness (Mindfulness Based Stress Reduction)**, 35 hodin, Universiteit Leiden, Prof. Dr. Chris Goto-Jones (2018)
- **Science of Happiness**, 47 hodin, UC Berkeley, Dacher Keltner, Ph. D., Emiliana Simon-Thomas, Ph. D. (2017)
- **Science and Practice of Yoga**, 27 hodin, University of Texas, Arlington, Stacy Dockins, Catherine Spann, Ph. D., prof. George Siemens, Ph. D. (2017)

6.4 ABSOLVOVANÉ VZDĚLÁVACÍ ONLINE KURZY

- **Everyday Parenting: The ABC's of Child Rearing**, 19 hodin, Yale University, Prof. Alan Kazdin (2018)
- **Positive Psychology**, 12 hodin, University of North Carolina at Chapel Hill, Barbara L. Fredrickson, Ph. D. (2017)
- **Buddhism and Modern Psychology**, 18 hodin, Princeton University, Robert Wright (2017)

6.5 ABSOLVOVANÉ SEBEZKUŠENOSTI V DALŠÍCH PSYCHOTERAPEUTICKÝCH PŘÍSTUPECH

- Skupinová taneční a pohybová terapie – 32 hodin
- Individuální Daseinsanalýza – 60 hodin

7 CENY

7.1 ZÁKLADNÍ CENY

Seminář (1 až 2 hodiny) ¹	11 000 Kč bez DPH
Půldenní workshop (3 až 4 hodiny)	15 000 Kč bez DPH
Celodenní workshop (6 až 8 hodin).....	26 000 Kč bez DPH
Dvoudenní workshop ²	48 000 Kč bez DPH
Individuální rozvojový program 6+1 hodina.....	12 000 Kč bez DPH
Individuální sezení či konzultace v délce 60 minut	2 000 Kč bez DPH

Ceny platí u aktivit konaných na území hlavního města Prahy organizovaných v prostorách a s občerstvením zajištěných objednatelem.

7.2 PŘÍPLATKY

Cestovní náklady u aktivit konaných mimo území hl. m. Prahy	13 Kč/km bez DPH
Zajištění občerstvení	dle skutečných externích nákladů
Zajištění prostor	dle skutečných externích nákladů
Ubytování (v případě mimopražských akcí)	dle skutečných externích nákladů

7.3 DOPLŇKOVÉ SLUŽBY

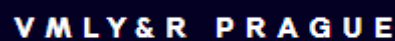
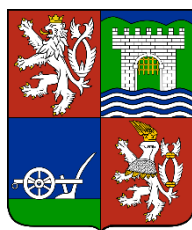
Návazné individuální konzultace pro zaměstnance či manažery	2 000 Kč/hod. bez DPH
Návazné skupinové sezení s účastníky workshopu	3 000 Kč/hod. bez DPH

Ceny platí na území hlavního města Prahy.

¹ Semináře neobsahují téměř žádné interaktivní a sebezkušenostní prvky a slouží k předání nejzásadnějších informací z daného tématu a případně k motivaci zaměstnanců k práci na sobě a dalšímu studiu podrobnějších podkladů, které po skončení semináře obdrží.

² Nemusí se jednat o dva po sobě jdoucí dny

8 REFERENCE



Kontakty na příslušné kontaktní osoby poskytneme na vyžádání



© 2020, Nitana, s. r. o.

www.nitana.cz

Náměstí 14. října 1307/2, 150 00 Praha 5

Zapsána v Obchodním rejstříku vedeném Městským soudem v Praze oddíl C, vložka 155974

Kontaktní osoba:

Ing. et Ing. Martin Zikmund

jednatel společnosti

Tel.: +420 602 630 155

martin.zikmund@nitana.cz