

SELF-CARE  
means to CARE

# Imagine de ansamblu – informații cheie

01

**Obiectivul general: creșterea capacității întregii organizații de a dezvolta și construi o cultură sănătoasă a grijii de sine.**

02

**Abordare sistemică**

03

**Un program integrat dedicat grijii de sine, personalizat și flexibil: instruire și învățare experiențială, facilitare, coaching și supervizare**

04

**Reflecție și practici concrete de grijă de sine pentru toate nivelurile din organizație**

## Mai multe despre "SelfCare means to care"

Programul are o abordare de sus în jos și de jos în sus în același timp, abordând toate nivelurile ierarhice, începând cu managementul de vârf și coborând, printr-o fază de permeabilizare, la CONECTORI (manageri de mijloc, poziții cheie, lideri informali) și la toți angajații prin activarea unor roluri speciale de Focal Points.

Întregul program se bazează pe o abordare de co-creare, participativă și gândire strategică, cu pași treptați și măsuri concrete pentru a influența o schimbare a modului în care este înțeleasă și integrată grija de sine la nivel sistemic.



# Mai multe despre "SelfCare means to care"



**Metodele utilizate în întregul program sunt o combinație de învățare experiențială, contribuții teoretice, practici ludice, reflecție și mindfulness, coaching de grup/echipă și activități de grup orientate spre natură.**

**SelfCare este un program integrat, bine articulat, conceput pentru a dezvolta o dimensiune distinctă a culturii organizaționale și dezvăluie designul unui nou proces de dezvoltare organizațională foarte subtil.**

**Academia facilitează o experiență de transformare a întregii organizații.**

**Practicarea grijii de sine ar trebui să facă parte din rutina zilnică, reflectând interesele, nevoile și preferințele fiecărei persoane.**



# Etape cheie și calendar de implementare

Activitate	Descriere	Period of implementation																							
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24
<b>Faza I</b> Alinierea leadership-ului	Întâlnire de Kick-off	■																							
	Explorare SelfCare		■																						
	SelfCare întâlnire paradoxală			■																					
	Workshop de follow-up						■						■							■					■
<b>Faza II</b> Nurturing SelfCare Catalysts	Workshop Conectori				■																				
	Întâlnire de follow-up					■			■		■														
	Program inițiere Focal Points											■	■												
<b>Faza III</b> Incubare SelfCare**	Team Coaching														■			■			■			■	■
Navigare prin proiect	Management, evaluare, raportare	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

\*\*După lucrul cu nivelurile de decizie, programul începe să aibă efecte prin intervenții coordonate de Focal Points.

Recomandăm 2 ani de proces de implementare.

## De ce să începem cu managementul de vârf?

- > Alinierea și înțelegerea comună a conceptului de grijă de sine
- > Crearea unui parteneriat pentru facilitarea programului
- > Clarificarea structurii și activităților programului
- > Integrarea feedback-ului și a perspectivei managementului de vârf și a guvernantei (dacă este cazul)
- > Sprijin constant și angajament pentru a genera o schimbare sistemică pozitivă până la finalul programului
- > **Programul trebuie să devină accesibil pentru toate nivelurile organizației, promovând reflecția și practicile de grijă de sine în concordanță cu valorile de bază, ceea ce va conduce treptat la o schimbare a culturii organizației în direcția grijii de sine.**

# Conectori

## Obiective

- > Alinierea înțelegerii conceptului de grija de sine (general vs. filosofia programului)
- > Clarificarea rolului și implicării lor în program
- > Împuternicire și capacitate
- > Identificarea punctelor cheie

## Profil

- > Conectat cu colegii, un adevărat „influencer”
- > Motivată să se dezvolte și să sprijine echipa
- > Deschis la dezvoltare personală și profesională
- > Respectuos, empatic și atent cu ceilalți
- > Dispus să investească timp în activitățile programului
- > Jucător de echipă – conectorii formează rețeaua care sprijină Focal Points în faza de incubare

## Ce le oferă acest program

- > (re)descoperirea resurselor interioare
- > claritate despre ce înseamnă grija de sine
- > un set practic de instrumente pentru activitatea zilnică
- > capacitatea de a inspira și sprijini colegii în grija de sine

## Selecție

- > Echipa de conducere va face selecția
- > TBD: vor fi invitați să aplice sau vor fi desemnați?

Metafora cea mai potrivită pentru acest rol: **apa care pătrunde pe un pământ uscat.**

# Focal Points

## Rol

- > Inspiră colegii și îi sprijină în practicile de grijă de sine
- > Implementează strategia elaborată pentru programul de SelfCare
- > Facilitează schimbarea culturală
- > Responsabilitate pe termen lung, abordează rezistența și tendința naturală de revenire a sistemului

## Ce le oferă acest program

- > Atelier dedicat pe procese de facilitare și comunicare
- > Sesiuni de coaching în echipă și individuale
- > Sprijin constant din partea Academiei
- > Resurse și suport la diferite niveluri pentru integrarea practicilor eficiente de grijă de sine

După explorarea și înțelegerea programului în „faza de conectare”, persoana în rolul de Focal Point se va simți încrezător în implementarea strategiei pentru practicile grijii de sine în organizație. Conducerea organizației este un patener esențial în sprijinirea acestui rol, pentru validarea strategiei dezvoltate și crearea de spațiu și resurse pentru introducerea/dezvoltarea unor practici sănătoase de grijă de sine în cadrul echipelor, prin facilitarea continuă a acestor schimbări/modificări culturale.

## Abordare sistemică

Abordarea sistemică a grijii de sine consideră individul ca un întreg interconectat cu diverse sisteme (familie, comunitate, societate, mediu). Grijă de sine face parte din cultura organizației. Astfel, devine un proces participativ care implică atât nivelul decizional, cât și cel operațional.

Această **perspectivă holistică** recunoaște că grija de sine nu poate fi separată de aceste interconexiuni.

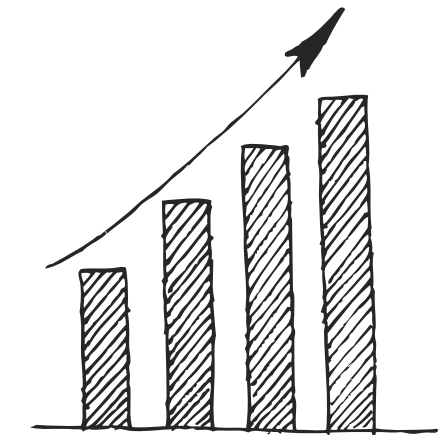
# Obiective și indicatori măsurabili

## Ce măsurăm:

- > Satisfacția angajaților
- > Nivelul de retenție
- > Numărul de persoane implicate
- > Timpul investit de fiecare echipă implicată (nivel de management, conectori, puncte focale etc.)
- > Interesul și disponibilitatea
- > Instrumente pentru a măsura cât de determinați sunt să lucreze la planul lor de grija de sine (chestionar/grup de discuții)

## Când măsurăm:

- > Analiza inițială realizată la începutul programului (chestionar) privind grija de sine
- > O evaluare la sfârșitul primului an
- > O evaluare la mijlocul celui de-al doilea an



- > **Nivelul autentic de schimbare pe care programul îl va genera**
- > **Cum este percepută organizația ca angajator**

## Resurse și suport

- › Acces la platforma de e-learning Online CONCORDIA Academia
  - › Notebook SelfCare
  - › Diverse instrumente practice
  - › Coaching individual/de echipă

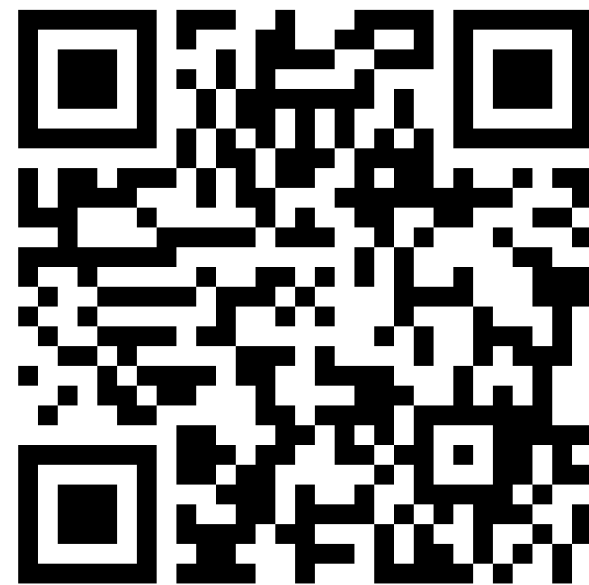
# Cum vă încurajăm să priviți SelfCare

Grija de sine este esențială pentru o viață bună și împlinită. Este un proces continuu care implică atenția acordată nevoilor fizice, emoționale, mentale și sociale.

Ignorarea grijii de sine poate duce la epuizare, stres și scăderea calității vieții.

**Cultura este o responsabilitate comună.**

**Creștem potențialul de a face bine.**



**Explorează platforma noastră de e-learning:  
[online.concordia-academia.ro](https://online.concordia-academia.ro)**

## Conectează-te cu noi online



CONCORDIA Academia



@concordia.academia

## Contactează-ne



+40 737 010 034



info@concordia-academia.ro

## Află mai multe



concordia-academia.ro



online.concordia-academia.ro