

Przywództwa
nie uczysz się tylko z teorii.
Przywództwo ujawnia się
w **działaniu**.

Arłamów **LEADERSHIP CAMP**

2,5 DNIA | 12-14 LIDERÓW | BIESZCZADY | ROZWÓJ PRZYWÓDZTWA PRZEZ DOŚWIADCZENIE

Arłamów Leadership Camp

to intensywny program rozwojowy dla liderów,
wykorzystujący realne środowisko Bieszczad jako przestrzeń
do obserwacji, refleksji i rozwoju przywództwa.

To nie jest survival.
To nie jest wyjazd integracyjny.
To nie jest klasyczne szkolenie.

To laboratorium przywództwa,
w którym presja, niepewność,
zmiana i współpraca ujawniają
rzeczywisty sposób
funkcjonowania lidera.

REZYLIENCJA to nie twardość

Arłamów Leadership Camp redefiniuje pojęcie odporności.

Rezyliencja nie oznacza „Wytrzymam więcej niż inni.”

Rezyliencja sprawia, że odzyskujesz zasoby i wracasz
do równowagi, nawet po najtrudniejszych doświadczeniach.

Bo odporność bierze się z elastyczności.

Dobry lider nie absorbuje całej presji.

***Buduje zdolność zespołu**
do wspólnego radzenia sobie z nią.*



DLACZEGO Arłamów?

Od lat gościmy u siebie liderów sportu i biznesu.
Dajemy im przestrzeń i infrastrukturę pozwalającą na rozwój
i przekraczanie swoich możliwości. Wspieramy w osiągnięciu sukcesu.

Dziś idziemy jeszcze dalej. Wspólnie z **Wojciechem Herrą**
stworzyliśmy program rozwojowy, który jest odzwierciedleniem
naszej filozofii działania. Ale co ważniejsze, osadziliśmy go
jeszcze bardziej w tym, co u nas najpiękniejsze. W przyrodzie.

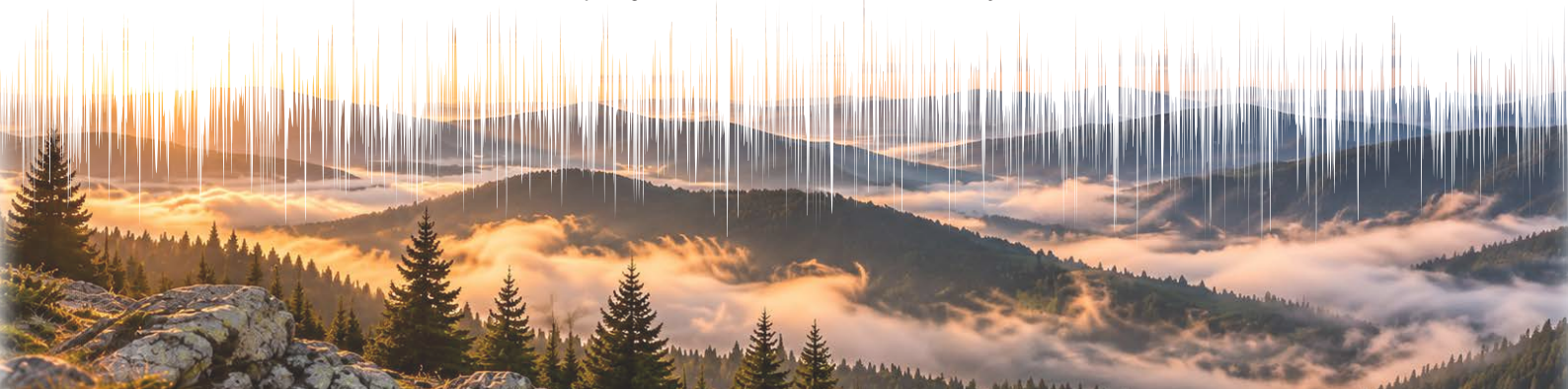
BIESZCZADY nie są tłem programu. Są częścią jego metodologii.

Zabieramy Cię na zgrupowanie,
podczas którego **nie wszystko
można kontrolować.**
Nie da się negocjować z naturą.
Nie można zaplanować energii zespołu.
Zabierzemy Cię daleko
od tego, co przewidywalne.
Bo właśnie tam zaczyna być widoczne
prawdziwe przywództwo.

Jak reagujesz pod presją?
Jak podejmujesz decyzje,
kiedy nie masz
wszystkich informacji?
Czy potrafisz słuchać,
kiedy rośnie napięcie?
Co dzieje się z ludźmi
w Twojej obecności?

DLA KOGO?

Dla liderów, którzy prowadzą ludzi w środowisku zmiany, presji i niepewności.
Dla tych, którzy **chcą budować** samodzielne, odpowiedzialne i odporne zespoły.
Dla liderów, którzy chcą **lepiej rozumieć** nie tylko co robią,
ale przede wszystkim jaki wpływ wywierają na innych.
I dla tych, którzy **potrzebują czegoś więcej** niż kolejnego szkolenia
o przywództwie i komunikacji.



TRZY POZIOMY ODPORNOŚCI

Rezyliencja lidera nie kończy się na jego indywidualnej odporności.

Można świetnie radzić sobie z presją, a jednocześnie tworzyć wokół siebie zespół całkowicie zależny od lidera.

Dlatego podczas **Arłamów Leadership Camp** patrzymy na odporność na trzech poziomach:

JA

Czy potrafię zarządzać sobą?



RELACJE

Czy potrafię pozostać w kontakcie z innymi?



ZESPÓŁ

Czy potrafimy jako zespół adaptować się razem?



Miarą twojej odporności nie jest to, ile presji potrafisz unieść.

Miarą jest to, jak dużą zdolność do radzenia sobie z presją budujesz wokół siebie.



OD ODPORNOŚCI LIDERA DO ODPORNOŚCI SYSTEMU

Rezyliencja lidera nie kończy się na jego indywidualnej odporności.

Można świetnie radzić sobie z presją, a jednocześnie tworzyć wokół siebie zespół całkowicie zależny od lidera.

Dlatego podczas **Arłamów Leadership Camp** patrzymy na odporność na trzech poziomach:

JA

Czy potrafię utrzymać równowagę?



REGULUJ

Potrafię zarządzać własnym stanem.

RELACJE

Czy potrafię pozostać w kontakcie?



ŁĄCZ SIĘ

Potrafię pozostać w relacji pod presją i pomagać innym odzyskiwać zdolność działania.

ZESPÓŁ

Czy potrafimy adaptować się razem?



WZMACNIAJ

Buduję system, który nie potrzebuje mojego heroizmu, żeby funkcjonować

Nie pytamy więc wyłącznie: Jak odporny jesteś?

Pytamy: Czy Twoja odporność zwiększa odporność ludzi wokół Ciebie?

Bo ostateczną miarą odporności lidera nie jest to, ile sam jest w stanie wytrzymać



Jedno z centralnych pytań Leadership Camp brzmi:

CO DZIEJE SIĘ Z LUDŹMI W TWOJEJ OBECNOŚCI?

Czy ludzie w Twojej obecności

stają się bardziej:
odważni, samodzielni,
otwarcy, odpowiedzialni,
gotowi mówić prawdę?

Czy przeciwnie - zaczynają:
milczeć, czekać,
chronić siebie,
unikać ryzyka?

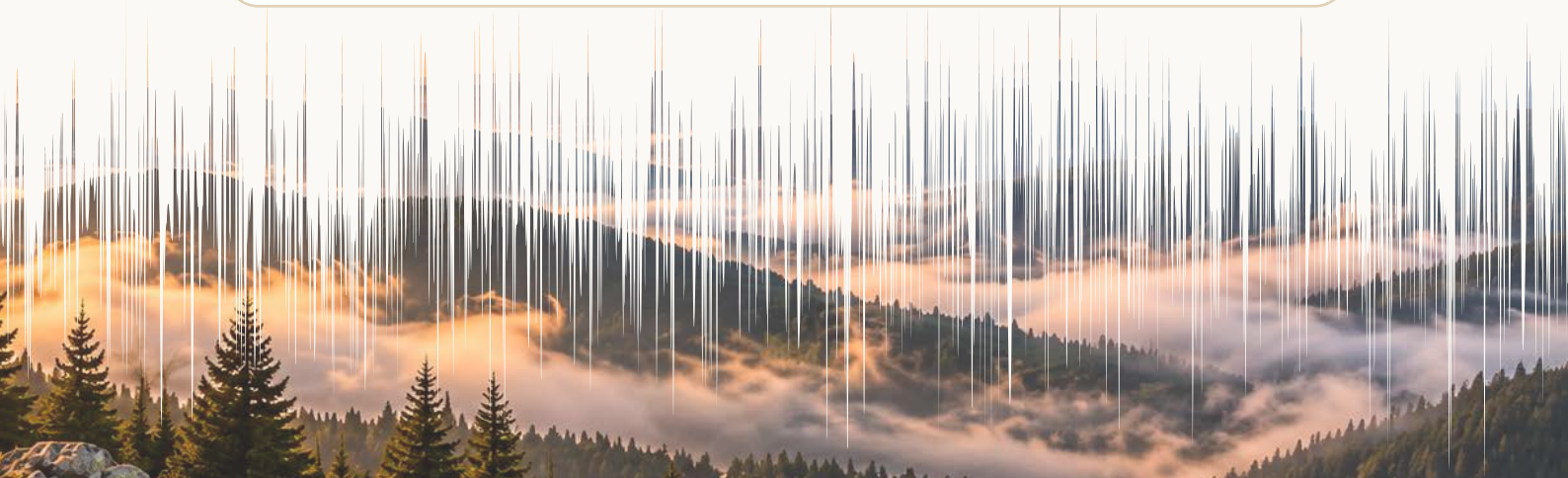
JAK PRACUJEMY?

Nie zaczynamy od modeli.

Zaczynamy od doświadczenia.

Podczas **Arłamów Leadership Camp** uczestnicy:

- podejmują decyzje przy ograniczonej informacji,
- rotacyjnie przejmują rolę lidera,
- pracują pod presją czasu i zmieniających się warunków,
- mierzą się z niepewnością i zmianą planu,
- rozwiązują realne problemy zespołowe,
- obserwują własne reakcje i wpływ na innych,
- uczą się świadomie odzyskiwać zasoby,
- budują zdolność zespołu do adaptacji.



HARMONOGRAM:

Dzień I



Niedziela, 08. 11. 2026 r.

- 14:00 ● Przyjazd do hotelu i zakwaterowanie
- 14:30 - 16:00 ● Wspólny obiad i zapoznanie uczestników
- 16:30 - 19:00 ● Pierwsza część warsztatowa
- 20:00 - 22:00 ● Kolacja

Dzień II



Poniedziałek, 09. 11. 2026 r.

- 7:00 - 8:30 ● Śniadanie
- 9:00 - 16:30 ● Zajęcia w terenie
- 17:00 - 19:00 ● Regeneracja i omówienie dnia
- 19:30 ● Wspólna kolacja

Dzień III



Wtorek, 10. 11. 2026 r.

- 7:00 - 8:30 ● Śniadanie
- 9:00 - 16:00 ● Warsztaty w sali
- 16:00 - 16:30 ● Podsumowanie spotkania
- 16:30 ● Zakończenie



WOJCIECH HERRA:

Psycholog, trener, niezależny konsultant. Specjalizuje się w obszarach związanych ze sprzedażą oraz rozwojem kompetencji przywódczych.

W tym drugim obszarze najbardziej pomocne są doświadczenia ze świata sportu. Wojtek od lat zarządza w Polsce Instytutem Psychologii Sportu – nieakademicką organizacją wspierającą zarówno indywidualnych zawodników, jak i kluby i drużyny sportowe. Pracując w biznesie i sporcie prowadzi badania, analizy, wywiady ukierunkowane na uzyskanie odpowiedzi na pytanie co takiego sprawia, że niektórzy ludzie częściej osiągają sukcesy niż pozostali.

Na bazie wyników tych badań prowadzi warsztaty, szkolenia i wystąpienia, które w niezwykle sposób pokazują przenikanie się zasad rządzących światem sportu i biznesu. Hasło „Przenosimy to co najlepsze, ze sportu do biznesu, z biznesu do sportu” jest nie tylko modnym „claimem reklamowym”, ale przede wszystkim główną osią komunikacji podczas spotkań rozwojowych.

Podczas wystąpień, szkoleń i warsztatów Wojtek skupia się na pokazaniu praktycznych rozwiązań, dzięki czemu spotkania stają się dla uczestników nie tylko inspirującym doświadczeniem, ale przede wszystkim źródłem praktycznych wskazówek w jaki sposób wdrożyć poznane materiały w swoją codzienną pracę. Dzięki doskonałemu poczuciu humoru oraz wyjątkowym umiejętnościom scenicznym wystąpienia Wojtka są najwyżej oceniane przez uczestników.

A prywatnie: partner, ojciec i wielki miłośnik outdooru. Najlepiej czuje się blisko natury, z dala od codziennego pośpiechu. Góry dają mu poczucie wolności, przestrzeń do oddechu i możliwość oderwania się od rutyny. To właśnie tam odnajduje spokój, energię oraz inspirację, a każdy szlak staje się okazją do poznawania siebie i świata.



Szczegółowy zakres merytoryczny:

I. JA — ODPORNY LIDER

Czy potrafię utrzymać wewnętrzną równowagę?

Pierwszy poziom dotyczy **wewnętrznej stabilności lidera**.

Bez względu na to jak byśmy się nie starali, presji nie da się wyeliminować.

Niepewność, odpowiedzialność, konflikty, zmęczenie czy konieczność podejmowania trudnych decyzji w oparciu o niepełne informacje są częścią roli lidera.

Pytanie nie brzmi: *„Jak uniknąć presji?”*

ale: *„Co dzieje się ze mną, kiedy presja rośnie?”*

Arłamów Leadership Camp pomoże Ci rozpoznać własny **wzorzec odporności** - charakterystyczny sposób reagowania na stres, niepewność, zmianę i utratę kontroli.

1. OBECNOŚĆ

Rezyliencja zaczyna się od zdolności zauważenia tego, co rzeczywiście dzieje się **tu i teraz**.

Pod presją nasza uwaga często się zawęża.

Lider zaczyna koncentrować się wyłącznie na celu, problemie albo zagrożeniu.

Przestaje zauważać: ludzi, sygnały ostrzegawcze, własne emocje, zmianę sytuacji, alternatywne rozwiązania.

Obecność oznacza zdolność do pozostania świadomym i dostępnym, nawet kiedy sytuacja staje się trudna.



2. SAMOREGULACJA

Odporność nie polega na unikaniu stresu.

Oznacza zdolność do **zarządzania własnym stanem**, zanim zaczniemy zarządzać sytuacją.

Pod presją lider może automatycznie przyspieszać, przejmować kontrolę, podnosić głos, mikrozarządzać, zamykać się, unikać decyzji, czy przechodzić w stan nadmiernie zadaniowy.

Aby świadomie reagować, kluczową kompetencją staje się zauważenie własnej reakcji. Stworzenie przestrzeni pomiędzy bodźcem a reakcją.

3. ŚWIADOMOŚĆ EMOCJI

Emocje nie znikają dlatego, że zajmujemy stanowisko menedżerskie.

Lęk. Frustracja. Złość. Ambicja. Niepewność. Wstyd. Ekscytacja.

Wszystkie wpływają na decyzje.

Różnica polega na tym, czy lider potrafi je **zauważyć i świadomie z nimi pracować**, czy nieświadomie przenosi je na zespół.

4. ADAPTACYJNOŚĆ

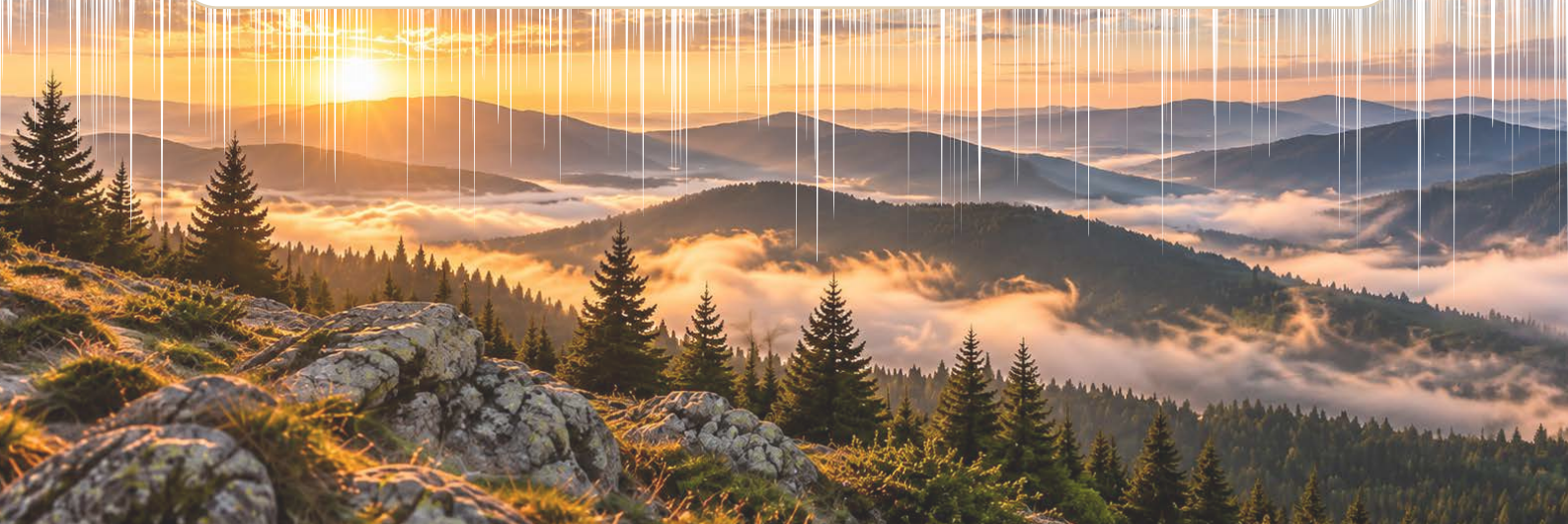
Odporność nie polega na konsekwentnym realizowaniu planu bez względu na rzeczywistość.

Czasami najbardziej odporną reakcją jest zmiana planu..

Dlatego podczas Campu celowo pojawiają się momenty kiedy PLAN A przestaje być możliwy. I to będzie dla Ciebie moment sprawdzenia.

Rezyliencja oznacza:

UZNAJ RZECZYWISTOŚĆ ➡ DOSTOSUJ SIĘ ➡ DZIAŁAJ DALEJ



5. ZARZĄDZANIE ENERGIA

Lider zarządza nie tylko czasem.

Zarządza również własną **energiją poznawczą, fizyczną i emocjonalną**.

Arłamów Leadership Camp pozwala zauważyć:

Kiedy podejmuję najlepsze decyzje?

Co dzieje się ze mną, kiedy jestem zmęczony?

Czy potrafię rozpoznawać spadek własnych zasobów?

Czy proszę o pomoc?

Czy regeneruję się odpowiednio wcześniej, czy dopiero po wyczerpaniu?

6. REGENERACJA

Jednym z mitów przywództwa jest przekonanie:

„Najbardziej odporni potrafią wytrzymać najwięcej.”

Arłamów Leadership Camp proponuje inną perspektywę:

Regeneracja nie jest przeciwieństwem skuteczności. Jest jej częścią.

Sen, jedzenie, nawodnienie, ruch, oddech, przerwa, kontakt z naturą,
kontakt z ludźmi, świadome odpuśczenie
to nie dodatki do wysokiej skuteczności.
To warunki jej utrzymania.

MÓJ WZORZEC ODPORNOŚCI

Na zakończenie pierwszego poziomu będziesz świadomie rozpoznawał swoje style reagowania w sytuacji presji.

Będziesz znał odpowiedź na pytanie:

**Co dzieje się z moim przywództwem,
kiedy rośnie presja?**



II. RELACJE — ODPORNOŚĆ MIĘDZY LUDŹMI

Czy potrafię pozostać w kontakcie, gdy jestem pod presją?

Drugi poziom zaczyna się od ważnego założenia:

Presja nie pozostaje wewnątrz lidera. Rozchodzi się po całym otoczeniu społecznym.

Lider wpływa swoim stanem na innych.

Spokój może się rozprzestrzeniać.

Ale rozprzestrzeniać może się również lęk, chaos, pośpiech, agresja, bezradność.

Dlatego odporność lidera to nie tylko: *Czy potrafię zarządzać sobą?*

ale również: *Czy potrafię pozostać w kontakcie z innymi, kiedy robi się trudno?*

1. WYCOFANIE

Jednym z pierwszych objawów presji jest unikanie relacji z innymi.

Bardzo często włącza się myślenie „w tej sytuacji muszę sam rozwiązać problem”. I to bardzo często prowadzi do poczucia osamotnienia.

Pierwszym sygnałem jest odcinanie się od informacji od innych.

2. ZAUFANIE

Zaufanie najbardziej potrzebne jest właśnie wtedy,
kiedy sytuacja staje się trudna.

Pod presją lider ma naturalną potrzebę jak najszybszego odzyskania kontroli.

To często prowadzi do decydowania za innych, sprawdzania,
odbierania odpowiedzialności, czy ograniczania autonomii.

Paradoks polega na tym, że te próby odzyskania kontroli
osłabiają zdolność zespołu do działania.



3. ZDOLNOŚĆ DO PRZECHODZENIA PRZEZ KONFLIKT

Odporny zespół nie jest zespołem bez konfliktów.
Jest zespołem, który potrafi pozostać w relacji mimo różnicy zdań.

Arłamów Leadership Camp pozwala obserwować:

Czy potrafimy powiedzieć: *„Nie zgadzam się”*?

Czy lider buduje relacje, które wspierają gotowość do podważania pomysłów i wspierają wspólne poszukiwanie rozwiązań?

4. WSPÓŁREGULACJA

To bardzo ważny element Arłamów Leadership Camp.
Ludzie regulują swoje emocje **również poprzez innych ludzi**.
Twój ton głosu, tempo mówienia, sposób reagowania na błąd, kontakt wzrokowy itp., w sytuacji niepewności i zagrożenia komunikują:

„Jesteśmy w niebezpieczeństwie.”

albo: *„Sytuacja jest trudna, ale możemy sobie z nią poradzić”*

Nauczysz się, w jaki sposób poprzez swoje zachowania pomagać innym odzyskać równowagę.

5. JAKOŚĆ OBECNOŚCI

Przywództwo nie wydarza się wyłącznie poprzez określone cele, strategie działania, polecenia, czy podejmowane decyzje.

Wydarza się również poprzez **jakość obecności lidera**.

Zastanawiałeś się, czy ludzie przy Tobie mówią prawdę?

Zadają pytania? Przyznają się do błędów? Proszą o pomoc?

Kwestionują Twoje decyzje? Biorą odpowiedzialność?

Jeśli nie robią tych rzeczy, to problemem może nie być ich brak odwagi.

Problemem może być **środowisko, które tworzysz swoją obecnością**.

MÓJ WZORZEC ODPORNOŚCI W RELACJACH

Na zakończenie drugiego poziomu będziesz świadomie rozpoznawał swój styl budowania relacji w sytuacji presji.

Będziesz znał odpowiedź na pytanie:

**Czy pod presją tworzę wokół siebie więcej napięcia,
czy więcej zdolności do działania?**



III. ZESPÓŁ — ODPORNY SYSTEM

Trzeci poziom przesuwą uwagę **z lidera** ➡ **na system**.

To kluczowe rozróżnienie.

Najbardziej odporny lider może stworzyć **bardzo nieodporną organizację**, jeśli:

wszystkie decyzje przechodzą przez niego, tylko on posiada kluczową wiedzę, tylko on rozwiązuje kryzysy, ludzie boją się działać bez jego zgody.

Na pierwszy rzut oka wygląda jak bohater. Z biegiem czasu staje się najślabszym ogniwem sukcesu organizacji.

Dlatego ostatecznym celem ARŁAMÓW Leadership Camp nie jest stworzenie **bardziej odpornego lidera**.

Jest nim stworzenie lidera, który **BUDUJE ODPORNOŚĆ WOKÓŁ SIEBIE**.

1. BEZPIECZEŃSTWO PSYCHOLOGICZNE

Odporny zespół potrzebuje informacji, szczególnie informacji niewygodnej.

Dlatego jego członkowie muszą móc powiedzieć:

„Nie wiem.”

„Nie rozumiem.”

„Popętniłem błąd.”

„Potrzebuję pomocy.”

„Nie zgadzam się.”

„Widzę ryzyko.”

Odporność systemu spada, kiedy ludzie wiedzą o problemach, ale **nie czują się wystarczająco bezpiecznie, żeby o nich powiedzieć**.



2. ROZPROSZONE PRZYWÓDZTWO

W odpornym zespole przywództwo nie jest wyłącznie rolą jednej osoby.

W zależności od sytuacji odpowiedzialność może przejmować osoba, która:

- ma najlepszą wiedzę,
- najlepiej widzi problem,
- ma odpowiednie kompetencje,
- jest najbliżej sytuacji.

Dlatego podczas Campu przywództwo jest **rotacyjne**.

Każdy doświadcza trzech pozycji: **PROWADZI • PODĄŻA • WSPIERA**

3. WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚĆ

Zespół nie jest odporny, jeżeli jego członkowie myślą:

„To nie mój problem.”

Podczas Arłamów Leadership Camp uczymy się reagować jak zespół.

Zgodnie z zasadą **„Współpracujemy wewnątrz.**

Rywalizujemy na zewnątrz”.

4. ZDOLNOŚĆ UCZENIA SIĘ

Odporny system nie próbuje być idealny.

Próbuje uczyć się szybciej niż zmienia się otoczenie.

Dlatego po każdym ważnym doświadczeniu stosujemy

PRZEGLĄD PO DZIAŁANIU:

CO SIĘ WYDARZYŁO? Co faktycznie miało miejsce?

CO Z TEGO WYNIKA? Co to mówi o nas?

CO ZROBIMY DALEJ? Co zrobimy inaczej?

I dodatkowe pytanie Arłamów Leadership Camp:

CZEGO NAM BRAKOWAŁO?

Czego zabrakło nam jako zespołowi, żeby lepiej poradzić sobie z tą sytuacją?



5. ADAPTACJA

Nie każdy plan powinien zostać zrealizowany.

Odporny zespół potrafi rozróżnić:

zaangażowanie w cel od przywiązania do planu.

Cel może pozostać. Droga może się zmienić.

Dlatego pytamy:

*Czy naprawdę jesteśmy przywiązani do rezultatu,
czy tylko emocjonalnie przywiązani do naszego pierwotnego planu?*

To niezwykle istotna różnica w świecie ciągłej zmiany.

6. REGENERACJA ZESPOŁU

Zespoły również potrzebują odzyskiwać zasoby.

Dlatego lider powinien pytać nie tylko: *„Ile jeszcze możemy zrobić?”*

ale również:

„Jak długo możemy pracować w ten sposób bez utraty jakości?”

Regeneracja zespołu może oznaczać:
odpoczynek, celebrowanie zakończenia etapu, zamknięcie konfliktu,
refleksję, odbudowanie relacji, zmianę tempa, odzyskanie sensu.

7. LIDER ZNIKA

Jednym z centralnych doświadczeń Arłamów Leadership Camp jest znalezienie odpowiedzi na najważniejsze pytanie:

**GDYBYŚ JUTRO ZNIKNAŁ ZE SWOJEJ ORGANIZACJI, CZY TWÓJ ZESPÓŁ
BY SIĘ ROZPADŁ, CZY WZIĄŁBY WIĘCEJ ODPOWIEDZIALNOŚCI?**

Bo rolą lidera nie jest stać się niezastąpionym.

Rolą lidera jest:

BUDOWAĆ ZDOLNOŚĆ ZESPOŁU DO SAMODZIELNEGO DZIAŁANIA.

