

Jak radzić sobie ze zmianą w cyfrowym świecie?



Stres, wypalenie i przeciążenie informacją.

Co nas czeka w rozwoju kariery i jakim wyzwaniom musimy jeszcze sprostać?

Czego uczyć się i jak pracować w XXI wieku?

Jak dodać sobie motywacji i pokonać lęk przed zmianami w szybko zmieniającej się rzeczywistości?



eduLIDER[®].pl

Pod redakcją
Patrycji Kryniewskiej i Renaty Nowak

JAK RADZIĆ SOBIE ZE ZMIANĄ W CYFROWYM ŚWIECIE?

Pod redakcją:
Patrycji Kryniewskiej i Renaty Nowak



2014

Copyright © Patrycja Kryniewska; 2014

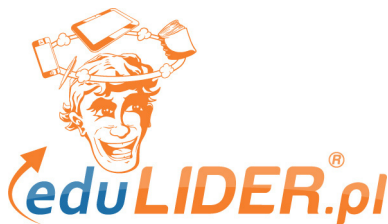
Przygotowanie/Wydanie I polskie: EduLider.pl

Redakcja tekstów i wywiady: Patrycja Kryniewska,
Renata Nowak

Wszelkie prawa zastrzeżone

Projekt i wykonanie okładki: Patrycja Kryniewska,
Krzysztof Czachura

ISBN: 978-83-940396-0-8



Niniejszy produkt objęty jest ochroną prawa autorskiego.

*Uzyskany dostęp upoważnia wyłącznie do prywatnego
użytku osobę, która ebooka wykupiła. Rozpowszechnienie
całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiegokol-
wiek postaci jest zabronione bez pisemnej zgody redakcji
EduLider.pl*

Spis treści

Przedmowa.....	7
1. Nowoczesne życie z Informacją	9
1.1 Wpływ nowoczesnych technologii na nasze życie.....	12
Możliwości i zagrożenia	14
1.2 Social media i social networking	19
Pozytywne aspekty.....	20
Negatywne aspekty.....	22
1.3 Prognozy i przewidywania - czyli, co nas jeszcze czeka?	25
Wszechobecna zmiana	29
2. Jak radzimy sobie ze zmianą w kontekście życia zawodowego i uczenia się?	34
2.1 Nowe wyzwania.....	36
2.2 Kariera i rynek pracy	39
2.3 Pytania o Przyszłość	42
3. Praca, kariera i uczenie się w XXI wieku	46
3.1 U progu kariery - wyzwania ludzi młodych.....	47
Pracownik jutra i umiejętności sukcesu.....	48
Stres, presja czasu i kultura długich godzin	52
Nieograniczony wybór i kryzys ćwierćwiecza	55
3.2 Całe życie to rozwój i ... adaptacja do zmiany	57
Nowa ścieżka kariery i zmiana pracy	57
Koncentracja na możliwościach i uczeniu się	60
Balans między życiem zawodowym a osobistym.....	62
4. Wyzwania pod lupą – prawdy i mity	66
Czy przerost informacji naprawdę istnieje?.....	67
Czy można uzależnić się od Internetu?	71

Czy wielozadaniowość czyni nas lepszymi pracownikami?... 74	74
Młodzi - wypaleni zawodowo?	78
Kogo dotyczy izolacja społeczna?	82
Lęk przed zmianą czy brak motywacji do zmiany.....	86
 5. Zdaniem Ekspertów.....	89
5.1 Jak komunikować się w społeczeństwie informacyjnym? Jak zarządzać czasem w Internecie?	90
5.2 Jak skutecznie zarządzać informacją i uczyć się efektywnie?.....	99
5.3 Które umiejętności gwarantują sukces w zmieniającej się rzeczywistości? Jak przygotować się do zmian kariery i pracy?	104
5.4 Jak radzić sobie z lękiem przed zmianą i niewiadomą? Zwiększyć dochód czy zwiększyć własną wartość?	113
5.5 Jak radzić sobie ze stresem i przepracowaniem? Jak rozpoznać wypalenie zawodowe i uzależnienie od Internetu?	131
5.6 Po co nam związki z innymi? Jak pielęgnować relacje twarzą w twarz?	139
5.7 Jak zachować balans między pracą a życiem osobistym?.....	148
5.8 Jak motywować się do pozytywnych zmian?.....	154
6 Patroni medialni.....	166
7 Bibliografia	168

„W XXI wieku najsilniejsi będą Ci, którzy mogą dostosować się i zmieniać, Ci którzy mogą uzyskać informacje, których potrzebują i uczyć się umiejętności szybko, w miarę potrzeb”.

John Kehoe

| PRZEDMOWA

Żyjemy w dynamicznym świecie. Z pasją obserwuję ludzi i ich zmagania w osiągnięciu stabilności i realizacji własnych celów, w szybko zmieniającej się rzeczywistości, w której jedynym pewnikiem jest zmiana.

Pracując na co dzień z nowoczesnymi technologiami, rozwijając projekty po godzinach, można powiedzieć, iż kultywuję idee wielozadaniowości. Jednocześnie, często zadaję sobie pytanie, dokąd tak naprawdę zmierzamy i czy jesteśmy świadomi nie tylko potencjału cyfryzacji, ale też zagrożeń życia zawodowego w erze nadmiaru informacji i deficytu czasu.

Nie mam wątpliwości, że stoimy w obliczu różnorodnych wyzwań. Uchwycenie balansu między życiem zawodowym a osobistym to dzisiaj kwestia umiejętnej sztuki zarządzania czasem, a gotowości do uczenia się przez całe życie nie zastąpi żadne, najbardziej wyrafinowane CV, niezależnie od wieku i doświadczenia. Czy możemy dotrzymać tempa technologii? Jakie umiejętności gwarantują sukces? Czy bycie podłączonym do Internetu kilka, a nawet kilkanaście godzin na dobę to za dużo... czy jeszcze w normie?

Zapraszam Państwa do refleksji. Zmiana dotyczy nas wszystkich.

Patrycja Kryniewska, twórca portalu Edulider.pl, pedagog, specjalista ds. zarządzania i marketingu w sektorze edukacji.

|1. NOWOCZESNE ŻYCIE Z INFORMACJĄ

„Eksperci przewidują, że Internet będzie jak elektryczność - mniej widoczny, jeszcze głębiej zakorzeniony w życiu ludzi na dobre i złe.”

PewResearch Internet Project

O epoce informacyjnej mówi się często w kontekście łatwej, szybkiej i otwartej wymiany informacji, a także całościowej edukacji i zwiększonej wydajności pracy. Współczesne technologie pozwalają przetwarzać i przekazywać dane bez względu na czas i przestrzeń. Wiedza staje się powszechna i dostępna dla wszystkich, niezależnie od lokalizacji, wieku czy statusu społecznego. We wszystkich krajach świata informacja odgrywa fundamentalną rolę bez względu na powierzchnię kraju, liczbę mieszkańców, stan rozwoju czy filozofię polityczną. Tworzenie społeczeństw informacyjnych odbywa się w ramach większego, międzynarodowego procesu zmian. Budują je zarówno państwa kapitalistyczne Ameryki Północnej jak i państwa komunistyczne np. Chiny. Dzieje się tak częściowo dlatego, że systemy informacyjne są globalne, a przynajmniej międzynarodowe. Systemy przekazu satelitarne nie uznają granic państwowych, a sieci telekomunikacyjne zapewniają połączenia między krajami i kontynentami.

Informacje, które docierają do człowieka mają na niego albo **pozytywny**, albo **negatywny** wpływ. W sensie pozytywnym, jak pisze prof. Babik informacja może: zmniejszyć lukę informacyjną, umożliwić podejmowanie trafnych decyzji, potwierdzić nabyte informacje, dać przewagę nad innymi, którzy ich nie posiadają. Z kolei do największych zagrożeń we

współczesnym świecie należą: manipulacja, globalizacja i inflacja informacji. Skala manipulacji oraz związana z nią agresja sprawiają, że niektórzy XXI wiek nazywają „wiekiem manipulacji informacją”. Do odbiorcy nierzadko dochodzą wiadomości nieprawdziwe i mało ważne, przy jednoczesnym pominięciu tych istotnych, bądź spreparowane lub wieloznaczne, które trudno zrozumieć. Wskutek ułatwionego dostępu do komunikatów różnego typu dochodzi również do inflacji informacji, gdyż ludzie przejawiają tendencję do rozrzutności danych, które są tanie i łatwo dostępne.

Informacja w skali globalnej z jednej strony prowadzi do wzrostu wydajności pracy, wzmaga konkurencję, potęguje rozwój reklamy. Z drugiej jednak strony, jak pisze Babik: „stanowi też zagrożenie związane z zalewem informacją, zanikiem więzi ludzkich i problemami związanymi z odróżnieniem wiadomości istotnych od mniej ważnych”.

|1.1 Wpływ nowoczesnych technologii na nasze życie

Dziś z nowoczesnymi technologiami mamy do czynienia każdego dnia. Ich dominacja jest tak silna, że wielu wręcz ogarnia lęk na myśl o tym, że mogłyby przestać istnieć. Bez wątpienia, nowoczesne technologie rewolucjonizują nasze życie. Zmieniają nie tylko sposób pracy i rozrywki, ale również sposób myślenia. Często mówi się o nich przez pryzmat niekończących się zastosowań i nieograniczonych możliwości.

Badania Barna Group ujawniają **trzy trendy**, które współcześnie na nowo definiują erę informacji. Sprawozdanie prezentuje opinie 1005 mieszkańców Stanów Zjednoczonych, powyżej 18 roku życia. A oto wyniki:

1. Ludzie czują, że nowoczesne życie nabiera tempa i jest coraz bardziej złożone.

Większość dorosłych uważa, że dzisiejsze, nowoczesne życie jest skomplikowane. Na poczucie przyspieszenia kulturowego wpływ ma większa cyfryzacja życia, presja ekonomiczna, rozpad więzi międzyludzkich, przesunięcie granicy moralnej i wiele innych czynników. Niezależnie od przyczyny, 2/3 dzisiejszych dorosłych uważa, że złożoność współczesnego życia nadal rośnie.

2. Ludzie chcą być informowani, ale preferują zwężły komunikat.

Współczesny człowiek chce być na bieżąco z kulturą i trendami. Potwierdza to więcej niż 7 na 10 osób.

Jednak w 24-godzinny trybie pojawiania się nowych wiadomości nadążenie może okazać się trudne. Nowa treść jest zazwyczaj przeglądana anizeli czytana od deski do deski. Poza tym, to, co jest na Twitterze gorącym tematem o poranku, może już wieczorem okazać się przedawnioną wiadomością. W przypadku książek nadążanie za nowymi pomysłami niekoniecznie jest łatwiejsze. Więcej niż jedna trzecia dorosłych twierdzi, że pomimo ich zamiłowania do czytania czują, że większość z nich jest zbyt długa. Choć konsumenci chcą być informowani i nie brak dostępnych wiadomości to jednak w rzeczywistości miliony Amerykanów jest zdania, że zbyt wiele informacji ogranicza ich zdolność do dokonywania wyboru.

3. Ludzie pragną wyjść poza zwykłe fakty i informacje, szukając holistycznej integracji wiary i życia.

Ludzie szukają informacji, ale nie tylko informacji. Wiedza staje się coraz bardziej powszechna, dostępna wszędzie i często za darmo. Już nie chodzi tylko o same informacje. To, za czym gonią konsumenci w erze nadmiaru informacji, to inny rodzaj waluty intelektualnej. Chcą, aby wiedza była dla nich swego rodzaju kuratorem, który pomoże im odnaleźć sens życia. Co ciekawe, nawet wiara w związku z różnymi tendencjami staje w obliczu silnej konkurencji z mediami. W zdigitalizowanym świecie informacje na temat „jak żyć” dostępne są natychmiast, wystarczy kliknąć na link w Internecie.

Możliwości i zagrożenia

Według twórców raportu Barna Group, istnieją dwie główne siły, które rządzą tym, co się dzieje na świecie:

>>> każdego roku ludzie mają coraz mniej czasu

>>> co roku coraz więcej treści jest dla nich generowana

To rodzi problemy z koncentracją. Konsumenci łatwo się rozpraszają i są przytłoczeni codziennym szumem informacyjnym, do którego z konieczności muszą się przyzwyczaić.

Całodobowy kontakt

Niezwykle ważną cechą pokolenia cyfrowego jest chęć nieustannego pozostawania w kontakcie. Nowoczesne technologie pozwalają na dostęp do świeżych informacji zawsze i wszędzie, co jest udogodnieniem dla wielu z nas. Komputery, komórki i tablety dla współczesnego pokolenia nie są już nowinkami, ale narzędziem pracy, rozrywki i spontanicznej komunikacji. Z drugiej zaś strony, dostęp do ogromu informacji, kształtuje postawę bycia czujnym i zawsze przygotowanym na wszelkiego rodzaju ewentualności. Technologia wkrada się do każdego zakątka codzienności. Szacuje się, że obecnie liczba użytkowników komórek wynosi około 4,5 mld. Według najnowszych prognoz

do 2017 roku liczba ta wzrosła do ponad 5 miliardów. Smartfony, jako urządzenia, które umożliwiają dostęp do skrzynki mailowej i Internetu, odpowiadają na potrzebę społeczeństwa całodobowego, które chce być ciągle w kontakcie i dlatego w ostatnich latach stały się niezwykle popularne. Nie ma tu mowy o kryzysie sprzedaży. Telefony te są modne i dlatego bardzo dobrze się sprzedają. Sam projekt telefonu zakłada, że właściciel będzie go używał około 200 razy na dobę w przedziale czasu od 10 sekund do minuty.

Non stop praca

Wykorzystanie technologii w miejscach pracy wpłynęło pozytywnie na przepływ informacji, usprawniło komunikację i zapewniło nowe możliwości do rozwoju zawodowego. Jednocześnie, dla niektórych granica między pracą a czasem wolnym zatarła się do tego stopnia, że pracując po kilkanaście godzin dziennie, zapominamy o pielęgnowaniu relacji w rzeczywistym świecie. To niepokojące zjawisko. Zamiana relacji twarzą w twarz na rozmowę poprzez łącze sprawia, że pogorszeniu ulegają relacje w pracy i w domu. Ciągłemu byciu podłączonym towarzyszy stres, wypalenie zawodowe, niezadowolenie z życia i kryzys małżeński.

Pracownicy biurowi, którzy korzystają ze smartfonów są obiektem coraz częstszych badań. Wyniki wskazują, że osoby, które ich używają znacznie więcej czasu poświęcają na pracę (według Uniwersytetu Carleton: przed smartfonami 47 godzin tygodniowo, 9 miesięcy później już 70). Nowoczesne technologie powodują, że praca przenika do reszty życia. Okazu-

je się ponadto, że partnerzy korzystający ze smartfonów zapominają witać się ze swoimi współmałżonkami, pozostając w połączeniu nawet podczas kolacji!. Terapeuci twierdzą, że korzystanie z nowoczesnych technologii rozluźnia więzi rodzinne. Zwraca się uwagę na dotkliwy brak komunikacji między partnerami, rodzicami, dziećmi i rodzeństwem. Wielu ludzi boi się wręcz wyłączyć swojego smartfona wierząc, że bycie „**ciągle podłączonym**” służy ich karierze. W rzeczywistości okazuje się jednak, że ciągła łączność wcale nie służy biznesowi.

Jak mówi Tod Maffin, kanadyjski strateg marketingu cyfrowego i mówca specjalizujący się w social media: „Niesłuszne jest przekonanie, że technologia oszczędza czas. W wielu przypadkach nam go odbiera, bo stale przy niej majsterkujemy, zmieniamy szatę graficzną, coś naprawiamy. Urządzenie jest źródłem stresu.” (...) Kłopot w tym, że najczęściej postanawiamy poświęcić wolny czas na pracę a nie na wypoczynek”.

Zakłócona koncentracja

Korzystanie z udogodnień technologii cyfrowej sprawia, że możemy rozwijać swoje zainteresowania codziennie, dowiadując się o nowościach w ułamku sekundy. Nigdy wcześniej nie mieliśmy tylu okazji do bycia na bieżąco i uczenia się przy wykorzystaniu zasobów Internetu. Ciągłe korzystanie z nowoczesnych technologii rodzi jednak problemy z koncentracją. W pogoni za nową informacją brakuje chwili skupienia, refleksji nad tym, co jest tu i teraz. Neurobiolodzy przekonują, że nawet pracując na komputerze czeka-

my na jakieś nowe wydarzenia, bądź sygnał ciekawszy niż nasze zajęcie. Mózg czeka w gotowości na nowe bodźce z otoczenia.

Istnieją obawy, że Internet powoduje spadek zdolności czytania i spycha nas na tzw. „**intelektualne płycizny**”, gdyż coraz bardziej liczy się poszukiwanie faktów. Nie skłaniamy się do głębszych, systematycznych rozmyślań nad pojedynczą kwestią. Stajemy się coraz mniej dociekliwi, ponieważ zajmujemy się wyłącznie zbieraniem informacji i surfowaniem w sieci. W kontekście zagrożeń, mówi się też o zaniku ludzkiej empatii, oryginalności, a także prywatności. Robimy to, co dla nas wygodne i często ograniczamy się jedynie do wyników na pierwszej stronie Google!

Nie ulega wątpliwości, że społeczeństwo smartfonowe musi przyswajać i przetwarzać informacje szybciej niż starsze pokolenie. Studenci korzystają z laptopów do robienia notatek, odsłuchują zajęcia z cyfrowych urządzeń, pobierają materiały online od wykładowców. Wielu uczonych jednak zauważa, że osoby nieprzygotowane i częściej korzystające z mediów mają problem z koncentracją. Przyswajają wiedzę w małych porcjach. Niektórzy naukowcy twierdzą wręcz, że młodzi ludzie żywią się „**plastikową wiedzą z cyberprzestrzeni**”.

Większość ludzi nosi swój telefon komórkowy ze sobą wszędzie i korzysta z niego w pracy i w domu lub nawet w czasie podniosłych uroczystości. Dodatkowym, coraz częstszym problemem staje się nadużywanie Internetu. Niektóre osoby nie potrafią przestać grać czy korzystać ze swojego smartfona,

choć większość ludzi twierdzi, że nie ma z tym problemu. Pozostaje jednak zadać sobie pytanie: **czy my rządzymy nowoczesnymi technologiami, czy one rządzą nami?**

W Korei Południowej i Chinach uzależnienie od Internetu uznano za najgroźniejszą chorobę społeczną. W naszym kręgu kulturowym jednak wciąż za mało mówi się o niej, a wręcz nie uznaje się tego uzależnienia za chorobę. Zdaniem Kevina Michaluka, założyciela jednej z najpopularniejszych stron na temat telefonów BlackBerry, im częściej obcujemy z technologią i nadmiarem informacji, tym większe ryzyko, że nasze życie stanie się bardziej wirtualne. Maffin w zbyt częstym i intensywnym korzystaniu z nowoczesnych technologii dostrzega ryzyko silnego stresu, który może doprowadzić nawet do załamania nerwowego: „w pewnym momencie ciało i umysł się poddają, nie jesteśmy na baterie, nasza energia się kończy, wtedy przeżywamy załamanie”.

Granica między światem wirtualnym a rzeczywistym jest płynna. Wiadome jest to, że cyfrowego świata nic już nie zatrzyma. Wraz z pojawianiem się coraz nowszych i szybszych urządzeń przepływ informacji przez nasze życie będzie się wzmacniał. „Albo przejmujemy władzę nad urządzeniami, albo one nad nami. Jeśli nam się nie uda, skazemy się na stany lękowe i stres. Musimy mieć czas na rozrywkę, dać odpocząć mózgowi. Oderwijmy się od informacyjnej maszyny, a życie stanie się lepsze”.

| 1.2 Social media i social networking

Portale społecznościowe i social networking to najbardziej dominujący styl komunikacji w historii świata. Wszechogarniający i ważny z punktu widzenia dzielenia się treściami. Łatwość obsługi, szybkość i zasięg powodują, że media te niejako stały się częścią naszego codziennego życia podobnie jak radio, gazeta czy telewizja. Żadne konwencjonalne media nie są w stanie tak sprawnie, szybko i na taką skalę dzielić się informacjami jak narzędzia do tworzenia sieci społecznych takie jak Twitter czy Facebook. Z ankiety Insities Consulting, przeprowadzonej na 2884 respondentach z 14 krajów wynika, że ponad 90% uczestników zna, co najmniej 1 portal społecznościowy, 72% to członkowie co najmniej jednego z nich oraz, że średnio ludzie mają około 195 znajomych i logują się na portalach społecznościowych dwa razy dziennie.

Pozytywne aspekty

W 2008 i 2012 roku Barack Obama zdołał dotrzeć do milionów widzów i wyborców wygrywając wybory prezydenckie, w czym niezaprzeczalnie pomogła mu aktywność użytkowników na platformach społecznościowych. Ogromna ilość treści i wiadomości była rozpowszechniana poprzez e-mail, SMS, Facebook czy Twitter oraz strony internetowe. Obama i jego zespół mieli świadomość tego, że każdy chce wiedzieć, kim są. Wybór odpowiednich social media do kampanii prezydenckiej pozwolił mu połączyć się z ludźmi, wezwać ich do działania i stworzenia ruchu społecznego.

Media społecznościowe sprawiają, że zanika bariera izolacji geograficznej, w każdej chwili można połączyć się z ludźmi z różnych krajów. Social media zbliża ludzi bez względu na zajmowane stanowisko czy zawód. To możliwość poznania w łatwy, szybki i przyjemny sposób wielu osób pokonując ograniczenia mobilności społecznej lub fizycznej i podtrzymywania relacji z przyjaciółmi i rodziną, zwłaszcza na odległość.

Korzystanie z nich ma także pozytywny wpływ na wydajność i kreatywność. Choć zazwyczaj ludzie są zdania, że social media odrywają ich od pracy powodując spadek wydajności to jednak australijskie badania dowodzą czegoś wręcz odwrotnego. Tamtejsi naukowcy z Uniwersytetu w Melbourne dowiedli, że osoby, które korzystają z nich w pracy (głównie w celach rozrywkowych), są o 9% bardziej wydajne od tych, które tego nie robią. Podobnie, jak łatwiej jest

wspiąć się na górę po kilkukrotnym odpoczynku, tak samo łatwiej jest utrzymać koncentrację na wybranym zadaniu, gdy nasz mózg będzie miał chwilę, by odpocząć i zająć się czymś innym. Według powyższych doniesień, chwila relaksu pozwala szybciej osiągnąć skupienie, a dzięki temu być bardziej wydajnym.

Istnieją również dowody na to, że social media pobudzają ludzką kreatywność, jako platformy wymiany pomysłów między ludźmi z różnych środowisk, z różnymi doświadczeniami. Networking w Internecie wzmacnia indywidualną i zbiorową kreatywność choćby poprzez rozwój biznesowych, muzycznych i artystycznych przedsięwzięć.

Nikt nie ma również wątpliwości, co do tego, że media społecznościowe znacznie zwiększyły możliwości kształcenia. Różnorodne formy przekazu informacji (blogi, fora internetowe, podcasty, zdjęcia, wideo, social bookmarking) sprawiają, że w sposób lekki i przyjemny można przyswajać nowe treści i skłaniają do tego osoby, które na tradycyjne formy rozwoju i zdobywania wiedzy najprawdopodobniej nie zdecydowałyby się.

Portale społecznościowe to cenne narzędzie zarówno dla rekruterów, jak i dla poszukujących zatrudnienia. Coraz większa liczba pracodawców zwraca się w kierunku Internetu sprawdzając dane na temat konkretnego kandydata do pracy. Aż 92% firm korzysta z takich platform jak Twitter, LinkedIn i Facebook w procesie rekrutacji. Zdecydowanym liderem jest LinkedIn, z którego skorzystało w 2012 roku aż 93% firm (dla porównania 78% w 2010 roku i 87% w 2011). W pierwszej trójce najczęściej używanych

mediów znalazły się również Facebook (66%) oraz Twitter (54%). W USA około 4,4 miliona ludzi szuka pracy poprzez social media. Trzech na czterech specjalistów od rekrutacji sprawdza profile kandydatów, jeśli nie są zastrzeżone, a jeden na trzech odrzuca kandydatów w oparciu o coś, co znaleźli na ich kontach.

Negatywne aspekty

Z badania Pew Internet oraz Uniwersytetu Elon, w tym odpowiedzi 895 ekspertów ds. nowoczesnej technologii wynika, że: czas spędzony online spycha na drugi plan relację twarzą w twarz, Internet sprzyja głównie płytkim relacjom, kontakty online sprzyjają narażeniu prywatnych informacji, Internet może przyczyniać się do pracy w izolacji i odosobnieniu, a także być wykorzystywany do szerzenia nietolerancji.

Niektórzy respondenci podkreślili ponadto, że w przyszłości będą rozwijać się odmiany nowej depresji spowodowanej brakiem znaczących kontaktów międzyludzkich. Wnika to z tego, że spędzanie czasu w Internecie powoduje, że zapominamy, iż jesteśmy stworzeniami społecznymi. Osobowość online może być zupełnie inna od jej charakteru poza siecią, co powoduje chaos. Ludzie stają się zależni od technologii i zapominają jak zachować się podczas rozmowy z kimś w realnym życiu. Jest to szczególnie widoczne w czasie spotykania twarzą w twarz osób, które dotychczas utrzymywały kontakt wyłącznie poprzez łącze internetowe. Ich pisemne profile mogą znacznie różnić się od tego, jak prezentują się w rzeczywistości. To bowiem bardziej kuszące wpisać coś, co ktoś chce

usłyszeć niż przedstawić prawdę.

Do niedawna budowanie relacji trwało znacznie dłużej. Wielu dorosłych nie było w stanie poznać 500 osób. Teraz, dzięki portalom społecznościowym nawet dziecko, za pomocą kilku kliknięć może to zrobić. Szybkie budowanie relacji z większą ilością osób rodzi jednak zagrożenie, że relacje te będą znacznie płytsze. Mimo, że poznajemy więcej ludzi to jednak nie jesteśmy w stanie zbudować z nimi wszystkimi głębszych relacji, ponieważ ilość czasu jest ograniczona. Istnieją podejrzenia, że social media znacznie zdewaluowały pojęcie przyjaciela, rozumianego jako osoby godnej zaufania, zgodnej z naszymi wartościami, wspierającej nas.

Obok przyjaźni, przedefiniowaniu ulega również prywatność. Ogromnym wyzwaniem staje się udostępnianie informacji przy jednoczesnej dbałości o ochronę danych osobowych. Niektórzy nie zdają sobie sprawy z tego, że większość informacji zamieszczonych na portalach społecznościowych, zdjęcia, filmy itp. są trwałe. Nawet gdy osoba udostępniająca usunie je, to inna może je zachować i następnie zamieścić na innych stronach.

Fear of missing out to nowa choroba cywilizacyjna nazywana w skrócie przez Amerykanów **FOMO**. Nazwa ta określa zjawisko polegające na **strachu przed wypadnięciem z obiegu**, przegapieniem czegoś nowego (ważnego) i bycie cały czas na bieżąco. Badania wykazały, że FOMO jest powiązane z uczuciem odłączenia i niezadowolenia, i że media społeczne napędzają go. Wiele osób twierdzi, że cierpimy na zaawansowany lęk przed brakiem, o ile jesteśmy

w stanie się do tego przyznać. Na świecie jest mnóstwo osób, które nie mogą się powstrzymać przed nieustannym sprawdzaniem skrzynki e-mail, czy zaglądaniem na Facebooka w celu sprawdzenia aktualizacji swoich znajomych. Zaczynamy się porównywać i oceniać swoje życie w oparciu o to jak widzą je inni.

Charakterystycznymi objawami świadczącymi o nadmiernym lęku przed przegapieniem czegoś w środowisku zawodowym są:

- **nieustanne sprawdzanie social media i e-mail (zniecierpliwienie, jeśli nie można się połączyć w każdej chwili)**
- **chęć uczestnictwa w każdym spotkaniu albo decyzji w pracy**
- **ciągłe kwestionowanie swoich wyborów dotyczących życia zawodowego**
- **nieustanny niepokój związany z wyborami zawodowymi, których już się dokonało.**

Eksperci twierdzą, że osoby z wysokim poziomem FOMO czują się mniej kompetentne, mniej niezależne i gorzej połączone z innymi ludźmi w stosunku do tych, którzy nie martwią się, że coś ich omija. Jednak to, co jest niekorzystne dla pojedynczych osób okazało się być bardzo dobre dla Facebooka. Ludzie z „wysokim FOMO” są bardziej skłonni korzystać z social media, co pozornie wynika z potrzeby, by zobaczyć co się działo w chwili kiedy ich tam nie było. Samo zjawisko zaczyna być szeroko dyskutowane w środowisku psychologicznym. Jest

ono bowiem niebezpieczne biorąc pod uwagę fakt, że nieustanna chęć bycia lepszym, porównywanie się do innych sprawiają, że człowiek żyje w napięciu, co nie pozwala cieszyć się życiem tu i teraz.

| 1.3 Prognozy i przewidywania - czyli, co nas jeszcze czeka?

Eksperci są zdania, że świat dąży w kierunku wszechogarniającej łączności, która będzie się zmieniać w zakresie sposobów komunikacji, gromadzenia i udostępniania informacji oraz konsumowania mediów. Doświadczymy przyrostu ilości sprzętu, oprogramowania i sprzętów służących łączności.

Firma badawcza Pew Research Center, z okazji 25 rocznicy wykreowania World Wide Web przez Tima Berners- Lee przygotowała specjalny raport w 2014 roku, który jest spojrzeniem w przyszłość Internetu. 2558 specjalistów i producentów technologii zostało poproszonych o dokonanie własnych przewidywań na temat stanu życia cyfrowego do roku 2025. Eksperci oczekują pojawienia się zarówno pozytywnych, jak i negatywnych trendów i ich rozprzestrzenienia w następnej dekadzie. Dojdzie do zrewolucjonizowania większości ludzkich interakcji, a w szczególności tych, mających wpływ na zdrowie, edukację, pracę, politykę, ekonomię i rozrywkę. Przewidywania ekspertów można podzielić na 15 tez na temat cyfrowej przyszłości. Poniżej prezentujemy niektóre z nich:

Dzielenie się informacjami przez Internet będzie w sposób naturalny wplecione w codzienne życie, przez co stanie się niewidoczne, płynące jak elektryczność.

Zdaniem Joego Toucha, dyrektora Instytutu Informatyki na Uniwersytecie Południowej Kalifornii: „My nie będziemy myśleć o byciu online czy szukaniu czegoś przez Internet. My po prostu będziemy online i po prostu będziemy patrzeć”.

Rozprzestrzenienie się Internetu zwiększy globalną łączność, która sprzyja bardziej wszechstronnym relacjom i mniejszej ignorancji.

Paul Jones, założyciel Ibiblio.org- cyfrowej biblioteki ogólnodostępnej wiedzy z różnych dziedzin, twierdzi, że: „Telewizja pozwala nam widzieć globalną wioskę, ale Internet pozwala nam być rzeczywistymi mieszkańcami tej wioski”.

Internet przedmiotów (z ang. the Internet of Things) oraz sztuczna inteligencja i duża ilość danych sprawi, że ludzie będą bardziej świadomi swojego świata i własnych zachowań.

Judith Donath z centrum Berkman na rzecz Internetu i Społeczeństwa na Uniwersytecie Harvarda, oznajmiła: „Będziemy mieć obraz tego jak ludzie spędzają czas, głębokość ich zaangażowania we własne hobby, życie rodzinne i przyjaciół. To zmieni nasz sposób myślenia o ludziach, jak stworzymy zaufanie, jak negocjujemy zmianę, porażkę i sukces”.

Rzeczywistość rozszerzona (z ang. augmented reality) i połączenie świata rzeczywistego z obrazami wygenerowanymi komputerowo pozwoli lepiej monitorować czynności dnia codziennego, w tym własne zdrowie.

Daren C. Brabham, profesor na wydziale dziennikarstwa i komunikacji Uniwersytetu Południowej Kalifornii przewiduje, że: „Będziemy coraz bardziej przyzwyczajać się do patrzenia na świat przez wiele warstw danych. To zmieni wiele praktyk społecznych takich jak chodzenie na randki, rozmowa kwalifikacyjna i profesjonalny networking, gry hazardowe, a także ochronę i szpiegostwo”.

Internetowa rewolucja przyczyni się do większych możliwości w obszarze edukacji i dostępu do materiałów edukacyjnych.

Jak mówi główny ekonomista Google Hal Varian: „Największy wpływ na świat będzie mieć uniwersalny dostęp do wszelkiej ludzkiej wiedzy. Najmądrzejszą osobą na świecie może obecnie być osoba za pługiem w Indiach czy Chinach. Włączenie takiej osoby, czy milionów osób takich jak on czy ona, będzie mieć ogromny wpływ na rozwój ludzkości. Urządzenia mobilne będą dostępne na całym świecie i narzędzia edukacyjne takie jak Khan Academy będą dostępne dla wszystkich. To będzie miało ogromny wpływ na umiejętność czytania i liczenia, doprowadzi do lepiej poinformowanej i lepiej wykształconej populacji na świecie”.

Ludzie będą dalej zgadzać się na kompromisy faworyzując własną wygodę. Prywatność będzie czymś ekskluzywnym.

„Informacje, których szukamy będą w stanie odnaleźć drogę do nas, jako że sieci uczą się dokładnie przewidywać nasze zainteresowania i słabości. Ale to także kusi by przestać poszukiwać wiedzy, zawężyć nasze horyzonty (...) Tylko zamożni i dobrze wykształceni będą wiedzieć jak zachować swoją prywatność w 2025”. [Anonim]

Organizacje mogą nie odpowiadać wystarczająco szybko na zmiany prezentowane przez złożone sieci.

Bibliotekarz podzielił się cytatem Alberta Einsteina: „Przeźrażliwie oczywiste stało się to, że nasza technologia przerosła naszą ludzkość”.

Głębokie zmiany w komunikacji sieciowej, które dokonują się teraz w przyszłości będą jeszcze bardziej uciążliwe.

Bob Briscoe, główny badacz sieci i infrastruktury w British Telecom przewiduje, że coraz więcej ludzi straci rozeznanie w realiach życia i pracy. Skala możliwych interakcji przez Internet będzie kusić ludzi do większej liczby interakcji niż jesteśmy w stanie wytrzymać. To prowadzić będzie do tego, że każda interakcja będzie bardziej powierzchowna. Ludzie będą bardziej skłonni do popełniania drobnych przestępstw. Wzrastający odsetek interakcji ludzkich przez Internet będzie kontynuacją trendu w kierunku mniejszego szacunku i uczciwości w ludzkich relacjach.

Najlepszą drogą przewidywania przyszłości będzie kreowanie jej.

Patrzeć w przyszłość i trafne przewidywanie będą nabierały większego znaczenia. Robert Cannon, amerykański ekspert prawa internetowego zauważył:

„(...) Możliwości są po prostu ogromne. Informacja, zdolność do rozumienia informacji i zdolność do działania na podstawie tej informacji będzie powszechna (...) Dobra wiadomość jest taka, że technologia, która obiecuje wywrócić świat do góry nogami jest także technologią, z którą możemy budować nasz nowy świat. To oferuje nieograniczone możliwości współpracy, dzielenia się informacją i komunikacji (...) **Najlepszym sposobem przewidywania przyszłości jest wymyślanie jej**”.

Wszechobecna zmiana

W obliczu dynamicznego rozwoju i zmian w gospodarce współcześnie stoimy przed zupełnie **nowymi wyzwaniami zawodowymi**. Globalna łączność, nowoczesne sposoby komunikacji i nowe technologie wpłynęły, i dalej wpływają, na kształtowanie się wielu aspektów związanych z pracą i karierą. Coraz większa liczba pracodawców dostrzega potrzebę wprowadzania w swoich firmach częstych innowacji i zmian. To właśnie one, zdaniem wielu, warunkują sukces lub porażkę na konkurencyjnym rynku. Przekonanie, że firma, która efektywnie prosperuje powinna dalej funkcjonować zgodnie z tym samym schematem przechodzi już do historii. Przekształcenia stają się nieodłączną częścią zarządzania, pozwalając

uniknąć kryzysowych sytuacji i wykorzystać nadarzające się, korzystne okazje biznesowe.

W związku z tym współcześni pracodawcy poszukują pracowników elastycznych, którzy będą w stanie na bieżąco nadawać właściwy kierunek działaniom firmy i jednocześnie szybko dopasowywać się do nowych warunków pracy. **Szukają pracowników z kompletem kluczowych kompetencji XXI wieku** chociażby takich, jak sprawność adaptacyjna, czy umiejętność krytycznego myślenia.

W kontekście życia zawodowego łatwo dostrzec galną tendencją jest zmiana podejścia do miejsca i czasu pracy. Ogromnie popularna na Zachodzie i za Oceanem elastyczna praca z ang. „**flexible working**”, z nastawieniem na efekty działań, staje się coraz bardziej modna w Polsce, przynosząc duże korzyści zarówno pracodawcom jak i pracownikom. Pracodawca zyskuje pracownika bardziej zmotywowanego i produktywnego, jak również ogranicza koszty związane ze zwolnieniami chorobowymi, eksploatacją budynków czy środowiska. Z kolei elastyczny pracownik zyskuje większą swobodę działań nie będąc uzależnionym od stałych godzin pracy. Jest to szczególnie wygodne dla kobiet z małymi dziećmi i dla osób starszych, które mogą dzięki temu być bardziej skłonne dłużej pracować.

Ważnym, łatwo dostrzegalnym trendem współczesnego życia zawodowego jest również zmiana proporcji płci w kontekście wykonywania poszczególnych zadań. Rodziny, w których **oboje partnerzy pracują zawodowo** nikogo już nie dziwią. Elastyczna forma

pracy to jednak nie jedyny czynnik, który sprawił, że coraz więcej kobiet pojawia się na rynku pracy. Jest nim również zwiększona mechanizacja. Jeszcze na początku XX wieku znacznie łatwiej było o pracę mężczyznom niż kobietom. Większość zawodów była typowo męska. Szybki postęp technologiczny i wzrost mechanizacji sprawił jednak, że siła fizyczna i inne cechy podwładnego, charakterystyczne dla płci stały się mniej ważne dla rodzaju wykonywanej pracy. Dziś prawie wszystkie stanowiska mogą być zajmowane zarówno przez kobiety jak i przez mężczyzn. Tym samym bariera płci została obalona.

Poza zmianami dotyczącymi płci, miejsca i czasu pracy w życiu zawodowym zmianie uległa również długość czasu zatrudnienia. Współczesne firmy szybko się rozszerzają i kurczą. Pracownicy często zmieniają pracę, a zjawisko zatrudnienia na stałe jest wręcz anachronizmem. Dla większości **„pracowników jutra”** praca w jednym miejscu, do końca życia jest iluzją. W nowej rzeczywistości pracownicy muszą przygotować siebie, a także swoje rodziny, do zmian zatrudnienia, a co się z tym często wiąże także zmian zamieszkania. Większość ludzi, zgodnie z prognozami, zmieni swoich pracodawców, a nawet zawody, co najmniej kilka razy w swoim życiu. Można przypuszczać, że długi staż pracy należy już do przeszłości. Zasadne staje się zdobywanie nowych kwalifikacji. Dzisiejsze zasoby internetowe w każdym temacie są tak bogate, że praktycznie każdy może dokształcić się nie ponosząc przy tym żadnym dodatkowych kosztów.

Zmiana pracy lub kariery ma bezpośredni związek z faktem, że pewne zawody umierają, takie jak

recepjonista, kasjer w supermarkecie czy maszynista, ustępując **nowym specjalnościom** lub **automatyzacji**. Jednocześnie rośnie popyt na pracowników, którzy posiadają wiedzę i umiejętności obsługi nowoczesnych technologii. Według najnowszych przewidywań, do nowych specjalizacji przyszłości można będzie zaliczyć na przykład kuratora cyfrowej informacji, eksperta ds. marnotrawionych danych, osobistego konsultanta do spraw reputacji, a także managera ds. własności intelektualnej. I choć badacze prześcigają się w zdefiniowaniu zapotrzebowania na nowe zawody, staje się to coraz trudniejsze lub nawet niemożliwe, gdyż zmiany postępują tak szybko, że nie sposób ich przewidzieć.

Ponadto, sprawne poruszanie się po konkurencyjnym rynku pracy w skali globalnej nabiera nowego wymiaru. Warunkiem koniecznym będzie **wypracowanie specjalizacji**, prawdopodobne nie w jednej, ale w wielu pokrewnych dziedzinach, chociażby z uwagi na fakt, że coraz częściej będziemy konkurować o stanowiska z kandydatami z całego świata. Wydłużający się wiek życia i starzenie się społeczeństw to kolejny czynnik, który wpłynie na to, jak będą wyglądać miejsca pracy. Zdolność adaptacji do nowych technologii, efektywnej współpracy i nauki nowych umiejętności będzie wymagana od pracowników w każdym wieku.

Jak przewiduje Richard Watson, brytyjski futurolog i mówca, w przyszłości, dzięki sztucznej inteligencji możemy spodziewać się również **nowych asystentów w pracy w postaci awatarów** imitujących ludzi, zwierzęta lub postacie z bajek. Będą to istoty z ludzkimi cechami charakteru i osobowością połączone z Internetem. I choć brzmi to nieprawdopodobnie, to zastąpią

one nasze sekretarki lub będą reprezentować nas na spotkaniach biznesowych. W życiu prywatnym wyręczą lub zastąpią naszych partnerów pomagając nam surfować w sieci, podając lekarstwo lub pocieszając w niedoli.

Wprawdzie, zgodnie z przewidywaniami, istnieje i nadal będzie istnieć praca dla niewykwalifikowanych pracowników, ale jest mało prawdopodobne, by osoby ją wykonujące zarobiły tyle, by móc żyć na takim samym poziomie jak to było wcześniej.

| 2. JAK RADZIMY SOBIE ZE ZMIANĄ W KONTEKŚCIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I UCZENIA SIĘ?

Szybki rozwój nowoczesnych technologii i związane z nimi implikacje na najbliższą przyszłość w sposób szczególny oddziałują na obszary takie jak praca, kariera i edukacja. Aktualne pozostają pytania o możliwość dopasowania się do zachodzących zmian i sprostanania nowym wyzwaniom. Zmiana, jako jedyny pewnik w społeczeństwie informacyjnym, może budzić mieszane uczucia. Gdy zapytać większość ludzi o słowa, które kojarzą się nam ze zmianą, zazwyczaj podają oni mieszankę pozytywnych i negatywnych określeń. Z jednej strony czujemy ekscytację, nową energię i możliwości. Z drugiej zaś strony, zmiana kojarzy się nam ze strachem, stratą i niebezpieczeństwem.

Redakcja Edulider.pl wspólnie z Laboratorium Społeczno - Ekonomicznym przeprowadziła ankietę wśród polskich internautów (na przełomie marca i kwietnia 2014 roku), której głównym tematem było radzenie sobie ze zmianami, biorąc pod uwagę dwa kluczowe aspekty: **życie zawodowe** oraz **uczenie się**. W badaniu udział wzięło 718 kobiet i 264 mężczyzn. Spośród wszystkich ankietowanych aż 606 osób zadeklarowało posiadanie wyższego wykształcenia. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 18-35 lat (aż 669 osób). 365 osób zadeklarowało, że pracuje na etacie, 263 stanowili bezrobotni, 136 zatrudnieni na umowę, 46 prowadzący działalność gospodarczą, 26 łączący pracę na etacie z prowadzeniem własnego biznesu, 77 pracujący dorywczo.

|2.1 Nowe wyzwania

Nowoczesne technologie to współcześnie integralna część życia każdego człowieka. Mimo, że usprawniły one pracę zawodową i ułatwiły życie codzienne to jednak nie obniżyły poziomu odczuwanego przez nas stresu i nie zwiększyły ilości czasu wolnego. Wręcz przeciwnie. Sprawily, że tego czasu jest coraz mniej. Wciąż żyjemy w pośpiechu, a zachodzące zmiany rodzą nowe, nieznane dotąd wyzwania i dylematy, z którymi współczesny człowiek musi się zmierzyć.

Dzięki dostępności Internetu nie tylko na komputerach stacjonarnych, ale również na urządzeniach przenośnych, ilość czasu, który spędzamy w sieci zwiększa się. Dziś Internetu używamy chętnie nie tylko w godzinach pracy, ale i po pracy, często zaglądamy na social media czy nawet przeglądamy strony www na telefonie komórkowym tuż przed snem. **Jak wynika z naszych badań największa liczba ankietowanych spędza w Internecie 3-6 godzin dziennie.** Tak deklaruje aż 38,3% respondentów, czyli 376 osób. Zdarzają się jednak i tacy, którzy w Internecie spędzają nie tylko przysłowiowe 8 godzin pracy, ale **ponad 10, a nawet 12 godzin dziennie** i są to głównie osoby młode do 35 roku życia, w szczycie kariery zawodowej, pracujące na etacie, z wykształceniem średnim lub wyższym.

Co ciekawe, aż 41,8% niepracujących respondentów spędza w Internecie od 3-6 godzin dziennie, a 3,4% ponad 12. Tylko 1 osoba powyżej 50-tego roku życia, aktualnie bez pracy, stwierdziła, że z Internetu nie korzysta wcale. Poniższa tabela obrazuje ilość godzin spędzanych w Internecie w zależności od wieku.

Wiek	Ile czasu spędzamy korzystając z Internetu na co dzień?													
	0 - 3		3 - 6		6 - 8		8 - 10		10 - 12		ponad 12		nie używam	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
poniżej 18 lat	3	14.3%	7	33.3%	8	38.1%	3	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
18-25 lat	75	23.7%	136	42.9%	51	16.1%	35	11.0%	10	3.2%	10	3.2%	0	0.0%
26-35 lat	101	28.7%	116	33.0%	54	15.3%	45	12.8%	22	6.3%	14	4.0%	0	0.0%
36-50 lat	67	31.3%	90	42.1%	32	15.0%	17	7.9%	6	2.8%	2	0.9%	0	0.0%
powyżej 50 lat	29	37.2%	27	34.6%	13	16.7%	4	5.1%	2	2.6%	2	2.6%	1	1.3%

Niewątpliwie, duża ilość czasu spędzanego w Internecie, to mniej czasu na relacje twarzą w twarz. Łączy internetowe, będące obecnie głównym kanałem komunikacji mogą prowadzić do zwiększonej izolacji społecznej. **Nasi ankietowani najczęściej wskazywali właśnie na spłylenie relacji międzyludzkich i postępującą izolację społeczną, jako największe wyzwanie naszych czasów.** Tak odpowiedziało aż 513 osób, czyli 52,2% ankietowanych.

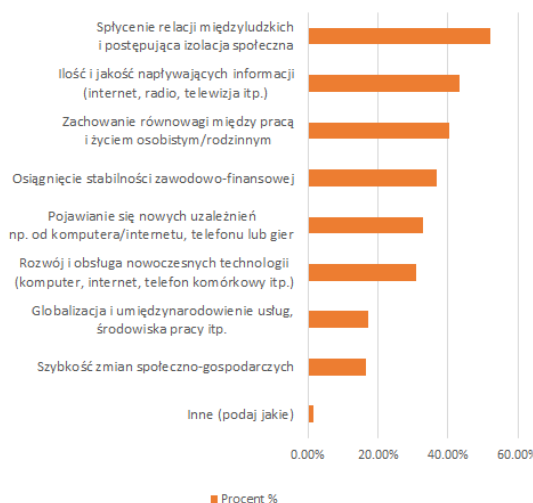
Z kolei 424 osób (43,2%) za największe wyzwanie naszych czasów uważa **ilość i jakość napływających informacji.** W społeczeństwie informacyjnym, gdzie dane są na masową skalę generowane, przetwarzane i magazynowane współczesny człowiek musi niejednokrotnie poddać je krytycznej analizie i selekcji. Nie jest to łatwe biorąc pod uwagę realne zagrożenia takie jak manipulowanie informacją, jej globalizacja czy spadek jej wartości w szybkim czasie.

W grupie trzech, najczęściej wymienianych przez respondentów wyzwań naszych czasów znajduje się również **zachowanie równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym i osobistym.** Według 395 osób, czyli 40,2% ankietowanych, jest to największe wyzwanie całodobowego społeczeństwa. Nowoczesne urządzenia mobilne, które pozwalają na bycie podłączonym 24 godziny na dobę sprawiają, że zaciera się granica między pracą a odpoczynkiem. Wszyscy chcą

być na bieżąco informowani wierząc, że to służy ich karierze. Przenoszenie zaś pracy do domu może wpływać negatywnie na relacje z najbliższymi. Równocześnie szybki postęp w technologiach informacyjnych wymaga coraz to nowszych umiejętności w zakresie obsługi, co wiąże się z wysiłkiem i sprawdzianem wiedzy dla 30,9% ankietowanych.

Ponadto 36,7 % ankietowanych postrzega **osiągnięcie stabilności zawodowo- finansowej** w szybko zmieniającej się rzeczywistości, jako wyzwanie i równocześnie wielu respondentów wskazało na ogólnie trudną sytuację ekonomiczną w kraju w drugiej części badania. Podobnie, realnym zagrożeniem stają się **nowe uzależnienia**: od komputera, gier, Internetu czy telefonu komórkowego jak wskazało 32,7% ankietowanych. Poniższa tabela obrazuje odpowiedzi respondentów (ankietowani mogli wybrać maksymalnie trzy odpowiedzi):

Co uważamy za największe wyzwanie naszych czasów?



| 2.2 Kariera i rynek pracy

Współczesny rynek pracy ciągle ewoluuje. Szanse na to, by przepracować w jednej firmie kilkanaście czy kilkadziesiąt lat są znacznie mniejsze niż w przeszłości. Zmianie ulegają nie tylko miejsca pracy, ale również stanowiska i zawody. **Prawie 1/4 ankietowanych przyznaje, że zmieniała już pracę 3-5 razy.** Dwa razy pracę zmieniali 20,5% ankietowanych, czyli 201 osób, a cały czas w jednym miejscu pracuje jedynie 19,3% ogółu, czyli 190 osób.

Badania pokazują także, że dotychczas najczęściej pracę zmienili osoby w wieku 36-50 lat. Zmiana pracy lub kariery zawodowej praktycznie zawsze łączy się z koniecznością zdobywania nowych umiejętności, by móc dopasować się do potrzeb w danym miejscu pracy. Wśród ankietowanych zdecydowanie najwięcej osób stawia na **samoedukację**: 49,1%. **Uczestnictwo w różnych zajęciach poza pracą** deklaruje 35,9% wszystkich ankietowanych, 30,8% **aktualnie studiuje**. Tylko 15,5% ankietowanych nie widzi potrzeby nabywania nowych umiejętności.

Z dodatkowych możliwości nauki, jak wynika z badań, najczęściej korzystają osoby z wyższym wykształceniem. Aż 54,1% z nich uczy się samodzielnie, a 42,6% uczestniczy w zajęciach poza pracą. Najmniejszy odsetek doksztalcających się stanowią osoby z wykształceniem zawodowym. Aż 60,9% z nich nie widzi potrzeby rozwoju swoich umiejętności. Wśród osób, które nie korzystają z możliwości uczenia się poza miejscem pracy dominują Ci, którzy twierdzą, że nie mają na dodatkową naukę czasu.

Wśród osób, które decydują się na poszerzanie swoich kwalifikacji zdecydowana większość jest zdania, że najprzydatniejszą umiejętnością na współczesnym, globalnym rynku pracy jest **sprawne posługiwanie się językami obcymi**. Tej odpowiedzi udzieliło aż 69% ankietowanych, czyli w sumie 678 osób. W szybko zmieniającej się rzeczywistości niezmiennie ważna jest również, zdaniem ankietowanych, **elastyczność i adaptacyjność**. Tak twierdzi aż 398 osób, czyli 40,5% ogółu oraz **wielozadaniowość** (multitasking - 29,3%). Dla pozostałych ankietowanych, ważne okazały się:

- **zarządzanie stresem - 28,9%**
- **kreatywność i innowacyjność - 24,7%**
- **współpracę i komunikatywność - 22,9%**
- **sprawne posługiwanie się narzędziami technologii informacyjno-komunikacyjnej - 21,4%**
- **szybką naukę i zapamiętywanie – 17,0%**
- **umiejętność selekcji informacji - 10,2%**

W grupie umiejętności, którym ankietowani przypisali mniejsze znaczenie znalazły się min: samomotywacja, inteligencja emocjonalna, perswazja i przywództwo oraz umiejętność koncentracji.

Pędzące zmiany, niepewność jutra i konieczność dopasowywania się do nich, rodzą często dyskomfort i generują szereg negatywnych zjawisk w kontekście życia zawodowego oraz uczenia się. **Największa liczba ankietowanych doświadczyła lub doświadcza długotrwałego stresu oraz przepracowania**. Tak twier-

dzi odpowiednio aż 51,5% i 51,7 % ogółu. Aż 32,8% osób uznało, że czuje, iż **napływających informacji jest zbyt dużo**, a prawie ¼ doświadczyła lub doświadcza **wypalenia zawodowego**. Ponad 1/5 z nich odczuwa/odczuwała **stany depresyjne**, a 19,5% deklaruje, że była lub nadal jest **uzależnionych od Internetu/komputera**. Mniej niż 10% deklaruje uzależnienie od telefonu (8,4%), innych używek (7,5%) czy uważa się za pracoholika (8,1%).

Czego doświadczylismy lub nadal doświadczamy w kontekście życia zawodowego i uczenia się?	poniżej 18 lat		18-25 lat		26-35 lat		36-50 lat		powyżej 50 lat	
	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%	Liczba	%
Długotrwały stres	15	3.0%	181	35.8%	170	33.6%	107	21.1%	33	6.5%
Przepracowanie	13	2.6%	154	30.3%	179	35.2%	125	24.6%	37	7.3%
Wypalenie zawodowe	4	1.6%	45	18.4%	92	37.6%	77	31.4%	27	11.0%
Przeciążenie informacjami	11	3.4%	126	39.1%	109	33.9%	51	15.8%	25	7.8%
Uzależnienie od internetu/komputera	9	4.7%	77	40.3%	62	32.5%	32	16.8%	11	5.8%
Uzależnienie od telefonu	5	6.1%	37	45.1%	29	35.4%	9	11.0%	2	2.4%
Uzależnienie od innych używek (alkohol, narkotyki, jedzenie itp.)	6	8.1%	29	39.2%	20	27.0%	17	23.0%	2	2.7%
Pracoholizm (uzależnienie od pracy)	5	6.3%	18	22.5%	31	38.8%	20	25.0%	6	7.5%
Depresja	8	3.9%	78	38.2%	62	30.4%	41	20.1%	15	7.4%
Inne (podaj jakie)	0	0.0%	3	25.0%	6	50.0%	2	16.7%	1	8.3%
Żadne z wymienionych	2	1.9%	34	31.5%	40	37.0%	20	18.5%	12	11.1%

Warto zaznaczyć, że na wypalenie zawodowe wskazują już osoby bardzo młode wiekowo. Aż 56% spośród wszystkich ankietowanych, które udzieliły takiej odpowiedzi stanowiły osoby w wieku od 18-35 lat. Co ciekawe, najrzadziej z negatywnymi zjawiskami w kontekście życia zawodowego i uczenia się spotkały się osoby prowadzące własną działalność gospodarczą oraz te, które łączą ją z pracą na etacie. Najczęściej, osoby pracujące na etacie oraz bezrobotne.

Wśród osób pracujących na etacie aż 194 zadeklarowało, że pracuje zbyt dużo, 163 przyznało, że od dłuższego czasu jest narażonych na stres, a 112 cierpiało na wypalenie zawodowe lub zmaga się z wypaleniem zawodowym, co stanowi aż 45,7% całkowitej

liczby osób, które się do tego przyznają. Spośród ankietowanych bezrobotnych, wielu doświadczyło lub doświadcza stanów depresyjnych - 40,7% ogółu ankietowanych, było lub jest uzależnionych od używek typu alkohol, narkotyki 36,5% oraz żyło lub żyje w stanie długotrwałego stresu 32,4%. W rubryce z dodatkowymi odpowiedziami ankietowani wskazali na: nerwicę, kłopoty ze snem oraz problemy z kontaktach międzyludzkich.

| 2.3 Pytania o Przyszłość

24,4% naszych ankietowanych zadeklarowało, że ich aktualna praca przynosi im satysfakcję, a 11,5% czuje się docenianych i może się rozwijać w pracy. Nie ma to jednak odzwierciedlenia w odczuciach związanych z najbliższą przyszłością. I choć 6,5% spogląda na nią z entuzjazmem, to radość deklaruje tylko 2% ankietowanych. **Przyszłość za 5-10 lat najczęściej jawi się ankietowanym jako czas nadziei na lepsze** (36,2%), ale porównywalnie duży odsetek osób spogląda na nią z **niepokojem** (33,5%), a część z nich nawet ze **strachem i brakiem motywacji**. Jak piszą ankietowani negatywne emocje są wywoływane przez:

- **strach przed niewiadomą i niepewność jutra:** „Boję się niewiadomej.”, „Wszystko jest bardzo niepewne.”
- **brak stabilności zawodowej i finansowej/ niskie wynagrodzenia oraz obawy związane z utrzymaniem rodziny:** „Nie wiem czy zdołam znaleźć taką pracę i utrzymać siebie

i swoją rodzinę lub czy w ogóle uda mi się znaleźć pracę.”, „Boję się, że nie znajdę lepiej płatnej pracy, która umożliwi mi się utrzymać a w przyszłości założyć rodzinę i zakupić jakieś mieszkanie.”

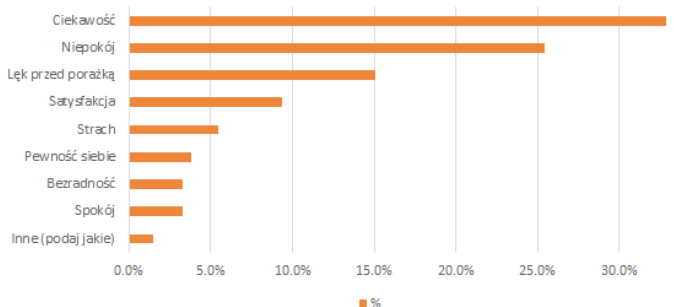
- **wzrastające wymagania pracodawców i konieczność posiadania doświadczenia, którego młodzi ludzie często nie mają:** „Wiem, że coraz więcej będzie ode mnie wymagane a już w tym momencie daję z siebie wszystko.”
- **brak pracy po studiach zgodnej z wykształceniem (wykształcenie nie gwarantuje zatrudnienia):** „Nie ma pracy zwłaszcza dla absolwentów wyższych uczelni, a jeśli praca jest, to znacznie poniżej poziomu ambicji.”, „Niepokój wywołuje trudność ze znalezieniem pracy mimo wysokich kwalifikacji i wykształcenia.”
- **brak perspektyw na pracę zgodną z kwalifikacjami czy zainteresowaniami:** „Widzę nikłe szanse na znalezienie pracy w swoim zawodzie w Polsce.”, „Zastanawiam się czy znajdę pracę, która odpowiadałaby zarówno moim zainteresowaniom i kwalifikacjom.”
- **trudności ze znalezieniem pracy w ogóle:** „Trudno mi znaleźć pracę, nie wiem kiedy mi się uda.”, „Obawiam się, że mimo szczerych chęci będzie mi trudno znaleźć pracę.”
- **realne zagrożenia utraty pracy:** „Martwię się, że stracę etat”, „Dzisiaj się pracuje, jednak nie wiadomo jak będzie jutro.” W tym, obawy o utratę pracy po urodzeniu dziecka: „Boję się,

co będzie z moją pracą i karierą zawodową, jeśli będę chciała mieć dzieci.”

- **wzrastająca konkurencja:** „Wyścig szczurów, młode pokolenie, które bardziej niż na pracy skupia się na wygryzaniu innych i intrygach.”, „Boję się, że trafię na toksycznych współpracowników.”
- **brak pewności siebie, brak motywacji, brak chęci do działania:** „Brak mi pewności siebie.”, „Czuję, że nie mam umiejętności i talentów potrzebnych na rynku pracy.”
- **brak możliwości rozwoju:** „Boję się, że osiągnęliśmy maksimum swoich możliwości i nie czekają na mnie już żadne wyzwania.” „Nie wiem czy będę miała szansę wykonywać pracę jednocześnie satysfakcjonującą mnie finansowo i rozwojowo”.
- **życie na emeryturze (niskie zarobki):** „Mój niepokój związany jest z czekającą mnie głodową emeryturą”, „Obawiam się czy zdążę zapracować na emeryturę.”

Kluczowe w tym kontekście wydają się być **emocje i postawy, które pojawiają się razem ze zmianami** w życiu zawodowym. Z badań wynika, że w każdej grupie wiekowej największa liczba respondentów do zmian podchodzi z **zaciekawieniem**. Drugim, najczęściej wymienianym przez respondentów uczuciem pojawiającym się wraz ze zmianami we wszystkich grupach wiekowych, okazał się **niepokój**, a trzecim - **lęk przed porażką**, co obrazuje poniższa tabela. Dodatkowo najczęściej wymienianą emocją była niepewność.

Emocje i postawy, które towarzyszą nam najczęściej
w związku ze zmianami w życiu zawodowym (np. zmiana pracy
lub nauka nowych umiejętności)



Wyniki badań wskazują na skalę prezentowanych zjawisk. Rośnie ilość czasu spędzanego w sieci. Coraz więcej osób zmienia pracę a osoby, które doświadczają negatywnych zjawisk, w kontekście życia zawodowego i uczenia się, wskazują najczęściej na długotrwały stres, przepracowanie a nawet wypalenie zawodowe. Niestabilna sytuacja na rynku pracy wywołuje negatywne emocje i potęguje potrzebę zdobywania nowych kwalifikacji.

|3. PRACA, KARIERA I UCZENIE SIĘ W XXI WIEKU

Edukacja i praca to dwie bardzo silnie ze sobą związane sfery ludzkiego życia. Młodzi ludzie, studiujący i ci, którzy rozpoczynają swoją karierę zawodową starają się wykształcić i rozwinąć praktyczne umiejętności, dzięki którym łatwiej osiągnąć sukces w zmieniającej się rzeczywistości. Walczą często ze stresem i nadmiarem obowiązków w obliczu wzrastających wymagań na współczesnym rynku pracy. Z kolei doświadczeni pracownicy stoją przed wyzwaniami związanymi z rozwojem kariery, zmianą profesji i zachowaniem równowagi między pracą a życiem osobistym. Jakie umiejętności są kluczowe w społeczeństwie informacyjnym? Czy presja czasu sprawia, że ludzie pracują szybciej? Jak radzimy sobie z podejmowaniem decyzji w dobie nieograniczonego wyboru i nadmiaru informacji?

|3.1 U progu kariery - wyzwania ludzi młodych

Mówiąc o umiejętnościach XXI wieku za podstawę bierze się założenie, że osobom, które rozpoczynają swoją karierę zawodową w obecnym stuleciu potrzebne są inne zdolności niż ich poprzednikom, którzy na rynek pracy wchodziłi w wieku XX. Umiejętności te, zdaniem specjalistów powinny odzwierciedlać specyficzne wymagania współczesnych pracodawców w wieku informacji, nowoczesnych technologii i nieustannych zmian.

Pracownik jutra i umiejętności sukcesu

Pojęcie „**umiejętności sukcesu**” albo „umiejętności XXI wieku” odnosi się do całego zestawu wiedzy, zdolności, nawyków pracy i cech charakteru, które mają zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia sukcesu w dzisiejszym świecie w wymiarze edukacji i nowoczesnej kariery. Sam termin, mimo, że powszechnie używany, jest trudny do zdefiniowania, co prowadzi do zamieszania i rozbieżnych interpretacji. Większość krajów przyjęło jednak standardy nauczania zawierające interdyscyplinarne umiejętności oraz rozwiązania zgodne z trzema popularnymi modelami, które mogą służyć do zilustrowania koncepcji i jej zastosowania w edukacji:

I- Framework for 21st Century Learning to zbiorowa, jednolita wizja nauki przedstawiona przez The Partnership for 21st Century Skills. Opisuje ona podstawowe przedmioty, umiejętności i wiedzę, które uczący się muszą opanować, by osiągnąć sukces w pracy i w życiu w XXI wieku. Ekspertki przekonują, że obok wiedzy z zakresu podstawowych przedmiotów, jak języki obce, matematyka lub ekonomia, współcześnie potrzebne są:

- **świadomość zjawisk globalnych, systemów finansowych i gospodarczych, zmian zachodzących na płaszczyźnie zdrowia i środowiska.**
- **umiejętności uczenia się i innowacji, w tym kreatywność, krytyczne myślenie i rozwią-**

zywanie problemów oraz zdolność komunikacji i współpracy.

- **kompetencje informacyjne i umiejętności korzystania z mediów oraz ICT (Information and Communication Technology)**
- **umiejętności życia i planowania kariery w XXI wieku.** Dzisiejsze życie i środowisko pracy wymaga nie tylko umiejętności myślenia i wiedzy, ale również zdolności poruszania się w złożonym świecie pracy naznaczonym konkurencyjnością na globalną skalę. To powoduje, że uczący się powinni poświęcić więcej uwagi na rozwijanie odpowiednich umiejętności kreowania własnej drogi życiowej i kariery, takich jak: elastyczność i zdolność adaptacji, inicjatywa i samodzielność, umiejętności społeczne i międzykulturowe, produktywność, odpowiedzialność oraz przywództwo.

II- Four Keys to College and Career Readiness, zakłada, że kandydaci są gotowi na studia i na rozpoczęcie kariery w zależności od tego, do jakiego stopnia opanują każdy z czterech kluczy: Think, Know, Go and Act. Autorzy publikacji zwracają uwagę na przygotowanie kandydata do życia, które kładzie nacisk na strategię poznawcze, wiedzę i umiejętności zapewniające sukces i wykraczające poza standardowe nazwy kursów i dyplomy.

III- Seven Survival Skills - to siedem kluczowych kompetencji przetrwania, które należy opanować, by nie tylko dostać, ale też radzić sobie w pracy we współczesnym świecie. A są to:

1. Umiejętność krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów. Aby firmy mogły konkurować w nowej, globalnej gospodarce każdy pracownik musi być pracownikiem wiedzy i myśleć jak udoskonalać swoje produkty, procesy lub usługi. Istotą krytycznego myślenia i rozwiązywania problemów jest zadawanie właściwych pytań. Wczorajsze odpowiedzi nie rozwiązują dzisiejszych problemów.

2. Współpraca wirtualna i przywództwo poprzez wpływ. Żyjemy w czasach, w których coraz częściej pracownik jest częścią wirtualnego zespołu. W jego obrębie pracownicy komunikują się w inny sposób np. poprzez webcasty lub konferencje. Praca zespołowa wygląda dziś zupełnie inaczej niż 20 lat temu. Przywódca to nie tylko taka osoba, która deleguje zadania, ale też, która wie jak wpłynąć na pracowników.

3. Skuteczność i elastyczność. Wdrażanie zmian i dostosowywanie się do nich to kluczowa umiejętność we współczesnym świecie. Adaptacyjność, elastyczność i umiejętność uczenia się staje się nieraz ważniejsza od umiejętności technicznych.

4. Inicjatywa i przedsiębiorczość. Przywództwo jest zdolnością do podejmowania działania i ufania samemu sobie. W trakcie podejmowania skomplikowanych decyzji liczy się twórczość i kreatywność, zwłaszcza w zdigitalizowanej rzeczywistości.

5. Efektywna komunikacja ustna i pisemna. Umiejętność sprawnego przekazywania myśli w słowie i piśmie, w tym tworzenie prezentacji i sprawne wyartykułowanie jej celu i głównych tez, to również część efektywnej komunikacji.

6. Wyszukiwanie i analiza informacji. Codziennie docierają do nas setki informacji. Duży problem stanowi fakt, że to, co w danym dniu jest wartościową informacją, w innym jest już bez znaczenia. Najważniejsze staje się to, by być cały czas na bieżąco a dane efektywnie selekcjonować. Informacja zmienia się stale i szybko, pracownicy XXI wieku muszą wiedzieć jak zarządzać astronomiczną ilością danych, która przepływa w ich miejscach pracy każdego dnia.

7. Ciekawość świata i wyobraźnia. Każdy człowiek może kształtować swój poziom otwartości na świat przez całe swoje życie. Ważne jest umiejętne formułowanie pytań. To właśnie najbardziej dociekliwi ludzie poruszają się najszybciej w środowisku pracy, ponieważ potrafią rozwiązywać najtrudniejsze problemy w sposób, który ma największy wpływ na innowacyjność.

W cyfrowym świecie, gdzie w każdej minucie przybywa wiedzy i informacji nikt nie jest w stanie wiedzieć wszystkiego w danym temacie. To, co dziś jest prawdą jutro może okazać się nieaktualne, a dodatkowo zadania, z którymi trzeba będzie się zmierzyć absolwentom lub obecnym pracownikom mogą jeszcze nie istnieć. Dlatego tak ważne jest, by efektywnie przetwarzać, analizować i wykorzystywać informacje, samodzielnie pracować zamiast liczyć na gotowe rozwiązania, oraz na koniec, zadać sobie proste, ale jakże krytyczne, pytanie: czy to ma sens?

Stres, presja czasu i kultura długich godzin

Duża liczba pracowników do wyboru sprawia, że wzrastają żądania w kierunku kandydatów do pracy. Firmy szukają pracowników wykształconych, ale również doświadczonych. Obok kompetencji twardych, czyli specjalistycznych umiejętności potrzebnych do wykonywania konkretnego zawodu, liczą się również umiejętności społeczne i interpersonalne, przydatne w każdym zawodzie. Najbardziej pożądanym na rynku pracy typem pracownika jest tzw. **„plug and work”**, czyli w dosłownym tłumaczeniu „włącz i pracuj”. Określa on osobę, która jest gotowa do pracy na stanowisku, na którym jest zatrudniona już w momencie podpisania umowy. Sam termin nawiązuje do frazy „plug and play”, czyli określenia zdolności komputera do pracy z urządzeniami peryferyjnymi zaraz po ich podłączeniu. Analogicznie, na tej samej zasadzie, pracować mają również podwładni. W tym rozumieniu dąży się do tego, by wszelkie koszty i formalności mające związek z zatrudnieniem były jak najniższe. Powszechnie jednak uznaje się ten rodzaj zatrudnienia za sezonowy i tymczasowy.

Obok niepewnych form zatrudnienia współcześnie zmagamy się również z presją czasu. Wszyscy żyjemy zgodnie z grafikami wyznaczonymi przez czas. Rośnie liczba pracodawców wymagających umiejętności zarządzania sobą w czasie. Wiele osób ma przeświadczenie, że powoli znaczy źle. Firmy chcą swoje zadania realizować jak najszybciej i dlatego wiele osób czuje, że jest to ich obowiązek, aby pracować jeszcze

szybciej i spełniać te wymagania. Jednak, jak donosi wielu badaczy, ludzie pod presją czasu nie pracują lepiej. Oni po prostu pracują szybciej.

Presja czasu ma, bowiem, bardzo silny wpływ na wydajność pracowniczą. Teresa Amabile, profesor w Szkole Biznesu na Harvardzie, od wielu lat przygląda się temu zjawisku. Zespół badawczy Amabile zgłębiał tematykę presji czasu i kreatywności w ramach programu, w którym udział wzięło 238 osób pracujących w 26 zespołach projektowych, w 7 firmach i 3 branżach. Uczestnicy codziennie wypełniali dziennik elektroniczny, który był sprawozdaniem z ich pracy. Jednym z ciekawszych ustaleń, popartych badaniami był fakt, że przekonanie o byciu bardziej kreatywnym pod presją czasu jest fałszywe. Analizy wykazały, że należy unikać zbyt wielkiej presji czasu, jeśli dąży się do promowania kreatywności na stałe. W trakcie wykonywania czynności szybko trzeba się liczyć z tym, że jakość działań może się pogorszyć. Gdy terminy są naglejące jesteśmy bardziej skłonni do tego, by popełniać błędy. W warunkach presji nacisk zawęża działanie do tego, co pozwala osiągnąć szybki wynik i przejść do następnego działania lub decyzji.

Badania nad efektywnością pod presją czasu, wykazują ponadto, że ludzie radzą sobie z presją czasu poprzez przyspieszenie szybkości przetwarzania danych, a jeśli to nie wystarczy, poprzez zwiększenie selektywności przetwarzania. W istocie, więc presja czasu zmusza nas do krótkowzroczności. To paradoks: szybkie działania powodują zmiany, zazwyczaj na skróty, ale równocześnie sprawiają, że nie mamy czasu na kreatywne rozwiązania, w efekcie

zmiana jest powierzchowna.

Niepokojącym zjawiskiem we współczesnych korporacjach jest tzw. „**kultura długich godzin**”. Współcześnie 8-godzinny tryb pracy to rzecz umowna. W pracy zawsze pojawiają się pilne zadania, więc pracujemy w nadgodzinach lub w domu przez weekend. Nieustanne sprawdzanie skrzynki mailowej i odbieranie telefonów wchodzi w nawyk. Powoduje to jednak, że zaczynamy czuć się rozdrażnieni i zniecierpliwieni. Podczas gdy umiarkowany stres jest zjawiskiem normalnym, to nadmierny może zaburzać wydajność i wpływać na zdrowie fizyczne.

Choć rywalizacja w pracy jest częścią życia, która pozwala podnieść kwalifikacje i odnosić sukcesy to jednak o niekończącej się pogoni w celu osiągnięcia zawodowego lub materialnego sukcesu rzadko mówi się w świetle jej pozytywnych aspektów. W czasach, kiedy normą stało się podwyższanie wymagań w pracy w celu zwiększenia wydajności pracowniczej ludzie czują się zestresowani i sfrustrowani. Silna, systematyczna konkurencja może prowadzić do wyścigu szczurów, a w dłuższym wymiarze czasu do wyczerpania i wypalenia zawodowego. Ma też negatywny wpływ na stan psychofizyczny, gdyż wiąże się ze stresem, ciągłym niepokojem i brakiem stabilizacji.

Nieograniczony wybór i kryzys ćwierćwiecza

Żyjemy dziś średnio 10-15 lat dłużej, a fazy życia zmieniają się. Według CBOSU dziś granicę młodości wyznaczamy na 37 roku życia, a osiągnięcie pełnej dojrzałości - około czterdziestki. Jak przekonuje dr Krzysztof Timicki, z Instytutu Statystyki i Demografii Szkoły Głównej Handlowej, pomimo tego, że czasu jest więcej by przejść do fazy uważanej powszechnie za dojrzałość, brak pewności co do przyszłości i zabezpieczenia życia znajduje swoje odbicie w stylu życia młodych ludzi. Większość dorosłych chciałaby się uniezależnić od rodziców, ale okazuje się, że nie każdy może w związku z problemami z wejściem na rynek pracy. Ci zaś, którzy ją mają nierzadko pracują po 12 godzin dziennie. To wszystko powoduje, że pojawia się pytanie o sens takich działań, poczucie niespełnienia i obawy przed przyszłością. Coraz głośniejszą mówi się również o kryzysie ćwierćwiecza.

Do tego stopnia, że dzisiejsi 30 latkowie doczekali się poradników na temat jak sobie z takim kryzysem radzić. O strachu przed ukończeniem 30-stki, czyli „quarterlife crisis” piszą na przykład psycholożki Sheila Panchal i Ellen Jackson przyglądając się okresowi czasu przed i zaraz po ukończeniu 30-tego roku życia. „Turning blues” charakteryzuje fakt, że młodzi ludzie zaczynają czuć głęboki brak satysfakcji z życia, ale rzadko potrafią wskazać jaki jest tego powód. Najczęściej jest to jednak rozczarowanie posiadaną pracą i karierą, brak satysfakcjonujących relacji z innymi, brak czasu dla siebie i balansu w życiu.

Autorki wskazują na zmiany społeczne, których nie doświadczyli rodzice współczesnych 30-stolatków. Z jednej strony presja by sprostać wymaganiom współczesnego życia i osiągnąć stabilizację zawodowo-finance, a z drugiej - rewolucja w mediach i technologii przyczyniają się do tego, że wyborów jest coraz więcej. Wyborów jest tak wiele, że życie staje się coraz bardziej skomplikowane. Możemy wybrać rodzaj pracy, kim chcemy być, gdzie mieszkać, kiedy podróżować i czy chcemy posiadać dzieci. Telewizja i media podpowiadają nam na temat każdej sfery życia oferując niezliczoną ilość porad „jak żyć” 24 godziny na dobę. Owa presja i ogólny brak zadowolenia z siebie, może mieć również podłoże w poczuciu niespełniania swoich oczekiwań oraz oczekiwań rodziców i przyjaciół. W dodatku społecznie uznaje się, że „money equals success” i „success equals happiness”, i że możemy osiągnąć wszystko. Ale czy to naprawdę możliwe?

Jak dalej wyjaśnia Barry Schwarz w książce „The Paradox of Choice” (z ang. Paradoks wyboru), współcześnie podejmujemy bardzo dużo decyzji. Wybieramy na przykład operatora linii telefonicznej i komórkowej, ubezpieczenie zdrowotne, plany emerytalne, opiekę medyczną, zabiegi estetyczne i tym podobne, czego wcześniejsze pokolenia doświadczyły tylko w ograniczonym zakresie. Aby podjąć decyzję należy dziś zrewidować wiele opcji, porównać oraz zasięgnąć opinii znajomych i, coraz częściej, Internetu. Nie jest to łatwy proces. W dodatku bombardowani jesteśmy nieskończoną ilością reklam - przeciętny Amerykanin widzi 3000 reklam codziennie. Zatem potrzebujemy nie tylko czasu, żeby te informacje zebrać, ale też mu-

simy porównać, wyselekcjonować te jakościowe, na bazie których możemy podjąć słuszną decyzję.

Niestety, dokonanie takiego wyboru staje się coraz trudniejsze, a nawet prowadzi do cierpienia, jak pisze Szwarz. Chcemy być perfekcyjni i oczekujemy perfekcji w rzeczach i innych. Chcemy najlepszej edukacji, satysfakcjonującej pracy i wzorowego partnera. Kiedy okazuje się, że podjęta decyzja była nietrafiona, najczęściej winą obarczamy siebie samych. Może to prowadzić do depresji i podobnych zaburzeń.

| 3.2 Całe życie to rozwój i ... adaptacja do zmiany

Dziś nikt nie ma gwarancji stałej pracy. Wiele firm, by dopasować się do potrzeb rynku pracy przeobraża się w większe podmioty albo zmienia strukturę zatrudnienia. Wiele z nich rywalizuje w środowisku międzynarodowym i przenosi swoje fabryki tam, gdzie koszty pracy są niższe. Obok potrzeb rynku, zmianę pracy lub kariery wymusza także zapotrzebowanie na dane kwalifikacje. Pracowników niektórych profesji potrzeba więcej, innych mniej. Powstają nowe zawody, a inne tracą na znaczeniu. Musimy, więc być cały czas w gotowości, by móc dopasować się do wymagań rynku pracy- w przeciwnym razie możemy z niego wypaść.

Nowa ścieżka kariery i zmiana pracy

To, co charakteryzuje ścieżkę kariery zawodowej

współczesnego człowieka, to przejście od modelu linearnego do nielinearnego. Jeszcze kilkanaście lat temu kryteria i droga awansu były dla pracownika jasne. O ile dobrze spełniał swoje obowiązki to pisał się po kolejnych szczeblach kariery zawodowej, niczym po drabinie. Za awansem zawodowym szła wprawdzie większa odpowiedzialność, ale i wyższe wynagrodzenie.

Współcześnie sytuacja zawodowa wygląda diametralnie inaczej. Linearna ścieżka kariery zawodowej (pięcie się po drabinie góra-dół i praca na jednym stanowisku) nie odpowiada współczesnym realiom ekonomicznym. O ile kilkanaście lat temu można było przewidzieć gdzie „zajdzie” pracownik, o tyle dziś przewidzenie tego jest prawie niemożliwe.

Współcześnie kariera, jak pisze Marzena Haponiuk, analityk do spraw rynku pracy, przypomina poruszanie się po drabinkach na placu zabaw. Niektórzy schodzą niżej albo w bok (w rozumieniu: ta sama firma, ale inne stanowisko lub praca na tym samym stanowisku w innej firmie). „Niektórzy decydują się na to, by zawodowo stanąć w miejscu, ponieważ są wypaleni”. Taka nielinearna strategia bywa właściwa biorąc pod uwagę współczesne wymagania rynku pracy. „Zawodowy skok w bok” jest związany ze zmianą światopoglądową pracowników. Kobiety wkroczyły na rynek pracy, a starzejące się społeczeństwo wymusza wydłużanie się aktywności zawodowej. Wiele osób jest zmuszonych do zmiany branży czy zawodu i rozpoczynania wszystkiego od początku.

Pracę zmieniamy częściej niż to było kiedyś m. in. ze względu na możliwość wyższego wynagrodzenia. Z badania przeprowadzonego przez Instytut Millward

Brown na zlecenie Work Service wynika, że aż 27% osób zgodziłoby się na zmianę pracy, gdyby ich wynagrodzenie było wyższe o 300 - 1000 zł. Z kolei 23% ankietowanych chętnie zmieniłoby miejsce zatrudnienia przy podwyżce wynoszącej 1-2 tys. zł. Jedyne dla 7% ankietowanych żadna podwyżka nie stanowiłaby dobrego powodu do zmiany pracy. Wśród nich najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 45-55 lat, które cenią sobie stabilizację zawodową. One też wykazują się największą lojalnością wobec swoich pracodawców.

Z kolei, zgodnie z najświeższymi wynikami 15 edycji badania „Monitor Rynku Pracy” Instytutu Badawczego Randstad, aż 24% osób zdecydowało się na zmianę zatrudnienia w ostatnim czasie. Głównym powodem takiej decyzji było - jak można było przypuszczać - dążenie do poprawy warunków wynagrodzenia. Zbadano również poziom otwartości pracowników na zmianę zatrudnienia tworząc tzw. „indeks mobilności” (mobilność odzwierciedlająca przewidywania pracowników co do prawdopodobieństwa zatrudnienia u innego pracodawcy w kolejnym półroczu). Wynika z niego, że Polska nadal znajduje się w czołówce krajów najbardziej otwartych na zmianę pracy w Unii Europejskiej. Średnia w Unii to 99 pkt, podczas gdy Polska odnotowała aż 104 pkt, wyprzedzając m. in. takie kraje jak: Niemcy, Austria czy Belgia.

Dla wielu osób konieczność zmiany miejsca pracy i perspektywa nowych obowiązków i współpracowników wywołuje lęk. Jak bardzo zmiana pracy czy zawodu jest stresującym wydarzeniem w życiu człowieka potwierdza fakt, że obydwa te wydarzenia znalazły się

na liście najważniejszych i jednocześnie najczęstszych wydarzeń życiowych powodujących stres - Social Readjustment Rating Scale (SRRS). Na 8 miejscu z liczbą punktów 47 znalazło się zwolnienie z pracy; na 10 - przejście na emeryturę lub rentę - 45 pkt; na 15 - rozpoczynanie nowej pracy zawodowej- 39 pkt; na 18 zmiana zawodu - 36 pkt.

Zmiana zatrudnienia jest tym wydarzeniem, w którym nigdy do końca nie wiadomo, co się wydarzy, a niewiadoma zazwyczaj jest powodem niepokoju i stresu. Najczęściej obawiamy się, że nie poradzimy sobie z nowymi obowiązkami i, że w nowej pracy atmosfera nie będzie zbyt dobra. Obawiamy się także konfliktów z nowymi pracownikami i szefem oraz zaburzenia stabilizacji w swoim życiu.

Koncentracja na możliwościach i uczeniu się

Richard Maun, autor poradników na temat skutecznego poszukiwania pracy, wzywa tych, którzy ją stracili lub musieli zamknąć swój biznes w dzisiejszym, niesłychanie konkurencyjnym i niestabilnym rynku pracy, by mimo wszystko koncentrować się bardziej na możliwościach, aniżeli ograniczeniach nowoczesnego życia zawodowego. Należy wyrobić w sobie **odporność i zręczność w radzeniu sobie ze zmianą** oraz **zdolność motywowania samego siebie**. Autor posługuje się terminem „modern career” (z ang. nowoczesna kariera), który znacznie różni się od tzw. „traditional career” (z ang. tradycyjna kariera), którą współcześnie ludzie w wieku dojrzałym wyobrażali

sobie kończąc formalną edukację. W nowym świecie, który przeobraża się bardzo szybko, możemy polegać tylko na sobie i na naszej zdolności adaptacji do zmian. Nowoczesna kariera cechuje się tym, że:

- **nie wiemy, co tak naprawdę będziemy robić do emerytury**
- **nie wiemy, kiedy tak naprawdę przejdziemy na emeryturę**
- **musimy być w stanie przekwalifikować się, jeśli będzie taka potrzeba**
- **musimy być w stanie pracować na różne sposoby np. zatrudniony, konsultant lub własna działalność**
- **musimy być odpowiedzialni za własne pieniądze w tym plan emerytalny i brać pod uwagę brak dochodu, spowodowany przerwami w pracy**
- **musimy znać się na technikach poszukiwania pracy**
- **musimy znać siebie, własne umiejętności, mocne strony i upodobania.**

Bycie gotowym do zmiany kierunku to jedna z najważniejszych umiejętności nowoczesnego podejścia do kariery. Zdolność adaptacji i uczenia się jest bardzo chwalona przez współczesnych pracodawców, którzy mogą przygotować takich pracowników do nowych ról. Sam Maun musiał uporać się ze zwolnieniem z pracy, a także zamknięciem działalności gospodarczej po kryzysie finansowym w 2009 roku. Skoncentrował się jednak na możliwościach, a nie ograniczeniach,

założył własnego bloga, nauczył się obsługiwać Twittera i zaczął obsługiwać klientów przez Skype'a!

Zmiana kariery będzie łatwiejsza dla osób, które obok siebie mają grono profesjonalnych doradców, nauczycieli i partnerów. To pozwala im osiągnąć rozwój zawodowy na każdym etapie swojego życia. Łatwiej jest również tym, którzy pamiętają o uaktualnianiu własnych umiejętności zawodowych. Im większa wiedza i znajomość nowoczesnych technologii, tym łatwiej o zmianę.

Dziś zdecydowana większość osób w wieku dojrzałym i starszym przyznaje, że potrzebuje pomocy, by przejść przez proces nauki korzystania ze smartfonu, tabletu, czy innych urządzeń elektronicznych. Tworzone są książki, poradniki i szkolenia, które mają im pomóc częściej i chętniej korzystać z udogodnień cyfrowej ery. Wbrew stereotypom i przypisywanemu im strachowi przed technologią i postępem, wiele osób podchodzi z entuzjazmem do uczenia się nowych rzeczy, bez względu na wiek. Nowoczesne technologie to bowiem nie tylko komputery, smartfony czy konsole do gier. To również nowe możliwości do rozwijania się i bycia aktywnym zawodowo do późnych lat życia.

Balans między życiem zawodowym a osobistym

Uczenie się przez całe życie i aktywność zawodowa do jego schyłku to fakt i konieczność w cyfrowej rzeczywistości, w której nabywanie nowych umiejętności i wiedzy ma fundamentalne znaczenie dla naszego dobrobytu i jakości życia. Problem w tym,

że dla wielu pogodzenie życia osobistego z wymaganiami dynamicznego rynku pracy jest prawdziwym wyzwaniem. Świadomość faktu, że spędzamy więcej czasu przy naszych biurkach, marząc o życiu zamiast „żyć”, jest pierwszym krokiem do zmiany.

Mobilne technologie, o których korzyściach wciąż się mówi sprawiły, że tradycyjny podział na czas wolny i pracę zaciera się, a ludzie coraz częściej czują się zobowiązani do tego, by pracować, nawet kosztem swoich relacji osobistych i czasu wolnego. Pracownicy często podporządkowują się całodobowej kulturze firm i odbierają pocztę służbową oraz telefon nawet w domu. Jedna na trzy osoby przyznaje się do sprawdzania telefonu służbowego w czasie urlopu, a pracujący średnio po 12 godzin dziennie, bez regularnych przerw, mają problem z uwolnieniem się od myślenia o swoim obowiązkach zawodowych.

W odpowiedzi na rosnące **wyzwania związane z miejscem technologii w naszym życiu**, Alex Soojung Kim Pang, konsultant biznesowy i pisarz z zakresu wpływu nowych technologii, wprowadza nowe sformułowanie „**contemplative computing**”, chcąc podkreślić rolę mądrego i świadomego używania smartfonów i social media. Osoba, która przestrzega reguł, takiego refleksyjnego podejścia do przetwarzania danych i używania urządzeń cyfrowych, jest świadoma tego jak nowe technologie wpływają na jej nastrój oraz chroni się przed utratą uwagi i rozproszeniem. Ponadto wprowadza do swojego zdigitalizowanego świata tzw. „Digital Sabbaths”, odcinając się regularnie od nowoczesnych technologii np. podczas weekendu.

Bez wątplenia powinniśmy budować nasz zwią-

zek z nowoczesnymi technologiami odpowiedzialnie i świadomie. Nie możemy zapominać, że jesteśmy tylko ludźmi i nie możemy porównywać naszych zasobów z komputerami, gdyż to tylko powoduje, że czujemy się mniej wartościowi. Możemy za to podejmować bardziej świadome decyzje odnośnie tego, jak chcemy używać technologii, w jakim czasie i do jakich celów.

Zgodnie z ostatnim sondażem opublikowanym na łamach *American Sociological Review*, aż siedmiu na dziesięciu pracowników działów informatycznych walczy o osiągnięcie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym. Ponad 25% pracowników w dojrzałym wieku pracowało więcej niż 50 godzin na tydzień, a zatrudnieni na odległość odczuwali presję związaną z demonstracją lojalności wobec firmy. Problem narasta do momentu, kiedy pracownicy poczują stres, przytłoczenie i wypalenie zawodowe.

Nic dziwnego, że koncepcja life-work balance (LWB), która powstała na przełomie lat 70-tych i 80-tych, dziś przeżywa rozkwit. Swoją rozwój i dużą popularność zawdzięcza w dużej mierze zmianom kulturowym, w tym wkroczeniu kobiet na rynek pracy. Wówczas bowiem pojawiła się silna potrzeba podziału obowiązków, a co za tym idzie dużych zmian w świecie pracy. Dziś wielu pracodawców w Europie Zachodniej i Stanach Zjednoczonych zauważyło, że dobre relacje w życiu prywatnym przekładają się na sukcesy w pracy i starają się pomagać pracownikom w utrzymaniu tej równowagi.

Ze względu na to, że coraz częściej mówi się o zaburzeniach równowagi między życiem zawodowym

i osobistym, rodzą się pomysły, jak im przeciwdziałać. Obok pokojów relaksu i zajęć sportowych, uznanie zyskują pomysły na zmianę organizacji pracy na bardziej elastyczną, która ułatwia pracownikowi łączenie życiowych ról. Dowolność w gospodarowaniu swoim czasem i swoboda wyboru miejsca aktywności zawodowej to jej duże atuty. Dla wielu osób, jakość życia i pracy bardzo się poprawia za sprawą możliwości współpracy z wieloma podmiotami równocześnie oraz samodzielnego wykonywania zadań bez nadzoru. Choć i tutaj potrzebna jest refleksja nad wpływem technologii, gdyż praca zdalna z domu, w niekontrolowanym zakresie czasu, może również prowadzić do naruszania granic życia osobistego.

Niektóre firmy starają się budować swoje zespoły w myśl idei „firmy przyjaznej rodzinie”. To, co je wyróżnia, to np. elastyczne godziny pracy lub organizacja przedszkola w miejscu pracy i dodatkowe świadczenia medyczne. To także działania w kierunku ułatwienia powrotu do pracy po przerwie spowodowanej urlopem rodzicielskim. Innym rodzajem wsparcia rodziców są dodatkowe, płatne urlopy rodzicielskie, czy np. rodzinne obchody Dnia Dziecka, w trakcie których rodzice pokazują pociechom swoje biura. Jak mówi Sekretarz Generalna Związku nauczycieli i wykładowców w Wielkiej Brytanii, dr Mary Bousted, rodzice mają prawo znać swoje dzieci, a dzieci swoich rodziców. Silne rodziny są „podstawą silnego i stabilnego społeczeństwa”, dlatego potrzebują równowagi w życiu rodzinnym, która pozwala im spędzić razem czas.

|4. WYZWANIA POD LUPĄ – PRAWDY I MITY

Czy przerost informacji naprawdę istnieje?

Treść dociera do nas w różnych formatach: jako wiadomość tekstowa, poprzez media społecznościowe, na nasze telefony komórkowe oraz pocztę mailową. **W ciągu 60 sekund** na świecie internauci wrzucają około 600 filmów na YouTube, wysyłają 168 000 000 e-maili, rejestrują 70 nowych domen, publikują na Facebooku aż 695 000 aktualizacji statusu, 79 364 postów i 510 040 komentarzy. Ponadto w ciągu minuty zakładają na Twitterze 320 nowych kont i pobierają więcej niż 13 000 razy aplikacje iPhone.

Są tacy, którzy twierdzą, że nie ma nadmiaru informacji natomiast można mówić o zmarnowanym czasie z nieodpowiednim rodzajem informacji. Utrzymują, że we współczesnym świecie człowiek powinien być w stanie znaleźć i stworzyć dokładnie taki przepływ wiadomości, jaki chce. Choć nikt nie śmie ignorować faktu, że nieograniczony dostęp do danych ma wiele pozytywnych aspektów (raporty z badań zamieszczone online, wiki i fora dyskusyjne, blogi ekspertów, intranet korporacyjny, rozmowy z przyjaciółmi w mediach społecznościowych) to jednak **przeciążenie informacją stanowi prawdziwy problem dla zdrowia i wydajności**. W ciągu 24-godzinnego napływu wiadomości z całego świata trudno nie mieć umysłu przeciążonego przez fakty, ciekawostki i tym podobne.

Zgodnie z tym, co twierdzą naukowcy z Uniwersytetu Kalifornijskiego, śpimy przez siedem godzin dziennie, co oznacza w praktyce, że trzy czwarte czasu spędzamy na jawnym otrzymaniu informacji,

z których większość jest elektroniczna. Likehack, firma zarządzająca treścią dla klientów zewnętrznych, zmierzyła ilość informacji na platformach społecznościowych, które do nas docierają w ciągu każdego dnia. Z eksperymentu wynika, że średnio użytkownik sieci społecznościowych spędza 63% czasu na przeglądaniu treści tekstowych, a 37% na mediach takich jak muzyka, obrazki oraz wideo. Ilość informacji prezentowanych takiemu odbiorcy odpowiada długości średniej noweli około 54 000 słów, oraz 443 minuty wideo, co czasowo jest równe obejrzeniu czterech filmów „Star Wars”. Przy czym, tak zwani normalni użytkownicy otrzymują 0-100 linków dziennie (47%), aktywni 100-1000 (36%), a bohaterowie treści - więcej niż 1000 linków na dzień (17%). Czy jesteśmy w stanie przyswoić tak dużo informacji każdego dnia? Oczywiście, że nie.

Badacze twierdzą, że nowoczesne miejsca pracy sprzyjają powstawaniu tego, co nazywamy **„cechą deficytu uwagi”**. To zaburzenie wydaje się osiągać rozmiary epidemii w środowisku zawodowym. Co ważne, w przeciwieństwie do zaburzenia koncentracji, ludzie nie rodzą się z deficytem uwagi. Jest to raczej reakcja na to, jak wyglądają współczesne miejsca pracy, gdzie do naszych uszu i umysłów nieustannie dochodzą różne informacje z naszych komputerów, smartfonów i innych urządzeń elektronicznych. Ponadto, jeśli człowiek jest pod wpływem stresu, to nie jest w stanie przetworzyć informacji tak szybko, jak ma to miejsce, w czasie kontaktu bezpośredniego i jak to jest społecznie oczekiwane.

Z kolei Linda Stone, czołowy mówca w zakre-

sie nowych technologii, wieloletni członek zarządu Apple i Microsoft, mówi o tzw. „continuous partial attention”, czyli „**nieustannej uwadze częściowej**”, charakterystycznej dla stanu psychicznego dzisiejszych pracowników wiedzy, którzy z powodu ciągłego przepływu informacji starają się utrzymać uwagę przynajmniej częściowo... na wszystkim. Tak, aby nic nie przegapić. Technika taka w małych dozach może być przydatna, aczkolwiek zazwyczaj kończy się wzmożonym poziomem stresu, ciągłym byciem w stanie gotowości, spadkiem kreatywności oraz poczuciem niespełnienia.

Nadmiar informacji negatywnie wpływa na produktywność pracowniczą. Konsekwencją nadmiaru informacji są również opóźnienia w podejmowaniu decyzji w sytuacji, gdy nie wiadomo czy i kiedy odbiorca odpowie na e-mail. Jeśli odpowiedź długo nie przychodzi, pozostaje bowiem pytanie czy zostawił odpowiedź na później, bo jest zasypyany e-mailami, czy zignorował ją, czy może od razu trafiła ona do folderu ze spamem. Co ciekawe, dwuznaczność milczenia online może być gorsza niż odpowiedź opóźniona! A to dlatego, że umysły przechodzą przez całą serię półprzymiślnych obliczeń opartych na dotychczasowych doświadczeniach, a mianowicie: jak długo dana osoba zazwyczaj odpowiada na maile? Czy warto zwiększyć wysiłek zostawiając wiadomość głosową i numer telefonu?

Istnieją pogłoski, że nieustający napływ informacji obniża poziom inteligencji. Nie każdy jednak, gdy zapytać czy czuje się przytłoczony przez napływ informacji, odpowiada twierdząco. Wręcz przeciwnie.

Niektórzy czują się przez to pobudzeni, ale to już, zdaniem naukowców, podlega pod uzależnienie. Zwłaszcza, że powoli normą staje się sprawdzanie maili w łazience czy nawet w kościele. Są i tacy, którzy poza swoimi, sprawdzają maile małżonka lub innego członka rodziny.

Problem z napływającymi informacjami częściowo został rozwiązany dzięki skutecznym filtrom antyspamowym oraz oprogramowaniu, które w sposób automatyczny sortuje przychodzącą pocztę e-mail. Często jednak bywa tak, że ludzie wykorzystują przerwę w pracy na sprawdzenie także nieprzejrzanych wcześniej wiadomości e-mail lub angażują się w inne działania, np. pisanie wiadomości do znajomych czy surfowanie po sieci. Tym samym powrót do zadania znacznie wydłuża się.

Wiadomość cyfrowa stała się integralną częścią naszego życia do tego stopnia, że wynalazca World Wide Web Tim Berners-Lee oświadczył, że dostęp do sieci stał się „prawem człowieka”. W nowej rzeczywistości wiele osób jednak zadaje sobie pytanie: jak nie utonąć w potoku informacji? I choć nowoczesna technologia ułatwiła nam życie, to rośnie przeświadczenie, że kanały social media i poczta elektroniczna wymagają sprawnego zarządzania, np. poprzez określenie czasu na odpisywanie na wiadomości e-mail. Nie zawsze też trzeba odbierać każde połączenie telefoniczne. W przeciwnym razie pochłaniają one zbyt dużo czasu. Może po prostu trzeba odpuścić potrzebę tego by wiedzieć wszystko całkowicie?

Czy można uzależnić się od Internetu?

Nasze cyfrowe życie dyktuje, by każdego dnia łączyć się z siecią dla potrzeb pracy, kontaktów zawodowych oraz społecznych. Gdzie jednak leży granica między rozsądnym korzystaniem z Internetu, a uzależnieniem?

W Stanach Zjednoczonych niektórzy podważają zasadność wyróżnienia jako odrębnej choroby schorzenia powszechnie znanego jako „**Internet Addiction Disorder**”. Argumentują oni, że skoro osoby cierpiące na **siecioholizm** często chorują także na depresję, to jest to dowód na to, że samo korzystanie z Internetu nie jest chorobą. Ostatni podręcznik DSM obejmujący klasyfikację chorób (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego nie obejmuje uzależnienia od Internetu.

Wielu naukowców jest jednak innego zdania. Badanie przeprowadzone przez naukowca Hao Lei z Chińskiej Akademii Nauk w Wuhan dowodzi, że Internet negatywnie wpływa na integralność mikrostruktur mózgu u osób młodych. Chińscy badacze dowiedli, że u nastolatków, którzy spędzają zbyt wiele czasu przed komputerem, zmniejszeniu uległa objętość poszczególnych obszarów mózgu mających istotne znaczenie dla takich funkcji, jak zarządzanie emocjami, uwaga, funkcje wykonawcze i poznawcze. U osób tych zaobserwowano również zmiany w istocie białej, która jest odpowiedzialna za komunikację między komórkami w mózgu. Jak się okazało, te same

zmiany dostrzeżono u osób uzależnionych od alkoholu, marihuany i kokainy. Im dłużej trwało uzależnienie, tym mniejszą objętość miały poszczególne obszary mózgu u badanych osób.

Przykłady internautów, którzy zbyt długo korzystali z Internetu są również dowodem na to, że sieciorholizm jest szkodliwy i może prowadzić nawet do tragedii. Podobnie jak Chris Staniforth, dwudziestolatek z Anglii, który zmarł z powodu zakrzepu krwi w trakcie 12-godzinnego maratonu na swojej konsoli Xbox, wielu młodych ludzi doświadcza zaburzeń zdrowotnych. Mimo, że nie było żadnych niepokojących informacji na temat stanu jego zdrowia, rozwinęła się zakrzepica żył głębokich, na którą zapadają m. in. pasażerowie lotów długodystansowych.

Adrian Wang, psychiatra z Centrum Medycznego Gleneagles w Singapurze, zwolennik klasyfikacji cyfrowego uzależnienia, jako zaburzenia psychiatrycznego, przytacza przykład 18-letniego studenta. Jak mówi: „Kiedy go zobaczyłem, był nieogolony, miał długie włosy, był chudy, nie brał prysznica przez wiele dni, wyglądał jak bezdomny”. Gdy ojciec próbował zabrać mu laptopa doszło do bójki, gdy odciął w domu Internet desperacja powiodła go do tego, że próbował uzyskać połączenie bezprzewodowe z domów sąsiadów. W końcu trafił do szpitala, gdzie otrzymał leki antydepresyjne i terapię.

Większość osób uzależnionych w znacznym stopniu od Internetu to gracze, którzy godzinami wcielają się w różne role, lekceważąc przy tym swoje obowiązki domowe. Wśród nich są tacy, którzy przestają uczęszczać na zajęcia akademickie, mają kłopoty z nauką

i relacjami z innymi, jako że nie potrafią nawiązać więzi emocjonalnej z niczym poza grą. Zdaniem Bowden-Jones, psychiatry z Imperial College w Londynie, jeśli ktoś mówi, że nie spał 14 godzin 2 dni z rzędu i próbował przestać grać, ale nie udało mu się, taka osoba ma problem z użytkowaniem Internetu.

Poza obsesją na punkcie gier online **rośnie gro-
no osób uzależnionych od mediów społeczności-
wych**. Ciągłe wprowadzanie zmian na swoim profilu czy sprawdzanie aktualizacji statusu swoich znajomych to z jednej strony świetny pomysł na zabicie czasu, a z drugiej na pozostanie z innymi w kontakcie. Twitter, Facebook, Pinterest czy SnapCzat pozwalają dzielić się ze znajomymi swoimi doświadczeniami, komentować zdjęcia, wysyłać wiadomości i wiele innych.

Uzależnieniu od Internetu sprzyjają dzisiejsze, nowoczesne technologie, takie jak tablety czy smartfony, pozwalające na dostęp do sieci w każdym miejscu i o każdej porze. Większość serwisów społecznościowych opracowała aplikacje do telefonów komórkowych, dlatego też logowanie się jest zawsze wygodne. Powszechnym zjawiskiem jest chodzenie przez osoby nadużywające Internetu ze spuszczoną głową. Czy to stojąc w kolejce, czy przechodząc przez ulicę wielu ludzi cały czas zerka na swoje mobilne urządzenia. Mimo, że w korzystaniu z nowoczesnych technologii nie ma nic złego, to jednak brakuje nam odpowiednich umiejętności, by korzystać z nich bezpiecznie i z rozważą.

Z uzależnieniem od Internetu zmagają się ludzie na całym świecie, a w szczególności mieszkańcy krajów azjatyckich. W Korei Południowej i Chi-

nach uzależnienie od Internetu uważa się za jedną z najgroźniejszych chorób społecznych. Szacuje się, że w Chinach liczba uzależnionych sięga 24 mln, a w Korei Południowej w 2013 roku badania wykazały, że prawie 20% nastolatków jest uzależnionych od smartfonów i gier. Z kolei Japonia i Tajwan oficjalnie dodały sieciologizm do swoich list zaburzeń medycznych i oferują w tym zakresie opiekę szpitalną.

Ważnym krokiem w kierunku naświetlenia skali tego problemu, był odbywający się w dniach 20-22 marca 2014 roku we Włoszech zjazd „First International Congress on Internet addiction”. W Mediolanie spotkali się eksperci z 12 krajów, by wymienić się pomysłami na temat zapobiegania rosnącej epidemii i podnieść rangę problemu. Było to historyczne wydarzenie z punktu widzenia badań nad uzależnieniem od Internetu.

Czy wielozadaniowość czyni nas lepszymi pracownikami?

W dzisiejszym, zabieganym świecie panuje wręcz obsesja **wielozadaniowości** (z ang. multitasking). Technologia cyfrowa, wszechobecna w życiu codziennym i pracy ludzi sprawiła, że dla wielu **multitasking stał się stylem życia**. Współcześnie pracownicy i osoby poszukujące zatrudnienia zdają się być świadomi tego, że aby utrzymać lub znaleźć posadę, ważne jest, aby być w stanie wykonywać wiele zadań lub projektów jednocześnie. Istnieje bowiem silne przekonanie, że pracownicy nastawieni na wielozadaniowość robią więcej, a zatem są bardziej cenni dla zespołu.

Liczne badania prowadzone na przestrzeni ostatnich dziesięciu lat wskazują jednak na to, że wielozadaniowość jest niekoniecznie dobra dla organizacji. David Meyer, profesor psychologii na Uniwersytecie Michigan, mówi o trzech grupach osób wielozadaniowych:

- **osoby, które wykonują kilka zadań naraz z desperacji. Prowadzenie rozmowy z klientem i jednocześnie wyszukiwanie w Internecie, to dla nich jedyny sposób by nadążyć z realizacją powierzonych zadań.**
- **osoby impulsywne, które porzucają pracę nad danym zadaniem, by sprawdzić wiadomość e-mail, nie myśląc o konsekwencjach.**
- **osoby, które zajmują się wieloma zadaniami naraz, ponieważ wierzą, że są w tym dobre.**

Bez względu jednak na motywacje, postrzeganie wielozadaniowości, jako skutecznej i efektywnej metody pracy, jest mitem. Jak dowodzą badania wielozadaniowość znacznie zmniejsza wydajność. Porównuje się ją nawet do zjawiska stania samochodu w korku. Według badaczy, naszą wydajność i uwagę można byłoby zobrazować także na wykresie kołowym. To, nad czym w danym momencie pracujemy zajmuje większą jego część, na pozostałe rzeczy pozostaje mało energii za wyjątkiem automatycznych zachowań. Produktivność spada, ponieważ tracimy energię na przełączanie się od jednego zadania do drugiego. Ponadto człowiek potrzebuje oszałamiającej ilości czasu - aż 25 minut, by powrócić do zadania rozpoczętego przed przerwą,

co świadczy o potężnym spadku efektywności pracy po rozproszeniu.

Naukowcy z Uniwersytetu Vanderbilt wykorzystali obrazowanie MRI, aby monitorować funkcjonowanie mózgu osób biorących udział w więcej niż jednej czynności. Według nich, gdy ludzie starają się wykonać dwa zadania jednocześnie, wykonanie drugiego zadania zwykle prowadzi do odroczenia pierwszego. Opóźnienie powstaje na etapie przetwarzania informacji, które uniemożliwia wybór dwóch operacji jednocześnie. Innymi słowy, nasze mózgi, gdy staramy się pogodzić wiele zadań, muszą wyłączyć reguły poznawcze odnośnie starego zadania i włączyć inny zestaw - do nowego. Wymaga to przełączania funkcji poznawczych, co zmniejsza wydajność. Szczególnie wielozadaniowość jest nieskuteczna, gdy próbuje się wykonać zadania, które wymagają skorzystania z tej samej części mózgu.

Przykładowo, gdy ktoś jednocześnie mówi i pisze, to mózg jest przeciążony przełączaniem się między zdaniami, gdyż oba zadania obejmują obszar komunikacji. Ponadto, im bardziej wymagające skupienia zadania, tym większy spadek jakości. Przykładowo: jazda samochodem i pisanie wiadomości. Rada Bezpieczeństwa Narodowego USA oceniła, że w 2012 roku aż 26% wypadków miało związek z wykorzystaniem telefonów komórkowych lub wysyłaniem wiadomości tekstowych.

Choć koszty straty czasu na przełączanie się między zadaniami mogą wynosić zaledwie kilka dziesiątych sekundy, to różnica jest znacząca, gdy przełączanie jest wielokrotne lub w czasie pracy, która wymaga

koncentracji. Przełączanie między zadaniami może nas kosztować utratę nawet 40% produktywności, zwłaszcza jeśli jedno z zadań wymaga krytycznego myślenia. Najlepiej więc wykonywać zadania liniowo, czyli jedno zadanie w danym czasie.

Poza efektywnością, multitasking, podobnie jak presja czasu negatywnie wpływa także na kreatywność. Osoby, które skupiają się na jednej aktywności przez długi czas, wykazują większe pokłady twórczego myślenia. Ci zaś, których uwaga jest rozproszona, osiągają w badaniach niższe wyniki. Kiedy pracownik jest zaangażowany w kreatywny projekt, taki jak pisanie dokumentu lub programu komputerowego, jego multitasking prowadzi do wyjątkowej nieefektywności. W rezultacie, na koniec dnia, osoby wielozadaniowe często czują się sfrustrowane brakiem postępu w realizacji twórczych projektów.

Naukowcy dowodzą również, że **wykonywanie wielu zadań w pracy równocześnie rodzi stres**. Nasz mózg reaguje na niemożliwe zadania wpompowaniem adrenaliny i innych hormonów stresu, co powoduje, że osoba niejako „stoi na krawędzi”. Choć hormony te zapewniają szybki przepływ energii to jednak nie sprawiają, że jest łatwiej. Stały przepływ hormonów stresu obciąża organizm i negatywnie wpływa na zdrowie. Zbyt duża dawka adrenaliny oraz innych hormonów stresu może spowodować trwałe uszkodzenie komórek mózgowych, które przechowują wspomnienia. Po latach pracy wielozadaniowej dana osoba zaczyna mieć problemy z wykonywaniem tylko jednej czynności...

Argumentem potwierdzającym, że wielozadaniowość w pracy jest negatywnym zjawiskiem stanowi

również stwierdzenie, że uzależnia. Nowe elektroniczne gadżety takie jak chociażby smartfony sprawiły, że **wielozadaniowość eksplodowała**. Zapewne każdy z nas zna co najmniej jedną osobę, która nie potrafi spędzić choćby pięciu minut bez sprawdzania wiadomości na telefonie, czy poczty mailowej, bez względu na to, co robią. Niektórzy porównują e-maile do chipsów. Choć często nie mają realnej wartości, to jednak istnieje nieodparta pokusa by zjeść więcej niż tylko jeden. Liczne badania dowodzą również, że wielozadaniowość zwiększa podatność na rozrywki. Z ankiety zatytułowanej „Wasting Time at Work”, w której badano zwyczaje amerykańskich pracowników wynika, że najwięcej osób marnuje czas przeszukując Google (24%), siedząc na Facebooku (23%), LinkedIn (14%), Yahoo (7%), Amazon (2%), YouTube (2%), ESPN (2%) i Pinterest, Twitter i Craigslist (każdy otrzymał 1%).

Presja czasu i konieczność wywiązania się z nierealistycznych terminów, skłania ludzi do podejmowania wielu zadań naraz. W wielu zawodach bycie wielozadaniowym to konieczność. Mimo, że multitasking wydaje się rozsądnym wyjściem w erze wzrastających żądań odnośnie naszego czasu i uwagi, to jednak eksperci apelują, by w miarę możliwości starać się tak organizować swoje życie zawodowe, by w jak największym stopniu ograniczyć swoją wielozadaniowość.

Młodzi - wypaleni zawodowo?

Długotrwały stres, frustracja, problemy ze snem, a nawet depresja - to częste symptomy **wypalenia zawodowego** (z ang. burnout). Najnowsze badania dowodzą, że burnout dotyczy osób w każdym wieku i na każdym etapie kariery zawodowej. Choć młodzi specjaliści, zazwyczaj inteligentni i wywiązujący się z obowiązków, nie powinni cierpieć na wypalenie zawodowe, to jednak prawdą jest, że coraz częściej tak właśnie jest.

Dr Quek Koh Choon z Singapuru twierdzi, że o ile jeszcze 20 lat temu większość jego pacjentów stanowiły osoby w starszym wieku, o tyle dziś wielu jest między 20-stką a 30-stką. Wśród cierpiących na depresję, najczęściej spotyka on nauczycieli, bankierów oraz inżynierów. U ponad 90% pacjentów zmagających się z problemami zdrowia psychicznego powodem jest **stres w pracy**. Stąd nie dziwi fakt, że w ostatnich latach liczba osób, które proszą o pomoc w poszukiwaniach mniej stresującego miejsca zatrudnienia wzrosła. Nawet jeśli wynagrodzenie jest niższe, to dla niektórych równowaga między życiem prywatnym a zawodowym okazuje się być ważniejsza od statusu zawodowego. Przykładowo 29-letni bankier Andy czuł się fatalnie z powodu stresu związanego z 14-godzinnym dniem pracy. Przez cały czas miał zmienne nastroje, a jego waga przy wzmożonym apetycie wzrosła z 70 do 80 kg. W końcu zdecydował się opuścić firmę. Przykłady z życia pokazują, że wiele osób pracuje po 14 godzin dziennie, często siedem dni w tygodniu. Pracują nawet w domu, jeśli ich koledzy robią to samo.

Długie godziny pracy dobrze wpisują się w całodobową kulturę pracy. Sunny Moran, 31-letnia pracownica londyńskiej firmy public relations, po sześciu latach pracy praktycznie przez całą dobę, w czasie kiedy zaniedbywała swoje zdrowie, dietę i relacje, w końcu poczuła się wypalona. Odczuwała duży niepokój i miała problemy z koncentracją. W pracy nie robiła przerw na lunch, a kiedy wracała do domu żywiła się winem, frytkami i makaronem. W końcu coś w niej pękło, po raz pierwszy wyłączyła swój telefon tak, by nikt nie miał do niej dostępu. Poszła do gabinetu szefa i oznajmiła mu, że natychmiast opuszcza swoje stanowisko.

Godnym głębszej refleksji zjawiskiem jest **wypalenie zawodowe u młodych kobiet**. Nowe badania przeprowadzone w Wielkiej Brytanii wykazały, że kobiety między 25 a 34 rokiem życia są najbardziej zestresowaną grupą zawodową. W tym wieku panie zazwyczaj wspinają się po szczeblach kariery zawodowej, opiekują się małymi dziećmi w domu i spłacają kredyt hipoteczny. Larissa Faw, pisarka dla Forbes, jakiś czas temu opublikowała artykuł zatytułowany: „Why Millennial Women Are Burning Out At Work By 30”. Tekst zyskał 200 000 odsłon, 3 800 tweetów i prawie 14 000 akcji na Facebooku. Faw przekonuje w nim, że wypalenie wśród kobiet przed 30-tką jest prawdziwą pandemią. Okazuje się, że kobiety te najczęściej pracowały jak szalone w szkole i na studiach, a potem, gdy poszły do pracy, poczuły się wyczerpane. Wśród kobiet wypalenie zawodowe ma związek ze stawianiem sobie zbyt wygórowanych wymagań i oczekiwań poza pracą. Eksperci twierdzą, że kobiety zmagają się z oczekiwaniami społeczeństwa,

w związku z ich rolami w życiu. Stres jest dużym problemem dla dziewcząt i młodych kobiet ze względu na poczucie, że kobiety muszą być idealne. Oczekuje się od nich, że będą inteligentne i pracowite a także, że będą mieć wspaniałe ciało, udany związek partnerski i będą świetnym rodzicem, siostrą lub córką. Suma tych obowiązków może przygniatać.

Zdaniem dr Joan Borysenko, zgłębiającej to zjawisko, tu chodzi nie tylko o perfekcjonistki i pracoboliczki. Niektóre kobiety starają się sprostać niemożliwym obciążeniom bojąc się sprzeciwić z obawy, że będą pierwszymi do zwolnienia. Co ważne, nawet jeśli objawy wypalenia mogą przypominać depresję, lek go nie wyleczy. Zamiast tego, ludzie muszą dostrzec znaki ostrzegawcze i dokonać fundamentalnych zmian w ich stylu życia. Ważne, aby rozpoznać różnicę między stresem pozytywnym i negatywnym. Ludzie mogą czuć się przytłoczeni do momentu, w którym nie będą mogli już funkcjonować efektywnie. Jak mówi Borysenko, produktywność wzrasta ze stresem, ale tylko do pewnego momentu.

Przyczyn wypalenia zawodowego u młodych osób jest bardzo wiele. Oprócz obciążenia nadmiernymi obowiązkami, może być to również podejmowanie pracy zgodnie z oczekiwaniami rodziców lub postawa polegająca na robieniu dokładnie tego, do czego ma się kwalifikacje. Niezwykle ograniczające jest też twierdzenie, że studia ustawiają ścieżkę zawodową na resztę życia. Obecnie wśród ekspertów panuje przekonanie, że studia są fundamentem do rozwoju w nowych, interesujących kierunkach.

Ponadto eksperci od zarządzania zasobami ludz-

kimi są zdania, że młodzi specjaliści często przechodzą stres związany z silną potrzebą sprawdzenia się. Problem ten uległ pogłębieniu ze względu na niepewną sytuację na rynku pracy. Wielu współcześnie młodych pracowników z wykształceniem wyższym boryka się z brakiem zatrudnienia. Dla niektórych z nich przejście między etapem edukacji a pierwszą pracą prowadzi wyboistą drogą. Początkujący pracownicy zaczynają od poziomu mniej ekscytujących zadań i walki po to, by znaleźć równowagę finansową jako dorośli.

Wiele młodych osób doświadcza **paradoksu wydajności**. Im więcej starają się przyspieszyć awans i wspinać się po drabinie kariery, tym częściej doświadczają stresu, kryzysu ćwierćwiecza oraz wypalenia zawodowego. Badania udowadniają, że coraz więcej 20 i 30 latków czuje się pod presją, którą ledwo może znieść. Choć samo zjawisko kryzysu nie jest nowe to jednak wydaje się, że pokolenie Y (czyli osób urodzonych w latach 1981-1995) doświadcza niepokoju w sposób bardziej dotkliwy niż wcześniejsze pokolenia. Młodzi ludzie są wręcz zmuszeni, by szybciej podejmować decyzje i szybciej dojrzewać w przeciwieństwie do pokolenia X (ur. pomiędzy 1965-1980 r.) Czy generację Z (ur. po 1996r.) „urodzoną w cyberprzestrzeni” - czeka podobny los?

Kogo dotyczy izolacja społeczna?

Ludzie z natury są istotami społecznymi. Nowoczesny styl życia prowadzić jednak może do pogorszenia jakości interakcji społecznych. Prawie połowa ankietowanych przez brytyjską Fundację Zdrowia

Psychicznego uważa, że ludzie stają się coraz bardziej samotni. 42% przyznaje, że doświadczyło stanów depresyjnych związanych z samotnością, a 1/3 respondentów uznała, że nie starcza im czasu do podtrzymywania kontaktów z najbliższymi. Wyniki badania wskazują również na rosnące współcześnie poczucie osamotnienia wśród ludzi młodych, co wiązać się może ze zmianami w stylu życia, pracy i komunikacji.

Izolacja społeczna, rozumiana jako brak kontaktów z rodziną i przyjaciółmi, ale także w szerszym wymiarze brak kontaktów społecznych, wpływa na ludzkie zdrowie, a przyznanie się do samotności porównuje się zazwyczaj do ujawnienia wielkiego, niechcianego znaku na czole. Mimo, że wielu ludzi nie chce przyznać się do samotności czując wstyd, to jednak faktem jest, że **samotność** staje się zjawiskiem powszechnym. Dotyczy ona osób znajdujących się w różnych sytuacjach życiowych, zarówno w młodszym i starszym wieku, o niskim poczuciu własnej wartości, chorych i niepełnosprawnych.

Wielu uczonych jest przekonanych, że izolację społeczną powoduje Internet i nowoczesne technologie. Choć niekiedy wirtualne kontakty zamieniają się w realne przyjaźnie i związki partnerskie, to jednak ostatnie doniesienia świadczą o tym, że nadmierne korzystanie z Internetu szkodzi relacjom twarzą w twarz. Psychologowie biją na alarm i twierdzą, że osoby, które w obsesyjny sposób korzystają z komputera zaniedbują relacje z najbliższymi. Co prawda możemy łatwiej nawiązać kontakt na portalach społecznościowych, ale czy to nas uchroni przed samotnością w świecie fizycznym? Technologia wprawdzie sprawi-

ła, że możemy poznać tysiące ludzi z całego świata, ale też łatwiej jest uniknąć spotkania twarzą w twarz. Osoby, które więcej czasu spędzają online, mogą mieć mniejsze kręgi społeczne i w związku z tym czuć się bardziej samotne i przygnębione. Badacze zastanawiają się, co było pierwsze: Izolacja czy iPod? Z iPodami jest jak w dawnych czasach z telewizorem, tj. tak jak rodzice i nauczyciele martwili się, że telewizja powoduje izolację, tak teraz jest z iPodami.

O tym, że Internet nie szkodzi relacjom społecznym dowodzą badania Pew Internet i American Life Project. Wyniki badania pod przewodnictwem Keith N. Hampton sugerują, że ludzie, którzy wykorzystują nowoczesne technologie informacyjne i komunikacyjne mają większe i bardziej zróżnicowane kontakty społeczne. Jak mówi prof. Hampton „istnieje tendencja do obwiniania przez krytyków technologii jako pierwszej wtedy, gdy wystąpi zmiana społeczna” oraz „błędem jest sądzić, że korzystanie z Internetu i telefonów komórkowych może wpędzić ludzi w spiralę izolacji”. Badanie poddało analizie związek między używaniem technologii a izolacją społeczną i to, jak ludzie korzystają z Internetu i telefonów komórkowych do utrzymywania relacji z rodziną i przyjaciółmi. Dowodzą one m. in., że dostęp do Internetu staje się wspólnym doświadczeniem wielu ludzi w miejscach publicznych. Korzystanie z Internetu jest związane z częstymi wizytami w takich miejscach jak kawiarnie czy biblioteki. Aż 38% Amerykanów, którzy odwiedzają bibliotekę loguje się tam do Internetu, natomiast w kawiarniach 18%. Ponadto korzystanie z social media sprawia, że wzrasta u nich świadomość inicjatyw społecznych

i zaangażowanie w różne działania charytatywne.

Wszyscy natomiast są zgodni, co do tego, że **izolacja społeczna jest szkodliwa**, zwłaszcza dla naszego zdrowia. Badania dowodzą, że osoby z mniejszą ilością stosunków społecznych, średnio umierają wcześniej niż te, które utrzymują kontakt z innymi. Izolacja społeczna i brak relacji z innymi okazuje się tak samo wysokim czynnikiem ryzyka, jak palenie czy nadciśnienie. Faktem jest, że osoby, które poświęcają swój czas na aktywne uczestnictwo w wydarzeniach rodzinnych, zawierają nowe i odnawiają stare przyjaźnie, są znacznie mniej narażone na depresję i problemy zdrowotne. Integracja społeczna, czyli udział w szerokim zakresie stosunków to działanie, które w dłuższej perspektywie pomoże w utrzymaniu zdrowia zarówno psychicznego jak i fizycznego.

Problem osamotnienia zaczyna być zauważalny wśród pracowników na odległość, którzy zdalnie wykonują większość swojej pracy. I chociaż zatrudnieni, którzy mogą wybrać ten elastyczny tryb pracy są na ogół bardziej usatysfakcjonowani, to bywa, że odczuwają brak możliwości wyrażania emocji czy omawiania problemów twarzą - w twarz. Szczególnie jeśli głównym motorem komunikacji w firmie jest e-mail i słowo pisane, a mniej telefony czy telekonferencje. Przydatne jest wtedy zbudowanie własnego zaplecza kontaktów z rodziną i przyjaciółmi, poza godzinami pracy, które będą rekompensować czas spędzony przed ekranem komputera.

Amerykańska pisarka Sophia Dembling przestrzega, że **im bardziej stajemy się odizolowani, tym dziwniejsi**. Podczas spotkań z ludźmi nie potrafimy

wykrzesać z siebie zainteresowania i czujemy się niezręcznie. Mamy zamiar zadzwonić do znajomych, ale odwołujemy w nieskończoność. Znacznie łatwiejsze okazuje się spędzenie z nimi czasu na Facebooku. Obiecujemy sobie dzisiaj zrobić coś interesującego, ale potem znajdujemy milion małych rzeczy do wykonania, aż minie kolejny dzień i nie mamy nic bardziej ambitnego do zrobienia jak wycieczka do supermarketu. Może się to zakończyć depresją!

Jedyne lekarstwo to połączyć się znów ze światem. Zmusić się by wejść w interakcje z innymi, dołączyć do społeczności. Wbrew temu, co myślą niektórzy ludzie, nie jest ważna liczba osób, które znamy. Samotnym można być nawet w pokoju pełnym ludzi. Nie potrzebujemy wszystkich, ale kilku osób, na których nam zależy i którym zależy na nas. Klucz tkwi, bowiem w jakości interakcji, a nie ilości osób, które znamy.

Lęk przed zmianą czy brak motywacji do zmiany

Zmiany odbierają nam poczucie bezpieczeństwa, sprawiają, że zaczynamy obawiać się przyszłości. Gdy są nieoczekiwane i przychodzą niespodziewanie, tracimy grunt pod nogami. Nowe sytuacje to zawsze wielka niewiadoma. Jak kiedyś powiedział H.P. Lovecraft „najstarszym i najsilniejszym uczuciem ludzkości jest strach, a najstarszym i najsilniejszym rodzajem strachu jest strach przed nieznanym”. Lęk przed zmianami jest jednym z najczęstszych powodów zaprzestania rozwoju w sferze osobistej i zawodowej, ponieważ blokuje

podejmowanie jakichkolwiek czynności. Można go przedstawić wyobrażając sobie taką sytuację:

Idziesz ulicą i nagle okazuje się, że musisz zmienić trasę, ponieważ trwają na niej prace remontowe. Rozglądając się po ulicy powinieneś szybko znaleźć inną drogę i dostać się w miejsce, w które chcesz. Taka sytuacja nie powinna powodować stresu. Jednak mózg sprawia, że postrzegasz rzeczy inaczej. Kiedy szedłeś wybraną przez siebie ścieżką nie zastanawiałeś się ile czasu zajmie Ci dotarcie do celu. Kiedy napotkałeś przeszkodę nagle Twoje informacje się zdezaktualizowały i przestałeś im ufać. Powstają nowe pytania: Gdzie prowadzi ta druga droga? Ile czasu zajmie mi dotarcie do celu? Czy jest ona bezpieczna?

To, czego nie wiemy, skłania nas bowiem zazwyczaj do wątpliwości i strachu. Zmiana budzi lęk, ponieważ jest zagrożeniem dla osobistej strefy komfortu każdego z nas, czyli miejsca, gdzie człowiek czuje się bezpiecznie. Ze strefą komfortu związek ma również inny lęk, który blokuje wprowadzanie zmian, a mianowicie lęk przed utratą. Zmiana może bowiem oznaczać, że coś stracimy np. zmiana pracy powoduje zmianę znanych procedur czy zmianę wynagrodzenia. Bardzo częstą przyczyną braku zmian jest również lęk przed porażką. Co ciekawe, niektórzy z nas nie chcą dokonywać ich w swoim życiu, bo boją się, że osiągną sukces. Sukces rodzi zobowiązania, większą presję, sprawia, że jest inaczej. Wprawdzie sprawia, że żyje się lepiej, ale to też może być powodem lęku, przed skojarzonymi z sukcesem wysokimi kosztami i przed widmem porażki. Z kolei tym zaś, którzy myślą o realnej zmianie, brakuje często motywacji do tego, by jej do-

konać, szczególnie w życiu zawodowym. Jakiegoś impulsu, inspiracji do kreowania swojej rzeczywistości.

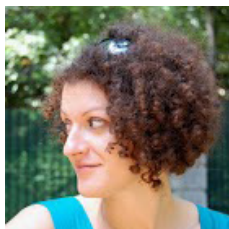
Paradoksalnie, w świecie gdzie jedynym pewnikiem jest przecież zmiana, trzeba umieć się dostosować i adoptować do wymagań współczesnego życia. Według najnowszych przewidywań w kontekście pracy, kariery i uczenia się, przedefiniowaniu będą nadal ulegać: nasz sposób pracy, zawody, poziom kwalifikacji i przede wszystkim nasz sposób myślenia i podejścia do uczenia się w erze informacji. Oznacza to konieczność sprostania, częstszym niż kiedykolwiek wcześniej, zmianom w otoczeniu zawodowym, którego jakość i intensywność często znajduje odbicie w życiu osobistym. Może to spowodować, że przestaną sprawdzać się mechanizmy, z jakich dotychczas korzystaliśmy i zaistnieje potrzeba wypracowania nowych strategii pozwalających na efektywne radzenie sobie ze stresem, przeciążeniem informacyjnym czy nauką nowych umiejętności. W cyfrowym świecie kluczowym wydaje się odpowiedzenie sobie na pytania o to, jakie kompetencje warto rozwijać i jaką postawę przyjmując by na przyszłość móc patrzeć nie z lękiem, ale ze spokojem.

O te i o inne powiązane tematycznie kwestie zapytaliśmy ekspertów w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi, rynku pracy, psychologów i coachów oraz specjalistów nowoczesnej edukacji i zmian społecznych.

| 5. ZDANIEM EKSPERTÓW

5.1 Jak komunikować się w społeczeństwie informacyjnym? Jak zarządzać czasem w Internecie?

Jak, jako socjolog i praktyk z Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego, postrzega Pani obecne zmiany na gruncie życia zawodowego w erze informacyjnej? Co, według Pani, jest największym wyzwaniem dla młodych ludzi, a co dla osób w wieku dojrzałym i starszym?



Powiem przewrotnie – obie grupy mierzą się z tym samym wyzwaniem: jak odnaleźć się we współczesnym świecie? Na wsiach i w małych miastach, gdzie od 2009 r. realizujemy flagowy program Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego – Program Rozwoju Bibliotek - sytuacja jest niewesoła. Jak piszą autorzy raportu Młodzi na wsi „*zawody, które mogłyby być wykonywane przez mieszkańców na wsi często są poza ich (młodych [przypis red.]) zasięgiem — to wszystkie wolne zawody, które można wykonywać zdalnie. Wolne zawody wymagają jednak kompetencji, które są rzadkie w ogóle, a na wsi szczególnie trudno je zdobyć. Te kompetencje to: łatwość nawiązywania kontaktów, szeroka sieć kontaktów, przedsiębiorczość, samodzielność, łatwość podejmowania nowych wyzwań*”. Wyrażnie więc widać, że opanowanie nowych technologii to nie wszystko. Aby pracować zdalnie trzeba mieć

wysoko rozwinięte umiejętności interpersonalne.

Prowadząc nasze projekty staramy się pokazywać młodym ludziom, że warto doceniać i rozwijać swoje zainteresowania. Przykładem mogą być inspirowane spotkania w bibliotekach „**Link do przyszłości**”, na które zapraszamy młodych ludzi, którzy są aktywni zawodowo, robią coś ciekawego w życiu oraz młodzież, która za chwilę zdecyduje, jaką szkołę, jaki kierunek wybrać. Mogą dowiedzieć się, jak wyglądała ścieżka kariery młodego profesjonalisty, jak pokonał/a trudności, co mu/jej pomogło. Po spotkaniach wiele osób mówi nam, że dokonało prostego odkrycia: naprawdę można robić to, co się lubi i jeszcze zarabiać pieniądze. Konieczna jest wiara we własne siły i lista marzeń. Cieszymy się, że nawet 2-godzinne spotkanie może przynieść znakomite rezultaty.

Co jeszcze? Młodzi ludzie mają mglistą wiedzę o aktualnej sytuacji i trendach na rynku pracy. Z myślą o nich powstało sprytne narzędzie internetowe „Twój Potencjał”, które pomaga w samoocenie i podpowiada jak indywidualne cechy i zainteresowania przekładają się na predyspozycje do wykonywania danej pracy. „**Twój Potencjał**” to również katalog 131 zawodów, najbardziej poszukiwanych przez pracodawców.

Z kolei osoby starsze powoli oswajają się z nowymi technologiami, które mają związek z ich życiem codziennym. Przytoczę przykład, krótką relację o efektach projektu przekazaną nam przez bibliotekarkę „*W szkoleniu wziął udział pan Janek - samotny emeryt. Pan Janek jakiś czas temu wziął pożyczkę i z tego powodu miał problemy finansowe (komornik zajął część jego dochodów). Podczas szkolenia „O finansach... w bibliotece*”

Pan Janek nie tylko zrozumiał, że nie wszystkie pożyczki są jednakowo bezpieczne, ale także nauczył się gospodarować środkami, które mu zostały do dyspozycji. Odwiedza nas teraz regularnie, bo postanowił nauczyć się korzystać z komputera. Pomogliśmy mu też dwukrotnie zrobić zakupy przez Internet...". Nieodmiennie cieszą mnie informacje, że na kursy komputerowe, na Skype'a czy na warsztaty obróbki zdjęć masowo zapisują się emeryci. Mają motywację, chcą się uczyć, ale krępują się prosić o pomoc rodzinę. W bibliotekach mają dostęp do życzliwych bibliotekarek, sprzętu. Mogą też spotkać innych kursantów zmagających się z podobnymi problemami.

W nowoczesnym ujęciu, biblioteka może pełnić dużo więcej funkcji niż tylko „wypożyczalnia książek”. Może stać się miejscem spędzania czasu wolnego, edukacji i rozwoju. Czy biblioteki naprawdę pomagają odnaleźć się na rynku pracy?

Oczywiście, że tak! Dziś dostaliśmy miły list od uczestniczącej w projekcie **„Rozpracuj to z biblioteką”**. Pisze, że *„jedna kobietka została współpracownikiem lokalnej gazety (totalny dla niej kosmos), druga właśnie dzisiaj przyszła nam oznajmić, że kandyduje w wyborach na radną, a trzecia myśli zakładać własną działalność, bo chce prowadzić zajęcia fitness. (...). Minęło zaledwie kilka tygodni, a widać jak „Rozpracuj to z biblioteką” zmieniło życie”*. Takie wieści bardzo nas cieszą. Projekt prowadzimy od września 2012 r. w 82 bibliotekach w małych miejscowościach w województwach: łódzkim, mazowieckim i świętokrzyskim,

gdzie bezrobocie jest bardzo wysokie. Program oferuje wsparcie dla poszukujących pracy lub chcących zmienić dotychczasowy zawód.

Nasi ankietowani niejednokrotnie wskazywali na swoje obawy w związku ze zmianami w społeczeństwie informacyjnym twierdząc na przykład: *Galopujący postęp technologiczny, rozwój nauki powoduje obawy czy nadal będę w stanie za tym nadążyć? lub: Myślę, że brakuje mi przygotowania, jakie mają młode osoby, czuję, że nie nadążam za zmianami. Czy każdy może nadążyć za zmianami związanymi z szybkim postępem technologicznym?*

Niezależnie od wieku jesteśmy skazani na ciągłą aktualizację posiadanej wiedzy i umiejętności. Uczymy się nowych rzeczy i skutecznie zapominamy stare nawyki. Warto pamiętać, że technologia przede wszystkim pomaga ludziom lepiej rozumieć siebie i świat, umożliwia szeroko rozumianą autoekspresję oraz najważniejsze - pozwala na pełne uczestnictwo w społeczeństwie i korzystanie z różnych dobrodziejstw, które ma ono do zaoferowania. Demokratyzuje dostęp do wiedzy.

Pojawia się pytanie o granicę - kiedy technologia wzbogaca życie, a kiedy staje się warunkiem koniecznym dla pełnego funkcjonowania w społeczeństwie? Idziemy zdecydowanie w tym drugim kierunku, więc nierówności związane z dostępem do różnego rodzaju dóbr spowodowane tzw. digital gap będą rosły.

Według prognoz ludzie będą coraz bardziej aktywni społecznie w wymiarze wirtualnym. Serwisy społecznościowe cieszą się dużą popularnością i są nową formą komunikacji międzyludzkiej. Czy możliwe jest budowanie prawdziwych więzi międzyludzkich w wirtualnym świecie?

Z pewnością media społecznościowe pomagają podtrzymywać już istniejącą sieć kontaktów. I tu ciekawostka - antropolog społeczny, Robin Dunbar twierdzi, że nasze zasoby poznawcze wyznaczają górną granicę znaczących relacji, które możemy podtrzymywać. Wynosi ona między 100 a 250, a więc dużo mniej niż średnia liczba „znajomych” na naszych profilach na Facebooku. W FRSI promujemy wykorzystywanie mediów społecznościowych. Rozpoczynając Program Rozwoju Bibliotek stawialiśmy sobie ambitne cele. Chcieliśmy stworzyć bibliotekarzom liczne okazje do wymiany doświadczeń. Od początku promowaliśmy współpracę bibliotek, uczenie się od siebie. Umożliwiały to spotkania, wspólne szkolenia, wizyty studyjne i doroczne kongresy. Kolejnym krokiem do zintensyfikowania kontaktów był portal społecznościowy LABiB zbudowany pod hasłem „dziel się wiedzą, mnoż pomysły”. Na portalu bibliotekarze umieszczają przydatne porady, inspirować się wzajemnie i zadają pytania związane ze swoją pracą. Portal żyje własnym życiem, mamy 1300 aktywnych osób. Jesteśmy przekonani, że bez wcześniejszych kontaktów „na żywo” to by się jednak nie udało. Serwisy społecznościowe – takie jak portal LABiB – mogą pomóc podtrzymać już za-dziergnięte relacje.

Wyniki naszego badania wskazują na to, że niektórzy korzystają z Internetu o wiele dłużej niż przysłowiowe 8 godzin pracy, bo nawet 10 lub ponad 12 godzin dziennie. Ile czasu w sieci jest wystarczająco, a ile zdecydowanie za dużo?

Jednym tchem przeczytałam książkę Caly’a Johnsona „The Information Diet. A Case For Conscious Consumption”. Autor zgrabnie wykorzystuje metaforę jedzenia, aby pokazać pułapki związane z konsumowaniem różnych treści. Omawia typowe „objawy niestrawności” - czyli problemy z koncentracją, nieefektywność multitaskingu, psychologiczne konsekwencje bycia ciągle dostępnym dzięki urządzeniom mobilnym. Zaleca dzienną dawkę informacji surowych i przetworzonych oraz sposoby radzenia sobie ze stanem lękowym FOMO (fear of missing out) spowodowanym brakiem stałego dostępu do mediów społecznościowych. Proponuje kilka zasad do samodzielnego stosowania i praktyczne porady. Biorąc pod uwagę liczne kampanie zachęcające ludzi do czasowego wyłączania się z sieci (unplug) i ortopedów bijących na alarm, warto do diety Johnsona się zastosować.

Zdaniem autora *The Information Diet*, powinniśmy bardziej świadomie konsumować informacje – wyrobić w sobie umiejętności szukania, filtrowania, tworzenia i syntezy treści. Uważa, że należy świadomie interpretować źródła informacji: zwracać uwagę na intencje autora, sięgać do danych surowych. Johnson pisze, że jego życie było „zaśmiecone powiadomieniami”, był rozproszony, nieefektywny, ulegał iluzji pracy. Dlatego w książce poświęca spo-

ro miejsca zagadnieniom budowania zdolności skupienia uwagi. Zachęca do wyrabiania silnej woli, na przykład poprzez powstrzymanie się od sprawdzania serwisów społecznościowych bądź odświeżania poczty e-mailowej. W tych zadaniach z pomocą mu przysły narzędzia internetowe, które mierzą ile czasu dana osoba poświęca na poszczególne czynności, jakie strony najczęściej odwiedza. Aplikacja RescueTime pomogła Johnsonowi zidentyfikować największych pożeraczy czasu i wyeliminować niepożądane zachowania.

Johnson przychyła się też do radykalnych zaleceń Tima Ferrissa autora książki „4-Godzinny Tydzień Pracy”, który proponuje selektywną ignorancję. Taka „dieta” rozpoczyna się od surowego „postu” – nie sprawdzamy poczty, nie korzystamy z serwisów społecznościach i unikamy nadmiaru innych przychodzących informacji. W czasie postu można oglądać telewizję, ale nie więcej niż przez jedną godzinę i wyłącznie treści, które nie mają charakteru newsów, a także jedną godzinę lektury literatury pięknej dziennie. Po okresie postu Ferriss zaleca, aby dawkować informacje ze świata zewnętrznego i ograniczyć się wyłącznie do absolutnie niezbędnych. Na koniec, jak w każdej diecie – zaleca umiar. O wyzwaniach, jakie niesie elastyczność i dyspozycyjność dla pracowników i pracodawców szerzej w książce „Nowy Świat Pracy - drogi do równości płci na rynku pracy”.

Jak poprawić komunikację i pomóc pracownikom uczyć się w miejscu pracy? Do jakich zmian zachęcałaby Pani kadrę menedżerską?

Zacznę od przestrzeni. Przestrzeń, w której ludzie pracują oraz sposób, w jaki dzielą się wiedzą mają niebagatelne znaczenie. Świat staje się coraz bardziej złożony. Wyzwania, z jakimi mierzą się przedsiębiorcy czy organizacje społeczne sprawiają, że trzeba stawiać na interdyscyplinarność, zachęcać do współpracy ludzi o różnorodnych kompetencjach i wiedzy. Przy obecnych możliwościach technologicznych, możemy z łatwością wyobrazić sobie firmę funkcjonującą bez biura. Technologie tworzą swojego rodzaju ekosystem, dzięki czemu pracę można wykonywać wszędzie. Produktywność nie polega już na siedzeniu przy biurku z głową za komputerem. Produktywność oznacza generowanie sensowych, niesztampowych rozwiązań. Przestrzeń powinna ułatwiać ludziom twórczą współpracę, sprzyjać dialogowi i inspirować.

W zachodnich firmach, coraz częściej tworzy się przestrzenie biurowe, które pracownicy mogą dowolnie kształtować. W opinii Miguela McKelvey'a, współtwórcy i szefa kreatywnego przestrzeni, co-workingu WeWork, biuro ma sprzyjać nieformalnym konwersacjom i przypadkowym spotkaniom pracowników z różnych działów. Pomocne są meble na kółkach, tablice suchościeralne, które w razie potrzeby można przyturlać do grupy dyskutantów tam, gdzie się zebrali. W Stanach widziałam również przeszkolone pokoje do cichej pracy, pufy i kanapy usytuowane blisko ekspresu do kawy, a nawet biurka do pracy na stojąco. Wciąż popularne są biura typu open space, zdaniem MacKelvey'a trzeba jednak stworzyć ludziom poczucie prywatności, miejsca gdzie w spokoju mogą odbyć rozmowę Skypową czy rozmowę konferencyjną.

Drugą rzeczą jest zachęcanie pracowników do dzielenia się wiedzą, zarówno w czasie regularnych spotkań zespołu jak i bieżącej pracy organizacji. W FRSI spotkania zespołu nie trwają dłużej niż godzinę i są bardzo dynamiczne. Mamy stoper, nikt nie przekracza przypisanego sobie czasu. Wiem, że robi się też spotkania na stojąco, aby „zmusić” pracowników do przekazywania tylko najistotniejszych treści. Myślę, że 20-minutowe spotkania na stojąco będą coraz popularniejsze, nadmiar informacji jest cechą charakterystyczną dla naszych czasów...

Umiejętność współpracy z grupą, dyskusowania, uważnego słuchania, selekcji i analizy treści to część kompetencji wymienionych w raporcie *The Re-working of „Work”* przygotowanym przez *The Institute for The Future*. Zauważyliśmy, że właśnie te umiejętności współpracy z mieszkańcami, prowadzenia spotkań przydadzą się bibliotekarzom. Do stycznia 2014 r. przeszkoliliśmy 790 osób w tym obszarze. Po warsztacie „Dobre spotkanie – jak to zrobić?” 550 osób poprowadziło własne spotkania zgodnie z przekazaną metodologią ucząc się o procesach zachodzących w grupie i komunikowaniu się w różnych sytuacjach. Każdemu polecam podręcznik.

Kolejnym wyzwaniem jest praca na odległość. I tu z pomocą przychodzi webinarium. Jest to szczególnie dobra forma komunikacji, bo odbywa się za pomocą platformy internetowej. W tym roku, jako pierwsza organizacja pozarządowa, wprowadziliśmy webinaria na szeroką skalę. Łącząc się z ekspertami docieraliśmy ze specjalistyczną wiedzą do bibliotekarzy z całej Polski.

Na pytania redakcji Edulider.pl odpowiedziała Noemi Gryczko, socjolog z Fundacji Rozwoju Społeczeństwa Informacyjnego.

5.2 Jak skutecznie zarządzać informacją i uczyć się efektywnie?

Ponad 50% naszych ankietowanych wskazało na nadmiar informacji, jako jedno z największych wyzwań współczesnego życia zawodowego. Czy miał Pan osobiście do czynienia z przeciążeniem informacjami? W jakich sytuacjach dochodzi do niego najczęściej?



Sytuacja jest dość paradoksalna. Szum informacyjny jest niesamowity, ale z drugiej strony ciągle poszukujemy wartościowych źródeł informacji.

Z szumem informacyjnym poradziłem sobie dość szybko, odpowiednie filtry w programach pocztowych, plus zrezygnowanie z większości kanałów social media sprawiło, że mogę się skupić na tym, co istotne.

Szum informacyjny rodzi problemy z koncentracją. Pracujący i uczący się łatwo rozpraszają się i często skupiają uwagę na wielu sprawach jednocześnie. Jak zatem uczyć się skutecznie z uzyciem

nowoczesnych technologii?

Jeśli popatrzymy na skupienie uwagi w sposób definicyjny, to okazuje się, że nie ma możliwości skupienia uwagi na wielu sprawach. Jeśli tak jest, to nie jest to skupienie, tylko rozproszenie uwagi. Żeby się uczyć, uwaga musi być – przynajmniej w jakimś stopniu – skupiona. Nasz mózg ma niesamowitą zdolność do usuwania z naszego pola widzenia – słyszenia i czucia – elementów, które są w danym momencie nieistotne. Czytając dobrą książkę, nie zwracamy uwagi na samochody przejeżdżające za oknem, czy wiadomości w radio.

Żeby uczyć się skutecznie, trzeba po prostu dać swojemu mózgowi szansę na jego naturalne działanie. Dokładając do tego fakt, że w dzisiejszych czasach ponad 80% uczenia odbywa się nieformalnie, musimy skupić się na tym, żeby zapewnić uczeniu się czas i miejsce. Dobrym tego przykładem jest to, co ostatnio zrobiła firma Adidas wprowadzając program pod tytułem „The New Way of Learning”. Zgodnie z jego założeniami każdy pracownik:

- **sam decyduje, kiedy ma ochotę się uczyć, a środowiska uczenia się i związanie z nimi miejsca są dostępne cały czas,**
- **ma możliwość wybrania sobie sposobu uczenia się, który mu odpowiada,**
- **jest mentorem i uczącym się.**

Kluczem do sukcesu szkoleniowego firmy z trzema paskami jest więc stworzenie miejsca i dedykowa-

nie czasu związanego z uczeniem się, a także odgórne promowanie uczenia się w pracy. Wielu organizacjom brakuje odwagi żeby to zrobić.

Mamy coraz mniej czasu a musimy przyswoić coraz więcej treści. Czy i jak można zorganizować sobie dzień pracy, aby uniknąć przeciążenia informacjami?

Musimy zrobić tak, żeby czasu mieć więcej. Brzydko mówiąc: zajmujemy się pierdołami, zamiast skupić się na tym, co jest dla nas istotne i co przyniesie konkretne wyniki. Jeśli chodzi o przyswajanie treści, to też nie jest tak, że musimy uczyć się coraz więcej. Mamy przecież przy sobie telefony i tablety, które pomagają nam wiedzieć. Wystarczy, że zaczniemy z nich efektywnie korzystać budując własne środowisko wiedzy.

Poza tym wydaje mi się, że jest to też kwestia ustalenia priorytetu. Jednego, bo w liczbie mnogiej, podobnie jak skupienie traci sens. Jeśli wiem, co jest dla mnie ważne, to dążę do tego i tym się zajmuję. Oczywiście łatwiej powiedzieć, niż zrobić, bo dzisiejsze społeczeństwo uwielbia bycie zapracowanym i zajętym. Każdy z nas jest najbardziej zajętą osobą na świecie.

Z mediów napływają wiadomości, że uczący się coraz częściej cenią sobie prawdziwe interakcje twarzą w twarz. Czy zatem nauka online to właściwe rozwiązanie?

Z mediów napływają takie informacje, na jakie akurat jest zapotrzebowanie, więc niespecjalnie przemawiałbym się takimi sygnałami. Kiedy po raz pierwszy wprowadzano na rynek bankomaty, wróźono śmierć instytucji banku, kiedy pojawi się e-mail miała umrzeć poczta, kino miało zabić teatr, a później paść ofiarą telewizji, której dzisiaj grozi YouTube. Nic takiego się nie dzieje. Ustala się nowy stan równowagi, który zaistnieje również w świecie szkoleń.

Staram się przekonywać ludzi do podejścia, w którym rozwój pracowników traktujemy jako ciągły proces, szkolenia, jako wydarzenia w czasie, a e-learning jako narzędzie wpierające jedno i drugie.

Prawie połowa naszych ankietowanych stawia na samoedukację jako formę dokształcania się. Jakie są plusy i minusy takiego rozwiązania?

Zacznę od minusów, bo ich nie dostrzegam. Nie możemy ludzi zmusić do efektywnego uczenia się. Możemy ich zmusić do zaliczenia testu, przejścia przez ścieżkę certyfikacyjną, ewentualnie skończenia szkoły i studiów, ale jeśli chodzi o faktyczne uczenie się to cóż: Jeszcze nikt na świecie nikogo niczego nie nauczył. Uczenie się jest jak odczuwanie emocji, indywidualne i subiektywne.

Jak określiłby Pan najważniejsze potrzeby szkoleniowe ludzi, którzy rozwijają swoją karierę w społeczeństwie informacyjnym?

Ograniczę się do dwóch najważniejszych:

1. Dostęp do informacji, której potrzebuję w określonym kontekście (czasie i miejscu) i powiązanej z aktualnie wykonywaną czynnością.
2. Skupienie na potrzebach indywidualnych, czyli realizowanie mojego własnego planu na samego siebie lub pomoc w stworzeniu go i możliwie efektywnego zespolenia z tym jak pracuję.

Na co dzień pracuje Pan z nowoczesnymi technologiami. Ile czasu dziennie spędza Pan przy komputerze i w Internecie? Czy pracuje Pan lub uczy się na odległość?

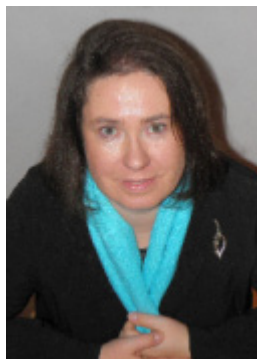
Kiedyś spędzałem przed ekranem po kilkanaście godzin, teraz - maksymalnie kilka. Często wyłączam komputer, bo kupiłem sobie ładny zeszyt i on sprawia, że mam więcej czasu na myślenie i wypełnianie jego kartek.

Oczywiście pracuję na odległość i również tak się uczę. Pisząc ten tekst również pracuję, a jednocześnie siedzę na plaży i popijam drinka. Nie ma przecież znaczenia, gdzie jestem. Ważne, że odpowiadam na Państwa pytania.

Na pytania redakcji Edulider.pl odpowiedział Piotr Peszko, specjalista szkoleń e-learning, praktyk nowoczesnej edukacji.

5.3 Które umiejętności gwarantują sukces w zmieniającej się rzeczywistości? Jak przygotować się do zmian kariery i pracy?

Czy zgodzi się Pani ze stwierdzeniem, że nowoczesne życie zawodowe nabiera tempa i jest coraz bardziej złożone? Cyfryzacja życia, nowe technologie, zmiany w sposobie komunikacji, praca na odległość, nowe zawody i zmiany kariery wydają się to potwierdzać.



To tylko nowe narzędzia, treść pozostaje ta sama: zapotrzebowanie na pracowników jest i będzie. I właściwie nie zmieniają się wymagania, co do nich: potrzeba ludzi „ogarniętych”, zmotywowanych, którzy chętnie się uczą i dobrze komunikują z innymi. Warto, więc wiedzieć, czego się dla siebie chce w kontekście kariery zawodowej, żeby wybrać odpowiadający naszym zainteresowaniom kawałek rynku i się go trzymać.

Wbrew pozorom ceni się osoby, które są specjalistami, a swoją wszechstronność pokazują w jednej dziedzinie i kilku powiązanych (doradca zawodowy zna się na swojej robocie, ale także ma pojęcie o pracy przy szkoleniach, w dziale rekrutacji, zna zakres pra-

cy psychologa). Nie warto rozpraszać swojej energii na działania niezwiązane z naszą specjalizacją, a często niestety to robimy. Do kogo wolisz iść ze swoim problemem zdrowotnym, do lekarza ogólnego, czy do specjalisty?

Jak przygotowywać się do zmian pracy i kariery? Co powinno cechować osoby, które chcą zmienić swój zawód?

Dobrze poznać swój potencjał – jak chcesz pracować, z kim się spotykać, w jakich godzinach, jakie czynności wykonywać, za co dostawać pieniądze? Warto jak najwcześniej zbierać doświadczenia, które pozwolą Ci na doświadczanie różnych sytuacji i poznanie siebie.

Wybierz te działania, które przychodzą Ci lekko, łatwo, bez wysiłku i które lubisz – a potem zastanów się, komu za takie same lub podobne działania płacą. Na rynku cenione są osoby z pasją, werwą, które zawsze są krok do przodu, bo na bieżąco interesują się swoją dziedziną. Uzbrojony w taki arsenał nie zginięsz, bo będziesz zauważalny dzięki swojemu entuzjazmowi.

Sama jestem osobą, która zawód zmienia dość często. Znalazłam jeszcze jedną taką osobę i doszłyśmy do wniosku, że cechuje nas ciekawość i odwaga. Obie jesteśmy osobami, które wszystkiego w życiu chcą spróbować i nie boją się tego próbowania. Mamy silne przekonanie, że sobie poradzimy w każdej sytuacji. Jesteśmy osobami bardzo komunikatywnymi, dogadamy się z każdym, od profesora do prostego ro-

botnika. Jesteśmy asertywne – mówimy prosto o tym, czego chcemy, a czego nie chcemy. Od ręki rozwiązujemy problemy. Obie jesteśmy skoncentrowane na jak najlepszym wykonaniu zadania – jak nawet do końca nie umiemy go zrobić to znajdziemy ludzi, środki i wiedzę, by je wykonać.

Co może być pomocne w zmianie zawodu? Twoja chęć zmiany istniejącej sytuacji i fakt, że działasz w tym kierunku.

Jeśli pracujesz:

- **nie musisz od razu rzucać starej pracy**, ale wykorzystaj urlop, dni wolne, weekendy na naukę w praktyce nowych umiejętności
- **zapisz się na szkolenia** – albo oferowane przez pracodawcę, albo zewnętrzne. Jest wiele szkoleń darmowych lub oferowanych za niewielkie pieniądze. Poznasz teorię, poćwiczysz i już możesz wypróbować w praktyce
- **cenna jest wielotorowość i podzielność uwagi**: liczy się nie pracowanie od kropki do kropki i ściśle trzymanie się stanowiska, tylko interesowanie się tym, co się dzieje naokoło.

Jeśli obecnie nie pracujesz:

- **zapisz się na praktyki**, staże, wolontariat
- **wykorzystaj networking** jako formę budowania kontaktów – czy Twój znajomi wiedzą, czego się chcesz nauczyć?
- **wykorzystaj zdobycze technologii**: Załóż

profil na LinkedIn i Goldenline i rozmawiaj oraz spotykaj się z osobami, które potrzebują pomocy, a pracując w interesujących Cię branżach

- **pomóż komuś, kto Twojej pomocy potrzebuje** – nigdy nie wiadomo, kogo poznasz przy tej okazji i czego się nauczysz.

Praca w wyuczonym zawodzie czy też zgodnie z kwalifikacjami to marzenie i cel wielu z nas. Czy takie nastawienie pomaga czy może utrudnia rozwój i planowanie kariery?

Najbardziej poszukiwana osoba do pracy to osoba z doświadczeniem i odpowiednim nastawieniem do pracy. Jeśli masz zawód wyuczony tylko teoretycznie, to masz słabe szanse na zatrudnienie. Dlatego warto robić cokolwiek, by nabrać praktyki, nawet w skrajnych wypadkach pracować (w danym zawodzie!) jako wolontariusz. To się zawsze da zrobić, chociaż często słyszę opinię, że „nie da się”. Da się, tylko Ty nie umiesz – poproś o pomoc, zapytaj innych, jak to zrobić. Idź do osoby, która już robi to, co Ty chcesz robić i zaproponuj jej swoją pomoc.

Moja klientka chciała pracować jako tłumacz przysięgły (zdobyła już uprawnienia), ale nie mogła znaleźć pracy w sądzie. Zaproponowała więc tłumaczowi, który tam pracował (pan był w podeszłym wieku), że będzie mu pomagać w pracy. Przyjął jej ofertę. Z początku załatwiała drobniejsze sprawy, z czasem większe. Towarzyszyła mu w sądzie i poznała to środowisko, a oni ją. W końcu on przeszedł

na emeryturę, a ona zastąpiła go w pracy.

Jeśli chodzi o odpowiednie nastawienie – od niepamiętnych czasów są zatrudniane osoby, które są sympatyczne, szybko znajdują wspólny język z rozmówcą, umieją rozmawiać z każdym o wszystkim, są pomocne i kompetentne. Ćwicz swoje umiejętności w tej dziedzinie, a praca sama będzie szukała Ciebie.

Wielu z naszych respondentów, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy, zwróciło uwagę na rozbieżność pomiędzy umiejętnościami kandydatów i często wygórowanymi wymaganiami pracodawców. Jeden z nich zauważył na przykład: *Martwi mnie, że pracodawcy wymagają od kandydata na stanowisko doświadczenia. Jak osoba, która dopiero co zakończyła edukację ma je zdobyć? Aby pracować - musisz mieć doświadczenie. Żeby mieć doświadczenie - trzeba pracować. Błędne koło. Dlaczego tak się dzieje? Co można zrobić by z pewnością siebie aplikować o pierwszą pracę?*

Pracodawcy bardzo często nie chcą uczyć młodych osób, bo na to potrzeba czasu i pieniędzy. Bardziej im się opłaca zatrudnić osobę, która od razu zabierze się do pracy. Co możesz zrobić, by się stać taką osobą?

Jeśli dobrze wybrałeś zawód (poznasz to po tym, że robisz dużo więcej, niż to, czego każą Ci się uczyć) to już w trakcie zdobywania wiedzy od razu wypróbowujesz ją w praktyce. Po prostu w czasie nauki nie siedź i nie wierz we wszystko, co Ci mówią – od razu sprawdzaj to w działaniu.

Istnieje teoria, że aby być dobrym w jakiejś dziedzinie, trzeba w niej przepracować 10 000 godzin (to około 1 250 ośmiogodzinnych dni pracy, czyli około 3 do 5 lat, zależy ile czasu w roku na to poświęcisz). Oprócz nauki zajmij się więc pracą i przyjdzie Ci to tym łatwiej, im bardziej jesteś zadowolony z wybranego kierunku nauki. Takie podejście na pewno wymaga większego zaangażowania czasowego, ale większość osób, które tak postępują, jest zauważana przez pracodawców i zatrudniana jeszcze w trakcie nauki.

Czy istnieje recepta na nieustannie rosnące oczekiwania pracodawców i konkurencję w pracy?

Przykładowo (komentarz ankietowanej): *Mimo, iż moja praca w tym momencie satysfakcjonuje mnie, wiem, że coraz więcej będzie ode mnie wymagane a już w tym momencie daję z siebie wszystko. Boję się, że doświadczenie, które zdobywam w tej pracy zamknę mnie w określonym kręgu i trudno będzie zmienić pracę, czy nawet branżę. Nie jestem też do końca przekonana czy będę miała szansę wrócić do mojego zespołu, (w którym pracuje mi się dobrze) np. po urlopie macierzyńskim.*

Takie zjawisko rzeczywiście istnieje, ale tworzą je nie tylko pracodawcy, ale i sami pracownicy zgadzając się na nadmiar obowiązków. Najpierw zauważ, że nie każdy jest w pracy obciążany tak samo. Dlaczego?

Znam przypadki, gdzie księgowa przez rok nie mówiła, że jej przeszkadza nadmiar obowiązków i sobie z nim radziła zostając po godzinach lub biorąc pracę do domu. Liczyła, że ktoś to zauważy i doceni jej zaangażowanie. Tak się jednak prawie nigdy nie dzie-

je, bo taka nadobowiązkowa osoba jest użyteczna na swoim stanowisku, więc tam zostaje. W jej przypadku było tak samo. Kiedy więc po roku nie wytrzymała obciążenia i rozpoczęła awanturę, że nikt nie szanuje jej pracy i że ma za dużo obowiązków, wszyscy byli zdziwieni i zdezorientowani – jak to, to dlaczego nic wcześniej nie mówiłaś?

Żeby nie dopuścić do takich sytuacji, recepty są dwie:

1. Rozmawiając z przełożonymi mów o swoich uczuciach (jeśli nie umiesz, idź na kilka treningów asertywności).
2. Mów o tym, jak Ty byś chciał, żeby Twoja praca wyglądała i sam wybierz sobie obowiązki, zanim Ci je przydzieli ktoś z góry. Zaręczam, że się da, a kropla drąży skałę.

Jak mogą sobie radzić osoby starsze w wyścigu z młodszymi kandydatami do pracy i w pracy?

Warto się nie ścigać, tylko odnaleźć swoje miejsce. Osoby starsze zwykle nie konkurują z młodszymi o stanowiska. Ani chęci nie te, ani kondycja.

Przy szukaniu pracy należy podkreślić doświadczenie w branży i dotychczasowe osiągnięcia. Kluczowa jest znajomość zakresie nowych technologii – jeśli wiedza i doświadczenie są sprzed kilku lat, należy nadrobić zaległości w zakresie używanych współcześnie narzędzi pracy.

W pracy osoba starsza jest też bardzo użyteczna w zespole składającym się z samych młodych osób,

choćby jako mediator. Ważne, by umiała i chciała się dzielić swoim doświadczeniem, będąc mentorem dla młodszych.

Większość naszych respondentów, którzy nie byli zadowoleni ze swojej obecnej pracy, podało niskie zarobki, jako główny czynnik demotywujący. Jak znaleźć pracę satysfakcjonującą finansowo i rozwojową?

Proponuję, żeby zamiast szukać pracy, dać się znaleźć. Jest wiele możliwości wypromowania się jako specjalista (Internet i fora branżowe oraz portale społecznościowe, artykuły w gazetach branżowych, spotkania specjalistów z danej dziedziny, stowarzyszenia). Jeśli się nie promujesz, masz dużo mniejsze szanse na zaistnienie w branży (i większe zarobki) niż wówczas, gdy inni wiedzą, co umiesz i czego mogą od Ciebie oczekiwać. Ale to wymaga opuszczenia swego zasięgiem miejsca w pracy i wyjścia do ludzi...

Często na pracę narzekają osoby, które jednak z jakiegoś powodu tkwią od lat w tej samej firmie, mimo niesatysfakcjonujących zarobków. Jeśli jesteś taką osobą, to zastanów się, dlaczego to robisz i co Cię w tej pracy trzyma? Większe zarobki czasem można zyskać zmieniając pracodawcę.

Które umiejętności gwarantują sukces w szybko zmieniającej się rzeczywistości (w społeczeństwie informacyjnym)? Czy wielozadaniowość (multitasking) jest jedną z nich?

Na pewno gwarantują sukces w pracy umiejętności komunikacyjne. Podobno awans w zawodach czysto inżynierskich (czyli, zdawałoby się takich, gdzie ceni się umiejętności twarde) w 80% zależy od umiejętności komunikowania się. Na te umiejętności składa się m. in.: umiejętność prowadzenia rozmów, negocjacje, zadawanie pytań, aktywne słuchanie, asertywność, budowanie relacji, a także sprzedaż i marketing. Dołożę ze swej strony umiejętność uczenia się, ciekawość świata, solidność, przyjemny sposób bycia.

Przykro mi, ale według moich doświadczeń multitasking jest dobry na chwilę – osoba wielozadaniowa jest rozproszona, wolniejsza i mniej efektywna od osoby skupionej na swojej pracy. Często też szybko wypala się, jest zestresowana i niezadowolona ze swojej pracy.

Na pytania redakcji Edulider.pl odpowiedziała Anna Sawczuk, doradca kariery i przedsiębiorczości.

5.4 Jak radzić sobie z lękiem przed zmianą i niewiadomą? Zwiększyć dochód czy zwiększyć własną wartość?



Dlaczego boimy się zmiany i niewiadomej? Czy wiek wzmacnia czy też może osłabia nasze poczucie lęku przed zmianami?

Generalnie lęk przed zmianą jest jednym z bardziej pierwotnych psychologicznie lęków, który wynika najprawdopodobniej z ewolucyjnych bodźców płynących od mózgu gadziego, który ostrzegał nas przed niebezpieczeństwem. W związku z tym, że kluczowym instynktem jest instynkt przetrwania, nasza psychika oraz neurologiczne procesy, dążą do tego żeby zabezpieczyć nas przed zagrożeniem. A żeby było jak najbezpieczniej, to dążymy do tego żeby nie było zmian, ponieważ każda zmiana wpływa na to, że dzieje się coś nowego. A jak jest coś nowego, to zdarza się coś nieprzewidywalnego. Dlatego też w momencie, kiedy pojawia się nowy bodziec, np. w rodzinie, pracy lub finansach, to większość ludzi, która zazwyczaj nie jest przygotowywana do zmian, tylko została nauczona życia w pewnym systemie ocen, strukturach, systemach i zasadach, obawia się ich.

Na poczucie lęku przed zmianami, wiek ma wpływ do pewnego stopnia, większe znaczenie ma to, jakie mamy skrypty w naszej podświadomości, czyli jakie programy mamy zapisane w naszym umyśle.

W jaki sposób radzimy sobie z pobudzeniem. To jest tak jak sportowiec, który wchodzi na arenę lub aktor, który wchodzi na scenę. To jest tak jak osoba, która wchodzi na rozmowę rekrutacyjną. Zawsze jest pobudzenie, trema i stres. Natomiast, czy ten stres stanie się negatywny, czy pozytywny, to zależy już od tego, czy dana osoba umie sobie poradzić ze swoim głosem wewnętrznym, który jej mówi: *oj uważaj, ojej boję się*, czy może usłyszy: *hej zmobilizuj się!*. Więc w zależności od tego m. in. jaki mamy ten głos wewnętrzny, z którego często nie zdajemy sobie sprawy, lęk będzie się wzmacniał albo osłabiał. Jeśli przez lata powtarzamy te same wzorce, nie uczymy się radzić sobie ze zmianami, emocjami i lękami to z każdym kolejnym rokiem ten schemat będzie się wzmacniał. Chyba, że wraz z wiekiem zyskujemy doświadczeń i uczymy się na swoich błędach, a w związku z tym stajemy się silniejsi. Wszystko zależy od tego, jakich nawyków mentalnych się uczymy.

Wiele osób przyznaje się do tego, że jest świadomych konieczności zmian w swoim życiu, a mimo to dalej tkwi w stagnacji. Jakiego rodzaju impuls jest potrzebny, by zapoczątkować prawdziwe zmiany? Jeden z ankietowanych przyznał: *Czuję, że aktualnie nie wykorzystuję w pełni swojego potencjału, mimo, że posiadam wiedzę jak mogę to zmienić, brak mi jednak samodyscypliny. Boję się, że w przyszłości ta sytuacja może trwać nadal i złościć się na siebie.*

Na pewno sytuacja kryzysowa, która postawi nas pod ścianą, gdzie już nie ma żadnego innego wyjścia,

doprowadza albo do bardzo ciężkich stanów, wręcz depresyjnych, albo w końcu jest bodźcem do tego, żeby coś zmienić np. w życiu zawodowym. Stanięcie pod ścianą, to na pewno jest taki impuls, który w którymś z tych kierunków nas popchnie. Natomiast nie należy czekać do tego momentu. Najlepiej poszukać w sobie tego impulsu wcześniej, usiąść z kartką papieru albo z dobrym przyjacielem lub coachem i porozmawiać. Faktem jest, że dążymy do statusu quo. Większość osób dąży do poczucia bezpieczeństwa, do tzw. strefy komfortu, która daje zapewnienie powtarzalności, rutyny, gwarancji tego, że nic się nie będzie zmieniać. Pamiętajmy jednak, że nawet, jeśli dążymy do dużego poczucia bezpieczeństwa, to nie będzie ono prowadziło nas do sukcesu, ponieważ zamknie nas w strefie komfortu. Będziemy myśleć: *chciałbym coś zmienić, przydałoby się coś zmienić, warto byłoby coś zmienić*. Takie myślenie jest płytkie i niedojrzałe, ponieważ wynika jedynie z tego, że tak się mówi, tak mówią w mediach i w pracy. Tak naprawdę rzadko skupiamy się na tym; *co tak naprawdę chciałbym zmienić, dlaczego chciałbym to zmienić, do czego ta zmiana miałaby doprowadzić*.

Dużo osób przyznaje, że warto byłoby coś zmienić, ale albo nie potrafi, albo boi się zadać sobie kolejne ważne pytanie. To od ważnych pytań, tzw. „pytań progowych” wszystko się zaczyna. Uświadamiają one nam wiele istotnych kwestii. Np. *Jak będzie wyglądało moje życie za pięć lat, jeśli dzień w dzień będę robił tą czynność, którą robiłem dzisiaj. Jak będzie wyglądał mój związek za rok, jeśli każdy dzień będzie wyglądał tak, jak ta dzisiejsza kłótnia*. Nie wystarczy sobie tych pytań tylko zadać, ale należy się w nie wsłuchać, wczuć

oraz wyobrazić sobie ten scenariusz. I to będzie źródło impulsu, które doprowadzi nas do faktycznych zmian.

Tak jak w przypadku naszego ankietowanego, który czuje, że nie wykorzystuje w pełni swojego potencjału, posiada wiedzę, ale brak mu samodyscypliny, to może wynikać m. in. z tego, że nie zadaje sobie pytań progowych, nie ma do tego odwagi, nie potrafi znaleźć odpowiedzi lub nie wie jak doprecyzować te pytania. To, że zadajemy je sobie przez pięć minut może nie wystarczyć. Zazwyczaj po kilku sesjach coachingowych, które odbywają się raz w tygodniu czy raz na dwa tygodnie, po miesiącu dana osoba dochodzi do jakichś ważnych wniosków. Ale czym jest miesiąc w obliczu 10 czy 20 lat, które mogą być później zmarnowane.

Co powstrzymuje nas przed zmianami w życiu zawodowym? Jak radzić sobie z lękiem przed porażką? Nasi respondenci piszą: *Brak wiary w siebie mnie przygnębia chciałabym móc się rozwijać, ale boję się porażki. Oraz: Świat za szybko się zmienia i wszystko jest niestale przez to. Poza tym nie lubię zmieniać środowiska np. ze studiów do pracy gdzie nikogo nie znam.*

To, co na pewno powstrzymuje ludzi to atawizm – biologiczny mechanizm przetrwania, który ma nas chronić przed niebezpieczeństwem oraz dążenie do strefy komfortu, czyli pewnej przestrzeni mentalnej, która daje nam gwarancję bezpieczeństwa. Przed zmianami powstrzymują nas też pewne przyzwyczajenia i nawyki. Jeśli nie nauczono nas w szkole, rodzinie lub pierwszej pracy, że należy się rozwijać i zmieniać,

w szczególności w dzisiejszych czasach, to znamy tylko stagnację i powtarzanie urzędniczej pracy. I czasami uświadomienie sobie tego, że żyjemy w tych nawykach i rzeczywistości, która od wielu miesięcy i lat była powtarzana, zaczyna coś zmieniać.

Jedną z takich prostszych rzeczy, które można zrobić, by sobie radzić z lękiem przed porażką, jest nie tylko czytanie książek ze swojej branży, ale też z innych dziedzin i chodzenie na różnego rodzaju szkolenia (miękkie lub twarde). To sprawia, że przebywamy wśród ludzi, którzy się zmieniają i my też zaczynamy się zmieniać. Uczenie się nowych rzeczy, zastanawianie się nad tym jak je wprowadzić, poszerzanie swojego światopoglądu, świadomości i umiejętności sprawia, że nawykowo czujemy, że rozwój jest czymś przyjemnym i ciekawym. A tym samym, jeśli rozwój, to tak samo zmiana. A jeśli zmiana, to również obniża się lęk przed porażką, ponieważ coraz mniej boimy się tego, że coś zrobimy i poniesiemy porażkę. Nasza uwaga jest skupiona na tym jak mogę coś rozwinąć i stworzyć. Wtedy myślimy o tym z zaciekawieniem, zastanawiamy się, co z tego wyniknie. Lęk przed porażką może się pojawiać, ale jest on minimalny, ponieważ na czymś innym koncentrujemy uwagę. To jest tak jakby budować dom i myśleć głównie o tym, co muszę robić, żeby ten dom się nie zawalił. A mogę myśleć inaczej, czyli co potrzebuję zrobić żeby te fundamenty były na tyle silne żeby móc później budować piękne ściany i dach. I oczywiście z tyłu głowy warto mieć myśl: co muszę jeszcze zabezpieczyć żeby mieć pewność, że się nie zawali, czyli 80% uwagi skupionej jest na tym jak budować fundament, a nie na myśleniu o tym,

kiedy dom się zawali.

Kolejnym źródłem uwalniania się od lęku przed porażką jest stworzenie tzw. „**planów alternatywnych**”. To jest umiejętność wyjścia w przyszłość, ale nie poprzez płytkie gadanie, tylko skupienie, z kartką papieru i wyobraźnią np.:

1. **Stwórz idealny scenariusz** - jak chcesz żeby było: *gdybym miał wpływ na wszystko wokół mnie i możliwość zobaczenia filmu z przyszłości, to jak chcę żeby ta przyszłość wyglądała.*
2. **Wyjdź w przyszłość** - *a co jak się nie uda, jeśli poniosę porażkę, co wtedy zrobić, jaki będzie pierwszy, drugi i trzeci krok gdyby się nie udało,* czyli planuję w swojej głowie nie tyle porażkę, co wariant B i C. Wiem, że sobie poradzę, ale przygotowuję też alternatywną opcję. Umysł jest wtedy spokojniejszy. Często boimy się nie dlatego, że coś z nami jest nie tak, tylko dlatego, że nie zabezpieczyliśmy wszystkich możliwości. Jeśli podświadomość przewiduje, że budując dom może pojawić się powódź, a my nic nie zabezpieczamy na budowie, to psychika ma prawo się bać. Oczywiście, jeśli w naszej głowie nie byłoby pomysłu na powódź, to nie byłoby tego lęku. Ale ponieważ widzieliśmy w telewizji, albo słyszeliśmy od kogoś, że woda może zalać fundamenty, to podświadomość się tego obawia. Jeśli nie dostarczymy swojej podświadomości odpowiedzi, pojawia się napięcie.
3. **Zabezpiecz się** – czyli przykładowo: *jeśli boję*

się rozmowy o pracę, to czego tak naprawdę się obawiam. Boję się, że zadadzą mi pytanie o wiek, doświadczenie, czy o jakiś element wiedzy. Należy zapisać sobie tę obawę i poszukać odpowiedzi, popytać ludzi, sprawdzić w Internecie i książkach. Przemyśleć samemu, ponieważ kolejnym źródłem lęku jest to, że wiemy, że coś się może pojawić, ale nie mamy na to zabezpieczenia.

Jak znaleźć wizję/pomysł na siebie, jeśli jest się bezrobotnym? Co blokuje nas przed osiągnięciem satysfakcji zawodowej i większych zarobków?

To wszystko zależy indywidualnie od tego skąd człowiek przychodzi, jakie ma doświadczenia, gdzie jest teraz i gdzie chce być później. Czasami to może być chwila rozmowy i konkretne pytanie: *a gdyby wszystko było możliwe, to czym chciałbym się zająć?* Takie proste, a zarazem trudne pytania zaczynają drążyć skalę i uświadamiać coś człowiekowi i ten zaczyna kreatywnie myśleć. Ale problem jest taki, że jeśli jest się osobą bezrobotną i w dodatku beczynną, to człowiek przyzwyczaja się do tego stanu lub się w nim zatracza, ponieważ ma wrażenie, że jest nic nie wart, nic nie potrafi i nie znajdzie dla siebie miejsca. Dlatego też, jeśli jest się bezrobotnym, to istnieją dwa podstawowe kierunki:

Pierwszy z nich: należy poszukać jakiegokolwiek pracy i unikać nastawienia: mam tę pracę i będę tu do końca życia. Ważne, aby robić coś, wychodzić z domu, mieć jakieś zadania. Nawet jeśli nie jest to coś fascy-

nującego, to robić to po to, żeby wejść w nawyk pracy i stworzyć dla swojej głowy przestrzeń do rozmyślań. I wtedy dopiero jest czas na to, aby zacząć kreować pomysł na siebie i własną wizję.

Zazwyczaj pracuję z ludźmi przez IMT- integralny model tożsamości. Jest to model, złożony z ponad 30 elementów, na które składa się życie i psychika człowieka. Tłumaczy on, jakie są kolejne kroki, przez które trzeba przejść, czasami przez wszystkie 30, czasami przez 5 lub 15 kroków, aby opisać siebie. Jednym z nich jest zrozumienie swojego typu osobowości w taki sposób, aby nie szufladkować siebie, ale poznać swoje predyspozycje i nie blokować własnego potencjału. Często takim mitem w życiu zawodowym jest to, co niektórzy myślą o sobie, np: *jestem introwertykiem i w związku z tym nie mogę pracować z ludźmi, powinienem pracować samotnie i nie dla mnie praca np. kelnera*. Niestety, osoba taka żyje w konflikcie, ponieważ lubi być kelnerem i ma wymagane umiejętności, ale jest introwertykiem, więc uważa, że nie powinna pracować wśród ludzi. A to jest błąd. Fakt, że jest się introwertykiem nie oznacza, że nie można pracować z ludźmi, wśród ludzi, dla ludzi, tylko należy zastanowić się nad formą i organizacją pracy. W tym przypadku bycie barmanem na wielkiej imprezie, z tysiącem osób i głośną muzyką, może przeciążać nasz system, ale bycie barmanem, w ekskluzywnym miejscu gdzie jest mniej ludzi, jest prawdopodobnie rozwiązaniem tego problemu.

Ważne, aby poznawać własne wartości. To jest często długoterminowy proces zajmujący kilka dni lub tygodni, czasami kilka miesięcy. Jednak brak świadomości

mości siebie powoduje, że nie mamy wizji, pomysłu na życie, tylko żyjemy pewną modą lub trendem, a tak naprawdę nie wiemy, co jest w nas.

Kolejne ćwiczenie, które mogę zaproponować to szukanie odpowiedzi na pytania: *co mi nadaje sens, co jest wartością w moim życiu, jakie zdobyłem do tej pory doświadczenie, nawet najmniejsze oraz co mi sprawia przyjemność* – najlepiej zrobić sobie trzy listy i szukać połączeń, czyli punktów wspólnych pomiędzy tym, **co daje mi sens, co umiem oraz co sprawia mi przyjemność**. Kiedy nie wiemy, co nadaje naszemu życiu sens, nie czujemy satysfakcji z pracy i nie jesteśmy wystarczająco pewni siebie żeby dążyć do większych zarobków.

Jeden z naszych ankietowanych wspomniał, że to, co by mu pomogło w rozwoju kariery to *Wzmocnienie samooceny, pewności siebie i większa motywacja do działania. Zastrzyk większej gotówki. A inny stwierdził: Czuję, że nie mam umiejętności i talentów potrzebnych na rynku pracy. Rozwiązaniem problemu byłoby uzyskanie poczucia, że jestem wartościowa i mogę rywalizować z innymi dzięki swoim umiejętnościom. Czym powinniśmy się zająć najpierw - własnym poczuciem wartości czy stanem konta bankowego?*

Na pewno dla niektórych osób te dwie rzeczy są bardzo silnie ze sobą powiązane. Jeśli stan konta bankowego jest niski, to jest to efektem jakiegoś działania (lub braku działania). W związku z tym stan konta powinien być pewną wizją, do której dążymy. Natomiast pytanie powinno być inne: *jakie rzeczy powinienem zro-*

bić, żeby ten stan konta podnieść. Jeśli codziennie wstaję rano i kładę się spać z myślą o tym, że muszę podnieść stan konta, to nie mam do końca na to wpływu. Nie można też wejść do konta bankowego i podnieść jego stanu. Jeśli faktycznie celem miałoby być podniesienie stanu konta, to mógłbym z innego konta przelać pieniądze na to pierwsze, ale jeśli nie mam na żadnym koncie pieniędzy to nie jest to dobry cel. To powinna być wizja, do której chcę dążyć. Efekt różnych działań. W związku z tym, prawdziwym celem powinno być albo wzmocnienie poczucia własnej wartości albo rozwój swoich umiejętności a naturalnym efektem tego, za jakiś czas, będzie podwyższenie stanu konta. W momencie, kiedy koncentrujemy się na tym, na co mamy wpływ, to nasze poczucie wartości rośnie. Pytanie, jaki musi być konkretny cel, który danego dnia muszę zrealizować np. zadzwonię do 10 osób, żeby umówić się na spotkanie w sprawie mojego biznesu albo wymyślę coś kreatywnego, żeby na rozmowie rekrutacyjnej osoby poznały się na mnie. Jeśli zrobimy coś innego np. kreatywnego to wzrośnie nasza samoocena oraz wizerunek w oczach innych.

U niektórych osób, samoocena czy poczucie własnej wartości, nie wynika tylko z pojedynczych myśli oraz działań, ale z silniejszych blokad emocjonalnych wewnątrz. Trafiają do mnie osoby, które chodziły na terapię przez kilka miesięcy, a nawet lat. Nie udało im się jednak dokonać zmian w swoim życiu prywatnym i zawodowym. Takie osoby muszą poznać lepiej siebie, swoje predyspozycje, osobowość, umiejętności oraz wartości, a także uwolnić się od niepotrzebnych blokad. Żeby to zrobić trzeba wydobyć je na powierzch-

nię. Często ludzie mówią: nie mam wystarczającej pewności siebie, ale kompletnie nie ma pojęcia, z czego to wynika. Myślą sobie: jakbym miał wyższy stan konta albo lepszą pracę to czułbym się lepiej. Trochę być może tak, ale jeśli problem poczucia własnej wartości tkwi głębiej w naszej psychice to trzeba zająć się głębszymi poziomami. Jeśli przykładowo nasze niskie poczucie wartości wynika z tego, że nie czujemy się doceniani przez innych, lub my sami siebie nie doceniamy, to należy to wziąć pod uwagę. Dopóki dana osoba nie znajdzie innego sposobu docenienia i dowartościowania siebie, dopóty będzie uważała, że poprzez lepszą pracę zdoła siebie dowartościować. I może wtedy uda się zarobić więcej, ale to jest pułapka, która doprowadza ludzi do pracoholizmu, ponieważ tylko poprzez pracę mogą czuć się lepiej. Niestety jest to ślepa uliczka i mechanizm, który prowadzi donikąd.

Przykładowo: pracowałem jakiś czas temu z kobietą, która uważała, że to, iż jest kobietą zdecydowaną i pewną siebie jest złe. Przez wiele lat żyła z poczuciem, że jest gorsza i coś jest z nią nie tak. Gdy zrozumiała różne cechy swojego charakteru i psychiczne uwarunkowania, zaakceptowała siebie w sposób naturalny i przestała uważać: *jestem kobietą zdecydowaną, w związku z tym jestem kobietą bez emocji, która nie umie budować kontaktu z ludźmi*. Gdy faktycznie spojrzała na siebie i na swoje życie okazało się, że tak naprawdę zbudowała kilka relacji zarówno z mężczyznami jak i kobietami, które są dla niej ważne i wartościowe oraz: *to, że jestem twarda przydaje mi się w pracy, w pozyskiwaniu kontraktów, w związku z tym wszystko ze mną jest ok*. Często jest jednak tak, że nie akceptu-

jemy siebie i denerwujemy się, bo nie do końca siebie rozumiemy.

„Zdążyć przed 30” – z zakupem mieszkania, własnym biznesem i egzotycznymi wakacjami. Wielu młodych ludzi wydaje się mieć zakorzenione przeświadczenie, że o ich sukcesie i wartości świadczy to, ile zdołają osiągnąć przed 30-stką, co nieraz przekłada się na dodatkowy stres. Paradoksalnie długość życia wydłuża się i siłą rzeczy pracować będziemy do później starości. Skąd więc bierze się ta presja? I jak podejść do siebie z dystansem?

Z jednej strony taka presja wynika z tego, że współczesna technologia, szkolenia i nacisk na rozwój uczą młodych ludzi, że należy wcześniej zacząć myśleć o studiach i karierze, żeby nie mieć problemów na rynku pracy. Powszechnie uważa się, że warto się rozwijać, zmieniać i edukować, bo m. in. poprzez to można zyskać pewność siebie i lepszą pracę zawodową. W związku z tym, te osoby coraz wcześniej to sobie uświadamiają. I naturalnie buduje to mentalność: *aha, czyli należy się rozwijać, należy dążyć*. Internet pozwala na to, że nawet 12 lub 15 latek może zarabiać kilka razy więcej niż jego rodzice. Ten trend pokazuje nawet bardzo młodym ludziom, że wiele rzeczy jest możliwe, czasami wszystko jest możliwe. Buduje się mentalność bardzo „do przodu”. Naturalnie wtedy takie osoby stwarzają sobie pewną presję, na początku pozytywną, chcą osiągnąć coś coraz szybciej i więcej. *Po co mam tyrać tak jak moi rodzice, wujek czy dziadek, i wyjechać na upragnione wakacje w wieku 50 lat skoro*

mogę to zrobić szybciej. I taki prosty wniosek prowadzi m. in. do tej presji przed 30-stką.

Współcześnie młody człowiek widzi w Internecie potężną ilość zdjęć, nagrań, ludzi z różnych zakątków świata, z różnych branż, z różnymi pasjami, a ponieważ w Internecie publikują filmy i zdjęcia coraz młodszy ludzie, to może to wywoływać takie pragnienie: *ta osoba podróżuje po świecie, tamta ma biznes, też tak chcę.* Dzięki nowoczesnej technologii, wzorców mamy z całego świata więcej, a nie tylko ze swojego podwórka czy z jednej ulicy, tak jak to było jeszcze kilkanaście lat temu, kiedy wzorce czerpaliśmy ewentualnie od starszych kolegów, z którymi bawiliśmy się na podwórku i graliśmy w piłkę.

Kolejnym elementem jest to, że młode pokolenia obserwując swoich rodziców, którzy bardzo ciężko pracują i mało czasu spędzają w domu, ocenia: *ja nie chcę mieć takiego życia, gdzie w wieku 40, 50, 60 lat będę dalej ciężko pracować i ciągle nie mieć zbyt wiele odłożone...* W związku z tym młodzi ludzie zaczynają myśleć wcześniej o tym, co zrobić, żeby tak nie było i szukają warunków do szybszego rozwoju by móc korzystać z życia. Niektórzy zaś wpadają w hedonizm bądź lenistwo i się przeciwko temu współczesnemu światu buntują.

Po pierwsze, aby podejść do siebie i do współczesnego życia z dystansem należy uświadomić sobie, w jakich ja nawykach i światopoglądzie żyję i dlaczego. Czy ten styl, przed „30-stką muszę osiągnąć wszystko” to jest mój wybrany sposób na życie, czy faktycznie czuję z tym spójność, jak naprawdę chciałbym żyć.

Po drugie, należy dbać o wewnętrzną równowa-

gę i zastanowić się, co tak naprawdę jest istotne. Czy ważny jest tylko ten zysk, czy ważna jest tylko przyjemność, a może jedno i drugie. I w jakich proporcjach. Jeśli wydaje Ci się, że jak założysz biznes przed 30-stką to później już będzie tylko z góry to z zasady można powiedzieć, że jesteś w błędzie. Ponieważ jeśli wyrobisz takie nawyki, że będziesz zasuwać i pracować cały czas, to po 30-stce będziesz mieć ten sam nawyk. I nie będziesz wiedział jak odpoczywać. A w związku z tym ważne jest, aby już teraz budować pewną harmonię.

Często marzymy o tym, aby mieć pracę, która łączy w sobie możliwość zarabiania porządných pieniędzy oraz spełniania siebie. Okazuje się jednak, że stabilność finansowo – zawodową osiągamy bardzo długo, mamy coraz więcej zobowiązań kredytowych, pojawiają się obawy o utrzymanie siebie i rodziny. Czuję się tak z powodu naszego rynku pracy. Mimo, że pracuję częściowo w swoim zawodzie, bo mam też inne obowiązki, to ciężko jest mi myśleć o założeniu rodziny w takiej sytuacji, gdyż zarobki w naszym kraju dla osób młodych są fatalne i boję się, że z dzisiejszą pracą nie utrzymałbym sam siebie, bez pomocy rodziny. Czy jest na to jakaś rada? Jak osiągnąć niezależność finansową?

Warto szukać połączeń, (o czym mówiliśmy wcześniej, przy okazji pytania o wizję na siebie). Jeśli ktoś się skupi tylko i wyłącznie na zarabianiu dobrych pieniędzy to, prędzej czy później, znajdzie taką ścieżkę, ale może nie czuć się kompletnie zadowolonym

z życia. Z kolei inną drogą jest dążenie do spełnienia siebie. Czasami jednak droga do realizowania swoich marzeń i pasji nie będzie szła bezpośrednio w parze z zarabianiem dobrych pieniędzy. W związku z tym, na pewno nie należy porzucać szukania odpowiedzi na pytanie: *czym/jaka jest ta praca, w której się spełniam i generuje porządne pieniądze*. Trzeba pamiętać, że nie wszyscy chcą się spełniać zawodowo, niektórzy chcą zarabiać godnie i poświęcić się rodzinie lub hobby, praca to po prostu praca.

Jak osiągnąć niezależność finansową? Tutaj potrzebujemy edukacji z tzw. „inteligencji finansowej”. Niezależność finansowa nie zależy od tego ile zarabiamy, ponieważ osoby, które zarabiają 10, 20, 50, 100 tysięcy miesięcznie mogą mieć ciągle długi i problemy. Wielu ludzi nie ma nawyków finansowych związanych z tym, żeby niezależnie czy zarabiam tysiąc czy zarabiam 10 tysięcy złotych, odkładać 10-20% na konto oszczędnościowe. Ważne jest żeby taki nawyk generować, bo po 10 czy 20 latach uskładamy pieniądze, które będziemy mogli przeznaczyć, albo na super wakacje, albo na dodatkowe inwestycje np. mieszkanie itd.

Odkładanie nawet pięciu złotych uczy nas innego myślenia o pieniądzach. Nie w stylu, że muszę się natrąć żeby zarobić i opłacić rachunki, tylko poszerza nasze myślenie o finansach. A to ma wpływ potem na wiele innych rzeczy. Gdy myślimy o tym, żeby nie tylko dostać pensję i mieć na koszty miesięczne tylko zastanawiamy się też jak zainwestować swoją wiedzę, czas i pieniądze, aby to procentowało na przyszłość, to zmienia się nasza perspektywa. To nie znaczy, że coś się zmienia w tydzień czy w miesiąc (choć czasami

tak), ale dzięki takiemu myśleniu zaczynamy otwierać się na ludzi, którzy myślą inaczej. A jeśli Ci ludzie myślą inaczej tzn., że być może wiedzą coś więcej, a jeśli wiedzą coś więcej to być może zaproponują nam pracę w innej branży, albo na innym stanowisku, ponieważ będą widzieli w nas ten inny sposób podejścia do pieniędzy. Nie typowo etatowy, ale rozwojowy i myślący inaczej.

Ważną rzeczą w niezależności finansowej jest to, że trzeba faktycznie umieć inwestować pieniądze i znać różne rodzaje instrumentów finansowych (nie chodzi o to, żeby pakować wszystko w lokatę w banku, bo tak mówi reklama). Zazwyczaj nie inwestuje się też w perspektywie miesiąca czy roku, a w perspektywie przynajmniej 3-5 lat ponieważ sytuacja rynkowa jest zmienna. Czasami taka niezależność finansowa będzie budowana poprzez to, że wejdziemy z kimś we współpracę albo odłożymy pieniądze. Nawet takie sytuacje jak otrzymanie spadku, testują naszą inteligencję finansową – czy *te pieniądze wydám czy zainwestuję*. Tak więc należy edukować się w tym temacie, poszerzać swoją inteligencję finansową i krok po roku uczyć się od mądrych ludzi.

Na koniec, bywa że życie na emeryturze przynosi więcej zmartwień, aniżeli radości i bez troski: *Mój niepokój związany jest z czekającą mnie głodową emeryturą. Oraz: Boję się, że osiągnęliśmy maksimum swoich możliwości i nie czekają na mnie już żadne wyzwania. Czy można dalej rozwijać swoje zainteresowania, znaleźć pasjonujące zajęcie i poprawić swój byt materialny w tej fazie życia?*

Czy jest to odpowiedni czas na zmiany?

Kiedy co pewien czas trafiają do mnie na szkolenia osoby po 50-tce czy 60-tce często zauważam, że są to osoby, które chcą się dalej rozwijać, ponieważ mają taką potrzebę. I widać, że ich stan zdrowia i psychiki jest kompletnie inny niż ich rówieśników w podobnym wieku. Kiedy rozwijamy się, to naturalnie prowadzi nas to do tego, że spotykamy się z podobnymi ludźmi, więcej czytamy i ruszamy się fizycznie, jesteśmy zdrowsi. Czy to odpowiedni czas na zmiany? – oczywiście, że tak! Kilka lat temu miałem okazję pracować z moją babcią, która miała wtedy 83 lata. Pomagałem przy tym mojej mamie, która wspierała babcię długoterminowo, przez systematyczne rozmowy przez telefon. Taki mini coaching doprowadził do tego, że zmieniła nastawienie do życia. Zaczęła o siebie bardziej dbać, żyć aktywniej, wykonywać nawet proste ćwiczenia dostosowane do wieku i dzięki temu, że odzyskała energię ponownie uaktywniła swoje życie towarzyskie. Każde imieniny czy urodziny zaczęła organizować z bliskimi. Kiedy w mojej rodzinie odbywały się śluby to była to jedna z nielicznych osób, która tańczyła do godziny 4 lub 5 nad ranem. Jak najbardziej warto podążać kierunkiem rozwojowym nawet w starszym wieku, gdyż człowiek na nowo odnajduje życie, wzmacnia poczucie wartości, nabiera poczucia, że liczy się dla rodziny bardziej, a nie, że jest osobą starszą, zamkniętą, którą się nikt nie interesuje.

W każdym wieku jest czas na zmiany i rozwój, które są źródłem większej satysfakcji i radości z życia. Myślenie w wieku 20, 30 czy 40 lat nie powinno

ograniczać się do tego, że później jest tylko pochylnia w dół. Kiedy już jesteśmy w dojrzałym i starszym wieku 50, 60, 70 lat to oczywiście możemy (szczególnie w Polsce) być zamkniętymi na zmiany, bo tak zostaliśmy wychowani i tak jesteśmy przyzwyczajeni. Ale jeśli zaczniemy się inspirować młodymi ludźmi bądź rówieśnikami, którzy myślą inaczej np. kolegami za granicą, to wiele rzeczy zacznie się zmieniać, również nasze podejście do finansów. Dla przykładu, zaobserwowałem, że studenci z tzw. Uniwersytetu Trzeciego Wieku, potrafią znaleźć pomysł na siebie i uczą się funkcjonowania we współczesnym świecie zdobywając dalsze doświadczenie w branży elektronicznej czy restauracyjnej. Ważne by nie szukać problemów, ale szukać możliwości. Wszystko zaczyna się od najprostszych pytań i refleksji, które mają nas doprowadzić do innego spojrzenia na siebie i na swoje życie.

Na pytania redakcji Edulider.pl odpowiedział Adam Dębowski, psycholog biznesu, certyfikowany coach, współzałożyciel Instytutu Liderów Zmian oraz portalu Adam Dębowski TV.

5.5 Jak radzić sobie ze stresem i przepracowaniem? Jak rozpoznać wypalenie zawodowe i uzależnienie od Internetu?

Czym jest stres w pracy? I czy można łatwo się od niego uwolnić?

Każdy z nas spotyka się wielokrotnie w ciągu dnia z sytuacjami, które mogą być potencjalnie źródłem napięcia czy stresu. Najczęściej odczuwamy stres w pracy z powodu wykonywania różnych aktywności zawodowych pod presją czasu, nadmiaru obowiązków, problemów ze współpracownikami oraz szefostwem czy przenoszenia trudności z życia prywatnego do środowiska zawodowego. W zasadzie ile osób, tyle sposobów i rodzajów przeżywanego stresu. Wszystko zależy od jednostki. Każdy z nas nadaje wydarzeniom tzw. subiektywną interpretację, tj. indywidualne znaczenie. Dla wielu osób praca pod presją czasu bywa motywująca, drugie tyle doświadcza z jej powodów negatywnych skutków stresu. To od nas zależy czy dana sytuacja będzie nas emocjonalnie dotykać czy nie, a idąc dalej, to od nas zależy czy skupimy się na przeżywaniu emocji w związanych z tym zdarzeniem czy skupimy się na działaniach mających na celu nasz szybki powrót do komfortu psychicznego.

Dla wielu osób pomocna jest praca coachingu. Dzięki temu procesowi uzyskujemy wgląd



w źródła przeżywanych napięć w pracy i życiu osobistym, rozpoznawania mechanizmów działania i przekań, które je powodują. Redukcja stresu i poprawa komfortu psychicznego, zwiększenie pewności siebie odbywa się poprzez przejście przez klienta kontroli i odpowiedzialności za własne emocje i działania.

Przepracowanie i zmęczenie to zhora wielu z nas. Czy zatem problem leży w tym, że nie potrafimy odpoczywać i wyznaczać własnych granic?

W swojej pracy zawodowej bardzo często spotykam się z klientami, którzy przepracowują się z powodu silnej obawy przed utratą pracy, niskiej asertywności, zachwiania pewności siebie (co związane jest często z wysokim stopniem uległości), nadmiaru obowiązków kompensujących problemy osobiste. Pracoholizm związany jest z ciągłym dążeniem do „ideału”. By to zmienić trzeba po pierwsze dostrzec i nazwać problem. Przyznać się przed samym sobą, że chcemy zmienić tą sytuację – to pierwszy krok na drodze do sukcesu. Dla wielu osób najtrudniejszy – często z powodu wtórnych korzyści, które czerpią np. z ciągłej pracy.

Jak rozpoznać wypalenie zawodowe? Kto jest najbardziej podatny?

Wypalenie zawodowe to proces, którego skutek opisuje się, jako stan wyczerpania psychicznego i/lub cielesnego. Trudno jest rozpoznać jego początek, który

najczęściej jest bardzo powolny. Stopniowo symptomy wypalenia stają się coraz bardziej silne i nagłe oraz wykraczają poza życie zawodowe. Za najbardziej znaczącą przy wystąpieniu wypalenia zawodowego uważa się:

- **powtarzające się obciążenie przy braku znaczących możliwości poradzenia sobie z sytuacją**
- **nadmierne oczekiwania wobec rezultatów własnej pracy, perfekcjonizm**
- **niepełnianie oczekiwań pracodawcy np. wynagrodzenie w systemie prowizyjnym, praca w branży sprzedażowej, przy bezpośredniej obsłudze klientów, serwisach i reklamacjach**
- **wykonywanie obowiązków zawodowych niezgodnych z osobistymi wartościami**
- **rutynowe wykonywanie obowiązków, brak informacji zwrotnej, zaniedbanie rozwoju zawodowego**
- **funkcjonowanie w środowisku patologicznym, agresywnym**
- **zaniedbanie życia osobistego, brak systemu wsparcia**
- **brak lub niewystarczająca dbałość o swoje ciało, sen, relaks.**

Sygnałami, które mogą wskazywać na wypalenie zawodowe mogą być:

- **niska motywacja do wykonywania obowiązków zawodowych, brak chęci do pracy**

- **myślenie depresyjne np. postrzeganie własnego życia jako nieudanego i ciężkiego**
- **nadmierna drażliwość, brak koncentracji, brak cierpliwości**
- **objawy somatyczne, bóle m. in. głowy, brak apetytu, bezsenność**
- **uczucie zmęczenie i wyczerpania**
- **złość, przygnębienie, postawa wycofania.**

Czy wypalenie zawodowe oznacza konieczność definitywnej zmiany kariery?

Nie zawsze tak musi być – wszystko zależy od indywidualnej sytuacji i predyspozycji danej jednostki oraz stadium wypalenia. Osoby, które mają świadomość potencjalnego zagrożenia wypaleniem zawodowym podejmują zachowania profilaktyczne. W każdym drzemie potencjał aktywowania systemu zapobiegania wypaleniu tj. podejmowania aktywności fizycznej, realizowaniu hobby, stawiania granic między pracą a życiem osobistym. Najważniejsza jest troska o samego siebie – w zdrowych granicach balansu między życiem zawodowym a osobistym. Brak podejmowania zachowań profilaktycznych i niska troska o swój komfort somato-psychiczny doprowadzić mogą do sytuacji, kiedy konieczna będzie zmiana pracy, branży a nawet przebudowa ścieżki kariery. Jednak, bez podejmowania zmian w zakresie postaw, nawet całkowita zmiana kariery może okazać się niewystarczająca.

Czy my rządząmy nowoczesnymi technologiami czy one rządzą nami? Do czego może doprowadzić zbyt częste korzystanie z nowoczesnych technologii?

Wiele osób nie wyobraża sobie życia bez komputera, smartfona i Internetu. Nowoczesne technologie stały się nieodłączną częścią naszego życia. Służą nam w pracy, są formą spędzania czasu wolnego, ważnym składnikiem a nawet substytutem życia towarzyskiego w rzeczywistości. Wirtualny świat kusi, zachęca, wciąga. Stopniowo zaczyna zastępować realny, pozwala „uwolnić się” od problemów, zatracić się.

Nowoczesne technologie niosą w sobie również duże niebezpieczeństwo uzależnień, które prowadzić mogą do bardzo poważnych konsekwencji, takich jak: utrata pracy lub zaniedbywanie obowiązków i nauki, wycofanie się z życia społecznego (co z kolei doprowadzić może do rozstania z bliskimi czy problemów z budowaniem relacji w życiu realnym), zapominanie o posiłkach, brak troski o siebie (wygląd, higiena, sen), problemy finansowe, zawężenie zainteresowań i problemy psychiczne. Coraz głośniejsze mówi się o uzależnieniu od Internetu. Jak rozpoznać, że jest się uzależnionym?

Cyberuzależnienia rozpoznaje się na podstawie kilku obszarów, które obejmują:

- **spędzanie dużej ilości czasu w Internecie (stopniowe wydłużanie czasu), tracenie poczucia czasu podczas korzystania z Internetu (kosztem snu, pracy, spożywania posiłków)**

- problemy w rodzinie, pracy, szkole, życiu towarzyskim związane z używaniem komputera
- doświadczanie poirytowania, niepokoju w sytuacji próby zaprzestania korzystania z Internetu lub braku dostępu do sieci
- podejmowanie nieudanych prób kontrolowania, ograniczania używania Internetu
- brak lub zaniedbywanie utrzymywania kontaktów społecznych w życiu realnym
- okłamywanie lub zatajanie prawdziwej ilości czasu spędzanego przed komputerem.

W rozpoznawaniu tego uzależnienia najważniejsza jest utrata kontroli w korzystaniu z różnych form nowoczesnych technologii. Sam komputer nie powoduje uzależnienia tylko utrata kontroli i dążenie do utrzymania emocjonalnych stanów powstających na skutek jego używania.

Jak mówi Tod Maffin, kanadyjski strateg marketingu sieciowego: „Niesłuszne jest przekonanie, że technologia oszczędza czas. W wielu przypadkach nam go odbiera, bo stale przy niej majsterkujemy, zmieniamy szatę graficzną, coś naprawiamy. Urządzenie jest źródłem stresu.” (...) „Kłopot w tym, że najczęściej postanawiamy poświęcić wolny czas na pracę a nie na wypoczynek”. Czy zgodzi się Pani z tym stwierdzeniem?

Owszem – są momenty, kiedy zaoszczędzony czas spędzamy na innych aktywnościach, które nam go za-

bierają, ale czy to nie nasz wybór? Uważam, że każdy z nas powinien spróbować żyć przez jakiś czas (dzień, dwa, tydzień) bez komputera, Internetu, smartfona i sam stwierdzić, co dzięki temu zyskuje, a co traci. Wierzę w to, że sami jesteśmy panami swojego losu i to od nas zależy kontrolowanie tego, co robimy i ile czasu nam to zajmuje.

Czym jest arteterapia? Czy metoda ta może pomóc osobom przeżywającym trudności i stres w pracy?

Arteterapia daje możliwość redukcji stresu, skupiania myśli, dialogu z samym sobą poprzez artystyczne środki przekazu – muzykę, farby, glinę, dramę, fotografię, literaturę czy np. taniec. Sztuka pozwala odkryć twórczy potencjał, rozwija kreatywność, wzmacnia energię potrzebną do samorozwoju. W autoterapii nie są ważne umiejętności artystyczne – wartości estetyczne dzieła są mniej istotne niż znaczenie diagnostyczne, relacja terapeutyczna zachodząca między klientem a stworzonym przez niego dziełem. Ta forma pracy terapeutycznej może być szczególnie użyteczna dla osób, które mają trudności z werbalnym wyrażaniem swoich myśli, uczuć czy pragnień. Sama arteterapia doskonale sprawdza się, jako metoda wspomagająca proces leczenia ciała, redukcji stresu czy metoda rozwoju osobistego.

Szybkie zmiany i nieustanna konieczność nadążania za nimi powodują, że bardzo młodzi ludzie doświadczają presji związanej z wyborem kierunku

kształcenia, rodzajem pracy, osiągnięciem stabilności zawodowej. Gdzie najlepiej szukać wsparcia?

Młodzi ludzie coraz częściej mogą korzystać ze wsparcia szkolnych psychologów czy doradców zawodowych – zdecydowanie polecam. Bezpłatną pomoc w tym zakresie świadczą również poradnie psychologiczno-pedagogiczne czy akademickie biura karier. Osobiście uważam, że najlepszą drogą w każdym wieku jest coaching, który daje możliwość diagnozy potencjału danej osoby, przeanalizowania indywidualnych możliwości i zbudowania drogi rozwoju zawodowego i osobistego dla osób w każdym wieku. Ze względu na częste podejmowanie przez moich klientów tematów poszukiwania drogi rozwoju zawodowego stworzyłam i prowadzę program skrojony według ich potrzeb i dostosowany do możliwości finansowych „Coaching under 30”, który pomaga kształtować ścieżkę kariery i widzieć przyszłość zawodową w pozytywnych barwach.

Na pytania redakcji Edulider.pl odpowiedziała Anna Kamyszek-Cieślarczyk, psycholog, coach, trener, arteterapeuta.

5.6 Po co nam związki z innymi? Jak pielęgnować relacje twarzą w twarz?

Po co nam związki z innymi? Jak technologie informacyjno-komunikacyjne zmieniają relacje międzyludzkie?

Jakiś czas temu psycholog Elliot Aronson opublikował książkę o wiele mówiącym tytule: „Człowiek istota społeczna”. Pozycja ta jest podstawową lekturą studentów psychologii. Autor przytacza wiele badań z zakresu psychologii społecznej mówiących o zachowaniach człowieka w grupie. Te badania najlepiej świadczą o tym, że człowiek nie umie funkcjonować w oderwaniu od społeczeństwa. Od zarania dziejów ludzie grupowali się w klany, które gwarantowały im łatwiejsze zaspokojenie podstawowych potrzeb, m. in. bezpieczeństwa. Zdarzają się osoby, które wybierają życie na odludziu albo życie wśród zwierząt. Są to jednak wyjątki. Potrzebujemy innych osób do zaspokajania naszych potrzeb prokreacyjnych, potrzeby bezpieczeństwa, ale także rozwoju. Inni ludzie są naszym lustrem. Pomagają zweryfikować to, co sami o sobie myślimy. Są dla nas niejednokrotnie jedynym odniesieniem do niektórych powszechnie panujących norm.

Czy technologia zmienia relacje między ludzkie? Myślę, że dzięki technologiom informacyjno-komunikacyjnym zmieniła się liczebność grup, do których



zaliczamy znajomych, kolegów i przyjaciół. Dzięki dostępności Naszej Klasy, Facebooka czy Skype'a, łatwiej jest nawiązać pobieżny kontakt czy znajomość z mnóstwem osób. Dziś łatwiej też jest pielęgnować relacje z osobami najbliższymi. Kiedyś, żeby się umówić na spotkanie trzeba było uzgadniać termin i godzinę osobiście, dziś mamy telefony, SMS-y, pocztę e-mail, które pomagają w szybszym tempie uzgodnić wiele rzeczy i oszczędzić czas. Dzięki temu możemy mieć szybki kontakt z osobami z całego świata. Jednak do grona najbliższych przyjaciół nadal dopuszczana jest niewielka liczba osób. Więc z jednej strony, mamy tych znajomych więcej, z drugiej – wciąż pielęgnujemy najbliższe relacje w dotychczasowy sposób.

Nasi ankietowani najczęściej wskazywali na spłylenie relacji międzyludzkich i postępującą izolację społeczną, jako największe wyzwanie naszych czasów. Jak budować satysfakcjonujące relacje z innymi ludźmi i uniknąć izolacji?

Izolacja jest pojęciem bardzo subiektywnym. Jestem bardzo przeciwna zmuszaniu kogokolwiek do naruszania własnych granic, a trzeba mieć świadomość, że są osoby, które nie mają potrzeby nawiązywania wielu głębokich relacji międzyludzkich. Tym osobom należy się szacunek i zrozumienie. W moim osobistym odczuciu, tę izolację najlepiej widać wśród dzieci, które spędzają dzieciństwo zupełnie inaczej niż my w ich wieku. Każdy z nas pamięta podwórkowe zabawy w chowanego czy grę w klasy. Współczesna młodzież zna tylko z opowiadań historie o kluczach

zawieszonych na szyi czy mamach, które wołały swoje pociechy na obiad z balkonowych okien. Trzeba pamiętać, że dzieci najchętniej uczą się naśladować dorosłych. Jeśli nastolatek spędza dziewięćdziesiąt procent swojego wolnego czasu przed komputerem, warto zastanowić się, z czego to wynika. Budowanie bliskich relacji nie dzieje się z dnia na dzień. Trudno też budować je na odległość. Bliskie relacje wymagają wkładu czasu i energii. Jeśli nie wynieśliśmy z domu wzorców, jak skutecznie budować relacje z innymi, jak nawiązywać długoletnie przyjaźnie, trudno będzie się tego nauczyć (ale jest to możliwe). Przede wszystkim warto dbać o transparentną komunikację. Nie unikać rozmów na trudny temat, zwracać uwagę na potrzeby osób, z którymi budujemy związki.

Izolacji sprzyja zamykanie się w czterech ścianach. Warto, więc wychodzić z domu na bezpośrednie spotkania, brać udział w sportach zespołowych itp. Jednak w tym wszystkim nie można zapominać o sobie, o swoich naturalnych preferencjach, gdyż każdy fałsz jest bardzo szybko wychwytywany przez drugą stronę i może natychmiast zniszczyć zbudowane zaufanie.

Jakie podstawowe czynniki musimy wziąć pod uwagę, jeśli chcemy poprawić lub zbudować relacje z innymi ludźmi w naszym środowisku pracy?

W środowiskach HR-owych bardzo modne jest ostatnio przenoszenie pojęcia inteligencji emocjonalnej na firmowy grunt. Oczywiście, emocje są niezwykle istotne. Podobnie jak wspomniana przed chwilą

transparentna komunikacja. Jednak moje doświadczenie pokazuje, że najłatwiej i najskuteczniej w organizacjach radzą sobie te osoby, które pozostają wierne swoim wewnętrznym wartościom. Dzięki temu pozostają autentyczne i spójne wewnętrznie, co sprzyja pewności siebie i łatwości w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych. Dodatkowo osoby, które znają swoje wewnętrzne wartości, bardziej bacznie wybierają pracodawcę. Decydują się podjąć pracę w miejscach, których atmosfera i kultura organizacyjna jest spójna ze wspomnianymi wartościami.

Czym jest inteligencja emocjonalna i w jakich sytuacjach sprawdza się najlepiej?

Mówiąc najprościej, inteligencja emocjonalna (EQ) dotyczy umiejętności odczytywania i kierowania emocjami własnymi oraz innych. (Proszę nie mylić inteligencji emocjonalnej z manipulowaniem.) Jeśli jesteśmy świadomi własnych emocji, potrafimy je trafnie rozpoznawać, nazywać, akceptujemy je i umiemy je przyjąć w taki sposób, aby nie wpływały one negatywnie na to, co robimy, to możemy uznać, że mamy EQ na wysokim poziomie. Wysoki iloraz inteligencji emocjonalnej pomaga w przyjmowaniu perspektywy drugiego człowieka, a to zawsze sprzyja budowaniu relacji w każdej sferze naszego życia. Pomaga w komunikacji i sprawia, że otoczenie przyjmuje taką osobę z większą sympatią. W środowisku zawodowym przekłada się na to, że współpracownicy chętniej spędzają czas i wchodzi w interakcje z osobami o wysokim EQ. Kierownicy z wysokim wskaźnikiem EQ są postrzega-

ni jako lepsi, bardziej wyrozumiali i lubiani szefowie. Wszystko to sprzyja rozwojowi osobistemu i awansom.

Jak ważna jest atmosfera w pracy i czym kończy się wyścig szczurów? Jak skutecznie rozwiązywać konflikty w miejscu pracy?

To bardzo złożone pytanie. Konflikty tylko potocznie są czymś złym. W większości przypadków boimy się konfliktów, staramy się ich unikać, a gdy już się pojawią – zamykamy je pod dywan udając, że ich nie ma. Tymczasem warto sobie uzmysłowić, że konflikty napędzają działanie, stymulują, dodają energii, a dodatkowo pozwalają dotrzeć do własnych potrzeb i priorytetów. Jeśli potraktujemy konflikt jako sytuację sprzyjającą szukaniu rozwiązania, to uruchomimy naszą twórczość. Istnieje przynajmniej kilka podstaw konfliktu, ale tylko konflikty oparte o rozbieżność interesów i rozbieżność informacji (danych) można rozwiązać. Wszystkie inne rodzaje: konflikty wartości, konflikty strukturalne, czy emocjonalne należy w pierwszej kolejności sprowadzić do tych dwóch kategorii – konfliktu danych lub interesów. Dopiero wówczas można przymierzać się do ich rozwiązania. Niestety, jeśli jesteśmy zaangażowani w konflikt, trudno nam spojrzeć na niego z dystansem. Dlatego w najtrudniejszych przypadkach warto sięgnąć po pomoc osoby trzeciej - coacha lub mediatora. Są to wciąż bardzo rzadkie sytuacje. Nie bójmy się na co dzień otwarcie rozmawiać o konflikcie, wysłuchajmy cierpliwie, co ma do powiedzenia druga strona, spróbujemy przy-

jąc i zrozumieć jej perspektywę, a wtedy łatwiej będzie znaleźć optymalne rozwiązanie sytuacji konfliktowej.

Wyścig szczurów to potoczna nazwa sytuacji, w której grupa ludzi zamiast ze sobą współpracować, zaczyna rywalizować. Niestety, nasz system edukacji od najmłodszych lat wzmacnia w nas tendencje do poddawania się niezdrowej konkurencji. Wciąż za mało czasu przeznaczają się na naukę współpracy, na pokazywanie, że praca zespołowa przynosi ogromne zyski, że różnorodność ludzi jest budująca. Jeśli kultura organizacyjna sprzyja podsycaniu wyścigu szczurów, pracownicy zaczynają skupiać się na rywalizacji, zamiast na współpracy, w celu realizacji powierzonych im zadań. Zamiast szukać sprzymierzeńców, współpracowników, którzy mogą im pomóc w osiągnięciu sukcesu – wszędzie widzą wrogów. Taka sytuacja nigdy nie kończy się dobrze dla firmy. Dlatego, jeśli zarząd organizacji obserwuje spadek wyników któregoś z działów czy zespołów, poszukując przyczyn powinien wziąć pod uwagę także ewentualne zmiany w kulturze organizacyjnej.

Kiedy myślę o atmosferze pracy, odnoszę wrażenie, że zespoły, dla których priorytetem jest, aby pracowało się „miło” bardzo szybko ponoszą klęskę. Celem każdego zespołu jest realizacja zadań prowadzących do realizacji strategii firmy. Jeśli na pierwszy plan wysuwa się dążenie do dbania o atmosferę za wszelką cenę – wyniki schodzą na dalszy plan. Powiedziałabym raczej, że wystarczy, że pracownicy będą wobec siebie uczciwi i kulturalni, że będą dbać o transparentną komunikację, przestaną unikać konfliktów, oraz zbudują atmosferę, w której z przyjemnością będą pracować.

Wróć tu do świadomości własnych wewnętrznych wartości – jeśli mamy tę świadomość to poszukujemy środowisk pracy, których atmosfera jest z nami spójna.

Czy zgodzi się Pani ze stwierdzeniem, że praca na odległość (zazwyczaj przez Internet) sprzyja izolacji?

Praca zdalna, bo o takiej tu mówimy, rzadko jest oderwana od kontaktów z ludźmi. Te kontakty pozostają ważne – telefoniczne czy mailowe. Bardzo często od osób pracujących zdalnie wymaga się udziału w cyklicznych spotkaniach zespołowych. Poza tym pamiętajmy, że praca zawodowa nie jest jedynym obszarem naszego życia. Jeśli ktoś pracuje zdalnie i ma ograniczony kontakt ze współpracownikami, z powodzeniem może zaspokoić swoją potrzebę kontaktu dzięki spotkaniom z rodziną czy bliskimi przyjaciółmi. Więc harmonia wewnętrzna pozostaje zachowana.

Czy osoby o wysokim wskaźniku introwersji są bardziej narażone na izolację społeczną i samotność?

Narażone to niedobre słowo. Myślę, że może tak być, że introwertycy w znaczącej większości wolą pracę na stanowiskach niezależnych, niewymagających nasilonych kontaktów z innymi. Jeden z moich dawnych przełożonych jest introwertykiem. Kiedy zaczęliśmy współpracę nasze relacje iskrzyły, bo mieliśmy różne podejście do wielu tematów – także tych dotyczących budowania relacji. Nasze różnice indywidualne prze-

łożyły się jednak na wysoką jakość naszej pracy. Każdy wspólnie wypracowany produkt był wyjątkowy, bo uwzględniał dwie różnorodne perspektywy, a w związku z tym zaspokajał potrzeby większej liczby osób. Chcę przez to powiedzieć, że nie każdy introwertyk wybierze samotność i izolację. Ci, którzy wbrew swojej głębokiej naturze, zdecydują się pracować z ludźmi, mogą osiągać wyjątkowe sukcesy. U podłoża wszystkiego leży decyzja o własnym rozwoju i stawianiu sobie poprzeczki.

Co Pani myśli o popularnym ostatnimi czasy networkingu? Jakie inne formy spędzania czasu z innymi ludźmi (twarzą w twarz) mają do wyboru ci, którzy chcą oderwać się od wirtualnej rzeczywistości?

Na rynku jest dostępnych bardzo wiele eventów networkingowych. Najsłynniejsze chyba BNI poprzez stosunkowo wysokie stawki członkowskie zaprasza w swoje progi głównie najzamożniejszych przedsiębiorców. Są też tańsze inicjatywy takie jak tematyczne śniadania biznesowe, konferencje, wykłady, szkolenia otwarte. Coraz więcej pojawia się webinarów z możliwością udziału przy użyciu kamery.

Moim zdaniem networking sprzyja każdemu, komu zależy na budowaniu kariery. Im więcej osób o nas wie i im więcej ma o nas dobre zdanie, tym łatwiej dotrzeć do osób rekrutujących na interesujące nas stanowiska, tym łatwiej zdobyć klientów, jeśli prowadzimy własną firmę, tym łatwiej zdobyć wartościowe referencje. Mam wrażenie, że to właśnie te

ostatnie – opinie klientów i współpracowników – są dziś najwyżej cenionym źródłem informacji na temat pracownika. Dlatego tak cenne jest posiadanie dobrej opinii w swojej szerokiej sieci kontaktów. A taką opinię gwarantuje nam między innymi działanie w zgodzie ze sobą, bo wówczas jesteśmy dla innych wiarygodni.

Aby być sobą, trzeba dobrze znać siebie, mieć wysoką samoświadomość. Często zdarza się, że przyczyny nieudanych relacji szukamy w innych. Warto zastanowić się, jak my funkcjonujemy, kim jesteśmy, jacy jesteśmy, co jest dla nas ważne – szczególnie w odniesieniu do kontaktów interpersonalnych.

Żeby mieć odwagę być sobą każdego dnia i w relacji z innymi, warto pracować nad sobą. Bardzo pomaga tu artecoaching, który jest innowacyjną metodą pracy i możliwością spotkania innych!. Jest to coaching, który połączony jest ze sztuką. Sztuka pomaga w odrzuceniu oporów i codziennych schematów działania. Dzięki temu docieramy głębiej i poznajemy ukryte w nas motywacje oraz talenty. Takie warsztaty pomagają zdefiniować siebie w kontaktach z drugim człowiekiem, znaleźć obszary do rozwoju, a co się z tym wiąże, ułatwić nam budowanie relacji z innymi.

Na pytania redakcji Edulider.pl odpowiedziała Katarzyna Bogusz-Przybylska, psycholog, artecoach, ekspert ds. rozwoju pracowników i organizacji, właścicielka firmy TIME 4 HR oraz współzałożycielka SensArte - centrum rozwoju przez sztukę.

5.7 Jak zachować balans między pracą a życiem osobistym?

Dlaczego dążymy do balansu między życiem zawodowym a osobistym? Do czego jest on nam potrzebny?

Nasze życie jest całością składającą się z wielu aspektów. Jest takie ćwiczenie coachingowe zwane kołem życia lub kołem równowagi życiowej. Pokazuje ono główne aspekty życia, ważne dla danej osoby, takie jak praca zawodowa, finanse, rodzina/związek, przyjaciele, rozwój osobisty, odpoczynek, zdrowie i inne. Każdy inaczej określa swoje życie i jego „części składowe”, jednak zasada jest prosta: jeśli zaniedbujemy któryś z ważnych aspektów, powoduje to osłabienie całości. To jakby w tym kole robiło się wyszczerbienie, a wtedy całość nie będzie równomiernie i płynnie się poruszać. Jeśli tych zaniedbanych miejsc jest więcej, będzie stukać, wstrząsać i daleko się na kanciastym kole nie zajedzie. To tak jak z naszym ciałem: stan zapalny w jednym zębie potrafi wywołać gorączkę i osłabienie całego organizmu. Aby prawidłowo funkcjonować, potrzebujemy równowagi.



Czy Pani zdaniem Internet i telefonia komórkowa, w tym smartfony ułatwiają czy może uniemożliwiają zachowanie prawidłowego balansu w życiu?

Tak jak w wielu kwestiach, tak i tutaj warto zachować równowagę i tzw. zasadę złotego środka. Zależy również, do czego wykorzystujemy Internet czy smartfon, jaki mamy cel. Są osoby, którym nowe zdobycze technologiczne służą do pracy zawodowej, którą przykładowo mogą wykonać w domu. Podam przykład dwóch kobiet, które kilka miesięcy po urodzeniu dziecka stanęły przed dylematem: praca czy wychowywanie dziecka w domu. Jedna z nich teraz robi tłumaczenia pisemne z angielskiego, które odsyła zleceniodawcy drogą mailową, pracuje w domu. Druga również kontynuuje swoją pracę w domu na laptopie, a do komunikowania się ze współpracownikami wykorzystuje Skype'a i wideorozmowy. Obie są zadowolone, ponieważ nadal realizują się zawodowo, jednocześnie będąc w domu z rodziną.

Znamy też przypadki odwrotne. Zdarza się, że taki niemal nieograniczony dostęp do informacji powoduje poważny problem z koncentracją na swoich celach, na tym, co ważne. Aby nie utonąć w zalewie informacji np. z Facebooka, bo przecież nie da się przeczytać wszystkiego, warto znać swoje priorytety, cele, wiedzieć, kto jest dla nas ważny, do czego się dąży. Aby je poznać, warto na chwilę wyłączyć komputer czy smartfon i posłuchać siebie.

Kto jest bardziej narażony na brak równowagi - kobiety czy mężczyźni? Dlaczego tak trudno rozdzielić życie zawodowe od rodzinnego?

Ten problem dotyka i kobiet, i mężczyzn, chociaż w różnych aspektach. Z mojego doświadczenia

wynika, że kobiety bardziej odczuwają brak równowagi, częściej widzą potrzebę zadbania o wszystkie sfery życia oraz mają w tym względzie duże wymagania wobec siebie. Częściej też chcą na ten temat rozmawiać i szukają wsparcia.

Z kolei mężczyznom często zdarza się bagatelizowanie problemu, a temat równowagi odkładają w czasie, np. *zdrowiem, sobą zajmę się potem, teraz mam na głowie ważny projekt w pracy*. Dużą rolę odgrywają uwarunkowania kulturowe, presja społeczna. Na ogół słyszę, że mężczyzna musi dużo zarabiać. Jeśli dołożymy do tego element rywalizacji, efekt wychodzi taki, że mężczyźni kładą bardzo silny nacisk na pracę zawodową i finanse, z dobrą intencją, sądząc, iż dzięki temu będzie się dobrze wiodło im samym i ich rodzinom. Jeśli jednak ten nacisk jest zbyt duży, to brakuje czasu i siły na rodzinę, odpoczynek i inne aspekty życia. Rzadziej niż kobiety chcą jednak na ten temat w porę rozmawiać. Bywa, że taki stan trwa, aż wydarzy się coś poważnego (groźba rozwodu, choroba, wypalenie zawodowe lub inne), a wtedy to jest już pożar, który trzeba gasić. Dlaczego tak trudno rozdzielić życie zawodowe od rodzinnego? Człowiek jest przecież całością. Tak jak nasze ciało składa się z różnych organów wzajemnie ze sobą powiązanych, tak nasze życie składa się z różnych aspektów, również wzajemnie ze sobą powiązanych. Poranna kłótnia z partnerem może podnieść poziom stresu i spowodować, że w pracy trudniej się będzie skoncentrować. Pomysł na rozwiązanie trudnego problemu zawodowego może się pojawić w domu wieczorem przy kolacji, a nie zawsze w biurze w ciągu dnia.

Niezwykle ważną cechą pokolenia cyfrowego jest chęć nieustannego pozostawania w kontakcie, zwłaszcza ze współpracownikami. Odbieranie telefonu podczas lunchu czy sprawdzanie skrzynki mailowej tuż przed snem to codzienna rzeczywistość. Czy bycie cały czas podłączonym służy karierze?

Moim zdaniem w dłuższej perspektywie nie służy. To trochę tak, jakby być przez cały czas uwiązany na smyczy. Czy jeśli przed zaśnięciem, na skrzynce mailowej znajdziesz trudne zadanie do wykonania, to czy sen będzie spokojny? Zamiast spać, zaczniesz myśleć jak to zrobić, kogo zapytać, a czy na pewno dasz sobie radę, itd. Na ten sam mail można przecież spojrzeć rano, kiedy wypoczęty organizm przełącza się na działanie.

Są oczywiście takie zawody lub takie sytuacje, które wymagają częstszego „bycia pod telefonem”. Nie zmienia to faktu, iż zdrowiej jest spokojnie zjeść posiłek, wyciszyć się przed snem, a gdy przychodzi urlop, po prostu odpoczywać. Są oczywiście sytuacje wyjątkowe, co jest zrozumiałe. Ważne, żeby wyjątek nie stał się regułą. Warto pamiętać o jeszcze jednym: o szanowaniu siebie i swojego czasu. Jeśli sam tego nie zrobisz, inni też nie będą.

Wielu naszych ankietowanych wskazało na długie godziny pracy, jako jedno z negatywnych zjawisk w kontekście życia zawodowego. Jak bronić się przed pracoholizmem? Jak ma się asertywność do „work/life balance”?

Pracoholizm to temat rzeka, nie ma jednej recepty jak sobie z nim radzić. Duża ilość godzin spędzanych w pracy wcale nie musi być od razu oznaką pracoholizmu. Istotne będzie pytanie, czy długość czasu pracy powoduje, iż zaniedbujemy coś innego, co również jest ważne. Warto spojrzeć na swoje życie z szerszej perspektywy i wyciągnąć właściwe wnioski.

Człowiek asertywny zna swoje potrzeby i potrafi je umiejętnie wyrazić. Jeśli mamy świadomość swoich celów i wartości, zachowujemy się autentycznie. Łatwiej jest wtedy dokonywać wyborów, łatwiej również odmawiać, jeśli jest taka potrzeba.

W pułapkę zatracenia zdrowego balansu między życiem zawodowym a prywatnym bardzo łatwo wpadają spontaniczni, pełni energii, młodzi ludzie. Co mogłaby im Pani poradzić?

To prawda, wielu młodych ludzi wpada w tę pułapkę. Wyniki badań w Polsce i na świecie pokazują, że nawet wypalenie zawodowe dotyka coraz młodsze osoby. Co doradzić? Wielu rzeczy chce się w życiu spróbować, wielokrotnie chce się samemu czegoś doświadczyć, bo to bardziej działa niż porada. Nie ma jednej uniwersalnej rady, która zadziała u każdego. To, co mogłabym polecić, to obserwowanie samego siebie. Warto czasem się zatrzymać na chwilę, pobyć trochę w ciszy, może wyjść do parku czy do lasu. Kiedy przyjdzie wyciszenie, popatrzeć na siebie i swoje obecne życie i zadać sobie kilka prostych pytań: jak się czuję?, w jakim kierunku zmierzam?. Zwykle odpowiedź sama

przychodzi. To może być odczucie napięcia, poczucie winy lub obawy, ale może się też pojawić odczucie radości, spokoju, rozluźnienia. U każdego mogą się pojawić inne emocje, inne sygnały - warto ich posłuchać.

W jaki sposób wypracowała Pani metody zachowania zdrowej równowagi w życiu?

Obserwując samą siebie. Na różnych etapach życia, moje koło równowagi wyglądało różnie, bywały takie okresy, gdy było mocno kanciaste. Od czasu do czasu przychodziły chwile refleksji i sprawdzania, w jakim kierunku się zmierza, jak daleko uda się dojechać, na ile jest wygodnie, a na ile coś przeszkadza. Po takich refleksjach podejmuje się bardziej świadome decyzje. Bardzo ważna jest kwestia perspektywy przed sobą. Bywa czasem tak, że w danym momencie życia jakaś część lekko uwiera, czegoś jest brak lub czegoś mamy w nadmiarze, ale jeśli wiesz, że kierunek jest właściwy, a w perspektywie czasu ten brak lub nadmiar są tylko tymczasowe, wtedy bez obaw podążasz dalej. I można wtedy po jakimś czasie osiągnąć stan równowagi, w którym koło toczy się swobodnie, bez zbędnego wysiłku.

Na pytania redakcji Edulider.pl odpowiedziała Katarzyna Miciuła, coach zdrowia i biznesu, trener rozwoju osobistego i zawodowego z firmy CC Consulting Coaching.

5.8 Jak motywować się do pozytywnych zmian?



Jeden z naszych ankietowanych wspomniał: *Uważam, że mam zbyt małe kwalifikacje i umiejętności, by dostać wymarzoną pracę. Mogłoby mi pomóc doszkalanie się, jednakże ciężko mi się zmotywować. Inny napisał o swoich trudnościach z motywacją do zmiany w ten sposób:*

Jest to szeroko rozumiany brak motywacji i chęci do rozwijania się. Wiem, że powinienem. Wiem, że mogę, ale nie potrafię się zebrać w sobie. Nawet nie wiem, czym to jest spowodowane. Wiem też, że bardzo ciężko mi coś zacząć i zebrać się do działania, czekam aż coś samo do mnie przyjdzie. Ale najlepsze jest to, że jak już przyjdzie to potrafię o to walczyć i daję z siebie wszystko by osiągnąć ten cel i wykorzystać tą szansę, która na mnie „trafiła”, więc rozwiązaniem problemu musi być jakaś iskra, bodziec, który uruchamia we mnie całą lawinę działań!

Co mogłaby im Pani poradzić?

Każdy z nas ma wewnętrzne zasoby, czasami tylko o nich zapominamy. Wpływ mają na to nasze przekonania, czyli to, co sami sądzimy na swój temat. Efekt, to zanizowana samoocena objawiająca się:

- zwlekaniem z podejmowaniem decyzji
- niską energią
- niezdecydowaniem

- **brakiem motywacji**
- **unikaniem ryzyka**
- **poczuciem niedowartościowania, braku wpływu**
- **nadmierną uległością, agresją i czujnością.**

Stan ten wywołuje np. sytuacja, którą jest niewątpliwie długie i nieprzynoszące wymiernych efektów szukanie pracy. Emocje, które towarzyszą procesowi szukania pracy są silne, zwłaszcza na początku, gdy dana osoba jest zaangażowana. Potem stopniowo wygaszają i przechodzą w stan odrętwienia i poczucia niemocy, bezsilności. Emocje uruchamiają niepożądane zachowania takie jak: unikanie, lęki, agresja, wzmożona czujność.

Nie możemy zmienić sytuacji, jednak zawsze możemy zmienić to, w jaki sposób ją interpretujemy. Nasza interpretacja sytuacji jest kluczowa. Otwiera drzwi, bądź je zatrzaskuje. Pomyśl przez chwilę...

Za co się lubisz? Co jest Twoją wizytówką? Co potrafisz robić najlepiej?

Odpowiedź na te pytania pomaga otworzyć przestrzeń do wewnętrznych zasobów. To sięganie do doświadczeń, z których możesz czerpać siłę, wiarę w siebie i we własne możliwości. To zapis doświadczeń, które Ty przeżyłeś i tworzyłeś. To Twoja siła pozwoliła osiągnąć to, co sobie założyłeś. To Ty sam, krok po kroku, docierałeś do miejsca, w którym chciałeś być. Pamiętasz jak uczyłeś się jeździć na rowerze? Potłuczone nogi, zdarte kolana i łokcie... Podrapany lakier na ramie i Twój upór: *będę jeździł, będę skakał po rampach...*, Co było w stanie Cię powstrzymać? Skąd

brałeś siłę do tych działań? Co dodawało Ci energii? Co wywoływało uśmiech na Twojej twarzy? Pamiętasz jak chciałeś jechać na obóz? Rodzice byli przeciwni. W kieszeniach pusto, a Ty wiedziałeś, że i tak pojedziesz. Co zrobiłeś?

Zainteresowania, pasje, hobby otwierają nas na szukanie możliwości i eksperymentowanie. To doskonały poligon sztuki uczenia się na własnych błędach, ciągłego doskonalenia i sprawdzania się. To Twoja pula zasobów, z których możesz korzystać m. in. szukając pracy. Wielu rekruterów pyta o zainteresowania, bo z nich płynie prawdziwe zaangażowanie, chęci, siła, wewnętrzna motywacja, osobowość danego człowieka. Za pasjami kryją się konkretne umiejętności: ukie-
runkowanie na rezultat, systematyczność, współpraca, innowacyjne podejście, zarządzanie budżetem, komunikatywność, wytrwałość w dążeniu do celu, planowanie, zarządzanie ryzykiem, uczenie się na błędach, cierpliwość...

Wyobraź sobie, że minął rok. Patrzysz z perspektywy roku na dzień dzisiejszy, co chcesz zrobić dzisiaj? Chińskie przysłowie mówi: podróż na tysiąc mil zaczyna się od pierwszego kroku. Pierwszy krok jest tak ważny jak drugi i trzeci. Bez nich kolejne też nie istnieją. Na czym chcesz skupić swoją uwagę dziś?

„Kropla wody, nawet najmniejsza, gdy się zjednoczy z oceanem nigdy nie wysycha”. Najmniejsze zainteresowania otwierają Cię na zmiany. To iskra, która rozpala ogień wtedy, gdy potrzebujesz się ogrzać. To światło, które rozświetla mglistą drogę... Co Cię jeszcze powstrzymuje?

Media i nowoczesne trendy na gruncie życia zawodowego i prywatnego wymagają od nas bycia doskonałymi 24 godziny na dobę. W pracy, w kontaktach ze znajomymi, na rachunku bankowym, w lustrze, no i oczywiście na Facebooku. Czy powinniśmy dążyć do takiej doskonałości?

Co to jest doskonałość? Według słownika to „dzieło dokończzone, bez skazy, pełne.” Które media są doskonałe, wiarygodne, bez skazy? Które media wierzą w Ciebie, Twój potencjał? Które z nich wspierają Cię, na co dzień? Które z nich w pełni pozwalają Ci być sobą?

Zanim zaczniesz wpadać jak laboratoryjne zwierzę na czerwony przycisk, aby uchronić się przed nieprzyjemnym bodźcem, zastanów się, po co wchodzisz do klatki? Zanim zaczniesz narzekać na konsekwencje, pomyśl, co te media dobrego wnoszą w Twoje życie? Człowiek jest gatunkiem, który potrzebuje do życia innych ludzi. Z drugiej strony chętnie ucieka od innych by uniknąć jakiegokolwiek konfrontacji, budowania głębszej relacji.

Zapomnieliśmy dbać i troszczyć się o siebie nawzajem, do tego stopnia, że stajemy się w tym obszarze analfabetami. Stąd taki rozkwit mediów społecznościowych, które mają ten niedobór uzupełnić. Oddanie swojego życia lub jego części pod obserwację i komentarze przypadkowych osób narusza wewnętrzną równowagę. Tak bardzo potrzebujemy docenienia, wsparcia, że łakniemy tego od przypadkowego otoczenia. Zdając się na te przypadki pozwalamy innym decydować o tym, co lubimy, co chcemy mieć, a tak-

że, kim jesteśmy. Oddawanie po kawałku swojej tożsamości pozbawia nas decydowania o sobie samym. A potem wystarczy jeden wpis i nasza samoocena leci w dół. Wystarczy jeden komentarz i czujemy się odarci z prywatności, fundujemy sobie poczucie bezsensu, braku wpływu, beznadziei. Gdzie tu jest miejsce na doskonałość?

Z drugiej strony wszystko jest dla ludzi. Fakt. Kluczem do tej przestrzeni jest zdrowy rozsądek i umiar. W sumie to nic nowego, jednak w świecie wirtualnym to zdecydowanie deficytowa umiejętność. Zbyt głęboko pozwalamy wchodzić marketingowi i ukrytej sprzedaży w swoje życie. Zbyt wiele oddajemy za garść łakoci w postaci: nagrody, czyjegoś „lubienia”. Cena, jaką płacimy to utrata siebie, własnej tożsamości, poczucia wpływu na własne wybory, a tym samym na własne życie. Ciekawe jest, że w świecie rzeczywistym bronimy każdej rzeczy, która jest nasza.

A czym jest życie: to zespół procesów biologicznych, zmiany, dążenie do doskonałości, harmonii i równowagi... To odkrywanie, uczenie się i dzielenie własnymi odkryciami. To korzystanie z każdej chwili w taki sposób by nas wzmacniała, budowała, otwierała, dawała do myślenia. To sztuka odpuszczania, szacunek do siebie i poczucie oparcia w sobie. To czas na zadbanie o swoje zdrowie i przestrzeń oraz umiejętność odpoczynku, relaksu.

Szybko zachodzące zmiany i konieczność dopasowywania się do nich rodzi często dyskomfort i generuje szereg negatywnych zjawisk w kontekście życia zawodowego oraz uczenia się. Przeciąże-

nie informacjami, stres, przepracowanie, i wypalenie zawodowe to jedne z nich. Co mogłoby dodać naszym czytelnikom motywacji do pokonywania trudności i adaptacji do zmian?

Na wypalenie zawodowe szczególnie narażone są osoby, których aktywność związana jest z wchodzeniem w relacje z drugim człowiekiem. Energia, jaka potrzebna jest do nawiązania, utrzymania tej relacji jest dość wysoka. Zbytne eksploatowanie jej powoduje poczucie wypalenia. O ile jeszcze kilka lat temu problem dotyczył pracowników z wieloletnim stażem, o tyle dziś może dotyczyć bardzo młodych osób, z niewielkim doświadczeniem.

Okres transformacji nauczył nas dostawiania szybkich gratyfikacji. Proces myślenia zamieniliśmy na automatyczne wywoływanie odpowiedzi, niczym w teleturnieju. Stawką nie jest jednak nagroda, a nasze samopoczucie, bezpośrednio wpływające na naszą samoocenę i to jak się czujemy fizycznie. Wyeliminowaliśmy ze swoich słowników „błąd”, „dociekanie”, „kwestionowanie słuszności”. Pozbawiając się przez to etapu adaptacyjnego, który wspiera naturalne dostosowywanie się do nowej sytuacji. Z dnia na dzień chcemy być ekspertami w nowej pracy. Z dnia na dzień chcemy wiedzieć wszystko o nowym otoczeniu. Od razu zacząłeś biegać? Od razu mówiłeś pełnymi zdaniami?

Dajmy sobie czas i przestrzeń na dostrajanie się do otoczenia. A poczujemy różnicę. Przykłady podsuwa nam samo życie: orkiestra też nie od razu gra harmonijnie. Każdy muzyk potrzebuje zgrać się z po-

zostałymi: słuchając siebie, innych, obserwując i włączając się w odpowiednim czasie, by móc zagrać koncert i poczuć synergę, którą poczuje meloman. Danie sobie czasu i przestrzeni na odkrywanie, uczenie się, radość z postępów, możliwość popełniania błędów wnoszą nasze „koniki” w postaci hobby, pasji, zainteresowań. Aktywności te zmieniają optykę naszych codziennych zajęć. Pomagają w osiągnięciu spokoju, harmonii, choćby poprzez przywoływanie na ułamek sekundy pozytywnych obrazów z nimi związanych.

Samemu czasem może być trudno zobaczyć sprawy w innym świetle, warto poprosić o pomoc przyjaciela, zawodową (społeczną) grupę wsparcia lub skorzystać z usług psychologa. Ciekawym zjawiskiem jest, że pozwalamy innym aranżować naszą przestrzeń życiową, a sami pozbawiamy się szansy na popracowanie nad sobą i tym, co nas ogranicza. Wypalenie zawodowe dobrze określa „tępa piła”, którą próbujemy przeciąć kawałek drewna. Wkładamy w to działanie przesadnie dużo siły zamiast przerwać piłowanie i naostrzyć swoją pilę. Piła to metafora ładowania wewnętrznych baterii, relaksu, odpoczynku, odpuszczania, a jednocześnie efektywnego działania.

Jak można wzmocnić swoją wiarę w to, że pozytywne zmiany można dokonać, niezależnie od tego, co chcemy osiągnąć?

Trudno cokolwiek osiągnąć bez zaplanowania celu podróży. Są tacy, co mówią, że nieplanowane aktywność jest najlepsza. Świadome nieplanowanie, to też plan, z tą różnicą, że zdajesz się na całkowity

przypadek, ograniczając własną strefę wpływu na to, co się dzieje.

Pomyśl o sobie jak o statku, który płynie przez głębie morze i oceanów. Przez większość swojej drogi, około 90%, płynie on poza kursem. Prądy wodne, silny wiatr, zmienna pogoda, nagłe przeszkody, znoszą go stale z wyznaczonego kursu. Załoga, aby dopłynąć do celu przez większą część żeglugi robi wszystko, by statek wrócił na swój właściwy kurs. Nie ma znaczenia, co się dzieje po drodze do wyznaczonego przez Ciebie celu. Jak masz cel, to widzisz swój kierunek i podążasz w jego kierunku. Jeśli pojawią się przeszkody, to będziesz szukał sposobu, aby je ominąć, bo wiesz, gdzie zmierzasz. Jeśli pojawią się niesprzyjające warunki, to przeczekasz je, bo będziesz widział w tym zmierzanie do celu.

Jaki efekt chcesz osiągnąć realizując swój cel? Po czym poznasz, że dotarłeś do wyznaczonego portu? Co pocujesz? Co zobaczysz? Czego doświadczysz?

Odpowiadając na te pytania odnajdziesz w sobie prawdziwy powód realizowania konkretnego celu. W Twojej odpowiedzi ukryte są wartości, które mogą być dla Ciebie siłą, energią, motorem, wewnętrznym drogowskazem w drodze do tego, co chcesz osiągnąć. Skupiając swoją uwagę na tym, co konkretnie chcesz zrobić, otwierasz się na szukanie możliwości. Skupiając uwagę na tym, czego nie chcesz, koncentrujesz się na problemie, przeszkodach, trudnościach.

Jakie procesy w mózgu są odpowiedzialne za zwiększanie motywacji z biologicznego punktu widzenia? Czy możemy na nie wpłynąć?

Nasz mózg to super narząd, który pracuje cały czas. Dajemy mu tylko impuls, w którym kierunku ma szukać. Jest niczym osobista wyszukiwarka, która dostraja się do tego, o co pytamy. Im bardziej szczegółowo powiesz, czego chcesz, tym większa szansa, że to znajdziesz. Szukając rozwiązania twój mózg „przeskakuje” wszystkie informacje, jakie zebrałeś do tej pory z tego, co wiesz, przeżyłeś, doświadczyłeś, przeczytałeś, widziałeś, słyszałeś... Otworzy Cię na przestrzeń, gdzie dotykając swoich wewnętrznych sposobów będziesz mógł szukać rozwiązań dla siebie. Ważne jest by szukać tego, co się chce zamiast tego, czego się nie chce.

Trening czyni mistrza. Ilość powtórzeń wpływa na zapamiętywanie. Poobserwuj malucha, który zadaje serię pytań: po co?, na co?, a czemu?, a jak? Zniechęca się? Absolutnie nie. Pyta dotąd aż zaspokoi swoją ciekawość. Dzięki temu uczy się, a w jego mózgu tworzą się połączenia nerwowe. Im więcej powtórzeń, tym więcej połączeń, lepsze zapamiętywanie. Ten sam mechanizm dotyczy motywacji. Im częściej sięgamy po doświadczenia, które nas wzmacniały, tym częściej czujemy się wzmocnieni. Dodatkowo szukamy sobie aktywności, które nas wspierają: hobby, pasje, zainteresowania... Im częściej sięgamy po doświadczenia, które wywoływały uśmiech na naszej twarzy, tym częściej się uśmiechamy i szukamy powodu, dla którego warto się uśmiechać. Wzmacniamy sieć połączeń nerwowych i budujemy swoją wewnętrzną bazę zasobów.

Jak przejść od bierności do działania i realizować cele w życiu zawodowym?

Ważny jest cel. Jak czegoś bardzo chcesz, to osiągniesz bez względu na niesprzyjające warunki, brak wsparcia, czy środków. Codziennie mały krok do przodu. Jeśli miałbyś przeczytać książkę, która liczy sobie 900 stron, to być może szybko byś stracił zapał, a w zamian pojawiłyby się alternatywy, by tego nie robić..., bo i po co?

Jednak, gdy wyznaczysz sobie cel i podzielisz go na mniejsze kroki, to sprawa wygląda inaczej. Co powiesz na przeczytanie 50 stron książki każdego dnia? Po chwili okazuje się, że potrzebujesz tylko 18 dni, aby to zrobić. Pomyśl ile książek możesz przeczytać mając do dyspozycji cały rok? Wyznaczanie sobie celów krótko-, długoterminowych zdecydowanie wpływa na realizowanie się w życiu zawodowym i prywatnym. Mogą być one spójne ze sobą, czasem jednak mogą być sprzeczne. Do jakiego życia zmierzasz? Czy jesteś na właściwej dla siebie drodze? Jeśli nie, co to powoduje?

Warto poświęcić trochę czasu, aby przemyśleć, co jest dla nas w życiu istotne. Oszczędzimy sobie czasu, rozczarowań i błędnych decyzji, poczucia rozdarcia i pustki.

Jak zwiększyć swoją efektywność i wykorzystać 24 godziny, które mamy każdego dnia dla maksymalnej satysfakcji w każdej sferze życia?

Jest to jeden z najczęstszych celów, jaki wyznaczają sobie ludzie. Wszystko wydaje się być dla nas ważne, pilne, na wczoraj. Czujemy się zmęczeni, sfrustrowani, osaczeni, zabiegani, a doba ma ciągle tylko 24 godziny. Proste narzędzie podziału aktywności, zadań na: pilne, ważne, mniej pilne i nieważne pokazuje jak trudno określić nam priorytety, czyli miłowe kroki. Większość czasu marnujemy na drobiazgi i rzeczy, które nie przybliżają nas do celu.

Świetnie obrazuje to bajka „Pełny dzban” Zbigniewa Królickiego:

„(...) Mistrz słuchał...W pewnej chwili zwrócił się do jednego z uczniów i powiedział:

- Weź ten dzban i napełnij go kamieniami. Uczeń powrzucał do dzbana kamienie. Wybierał jak największe, aby jak najszybciej wykonać polecone zadanie.

- Gotowe. Powiedział.

Mistrz spojrzął na napełniony kamieniami dzban i zwrócił się do uczniów:

- Czy dzban jest pełny?

- Pełny, odpowiedzieli prawie chórem.

- Na pewno jest pełny? Jeszcze raz zapytał mistrz.

- Tak jest pełny, nie zmieści się żaden kamień.

A wtedy mistrz zaczął wsypywać do dzbanka żwir. Zmieściło się go kilkanaście garści. Uczniowie patrzyli oniemiała, a mistrz zapytał:

- A teraz jest pełny? (...)” Mistrz wrzucił do dzbanka jeszcze kilka garści drobnego piasku, dodał kilkanaście miarek wody, a na końcu powoli wsypywał sól.

„Jeżeli rozpoczniecie napełnianie dzbanka od drobnych kamieni, żwiru, czy soli, nie będzie tam miejsca na duże kamienie.” Jeśli zaczniesz napełniać głowę szczegółami i drobiazgami, nie będzie w niej miejsca na sprawy naprawdę ważne.

Na pytania redakcji Edulider.pl odpowiedziała Marzena Krzewińska, certyfikowany coach NMC, trener oraz doradca personalny z firmy Inspirujący Partner.

6. PATRONI MEDIALNI

PROFITEST

MAXMANIA.PL STREFA
WIEDZY

EID EDUKACJA
INTERNET
DIALOG


www.di24.pl
Dziennik Internautów


LINGUAJOB.PL

HRstandard.pl

www.edupress.pl

 KARIERA MANAGERA.PL
Partner w rozwoju kariery

studentnews.pl

 FUNDACJA
ROZWOJU EDUKACJI
I SZKOLNICTWA WYSZSZEGO

FACETPO40.pl
TAKI JESTEM

polki.pl


Kariera
kariera.com.pl

**Szczególne podziękowania dla ProfitTest.pl
(Laboratorium Społeczno Ekonomiczne LabSEE)
za pomoc w organizacji badania internetowego
oraz Fundacji Społeczeństwa Informacyjnego i
wszystkim ekspertom za wartościowy wkład do
niniejszego ebooka. Redakcja Edulider.pl**

7. BIBLIOGRAFIA

American Psychological Association, Multitasking: Switching Costs, 2006 [online]. [Dostęp w Internecie 1 Maja 2014]: <http://www.apa.org/research/action/multitask.aspx>

Anderson Janna, Rainie Lee, Digital life in 2025, Pew Research Centre, 2014 [online]. [Dostęp w Internecie 10 maja 2014] http://www.pewinternet.org/files/2014/03/PIP_Report_Future_of_the_Internet_Predictions_031114.pdf

Anderson Janna, Rainie Lee, The future of Social Relations, Pew Research Center's Internet & American Life Project and Elon University, 2010 [online]. [Dostęp w Internecie 1 marca 2014] http://www.pewinternet.org/files/oldmedia/Files/Reports/2010/PIP_Future_of_Internet_%202010_social_relations.pdf

Babik Wiesław, Informacja i jej zagrożenia w społeczeństwie informacyjnym [online]. [Dostęp w Internecie 10 stycznia 2014]: <http://www.tuo.agh.edu.pl/wb-informacja.pdf>

Barna Group, 3 Trends Redefining the Information Age, 2013 [online]. [Dostęp w Internecie 29 kwietnia 2014]: <https://www.barna.org/barna-update/culture/641-3OmniPollSM-trends-redefining-the-information-age>

Blicq Andrew, CrackBerry'd: The Truth About Information Overload [film], 2010, wersja polska na zlecenie Planet + Studio Publishing [online]. [Dostęp w Internecie 8 marca 2014]: <https://www.youtube.com/watch?v=EPG9ZiuBH7Q>

Borysenko Joan, Fried: Why You Burn Out and How to Revive, 2011, Hay House

Briggs Helen, Web addicts have brain changes, research suggests, BBC News [online]. [Dostęp w Internecie 6 czerwca 2014]: <http://www.bbc.co.uk/news/health-16505521>

Carey Tanith, The burnt-out generation: Desperate to hold it together, they push themselves to the limit at work AND at home until they explode under the strain, [online]. [Dostęp w Internecie 8 sierpnia 2014]: <http://www.dailymail.co.uk/femail/article-2014503/The-burnt-generation-They-push-limit-work-AND-home.html#ixzz36DgBUcxH>

Conley David T., Four Keys to College Readiness, 2011 [online]. [Dostęp w Internecie 2 Maja 2014]: <http://www.palm-beachschools.org/academics/documents/ConleyPowerpoint.pdf>

Dachis Adam, Why You're So Afraid of Change (and What You Can Do About It) [online]. [Dostęp w Internecie 29 czerwca 2014]: <http://lifehacker.com/5982622/why-youre-so-afraid-of-change-and-what-you-can-do-about-it>

Dembling Sophia, When Solitude Becomes Isolation, [online]. [Dostęp w Internecie 20 czerwca 2014]: <http://www.psychologytoday.com/blog/the-introverts-corner/201311/when-solitude-becomes-isolation>

Emarketer, Smartphone users worldwide will total 175 Billion in 2014 [online]. [Dostęp w Internecie 4 kwietnia 2014]: <http://www.emarketer.com/Article/Smartphone-Users-Worldwide-Will-Total-175-Billion-2014/1010536>

Escteam, 1st ESC International Congress on Internet Addiction Disorders, [online]. [Dostęp w Internecie 5 czerwca 2014]: <http://www.escteam.net/2013/07/news/1st-esc-international-congress-on-internet-addiction-disorders/>

Evans Clare, Time Management for Dummies, 2008, John Wiley& Sons Ltd.

Faw Larissa, Why Millennial Women Are Burning Out At Work By 30", Forbes, [online]. [Dostęp w Internecie 10 sierpnia 2014]: <http://www.forbes.com/sites/larissafaw/2011/11/11/why-millennial-women-are-burning-out-at-work-by-30/>

Fleissner Peter, Hofkirchner Wolfgang, The making of the information society: driving forces, 'Leitbilder' and the imperative for survival, 1998, Social Cybernetics

Fondas Nanette, Your work-life balance should be your company's problem, Harvard Business Review, [online]. [Dostęp w Internecie 18 sierpnia 2014]: <http://blogs.hbr.org/2014/06/your-work-life-balance-should-be-your-companys-problem/>

Go Gulf, 60 seconds – Things that happen on the Internet every Sixty seconds: Infographic [online]. [Dostęp w Internecie 5 Maja 2014]: <http://www.go-gulf.com/blog/60-seconds/>

Gouveia Aaron, 2014 Wasting Time at Work Survey, [online]. [Dostęp w Internecie 9 lipca 2014]: <http://www.salary.com/2014-wasting-time-at-work/>

Green Holly, Why multitasking gets you nowhere fast, Forbes [online]. [Dostęp w Internecie 2 Maja 2014]: <http://www.forbes.com/sites/work-in-progress/2011/02/15/why-multitasking-gets-you-nowhere-fast/>

Hampton Keith, Goulet Lauren, Eun Ja Her, Rainie Lee, Social Isolation and New Technology, PewResearch Internet Project [online] [Dostęp w Internecie 20 czerwca 2014]: <http://www.pewinternet.org/2009/11/04/social-isolation-and-new-technology/>

Haponiuk Marzena, Casual Friday codziennie!, Instytut Obywatelski, [online]. [Dostęp w Internecie 3 czerwca 2014]: <http://www.instytutobywatelski.pl/17764/blogi/co-z-ta-praca/casual-friday-codziennie>

Haponiuk Marzena, Nowy typ pracownika: „włącz i pracuj”, Instytut Obywatelski, [online]. [Dostęp w Internecie 3 czerwca 2014]: <http://www.instytutobywatelski.pl/21123/komentarze/nowy-typ-pracownika-wlacz-i-pracuj>

Haponiuk Marzena, Zawodowy skok w bok, Instytut Obywatelski, [online]. [Dostęp w Internecie 3 czerwca 2014]: <http://www.instytutobywatelski.pl/17951/blogi/co-z-ta-praca/zawodowy-skok-w-bok>

Harward Business Review, Death by Information Overload, [online]. [Dostęp w Internecie 15 kwietnia 2014]: <http://hbr.org/web/2009/september/death-by-information-overload>

Hedges Kristi, Do you have Fomo: Fear of Missing out? Forbes, [online]. [Dostęp w Internecie 1 sierpnia 2014]: <http://www.forbes.com/sites/work-in-progress/2014/03/27/do-you-have-fomo-fear-of-missing-out/>

Hudson Alex, The age of information overload, BBC News, [online]. [Dostęp w Internecie 8 sierpnia 2014]: http://news.bbc.co.uk/2/hi/programmes/click_online/9742180.stm

InSites Consulting, Social media around the world, [online]. [Dostęp w Internecie 5 kwietnia 2014]: <http://www.slideshare.net/InSitesConsulting/social-media-around-the-world-3547521>

Instytut Badawczy Randstad, Monitor Rynku Pracy, Raport z 15. edycji badania 8 kwietnia 2014r., [online]. [Dostęp w Internecie 20 czerwca 2014]: http://www.randstad.pl/media/469499/Monitor%20Rynku%20Pracy_15%20edycja_prezentacja_08_04_2014.pdf

Jamison Barbara, Obsessive Internet use poses risk of isolation, depression, researchers say, CNN Health, [online]. [Dostęp w Internecie 13 czerwca 2014]: <http://edition.cnn.com/2000/HEALTH/06/13/internet.addiction.wmd/>

Laurance Jeremy, Addicted! Scientists show how internet dependency alters the human brain, Independent, [online]. [Dostęp w Internecie 5 czerwca 2014]: <http://www.independent.co.uk/news/science/addicted-scientists-show-how-internet-dependency-alters-the-human-brain-6288344.html>

Lin Fuchun, Zhou Yan, Du Yasong, Qin Lindi, Zhao Zhimin, Jianrong Xu, Hao Lei, Abnormal White Matter Integrity in Adolescents with Internet Addiction Disorder: A Tract-Based Spatial Statistics Study, 2012 [online]. [Dostęp w Internecie 8 sierpnia 2014]: <http://www.plosone.org/article/info%3Adoi%2F10.1371%2Fjournal.pone.0030253>

Gilbert Alorie, Why can't you pay attention anymore, CNET News [online]. [Dostęp w Internecie 4 Maja 2014]: http://news.cnet.com/2100-1022_3-5637632.html

Mark Gloria, Gonzalez Victor, Harris Justin, No Task Left Behind? Examining the Nature of Fragmented Work Proceedings of ACM CHI'05, 2005, Portland, pp. 321-330.

Maun Richard, Bouncing Back. How to get going after a career setback, 2012, Marshall Cavendish Business

Mental Health Foundation, The lonely society? 2010, [online]. [Dostęp w Internecie 30 lipca 2014]: http://www.mental-health.org.uk/content/assets/PDF/publications/the_lonely_society_report.pdf

Moore Nick, The Information Society [online]. [Dostęp w Internecie 20 kwietnia 2014]: <http://www.unesco.org/webworld/wire rpt/wirenglish/chap20.pdf>

National Intelligence Council, Global Trends 2030: Alternative Worlds [online]. [Dostęp w Internecie 4 maja 2014]: <http://globaltrends2030.files.wordpress.com/2012/11/global-trends-2030-november2012.pdf>

O'Callahan Jakie, 5 Reasons You're Afraid of Change, Thechangeblog, [online] [Dostęp w Internecie 7 lipca 2014]: <http://www.thechangeblog.com/afraid-of-change/>

Panchal Sheila, Jackson Ellen, Turning 30. How to get the life you really want, 2005, Piatkus Books Ltd.

Pappas Stephanie, No More FOMO: Fear of Missing Out Linked to Dissatisfaction [online]. [Dostęp w Internecie 10 Maja 2014]: <http://www.livescience.com/31985-fear-missing-out-dissatisfaction.html>

Partnership for 21st Century Skills, Framework for 21st Century Learning, [online]. [Dostęp w Internecie 2 Maja 2014]: <http://www.p21.org/our-work/p21-framework>

Paton Graeme, Infants, 'Institutionalised' by overexposure to childcare, [online]. [Dostęp w Internecie 20 Maja 2014]: <http://www.telegraph.co.uk/education/education-news/10749840/Infants-institutionalised-by-overexposure-to-childcare.html>

Payne John W., Bettman Jason R., Luce Mary F., When time is money: Decision behavior under opportunity-cost time pressure, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 1996, pp.131-152.

Perczak Bartłomiej, Skala stresu wg Holmesa i Rahe'a, [online]. [Dostęp w Internecie 2 czerwca 2014]: <http://psychologia.wieszjak.polki.pl/stres-i-relaks/77443,Skala-stresu-wg-Holmesa-i-Rahea.html>

Praca.pl, Zmiana pracy - czego najbardziej boją się Polacy, [online]. [Dostęp w Internecie 7 maja 2014]: http://www.praca.pl/centrum-prasowe/komunikaty-prasowe/zmiana-pracy-czego-najbardziej-boja-sie-polacy_cp-918.html

Prost Marlene, Coping with multitasking in the workplace [online]. [Dostęp w Internecie 2 Maja 2014]: <http://www.hreonline.com/HRE/print.jhtml?id=453264130>

Pulshr.pl, Ile kasy wystarczy, żeby Polak bez wahania rzucił pracę, [online]. [Dostęp w Internecie 1 maja 2014]: <http://www.pulshr.pl/wynagrodzenia/ile-kasy-wystarczy-zeby-polak-bez-wahania-rzucil-prace,19055,1.html>

Richard W.Judy, Carol D.Amico, Workforce 2020. Work and Workers in the 21st Century, 1997, Hudson Institute Indianapolis

Schwarz Barry, *The Paradox of Choice, Why more is less. How the culture of abundance robs us of satisfaction*, 2004, HarperColin Publishers

Sean Silverthorne, *Time Pressure and Creativity: Why Time is Not on Your Side*, Harvard Business School, [online]. [Dostęp w Internecie 1 czerwca 2014]: <http://hbswk.hbs.edu/item/3030.htm>

Smith Jacquelyn, *12 Tips for Overcoming Your Fear of Change at Work*, Forbes [online]. [Dostęp w Internecie 5 lipca 2014]: <http://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2014/01/17/12-tips-for-overcoming-your-fear-of-change-at-work-2/>

SocialMedia Today, *Information Overload from social media: Infographic* [online]. [Dostęp w Internecie 29 kwietnia 2014]: <http://www.socialmediatoday.com/content/information-overload-social-media-infographic>

Soojung-Kim Pang Alex, *The Distraction Addiction*, 2013, Hachette Book Group

South China Morning Post, *Are you addicted to your smartphone? You may need professional help* [online]. [Dostęp w Internecie 2 Maja 2014]: <http://www.scmp.com/news/asia/article/1533017/psychiatrists-singapore-launch-effort-have-smartphone-addiction-recognised>

Sproutsocial, *Social media for recruiting: Infographic* [online]. [Dostęp w Internecie 6 kwietnia 2014]: <http://sproutsocial.com/insights/social-media-recruiting-infographic/>

Stone Linda, *Continuous partial attention*, [online]. [Dostęp w Internecie 20 Maja 2014]: <http://lindastone.net/qa/continuous-partial-attention/>

Tan Amelia, *More young professionals suffering from burn-out*, The Straits Times, [online]. [Dostęp w Internecie 9 sierpnia 2014]: <http://www.straitstimes.com/news/singapore/health/story/more-young-professionals-suffering-burn-out-20140414>

The University of Melbourne, *Freedom to surf: workers more productive if allowed to use the internet for leisure*, 2009 [online]. [Dostęp w Internecie 18 marca 2014]: <http://archive.uninews.unimelb.edu.au/view-58003.html>

Wagner Tony, Rigor redefined, The Seven Survival Skills for Careers, college and citizenship, [online]. [Dostęp w Internecie 2 Maja 2014]: http://www.hosa.org/emag/articles/advisors_corner_oct08_pg2_5.pdf

Wąsowski Michał, Według Polaków młodość trwa do 37 roku życia. Ale harówka w korporacjach odbiera nam bez troskę [wywiad z dr Krzysztofem Tymickim], [online]. [Dostęp w Internecie 8 września 2014]: <http://natemat.pl/23157,wedlug-polakow-mlodosc-trwa-do-37-roku-zycia-ale-harowka-w-korporacjach-odbiera-nam-beztroske-wywiad>

Watson Richard, 50 ideas you really need to know. The Future, 2012, Quercus Editions

Wihbey John, Multitasking, social media and distraction: Research review, Journalist's Resource, [online]. [Dostęp w Internecie 5 lipca 2014]: <http://journalistsresource.org/studies/society/social-media/multitasking-social-media-distraction-what-does-research-say>

Wilson Pamela, Surviving stress at work, ABC Health&Wellbeing, [online]. [Dostęp w Internecie 8 września 2014]: <http://www.abc.net.au/health/features/stories/2010/07/15/2954379.htm>

Woolston Chris, Multitasking and Stress, [online]. [Dostęp w Internecie 5 Maja 2014]: <http://consumer.healthday.com/encyclopedia/emotional-health-17/emotional-disorder-news-228/multitasking-and-stress-646052.html>

Young Kimberley, Reflections from the International Congress on Internet Addiction Disorders – Cultural and Clinical Perspectives. [online]. [Dostęp w Internecie 10 kwietnia 2014]: <http://netaddiction.com/internet-addiction-disorder/>