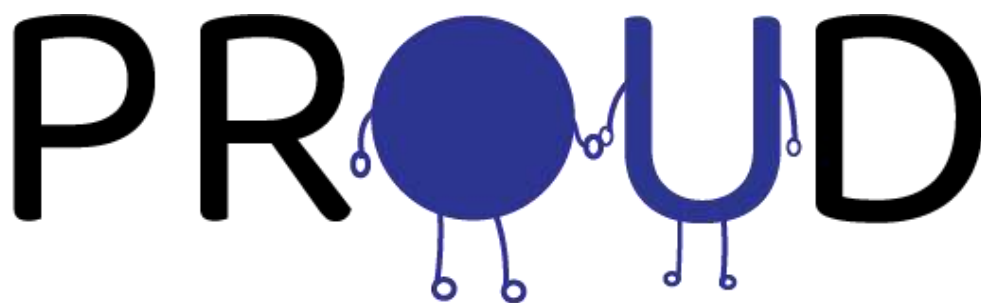




Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work

Elme-egyensúly munkafüzet mentoroknak



Nyilatkozat

A PROUD projekt, "Professional Aid for Young Workforce Facing Diverse Challenges at Work" (Szakmai segítség különféle munkahelyi problémákkal küzdő fiatal munkavállalóknak) egy Erasmus+ projekt, célja a dolgozó fiatalok egyéni jóllétének és munkahelyi megfelelésének elősegítése.

Az Európai Unió finanszírozásával. Az itt szereplő vélemények és állítások a szerző(k) álláspontját tükrözik, és nem feltétlenül egyeznek meg az Európai Unió vagy az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) hivatalos álláspontjával. Sem az Európai Unió, sem az EACEA nem vonható felelősségre miattuk.



* Az Elme-egyensúly munkafüzetben használt összes akvarell kép az EPIC projekthez tervezett Innovációs varázsló kártyajátékból származik, amelyet a portugál Weople tervezett. Ref. No. 2020-1-HU01-KA202-078669].

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó: Hogyan használjuk a munkafüzetet	4
A Táblázat: A gyakorlatok címei és a készségek kategóriái	8
B Táblázat: A gyakorlatok címei és a képzési módszerek	9
1 Fejezet – Munkahelyi elégedettség	10
Bevezetés	11
1.1 Gyakorlat– Készségek feltérképezése	13
1.2 Gyakorlat – Munkakör-átalakítás	18
1.3 Gyakorlat – Esettanulmány: Emma	24
2 Fejezet – Önmenedzsmen	32
Bevezetés	33
2.1 Gyakorlat – Reziliencia és személyes értékek	34
2.2 Gyakorlat – A figyelemzavar kezelése	37
2.3 Gyakorlat – Rajzoljunk életkört	40
3 Fejezet – Értelmes kapcsolatok	46
Bevezetés	47
3.1 Gyakorlat – Empátiabörze	49
3.2 Gyakorlat – Kapcsolatkutatás	53
3.3 Gyakorlat – Pozitív üzenetek	58
4 Fejezet – Öngondoskodás	61
Bevezetés	62
4.1 Gyakorlat – A stressz Kryptonitja	63
4.2 Gyakorlat – Boldogságfokozás	70
4.3 Gyakorlat – Öngondoskodás kézműveskedéssel	76
5 Fejezet – Spirituális megerősödés	81
Bevezetés	82
5.1 Gyakorlat – Proaktív elfogadás	84
5.2 Gyakorlat – Tartozzunk pozitív közösséghez!	90
5.3 Gyakorlat – A hála megtapasztalása	93
6 Fejezet – Digitális jóllét	99
Bevezetés	100
6.1 Gyakorlat – Digitális jóllét / jólét	102
6.2 Gyakorlat – A határok kezelése	106
6.3 Gyakorlat – A Calimero szindróma leküzdése	110

ELŐSZÓ: HOGYAN HASZNÁLJUK A MUNKAFÜZETET

Az Elme-egyensúly munkafüzetet a Szakmai jóllét elősegítésére, az elkötelezettség növelésére és az Európa-szerte növekvő kiégés és depresszió aggasztó tendenciájának a mérséklésére fejlesztettük ki. Mivel a 25-34 év közti fiatal felnőttek a legveszélyeztetettebb kiégéstől szenvedő csoportok közé tartoznak, (STADA-jelentés 2022), ezt a képzési eszközt kifejezetten nekik terveztük és ajánljuk, reflektálva az ő Szakmai kihívásaikra, igényeikre és valóságukra. A jelen munkafüzet azonban olyan gyakorlatokat tartalmaz, amelyek bárki számára fokozhatják a fontos erőnléti készségeket.

A kiégés és a depresszió nemcsak súlyos egészségügyi probléma, hanem a munkahelyi mentális egészség és jóllét negatív szélsősége is. Ezzel szemben a munka iránti elkötelezettség és a munkahelyi elégedettség a pozitív ellenpólusok. Ráadásul ezek a Szakmai életben a teljesítményt és a termelékenységet fokozó döntő tényezők. A szerzők célja az volt, hogy olyan munkafüzetet hozzanak létre, amely az embereket előre, a pozitív pólusok felé irányítja.

Az Elme-egyensúly munkafüzet egy olyan gyakorlatgyűjtemény, amelynek az a célja, hogy erősítse a kulcskompetenciákat és készségeket, amelyek lehetővé teszik a fiatal felnőttek számára, hogy megbirkózzanak a munkával kapcsolatos kihívásokkal, megóvják mentális és fizikai egészségüket, és nagyobb elégedettséget érjenek el a munkahelyükön. A munkafüzet hat fejezetet tartalmaz, ezek mindegyike a szakmai jóllét egy-egy lényeges összetevőjét képviseli.

Munkahelyi elégedettség: Ez a kulcsa annak, hogy érdeklődők, motiváltak, elkötelezettek maradjunk a munkánkban. Ha elégedettek és boldogok vagyunk, nehéz depresszióssá válni.

Önmenedzsment: Ha azt érezzük, hogy hatékonyak vagyunk és meg tudunk birkózni helyzetekkel és munkahelyi feladatokkal, megőrizve a munka és magánélet egyensúlyát, ez az egészséges, fenntartható karrier alappillére lesz.

Értelmes kapcsolatok: A kiégés és egyéb munkához köthető betegségek kockázatát első helyen csökkentő tényező a támogató munkahelyi környezet. Még a túlterheltség vagy az ellenőrzés hiánya okozta negatív következményeket is képes ellensúlyozni.

Öngondoskodás: Ezt nem lehet megkerülni. Az ember munkahelyi jóllétéről való gondoskodás elsősorban az illető saját dolga. Sokat tehet az egyén azért, hogy jól érezze magát a munkahelyén. Először is ezt kell elfogadni, azután pedig lépni kell.

Spirituális megerősödés: A reziliencia alapvető eleme a magasabb értékekhez, nálunk nagyobb léptékű intézményekhez való kapcsolódás. Így tudjuk az élet kihívásait fejlődési szemlélettel leküzdeni.

Digitális jóllét: Mióta az új technológiák egyre nagyobb mértékben áthatják a munkát, a digitális jóllét elmaradhatatlan kérdéssé vált. A fenntartható munkahelyi egészség fontos tényezője, új készségeket és tudatosságot igényel.

Minden fejezetben három önfejlesztő gyakorlat található. Mindenkinek hasznára válhat a munkafüzet, aki végig szeretné járni az önismeret és önfejlesztés útját, jóllehet az anyagot a mentorálás megkönnyítésére fejlesztettük. Valamennyi gyakorlat végezhető egyedül, mentor segítségével, vagy csoportosan. A gyakorlatok során a mentor nagyon nagy segítséget nyújthat. Ez abban áll, hogy tapasztalataik alapján adhatnak gyakorlati tanácsokat, megoszthatják személyes tapasztalatukat, folyamatos támogatást nyújthatnak. A mentor útmutatása erősíti az önbizalmat, erősíti a gyakorlatok hatását a kitűzött célok elérésében. A mentorálás valamennyi gyakorlat során hasznos, de hogy erre hol van a legnagyobb szükség, az az egyéni igényektől és az egyén fejlesztendő területeitől függ.

Az Elme-egyensúly munkafüzetben két munkafüzet található: egy munkatankönyv tanulóknak és egy kézikönyv a mentoroknak. Az utóbbi anyaga kiegészül az "Ajánlások mentoroknak" résszel. Ebben olyan megfontolások és ötletek vannak, amelyek segíthetik a mentor munkáját a munkafüzet használatakor.

A gyakorlatok változatos módszerekre épülnek. A munkafüzet fő érdeme, hogy a következő területek kutatási eredményeire és elméleteire van alapozva: pozitív pszichológia (reziliencia és boldogság-elméletek), szervezeti és munkahelyi pszichológia (munkahelyi elégedettség és elkötelezettség tényezői, a kiegész kockázatának csökkentése), szomato-pszichoterápia (mindfulness, biofeedback, interocepció, légzéstechnika), és coaching (gyakorlati, értelmes, a valóságra alapozott célok, kis lépésekre bontás).

A bevezetést két táblázat követi. Ezek részletesen tájékoztatnak az egyes gyakorlatok által fejlesztett készségekről, és az alkalmazott módszerről.

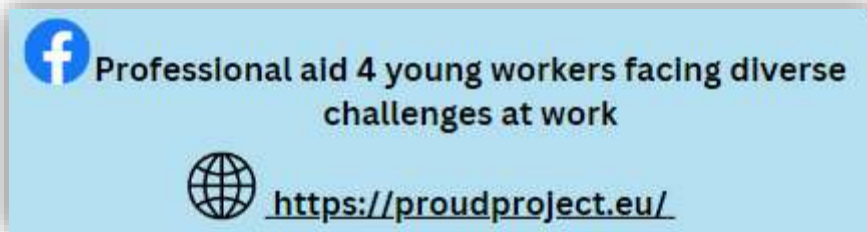
Végül néhány szó a szerzőkről. Az Elme-egyensúly munkafüzetet nemzetközi konzorcium hozta létre, amelynek 6 európai intézmény a tagja. A keretet a PROUD projekt adta, az Európai Unió társfinanszírozásával. A projekt fő célja az volt, hogy olyan mentorálási eszközöket hozzon létre, amelyek segítenek a munkaadóknak a dolgozók egészsége és jólléte gyarapításában, mivel az átlagos munkahely nincs felkészülve ilyen típusú segítség nyújtására. Különös hangsúlyt kaptak az Y és Z generáció igényei. Amikor kézbe adjuk a munkafüzetet a vállalatoknak, azt reméljük, hogy boldogabb, fenntarthatóbb munkahelyi légkör kialakításában segíthetünk.

Az Elme-egyensúly munkafüzet csak egy eleme a PROUD projekt mentorálási csomagjának. A csomag három alkotórésze a következő:

1. Mentori útmutató
2. Térkép a munkahelyi mentális jólléthez
3. Elme-egyensúly munkafüzet mentorok és tanulók számára

A jobb eredmény elérése érdekében ajánljuk mindhárom eszköz együttes használatát.

Ha több információt szeretne kapni a projektről és a további képzési eszközökről, Kérjük, látogasson el a projekt weboldalára, vagy lépjen kapcsolatba partner szervezeteinkkel.



Szeretnénk meghívni a munkaadókat és munkavállalókat egyaránt, hogy felelősen teremtsünk munkahelyi jóllétet és boldogságot. Sikeres kalandokat kívánunk, értékes felfedezéseket, reméljük, hogy élvezni fogják az Elme-egyensúly munkafüzet gyakorlatait!

Szerzők :

Christos Nicolaides, Pavlos Panagiotou - 1 Fejezet: Munkahelyi elégedettség
DEKAPLUS Business Services Ltd., Cyprus

Myrtil Lenkefi, Nóra Kövesd - 2 Fejezet: Önmenedzsment
TREBAG Intellectual Property- and Project Manager Ltd., Hungary

Ádám Riz, Miklós Szabó, Zsombor Panka - 3 Fejezet: Értelmes kapcsolatok
EMPX Solutions Ltd., Hungary

Anna Linda Orosz, Anna Losonczi - 4 Fejezet: Öngondoskodás
Weople Portugal, Portugal

Betty Aggelataki, Ersi Niaoti, Stéfania Skandalou - 5 Fejezet: Spirituális megerősödés
IDEC Business Consultants, Greece

Iveta Orbanova - 6 Fejezet: Digitális jóllét
ASTRA, Slovakia

Az Elme-egyensúly munkafüzetét a PROUD Projekt Konzorcium készítette



**TREBAG Intellectual Property
Project Manager Ltd., Hungary**



**DEKAPLUS Business Services
Ltd., Cyprus**



astra

ASSOCIATION
FOR INNOVATION
AND DEVELOPMENT

**ASTRA - Association for
Innovation and Development,
Slovakia**



**IDEC Business Consultants,
Greece**



EMPX Solutions Ltd., Hungary

Editor & Reviewer



From People to People



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. In addition, an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced. All rights reserved.

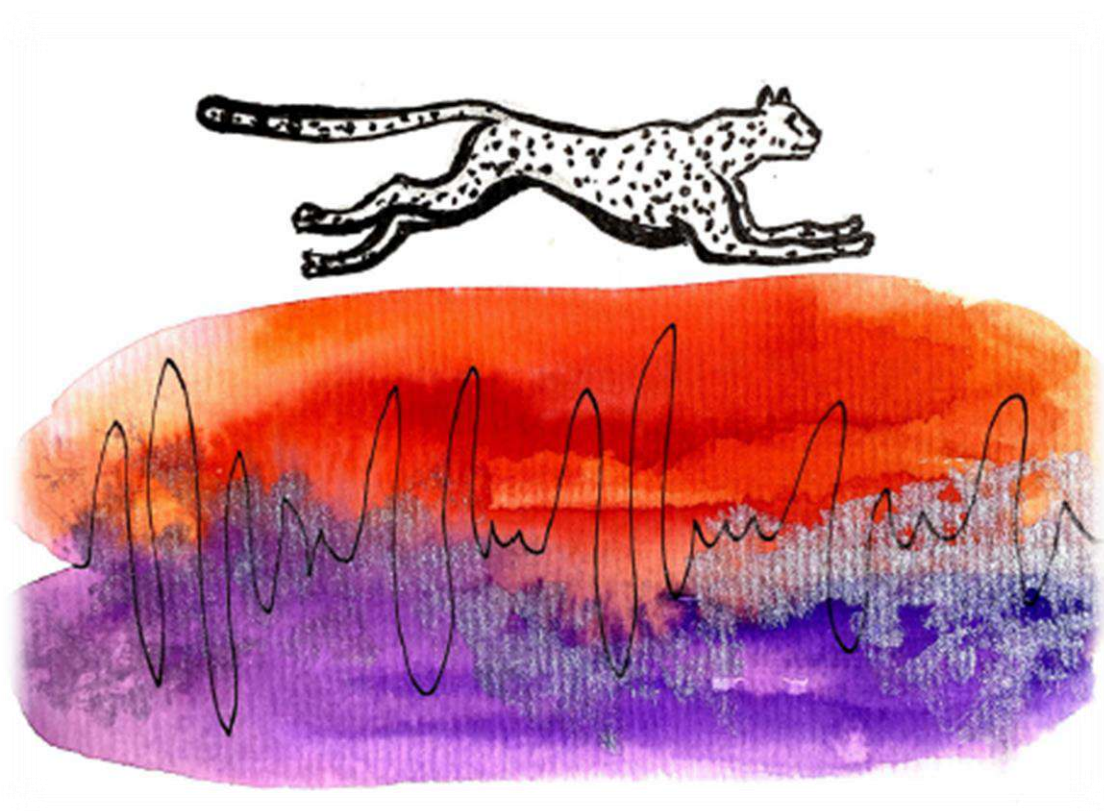
A TÁBLÁZAT – A GYAKORLATOK CÍMEI ÉS A KÉSZSÉGEK KATEGÓRIÁI

Modul	Gyakorlat címe	Személyes készségek								Szociális készségek							Szakmai készségek										
		stresszkezelés	ön tudatosság	technológiaháználát	mindfulness	fejődési szemlélet	empátia	boldogságkészségek	célérzék	szokástudat	önismeret	vezetői készségek	interperszonális készs.	alkalmazkodó képes.	szociális felelősségv.	együttérzés	kommunikáció	reziliencia	érzelmi kontroll	döntéshozatal	info kezelés	kritikai gondolkodás	időkezelés	rugalmas gondolk.	különbségek elfogad.	összpontosítás	stratégiai tervezés
1. Munkahelyi elégedettség	1.1. Készségek feltérképezése										X						*										
	1.2. Munkakör-átalakítás								X				X														X
	1.3. Esettanulmány: "Emma"										X		X				X										
2. Önmenedzsment	2.1. Reziliencia és személyes értékek									X														X			
	2.2. A figyelemzavar kezelése																				X		X			X	
	2.3. Rajzoljunk életkört		X																				X				
3. Értelmes kapcsolatok	3.1. Empátiabörze		X													X									X		
	3.2. Kapcsolatkutatás											X													X		
	3.3. Pozitív üzenetek						X					X				X											
4. Öngondoskodás	4.1. A stressz Kryptonitja	X			X																					X	
	4.2. Boldogságfokozás							X	X									X									
	4.3. Öngondoskodás kézműveskedéssel				X			X		X																	
5. Spirituális megerősödés	5.1. Proaktív elfogadás						X	X														X					
	5.2. Tartozunk pozitív közösséghez!		X			X								X	X												
	5.3. A hála megtapasztalása				X												X	X									
6. Digitális jóllét	6.1. Digitális jóllét / jólét		X						X																		
	6.2. A határok kezelése	X	X	X													X										
	6.3. A Calimero szindróma leküzdése		X										X				X	X									

B TÁBLÁZAT – A GYAKORLATOK CÍMEI ÉS A KÉPZÉSI MÓDSZEREK

Modul	Gyakorlat címe	Módszerek																
		készségek elemzése	önreflexió	naplóvezetés	interocepció	légzés technika	mikrotanulás	projektmunka	coaching	kreatív vizualizáció	önfejlesztés	mindfulness	szerepjáték	interakció	osztályozás	ön tudatosság	folyamat elemzés	esetanulmány
1. Munkahelyi elégedettség	1.1. Készségek feltérképezése	X																
	1.2. Munkakör-átalakítás		X															
	1.3. Esetanulmány: "Emma"																	X
2. Önmenedzsment	2.1. Reziliencia és személyes értékek									X								
	2.2. A figyelemzavar kezelése														X		X	
	2.3. Rajzoljunk életkört															X		
3. Értelmes kapcsolatok	3.1. Empátiabörze														X			
	3.2. Kapcsolatkutatás													X				
	3.3. Pozitív üzenetek										X							
4. Öngondoskodás	4.1. A stressz Kryptonitja		X		X	X												
	4.2. Boldogságfokozás		X							X		X						
	4.3. Öngondoskodás kézműveskedéssel		X						X									
5. Spirituális megerősödés	5.1. Proaktív elfogadás		X	X														
	5.2. Tartozunk pozitív közösséghez!							X										
	5.3. A hála megtapasztalása		X	X														
6. Digitális jóllét	6.1. Digitális jóllét / jólét		X				X											
	6.2. A határok kezelése		X				X											
	6.3. A Calimero szindróma leküzdése		X															

1. FEJEZET – MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉG



MUNKAHELYI ELÉGEDETTSÉG: BEVEZETÉS

A munkahelyi elégedettség nem más, mint az elégedettség, kiteljesedés, boldogság, amit az egyén a Szakmai életében megtapasztalhat. Természetesen ez nagyon szubjektív mérőeszköze annak, hogy mennyire van egyensúlyban az egyén munkája a saját értékrendjével, céljaival, céltudatosságával. Több ez, mint a munka szeretete, benne van a személyes biztonságérzet, és hogy nem kell félni a munka elvesztésétől. Az elégedettség és elkötelezettség érzése a munkahelyen fontosabb, mint hinnénk. Akinek ez az érzés hiányzik, az hamarabb fog másikat keresni, hozzájárulva ezzel a fluktuációhoz. Továbbá a munkahelyi elégedettség hiánya rosszul hat a munkavégző képességre, a szellemi és testi egészségre, rontja az önértékelést, a munka értelmébe vetett hitet.

A munkahelyi elégedettségnek számos tényezője van, mint például:

- **Személyes kiteljesedés:** az, hogy milyen mértékben érzi valaki önmagát kiteljesedettnek, a munkáját hasznosnak.
- **Elkötelezettség a munka iránt:** az egyén lelkesedésének, bekapcsolódásának, felelősségérzetének a mértéke a munkájával kapcsolatban.
- **Munka és magánélet egyensúlya:** az általános jóllét egyik kulcsfontosságú tényezője, hogy egyensúlyban tudjuk-e tartani a szakmai és privát tevékenységeinket.
- **Flourish és fejlődés:** az elégedettség érzése gyakran abból fakad, hogy kihívások elé állítjuk magunkat – a helyes mértékben -, és új ismereteket szerzünk, előbbre jutunk a pályánkon.
- **Elismerések, jutalmak:** jelentősen hozzájárul az ember munkahelyi elégedettségéhez, ha azt érzi, hogy értékelik, és megfelelő módon jutalmazzák az erőfeszítéseit.
- **Autonómia és kontroll:** annak a függetlenségnek és döntéshozatali szabadságnak a mértéke, amit az ember a munkahelyén érez.
- **Munkakörnyezet és kapcsolatok:** a pozitív személyközi kapcsolatok, támogató légkör, jó munkakultúra mind alapvetően meghatározzák az elégedettséget.
- **Összhang az értékrenddel:** annak a mértéke, mennyire tud az egyén összhangban dolgozni a személyes értékeivel, hitével, elveivel.
- **A személy és az intézmény összhangja:** arra utal, mennyire egyeznek a személy és a munkahely értékei, elvei és attitűdjei, túl azon, hogy megvannak a munkavégzéshez nélkülözhetetlen készségei.

- **Változatosság a munkában / feladatokban:** hosszú távon akkor marad a munka élvezetes és kihívást jelentő, ha változatos felelősségekkel jár. Ha újra és újra ugyanazt kell csinálni, az gyorsabban kiégéshez vezet, mint hinnénk.
- **A személyes erősségek használata a munkában:** a siker és a személyes kiteljesedés egyik kulcsa az, ha olyan munkát végzünk, ami megfelel a személyiségünknek, erősségeinknek, értékeinknek és elveinknek, miközben a személyes fejlődésre is teret ad.

A munkahelyi elégedettség érzésének hatalmas értéke van. Ez segít eligazodni a modern, dinamikus és versengő munkakörnyezetben. Ennek segítségével érthetjük meg azokat a tényezőket, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy jól informált döntéseket hozzunk, amelyek illenek szenvedélyeinkhez és vágyainkhoz.

Ebben a fejezetben olyan gyakorlatokat talál, amelyek segítenek választott szakmájában megtalálni a személyes kiteljesedés és elégedettség útját. Ha elvégzi ezeket a feladatokat, olyan tapasztalatokhoz juthat, amelyek segítenek a munkájával és előbbre jutásával kapcsolatos látásmódját formálni.

Ne feledje, a munkahelyi elégedettség nem végcél, hanem önmagunk megtapasztalásának, a gyarapodásnak nem lezárt folyamata.

“A siker nem kulcs a boldogsághoz. A boldogság a kulcs a sikerhez.

Ha szereted, amit csinálsz, akkor sikeres leszel.”

Albert Schweitzer

1. KÉSZSÉGEK FELTÉRKEPEZÉSE

 Kiemelt készségek 1. reziliencia 2. döntéshozatal 3. vezetői készségek	 Időtartam 60 perc	 Interakció Önállóan	 Módszer Készségek elemzése Önreflexió
---	--	--	--

1.1 CÉL

A gyakorlat célja az, hogy feltérképezzük és kiaknázzhatóvá tegyük egyéni erősségeit. Ha felismeri és jobban kitapasztalja saját adottságait, jobban fogja tudni használni őket saját gyarapodása és munkahelyi elégedettsége érdekében.

Vagyis, azt fogjuk elérni, hogy saját egyéni erősségei segítségével felgyorsíthassa a munkahelyi előbbre jutását, kitapasztalja, mire képes és mire nem. Egy kudarc még nem a világ vége.

1.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ EREDMÉNY

Minden embernek különbözőek a képességei és készségei. Ha az ember feltérképezi az adottságait, könnyebben tud jól informált döntéseket hozni a munkahelyi előmenetelével és Szakmai fejlődésével kapcsolatban. A készségeket feltérképező gyakorlatok tehát a Szakmai élet több területén is pozitívan hatnak. Nagy hatásuk lehet a munkavégzés sikerére.

- **Gondolja át a következőket**, mennyire tudatosan és szándékosan használja az erősségeit azért, hogy **a karrierje és az értékrendje egyensúlyban legyen**: talál-e értelmet és kiteljesedést a munkájában? A tudatosság és a jól informált döntések segítenek ennek az egyensúlynak a kialakításában. A "jól

informált arra utal, hogy minden információt figyelembe veszünk, tanácsot kérünk, ismerjük a személyes elfoglaltságot, megértjük az előttünk álló döntés várható következményeit.

- **Szakmai fejlődés**: úgy tudjuk megtervezni a lépéseinket, új kihívásokkal szembenézni, képezni magunkat, ha előbb felderítjük, milyen hiányosságok vannak a készségeinkben. A napi munka során mindenkit elér az a pillanat, amikor úgy érzi, megrekedt, fél egy elötte álló feladattól. Ezek azok a pontok, ahol a továbbfejlődés iránya meglátszik. A munkáltató rendszerint hajlandó áldozni arra, hogy támogassa a tanulási szándékot, ha ezzel jobb munkaerővé válhatunk.
- **Teljesítmény és munkavégző képesség**: Könnyebben fogjuk tudni alkalmazni a gyakorlati ismereteinket, kitűnni a munkahelyi szerepkörünkben.
- **Az önbizalom, hatékonyság, a beleszólás lehetőségének érzése**: az önbizalom itt a tökéletesebb aszertivitást jelenti, a jobb kommunikációt, azt, hogy vállaljuk az új kihívásokat.
- **Kapcsolatépítés, együttműködés**: a gyümölcsöző partnerkapcsolatokkal új tanulási tapasztalatok is járnak, több fejlődési lehetőség, jobb lehetőségek a sikerre.

- **Alkalmazkodó képesség, reziliencia:** ez azt jelenti, hogy amikor kihívások merülnek fel, képesek vagyunk új megoldásokat kiötlelni, motiválni önmagunkat, kibírni.

Összegezve, a képességek feltérképezése segít megtalálni a "zsenialitásunk zónáját". Ha szándékosan sok időt töltünk ebben a zónában, jobban ki tudunk teljesedni, jobb lesz a munkavégző képességünk.

1.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

1. LÉPÉS: Előkészület

Töltsünk le egy Készségek feltérképezése sablont, vagy rajzoljunk egyet egy papírlapra. A sablont megtalálja a gyakorlat végi Függelékben.

2. LÉPÉS: Kitöltés

Írja fel fontossági sorrendben valamennyi készségét és kompetenciáját. Kezdje azokkal, amelyekkel rendelkezik, és folytassa azokkal, amelyek még hiányoznak.

Mi a különbség készség és kompetencia között?

A **készség** olyan speciális adottság, ami képessé tesz egy feladat elvégzésére. Ilyen például a piackutatás, hibakeresés a számítógépen, autóvezetés, festés, hangszerjáték.

A **kompetencia** a tudás, készségek, attitűdök és viselkedésmódok kombinációja, ezzel lehet valamit sikeresen elvégezni. Például ahhoz, hogy valaki jó vezető legyen, az kell, hogy tudjon mentorálni, projektet menedzselni, ezek mind kompetenciák.

Elemoznünk kell az interperszonális készségeinket (pl. kommunikáció, vezetői készségek, aktív figyelem) és a kemény készségeket (a munkavégzéshez okvetlenül szükséges készségek), hogy aztán meg tudjuk határozni, mi a szerepük

a munkavégzésünkben. Íme néhány hasznos kérdés ehhez:

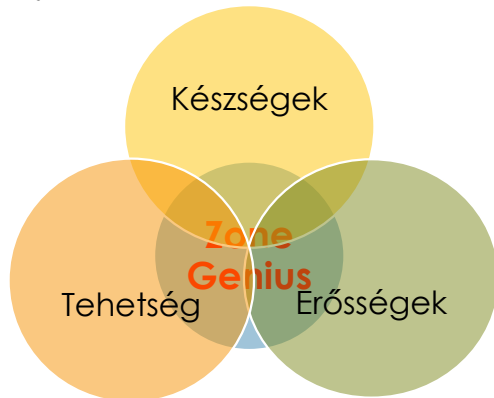
- "Hogyan kommunikálok másokkal?"
- "Tudok aktívan figyelni, meggyőzően beszélni, ügyesen tárgyalni?"
- Mik az erősségeim a csapatmunkában, a vezetésben, a problémamegoldásban?"
- "Tudok figyelni a részletekre, jól szervezett vagyok, alkalmazkodóképes, kreatív?"

3. LÉPÉS: Készítsük el a "Zsenialitásom zónája" táblázatot

Amikor a képességek, illetve teljesítményszintek meghatározására van szükség, a "zsenialitás zónája" elmélet 4 zónát tételez fel:

- **Az inkompetencia zónája:** ide azok a tevékenységek tartoznak, amelyekben nem vagyunk jók. A karrierépítés során ezeket meg kell próbálni elkerülni, más személyre áthárítani.
- **A kompetencia zónája:** ide azok a tevékenységek tartoznak, amelyekben jók vagyunk, de nem csak mi, hanem sokan mások is. Ezek a tevékenységek idővel "megáporodnak", vagyis nem nyújtanak elég kihívást.
- **A kiválóság zónája:** ide tartoznak azok a tevékenységek, amelyekben kivételesen jók vagyunk, ez a komfort zónánk. Ebben a zónában érezzük magunkat nagynak, de van ennek csapdája is: ha túl sok időt töltünk ebben, elbizonytalanodunk, amikor új dolgokat kell kipróbálni.

A zsenialitás zónája: Ebbe a zónába azok a tevékenységek tartoznak, amelyekben speciális, egyedi tehetségünket, képességeinket használjuk. Sokan figyelmen kívül hagyják ezt a zónát az idő múlásával, mert "az élet közbeszól". Mégis jó néha visszaemlékezni arra, hogy igazából mi is volt fontos számunkra, és ismét belemélyedni. Így könnyebb fontossági sorrendbe állítani a tevékenységeinket, térképet készíteni az idő és energia beosztásunkról, a legfontosabb erősségeinkről és szenvedélyeinkről. Alább láthat egy ilyen "A zsenialitás zónája" táblázatot



4. LÉPÉS: Végezzük el a "Munkakör-átalakítás" című gyakorlatot (a következő a munkafüzetben)

Határozzuk meg, hogy az ideális munkahelyi helyzet mely területeit lehet megvalósítani jelenlegi állásában, és milyen kapcsolatban vannak ezek "A zsenialitás zónájá"-val.

Szükséges anyagok:

- Toll
- Papír
- Színes ceruzák/szövegkihúzó
- Vagy: digitális sablon

Mentora javasolhatja, hogy együtt végezzék a gyakorlatot a mentorálás során, de végezheti önállóan is, saját tempóban. Nincs jó vagy rossz megoldás!

1.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Lehetséges aggodalmak

Van néhány tényező, amit figyelembe kell venni a Készségek feltérképezése feladat végeztetésekor:

- **Vegye rá a mentoráltat, hogy a technikai vagy munkához köthető készségeken túl gondoljon más készségeire is.**
- **Mutassa be, milyen változatos készség-kategóriák léteznek.**
- **Ismerje el a mentorált erősségeit és sikereit.**
- **Javasoljon további forrásokat és lehetőségeket az önképzésre, tapasztalatszerzésre.**

Visszajelzés

A mentor hatékonyan olvashatja a Készségek feltérképezését, kvalitatívan értékelheti a haladást.

Példa a módszerre: Szabályos időközönként ellenőrizze a készségek fejlődését:

Amikor megtervezik a mentorálttal a készségfejlesztés lépéseit, jelöljenek ki SMART célokat (sajátos, mérhető, megvalósítható, témába vágó, időzített). A SMART célok lehetővé teszik, hogy mentor és mentorált egyaránt el tudja dönteni, hogy a tervezett tevékenységek hatékonyak-e, és a célok a tervezett időkeretben valósulnak-e meg.

Az ellenőrző találkozók legyenek gyakoriak és előre meghatározottak. Például, minden 3. vagy 6. hónapban egy.

A mentornak legyen másolata a mentorált által készített Készségek feltérképezése sablonból, hogy újból átnézhessék az ellenőrző találkozókra, és lássák, milyen tempóban halad a megvalósítás.

1.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓ

Olvasmányok

The Genius Zone: The Breakthrough Process to End Negative Thinking and Live in True Creativity, by Gay Hendricks.

FORBES (2023). *The 10 Most In-Demand skills In 2024.* Elérhetősége:
<https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2023/11/27/the-10-most-in-demand-skills-in-2024/> [utolsó letöltés 13 April 2024].

Mikrotanulás videó

"COMMIT TO LIVING IN YOUR ZONE OF GENIUS"

Ebben a rövid videóban Jim Dethmert láthatjuk, aki a "zsenialitás zónája" elméletéről beszél. A video letöltéséhez szkennelje be az alábbi QR kódot:



1.6 FORRÁSOK

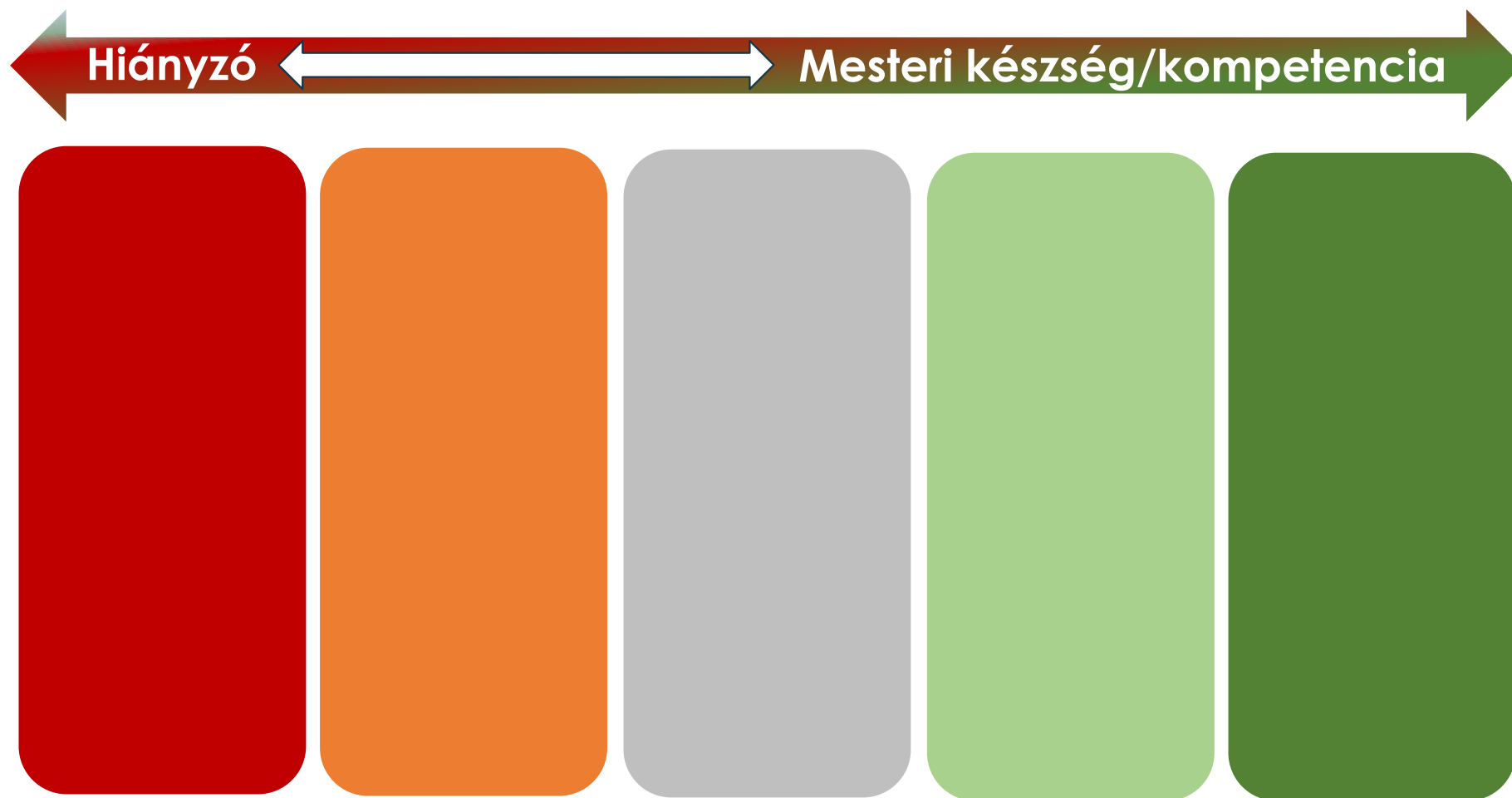
Bădulescu, C., & Bădulescu, G. (2020). *Young Employees – Work Satisfaction and Motivation.* Elérhetősége:
https://www.cactus-journal-of-tourism.ase.ro/Pdf/vol_2_2/Badulescu.pdf [utolsó letöltés 13 July 2023].

FORBES (2018). *How to Get into the "Zone of Genius" and Unlick Your Highest Potential.* Elérhetősége:
<https://www.forbes.com/sites/briannawies/2018/09/26/how-to-get-into-the-zone-of-genius-and-unlock-your-highest-potential/> [utolsó letöltés 13 July 2023].

Okay-Somerville, B., Scholarius, D. & Sosu, M. E. (2019). *Young Workers' Satisfaction in Europe.* Elérhetősége:
https://www.researchgate.net/publication/334500208_Young_Workers%27_Job_Satisfaction_in_Europe [utolsó letöltés 13 July 2023].

Torreblanca, F. (2023). *Genius Zone – Taking Your Life and Work to the Next Level.* Elérhetősége:
<https://franciscotorreblanca.es/en/genius-zone-taking-your-life-and-work-to-the-next-level/> [utolsó letöltés 13 July 2023].

1.7 FÜGGELÉK – KÉSZSÉGEK FELTÉRKÉPEZÉSE SABLON



2. MUNKAKÖR-ÁTALAKÍTÁS (JOB CRAFTING)

 Kiemelt készségek 1. alkalmazkodó képesség 2. célérzék 3. stratégiai tervezés	 Időtartam 60 perc	 Interakció Önállóan	 Módszer Készségek elemzése Önreflexió
--	--	--	--

2.1 CÉL

A Munkakör-átalakítás gyakorlatnak az a célja, hogy képessé tegyen a jelenlegi munkakör proaktív befolyásolására, hogy az jobban összhangba kerüljön a személyes erősségekkel, érdeklődéssel, szenvedélyekkel.

Az általános elégedettségérzetet nagyban befolyásolja, hogy mennyire élvezzük azt, amit megélhetésként csinálunk, hogy tudunk-e képességeink maximális kihasználásával létezni magánemberként és szakmabeliként egyaránt.

2.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ EREDMÉNY

Nagyon fontos megérteni, hogy a job crafting NEM új munkakör kialakítását jelenti a nulláról kezdve. Amennyiben már azt tervezi, hogy pályát és/vagy alkalmazást változtat, a job crafting gyakorlat nem fog segíteni.

Ha elvégzi a job crafting gyakorlatot, aktív szerepet játszhat jelenlegi állása formálásában azzal a céllal, hogy erősségeit, érdeklődését, szenvedélyeit jobban ki tudja használni. Ez a gyakorlat abban segít, hogy jelenlegi szerepkörében pozitív változásokat tudjon előidézni, jobb legyen a munkahelyi elégedettsége, elkötelezettsége, és általában vett jólléte mind a munkában, mind a magánéletben.

Ha "átformálja" feladatait és munkahelyi kapcsolatait, hogy azok jobban megfeleljenek ÖNNEK, mint egyénnek, azzal változtathat a munkával kapcsolatos mindennapi érzéseiről és felelősségvállalásán.

2.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

1. LÉPÉS: Előkészület

Nyomtassa ki a sablont a gyakorlat Függelékéből. Reflektáljon jelenlegi állására és feladataira. A következő kérdésekre kell majd választ keresnie:

- "Állásának mely szempontjait találja a legélvezetesebbnek, melyekben tud leginkább kiteljesedni? Miért?"
- "Melyek azok a feladatok/felelősségek, amelyek ön szerint nem illenek önhöz, erősségeihez, érdeklődéséhez?"
- "Van olyan készsége vagy tehetsége, amit jelenlegi állásában nem tud teljesen kihasználni?"
- "Milyen változtatásokra, javításokra vágyik a jelenlegi munkakörnyezetében?"

Kezdetnek ajánljuk, hogy soroljon fel legalább 5 olyan feladatot vagy felelősséget, amit a kiteljesedésre alkalmasnak talál.

2. LÉPÉS: Kitöltés

Gondolja át, milyen feladatok, felelősségek felelnek meg a céljainak leginkább, és írja le őket az alábbiak szerint:

- a. A konkrét feladat
- b. Készségek/erősségek, amelyeket használ
- c. A hatás, amelyet javuló munkateljesítményével tehet önmagára és másokra

3. LÉPÉS: Azonosítás

Azonosítsa azokat a területeket, ahol lehetne igazítani, módosítani a jelenlegi munkakörén, hogy jobban megfeleljen a jó állás ideáljának.

- a. Ha jelenlegi állásában gyakran kell szocializálnia, kapcsolatokat kell építeni az ügyfelekkel és partnerekkel, választhatja célnak azt, hogy több feladatot vállal a kommunikáció, a személyközi interakció terén, amikor új ismeretségeket köt.
- b. Ha munkakörében csoportot kell vezetnie, választhatja feladatnak azt, hogy több prezentációban vesz részt, így tökéletesítve a nyilvánosság előtti beszédeit.
- c. Ha jelenlegi, projekthez kötődő munkakörében csoportban kell irányítania a munkát, választhatja feladatnak azt, hogy több időt tölt a munkatársakkal tananyagot kívüli csapatépítő tevékenységekben.

Lássunk néhány konkrét példát:

Arnie mixerként dolgozik, de az az álma, hogy színész lesz. A színészet az igazi elhivatottsága, arra spórol, azért dolgozik a bárban. Jelenlegi munkakörét úgy alakította, hogy közelebb érezhesse magát az álmahoz, játszik, különféle személyiségeket jelenít meg, költeményeket szaval vagy kis stanup jeleneteket ad elő, miközben italokat szolgál fel az ügyfeleknek. A vendégek szeretik és értékelik Arnie-t, ő pedig úgy érzi, hogy minden nap gyakorolja a színjátékot,

és szenvedélyével sok embert meg tud mosolyogtatni

Arnie a következő job crafting formulát alkalmazta: 1.) Azonosította azokat az erősségeket/készségeket, amelyeket többet akar használni. 2.) Kiválasztotta azt a létező tevékenységet, amiben kreatívan tudja az azonosított készségeket használni. 3.) Kidolgozta a folyamat részleteit, hogyan lehet napról napra úgy cselekedni, hogy örömet okozzon, és ne rontsa a hatékonyságot. 4.) Lehetőleg úgy igyekezett a munkakörét alakítani, hogy az más embereknek is hozzáadott értéket termeljen.

Tud olyan konkrét készséget, tehetséget találni, amelyet úgy használhat, hogy a munkáját érdekesebbé, kreatívabbá tegye?

Még a legkisebb javítás is nagy különbséget eredményezhet a munkakörében, próbálja nyitottan elvégezni ezt a feladatot, legyen őszinte abban a tekintetben, hogy ÖN mit akar.

4. LÉPÉS: Használja a mellékelt sablont a saját job crafting tervének elkészítéséhez

az azonosított job crafting lehetőségekre alapozva. Valósítsa meg a megtervezett változtatásokat.

Fontos, hogy realisztikus időzítést és mérföldköveket alkalmazzunk. A job crafting nem szükségszerűen jelent radikális változtatásokat a munkában.

Ahhoz, hogy ez a gyakorlat szuper hatékony legyen, nagyon ajánlott mentor útmutatását kérni. Ő segíthet abban, hogy megmaradjon a motiváció, az elkötelezettség, hogy pozitív változások történjenek a munkakörülményekben.

Ne feledjük, még a kisebb, rövid távú célok is segíthetnek több befolyással lenni a saját napi munkánkra.

2.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Lehetséges aggodalmak

Amikor a mentorálttal ezt a gyakorlatot végeztetjük, vegyük rá, hogy használja a sablont, és jegyezze le, mit lehet változtatni a következő területeken:

- **Feladatok:** Vannak-e olyan feladatok, amelyeket elvállalna, áthárítana, módosítana erősségeire hivatkozva?
- **Kapcsolatok:** Hogyan tudja erősíteni kapcsolatait a kollégákkal, ügyfelekkel, szupervízorokkal a munkakörnyezet javítására?
- **Készségek:** Van lehetőség új készségek fejlesztésére vagy a régiek bővítésére a megújulás érdekében?

Ennek a folyamatnak a nyomon követése igen lényeges. Rendszeres időközönként (pl. havonta egyszer) beszéljük meg, milyen haladás történt, hogy ennek függvényében finomíthassuk a tervet.

Variációk

A mentorált egyedül is végezheti a gyakorlatot, saját tempóban, vagy egy mentorálási alkalommal segíthetjük, hogy elkezdje.

2.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Mikrotanulás videó

“JOB CRAFTING - THE POWER OF PERSONALISING OUR WORK”

Ebben a videóban egy TEDx előadást láthatunk Rob Bakertől, aki azt magyarázza, hogyan tölthetünk időt a

Zsenialitás zónájában. A video megtekintéséhez szkennelje be az alábbi QR kódot:



2.6.FORRASOK

Di Fabbio, A. & Svicher, A. (2021). *Job Crafting: A Challenge to Promote Decent Work for Vulnerable Workers*. Elérhetősége: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.681022/full> [utolsó letöltés 13 July 2023].

Parker, K. S. & Zhang, F. (2018). *Reorienting Job Crafting Research: A Hierarchical Structure of Job Crafting Concepts and Integrative Review*. Elérhetősége: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.2332> [utolsó letöltés 13 July 2023].

2.7 FÜGGELÉK – MUNKAKÖR-ÁTALAKÍTÁS SABLON

Munkaköröm	Munkakör megnevezése, helye a hierarchiában:	
Mit csinálok: Miért csinálok:	Egy mondatban összefoglalva, az a munkám, hogy ... A feladatom célja az, hogy ...	
Kiteljesedést jelentő feladatok, és a készségeim:	A leginkább kiteljesedéshez vezető feladataim és felelősségi köreim ezek: [5 felelősségi kör]	Ezeknek a feladatoknak/felelősségi köröknek a hatása rám és másokra ez:
	A következő készségeket használom a munkámban: [3/5 készség]	
Mit szeretek a munkámban:	Három olyan dolog, amit szeretek a munkámban:	

Én magam	Nem hivatalos megszólításom/Becenevem:	
Ki vagyok én:	Egy mondatban összefoglalva, én ...	
Mit szeretek csinálni:	Szeretek: (5 hobbi/érdeklődési kör – a választott szabadidős tevékenység részletei/folyamata Pl.: Hobbim a rajzolás – szeretek figurákat és helyszíneket kitalálni, élvezem a kreativitást, ahogyan a nulláról indulva megalkotok valamit)	
Hogyan illik a személyiségem a munkámhoz:	Illik egymáshoz a személyiségem és a munkám, mert: (3 ok)	

Munkahelyi fejlődésem területei			
Ebben találok nehézséget/kihívást		Miért?	

Akcióterv: Ezt szeretném javítani a munkakörömben			
Amit javítani szeretnék	Hogyan szeretném javítani	Ki/Mi segíthet a javításban	Mikor

3. ESETTANULMÁNY - EMMA

 Kiemelt készségek 1. alkalmazkodó képesség 2. vezetői készségek 3. reziliencia	 Időtartam 120 perc	 Interakció Önállóan, párban vagy csoportban	 Módszer Esettanulmány Önreflexió
---	---	--	---

3.1 CÉL

Ebben a gyakorlatban Emma esetének a leírását tanulmányozzuk. Az eset kapcsán végigtekintjük az önreflexió folyamatát. Ez segíteni fog értékelni a saját sikereit, boldogságérzetét, és segít meghatározni, mit jelent önnek a siker.

3.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ EREDMÉNY

Az embereknek körülbelül 10-15 %-a rendelkezik valódi önismerettel. a maradék 85 % túlértékeli az önismeretét. Továbbá, az egyének durván 50-70 %-ának vakfoltjai vannak az önismeretében, amelyek rongálják a kapcsolataikat és vezetői készségeiket. Ezzel ellentétben azoknak, akiknek jó az önismerete, hatékonyabban működnek a vezetői készségei is, és jobb a munkahelyi és általában vett elégedettségük.

Ez a gyakorlat erősíti az önreflexiót, így javítja az olyan készségeket, mint reziliencia, alkalmazkodó képesség, vezetői készségek, empátia, amelyek mind szükségesek a magánéleti és szakmai előbbre jutáshoz.

Ezek gyakorlati és tanítható készségek, segítenek a pillanatnyi munkában és a jövőre való felkészülésben, a gyarapodásban.

A gyakorlat elvégezhető önállóan is, de erősen ajánlott a jobb eredmény elérése érdekében párosan vagy csoportban

végezni, mentor útmutatásával. Ha többen végzik egyszerre, az lehetőséget nyújt a tapasztalatok, vélemények megosztására, az egymástól való tanulásra.

3.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

1. LÉPÉS: Olvasás

A gyakorlat Függelékében található Emma esetleírása. Ő fiatal környezetmérnök, szakmájába vágó projektekben csoportvezető. Alaposan olvassa át az esetet.

2. LÉPÉS: Válaszadás kérdésekre

Nyomtassa ki a Függelékből, és válaszolja meg a kérdéseket egyénileg, párban, vagy csoportosan.

3.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Érdemes szem előtt tartani bizonyos szempontokat, amikor a mentoráltakkal ezt a feladatot végeztetjük, hogy strukturáltabb legyen a munka, akár egyéniben, akár csoportban dolgoznak.

A gyakorlat célja az, hogy a mentorált visszagondoljon önmagára olyan élethelyzetekben, ahol maga alatt volt.

Ahol erre alkalom nyílik, használja a következőket a gyakorlat levezetésekor:

- **Mondassa ki a mentorálttal, miért hálás az életben.** Lehet ez a barátok, a család,

az alkalmazottak vagy a kollégák támogatása, a továbbképződés és utazás lehetősége, és még sok egyéb. Ezekre támaszkodhat a mentorált, amikor mélypontra jut a karrierjében.

- **Érje el, hogy a mentorált emlékezzen és elismerje a korábbi sikereit,** sőt a mostaniakat is, egyénit és szakmait egyaránt.
- **Amikor megválaszolják az esettanulmány kérdéseit, a mentoráltak vegyék figyelembe** saját erősségeiket és egyéni jótulajdonságaikat, hogy ötletbörzét tudjanak rendezni arról, mit tennének Emma helyében.

3.5 FORRÁSOK

EUROPEAN COMMISSION (2014). *The Contribution of Youth Work to Address the Challenges Young People are Facing, in Particular in the Transition from Education to Employment.* Elérhetősége: https://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/reports/contribution-youth-work_en.pdf [utolsó letöltés 21 August 2023].

GITNEX (2022). *Self-Awareness Statistics.* Elérhetősége: <https://blog.gitnux.com/self-awareness-statistics/> [utolsó letöltés 21 August 2023]

.

3.6 A FÜGGELÉK – ESETTANULMÁNY: EMMA

Emma profilja

A 25 éves Emmának mesterfokú diplomája van környezetmérnökként. Fiatal kora ellenére figyelemre méltó a tudományos háttere: diákként számos díjat nyert egyetemi projektekben, Európában és azonkívül is. Évfolyamelsőként végzett. Szenvedélyesen küzd a természetvédelemért és régiója zöldítéséért. Ahogyan maga nyilatkozott pályaválasztásáról: "Ez a hivatásom".



Emma nemrégiben ment feleségül Shawnhoz. Van egy három hónapos kislányuk, két kutyájuk, és egy csinos lakásuk Róma külvárosában. Emma szeret a szabadban tartózkodni, kirándulni a családdal és a kutyákkal, olvasni.

Az eset

Az elmúlt három évben Emma egy nagyvállalatnál dolgozott, mint project menedzser. Kisebb projekteket vezetett gazdálkodók részvételével Róma környéki mezőgazdasági területeken, Olaszországban. Tehetséget mutatott a főnökei megítélése szerint, akik cserébe úgy döntöttek, befektetnek szakmai fejlődésébe. Pénzt különítettek el a képzésére, és egy tapasztalt mérnököt jelöltek ki a mentorául.

Egyrészt a főnökei mindig dicsérik Emma elkötelezettségét, innovatív ötleteit a hatékony fenntarthatóság jegyében, hogy mérnökökből és technikusokból álló csapatát kivételesen inspiratív módon vezeti. Az ő tanácsait keresik a többiek bonyolult projekt-helyzetekben.

Másrészt Emmának híre kelt a kollégái körében arról, hogy túlzásba viszi a munkát. Emma részéről ez abban nyilvánul meg, hogy csapatvezetőként mindig teljes felelősséget vállal olyan dolgokért, amik nem mennek jól. Ha a projektben a technikai vagy előre láthatatlan események problémát okoznak, felhúzza magát, mindent elborító büntudata lesz, hogy cserbenhagyta a többieket

Bár Emma karrierje ígéretesnek tűnik, az utóbbi időben küszködött azzal, hogy hogyan birkózzon meg a felgyülemelő stresszel. Mentorának elmondta, hogy gyakran azon kapja magát, hogy más, szintén kitűnően dolgozó csoporttagokhoz méricskéli magát. Emma szerint a többiek sokkal könnyebben lépnek túl a ballépéseiken, gyakran nem is foglalkoznak vele, mintha mi sem történt volna. Attól fél, hogy ha ez így megy tovább, hamarosan teljesen ki fog égni. Ahogyan ő fogalmaz:

“Ha a projektjeimet azon az áron fejezem be, hogy rámegy az érzelmi és szellemi egészségem, ki fog kártalanítani a végén az áldozatért? Komolyan attól félek, hogy már nem bírom így sokáig. Valahogy túl kell jutnom a kudarcaimon. Bár biztos vagyok benne, hogy időnként egyáltalán nem rajtam múlik a sikertelenség.”

Emma szokás szinten hárítja a dicséretet, gyakran érzi úgy, hogy nem elég jó, frusztrált. Miközben azért aggódik, hogy meg tud-e felelni a saját maga állította követelményeknek, gyakran otthon is folytatja a munkát. Feláldozza a pihenésre, szórakozásra, szocializációra, a családra szánható értékes idejét.

3.7 B FÜGGELÉK – ESETTANULMÁNY: EMMA – GYAKORLAT

Válaszoljon a kérdésekre önállóan, párban vagy csoportban.

Ha párban vagy csoportban dolgozik, egyezzenek meg abban, melyik választ fogadják el, vagy beírhatják valamennyit.

[* Ne feledje, ebben a feladatban nincs jó vagy rossz válasz, jó vagy rossz megoldás]

Írjon le három problémát, amivel Emmának meg kell küzdenie. Lehet ez a munkával, a lehetséges kockázatokkal, a jelenlegi érzelmi állapotával összefüggő probléma.

Úgy látszik, a sikerért való igyekezetében Emma többet vállal, mint amit elbír. Ön szerint mit jelent a siker?

Ön szerint jogosak Emma érzelmei, ilyen fiatal csapatvezetőként? Ha igen, miért? Ha nem, miért? (Végül is, ha kiemelkedő vezető akar lenni a cégben, az ugye helyes, hogy áldozatokat kell hoznia, az átlagos dolgozónál többet kell vállalnia?)

Gyűjtse ki Emma három erősségét és három gyengeségét.

Emma történetében mik azok a szociális és szakmai tényezők és/vagy lehetőségek, amelyeket kihasználhat arra, hogy fejlessze erősségeit,, és leküzdje a gyengeségeit? Másképpen, miért kell Emmának hálásnak Lennie?

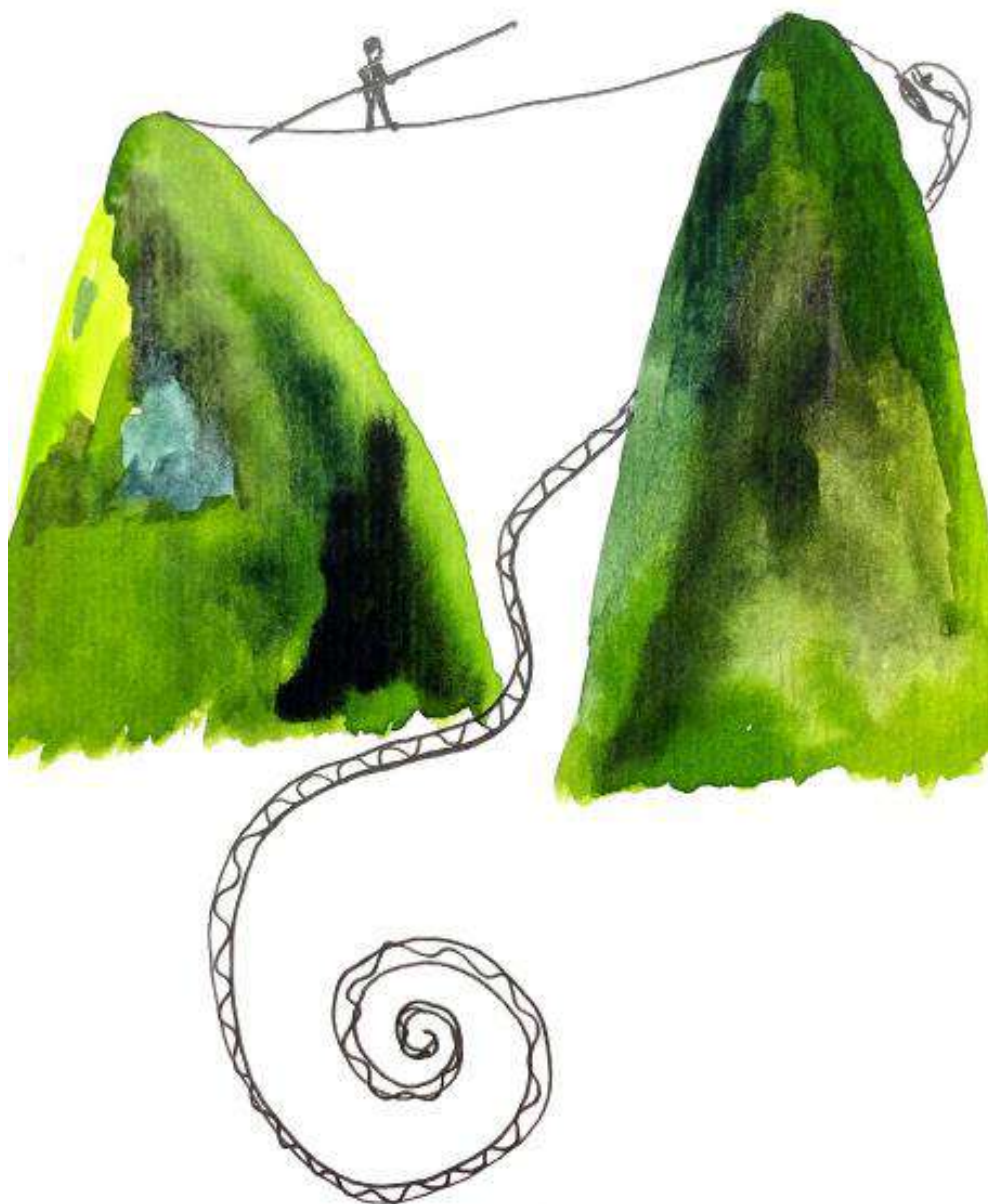
Hogyan tudják ezek a tényezők/lehetőségek segíteni Emmát?

Tudja önmagát Emmához hasonlítani? Tapasztalt valaha hasonló érzéseket a munkahelyén?

[választható] Tud példát mondani olyan élethelyzetre, amikor úgy érezte, hogy nem elég jó a munkában?

Önnek mi a stratégiája arra, hogy a munkahelyén úrrá tudjon lenni a negatív érzelmein? Hogyan őrzi meg a munka és magánélet egyensúlyát?

2. FEJEZET– ÖNMENEDZSMENT



ÖNMENEDZSMENT: BEVEZETÉS

Érzi úgy időnként a munkahelyén, hogy nehéz úrrá lennie az érzelmein? Gyötrik munkahelyi gondok még éjszaka is? Volt már úgy, hogy nem tudta eldönteni, hogyan reagáljon egy munkahelyi helyzetre? Az ön munkahelye támogatja a könnyed kommunikációt, vagy éppen hogy zavarja? Ha érzett már hasonlókat, ne legyen lelkiismeretfurdalása, ez emberi. Mindenki, de különösen a fiatal dolgozók gyakran szenvednek hasonló gondolatoktól időről időre. A jó hír az, hogy számos technika létezik ezeknek a problémáknak a leküzdésére. A pszichológusok segítenek abban, miként erősítheti magában a hatékonyság érzését, hogyan küzdje le a hátrányait és építsen az erősségeire.

A kutatók azt találták, hogy az önmenedzsment kérdései, pontosabban az önhatékonyság hiánya az egyik legkiemeltebb munkahelyi stressz tényező. Egy jó adag önhatékonyság, és máris pozitív projekt érzéseink lesznek, lepattintjuk a hátrányokat, a negatív érzelmi állapotokat. Az önhatékonyság abban is segít, hogy elérjük céljainkat, betöltsük szerepeinket, sikerrel hajtsunk végre feladatokat, és meghatározza azt, hogyan nézünk szembe a kihívásokkal. Tudta, hogy a magas szintű önhatékonysággal rendelkező emberek sokkal jobb véleményekkel vannak saját problémamegoldó készségeikről, reziliensebbek, és bátrabban vállalnak nehéz feladatokat? Nos, ez így igaz. Másrészt, az alacsony szintű önhatékonysággal bíró emberek több feszültséggel, negatív érzelmi állapotokkal küzdenek. Végül, de nem utolsósorban, az önhatékonyság a munkahelyi elégedettség és elkötelezettség egyik pozitív előfeltétele. Csökkenti az érzelmi kimerülés valószínűségét. Valóságos főnyeremény, nem igaz?

A kutatók számos módszert találtak az önhatékonyság fejlesztésére. Hangsúlyozzák a gyakorlatban való elsajátítást, vagyis azt, hogy tűzzünk ki célokat, és kitartóan dolgozzunk a megvalósításukon. Élvezzük a sikert, és főleg, gyakoroljunk, gyakoroljunk, míg végül a sikeres megvalósítás érzete eltölt bennünket. Bízunk a képességeinkben!

Ebben a fejezetben olyan gyakorlatok vannak, amelyek segítenek az önmenedzsment fejlesztésében, közelebb hoznak az érzelmeink, gondolataink, viselkedésünk kontrollálásához, otthon és a munkahelyen egyaránt. Az önmenedzsment a siker egyik fő tényezője. De a siker – munkahelyi és magánéleti is – attól is függ, mennyire vagyunk boldogok. Ehhez az kell, hogy tudatában legyünk, van a létezésünknek értelme, megtanuljuk az erősségeinket a személyes értékeinkkel összhangban használni. A jó élet nem a nyúlászúvek sajátja. A jó élethez reziliencia kell, rugalmas gondolkodás, belső motiváció, türelem, és mesteri időkezelés. A következő gyakorlatok erre vezetnek bennünket.

“Ismerd fel, mi kelti benned életre a fényt, hogy a magad módján te is be tudd világítani a földet.”

Oprah Winfrey

“Ne mondd, hogy nincs elég idő. Pont annyi órád van naponta, mint amennyit Helen Keller, Pasteur, Michelangelo, Teréz anya, Leonardo da Vinci, Thomas Jefferson, Albert Einstein kapott.”

H. Jackson Brown

1. REZILIENCIA ÉS SZEMÉLYES ÉRTÉKEK

 Kiemelt készségek 1. önismeret 2. rugalmas gondolkodás	 Időtartam 45-60 perc	 Interakciók Önállóan/Párban	 Módszer Kreatív vizualizáció Önreflexió
--	---	--	---

1.1 CÉL

Amikor konfliktushelyzetbe kerülünk, komoly problémákkal küzdünk, nagy segítség, ha pozitív megerősítést találunk magunkban. A boldogság pillanatai, kis győzelmek, a relaxáció képessége mind segíthet abban, hogy túljussunk a sötét időszakokon. A következő gyakorlat segít a pozitív pillanatok felidézésében.

1.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ EREDMÉNY

Gyakran érzi úgy, hogy elborítja a munka? Talán azt gondolja, hogy hiányzik a tapasztalat, (sőt, a szakmai tudás), minden új, beleértve a munkahelyi kultúrát és a szokásokat? Ez gyakori érzés a karrier kezdetén, és valahányszor új munkahelyre kerül, vagy új csapatba, új szerepkörbe.

Ilyen helyzetekben sokat segíthet, ha mozgósítja a rezilienciáját. Ez az a joker készség, ami minden nehézségen átsegít, és még azt is lehetővé teszi, hogy gyarapodjunk a tapasztalatból. A Resilience Institute mérései szerint azok, akik elvégeztek egy reziliencia tréninget, 48 %-ban jobban kezelték a stresszt, 33 %-ban kevesebb depressziós tünetet mutattak.

Bízunk abban, hogy meg tudja oldani a problémákat? Képes a kihívásokat fejlődési lehetőségként látni? Tud arra összpontosítani, hogy mire KÉPES, ahelyett, hogy azon bánkódna, mire NEM? Tud

mindenben valami jót látni? Ha igen, akkor ön előtt nem ismeretlen a reziliencia.

A reziliencia nem vagy van, vagy nincs. Olyan attitűd, olyan készség ez, ami fejleszthető. **Találja meg azokat a személyes értékeket, amelyek önnek a legfontosabbak, amelyek az igazság felismerésében, az életcélok kijelölésében segítik. Ez hozzájárul ahhoz, hogy a kedvezőtlen körülmények közt is arra figyeljen, ami fontos, rezilienssé váljon.**

Ennek a gyakorlatnak az a célja, hogy elkészítsük személyes értékei emlékeztetőjét. Ez segít felismerni, láthatóvá tenni, követni a személyes értékeit a szakmai életében is.

1.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

Ebben a gyakorlatban arról fog elmélkedni, mi az ön életében az igazán fontos, mi adja az élete értelmét, a szakmájától függetlenül.

1. LÉPÉS: Előkészületek

Képzelve magát a következő helyzetekbe:

a. Nagyon ígéretes, új projekt ötlete támadt. Nagy erőfeszítést tett, egész tudását és kreativitását beleadta, így mutatta be a főnöknek. Mindezek ellenére a projektet elutasították. Nagyon le van lombozva. Még akkor se tud felderülni, amikor hazamegy a munkából. Mindeközben a barátai/kedvese fantasztikus hétféje

programot szerveznek önnek, két nap múlva kezdődik. Mit tesz ön? Ül a lesötétített hálósobában, a kudarcon rágja magát, vagy elmegy kirándulni azokkal, akiket szeret, és élvez a mozgást meg a társaságot?

- b. Három nap múlva kell leadnia egy jelentést. Az idő szorít. Mit tesz ön? Három napon (és éjszakán) át ül a számítógép előtt, a jelentésen stresszelve, vagy néha kimegy egy rövid sétára, délutánonként kikapcsolódik, figyeli a madarakat, meglocsolja a virágait, segítséget kér, meghallgat egy-két kedvenc számot?

2. LÉPÉS Reflexió

Mi a jellemző reakciója stresszhelyzetben?

- Vannak-e olyan alapértékek, amelyek irányítják a cselekedeteit? Melyek a legfontosabbak?

3. LÉPÉS: Azonosítsa az alapértékeit

- Mik az életében a legfontosabb dolgok, (pl. az otthon harmóniája, kapcsolatok a barátokkal/rokonokkal, a házi kedvencel együtt töltött idő, szórakozás).

Koncentráljon ÁLTALÁNOS személyes értékekre, (nem olyan konkrét dolgokra, amelyeket meg akar valósítani). Például: őszinteség, integritás, együttérzés, empátia, mások tisztelete, felelősségtudat, sportszerűség, kedvesség, nagyvonalúság, fejlődés, család, közösség, környezettudatosság. Tekintsen úgy ezekre az értékekre, mint belső kincsekre, és készítsen róluk listát.

4. LÉPÉS Vizuális ábrázolás

Ha megvan a lista, válasszon olyan megoldást, amivel vizuálisan bemutathatja. Ez lehet rajz, fotómontázs, újságkivágásokból alkotott poszter, akármi. Ne feledje, nem szöveget kell alkotni, hanem képi ábrázolást. A képi ábrázolás lehet online vagy offline. Szánjon rá időt, hogy tetszetős képet alkosson, amivel elégedett tud lenni.

Mutassa meg az alkotását a mentornak, beszélgessenek róla. Magyarázza el a kép egyes elemeinek jelentését. Beszéljék meg, mit szeret csinálni, példákkal.

Tartsa a képet az irodájában, kézközelben. Ha rossz a kedve, pillantson rá. Idézz fel azokat a pillanatait az elégedettségnek, boldogságnak, amelyeket a kép ábrázol. Ne feledje, vannak dolgok, amikért érdemes élni, amelyek fontosabbak önnek, mint ami a pillanatnyi rosszkedvét okozza. Van, ami segít túljutni a mélypontokon.

Szükséges anyagok:

- Bármilyen, aminek a felhasználásával meg tudja alkotni a képet.

1.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Lehetséges aggodalmak

- Kérdezze meg a mentoráltat, akarja-e megosztani a képet, amit alkotott.

Ha igent mond, akkor a kapcsolatuk tovább erősödhet. Betekintést nyerhet pártfogoltja gondolkodásmódjába, így jobban tanácsokat tud majd adni. De semmiképp ne erőltesse a kép megosztását.

- Kezdeményezhet mélyebb beszélgetést az értékek ábrázolása kapcsán, ilyen kérdésekkel: Elmondaná, itt mit látunk? Milyen érzés volt megalkotni a képet? Mire jött rá, amíg a kép készült?

Visszajelzés

Ha a mentorált arra panaszkodik, hogy sok a stressz, az akadályozó körülmény, emlékeztesse, hogy érdemes megkeresni az értékek ábrázolását. Idézzék fel, milyen általános értékekre érdemes odafigyelni, amik segíthetnek túljutni a mindennapi akadályokon.

1.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Olvasmányok

Doll, K. (2019). 23 Resilience Building Activities & Exercises for Adults.

PositivePsychology.com B.V. [online].
Elérhetősége:
<https://positivepsychology.com/resilience-activities-exercises/> [utolsó letöltés 16 August 2023].

Oláh, A. (2021). *Érzelmek, megküzdés és optimális élmény* (Belső világunk megismerésének módszerei). Budapest: Akadémiai Kiadó.

Mikrotanulás videó

"DON'T FAIL FAST, FAIL MINDFULLY"

Ebben a rövid videóban Leticia Gasca, a Failure Institute (Kudarccintézet) ügyvezető igazgatója arról a globális mozgalomról beszél, amelynek célja az üzleti kudarcral kapcsolatos tanulási folyamat meggyorsítása. A video megtekintéséhez szkennelje be az alábbi QR kódot:



j.1467-9280.2005.01624.x?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%20%20pubmed [utolsó letöltés 16 August 2023].

Fontane Pennock, S. – Alberts, H. (2019). 3 Resilience exercises.
PositivePsychology.com B.V. [online].
Elérhetősége:
<https://cdn.ymaws.com/www.fadaa.org/resource/resmgr/3-resilience-exercises-pack.pdf> [utolsó letöltés 6 August 2023].

Purcell, J. (2020). Resilience: The Key To Future Business Success. *Forbes* [online].
Elérhetősége:
<https://www.forbes.com/sites/jimpurcell/2020/09/14/resilience-the-key-to-future-business-success/> [utolsó letöltés 23 August 2023].

Via Institute on Character. (2023). *The 24 Character Strengths*. [online].
Elérhetősége:
https://www.viacharacter.org/character-strengths?gad_source=1&gclid=CjwKCAiA-P-rBhBEEiwAQEXhHyxwmBd0jsF2H8gfKUAoLoCwH-8FOk-CQuD3-aKEWBTMAwYVOs6eBoC2eoQAvD_BwE [utolsó letöltés 18 December 2023].

1.6.FORRASOK

Creswell, D. et al. (2005). Affirmation of Personal Values Buffers Neuroendocrine and Psychological Stress Responses. *Sage Journals* [online], 16 (11). Elérhetősége:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1111/>

2. A FIGYELEMZAVAR KEZELÉSE

 Kiemelt készségek 1. időkezelés 2. információkezelés 3. fókuszált figyelem	 Időtartam 30 perc + 10 perc / naponta	 Interakció Önállóan	 Módszer Folyamatelemzés Osztályozás
---	--	--	--

2.1 CÉL

Érezte már úgy, hogy az információ- és adatkezelés kihívást jelent a munkában? Időről időre elveszítettnek érzi magát a folyamatban? Mi lenne, ha kicsit több rendet és ellenőrzést vinne a folyamatba? Ennek a gyakorlatnak az a célja, hogy segítsen egy kezelhető adat- és információkezelő rendszer kialakításában, hogy megelőzhető legyen a hibázás, a szükségtelen stressz.

2.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ EREDMÉNY

A hivatali munka együtt jár nagy számú adattal és dokumentummal, amiket fel kell dolgozni. ha mindez felhalmozódik, akár el is felejtődhet, elavul, és számos kellemetlenséget eredményezhet:

- **Időkezelés:** ha keresgélni kell a dokumentumokat, és jóvátenni a késéseket, az sok időt és energiát felemészt.
- **Szakmai fejlődés:** azok, akiken az ön Szakmai előbbrejutása múlik, esetleg nem értékeli pozitívan, ha nem tartja be a határidőket, és nem tudja időben rendszerezni a teendőket.
- **Ha önnek figyelemzavara van** (ADHD = Attention- Deficit / Hyperactivity Disorder), az íróasztalán/számítógépén felhalmozódó dokumentumok csak fokozzák a feszültségét és rossz kedvét.

Ha elfeledkezik feladatokról és dokumentumokról, az rosszabb önértékelést eredményezhet, gyengébb önbizalmat, romló teljesítményt.

A statisztikák szerint a Z generációs munkaerőnek csaknem 10 %-a ADHD érintett. Az olyan viselkedéstudományi gyakorlatok, mint a most következő, nemcsak az ADHD-ben szenvedőknek segíthetnek, hanem bárki másnak is, akinek nagy mennyiségű dokumentumot kell gyors tempóban kezelnie munka közben.

2.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

1. LÉPÉS: Előkészületek

Célunk olyan rendszer kialakítása, amely lehetővé teszi a hatékony és szervezett dokumentum/file kezelést, megelőzi a hibákat, a kapkodásból eredő idővesztést, valamint a keresgélést és újraszervezést.

Gondolja át a következőket, és adjon őszinte választ a jelenlegi állapotáról. [1: egyáltalán nem, 2: valamennyire, 3: eléggé 4: teljesen]:

- "Mennyire elégedett az információkezelése hatékonyságával?"
- "mennyire gördülékeny és céltudatos a dokumentumkezelési rendszere?"
- "Milyen gyakran veszít időt a dokumentumkezelési hibákból eredő problémák megoldásával?"

- "Milyen gyakran feszült a dokumentum/információ kezelés problémái miatt?"

2. LÉPÉS: Megértés

Tekintszen az adatkezelésére tágabb perspektívából. Ahhoz, hogy jó adatkezelési rendszert tudjon kialakítani, meg kell értenie, át kell látnia az adatáramlás folyamatát. Adjon választ írásban a következő kérdésekre:

- "Milyen típusú dokumentumokat/információt kell kezelnie (pl. idézetek, szerződések, számlák stb.)?"
- "Milyen gyakran érkeznek (naponta, óránként stb.)?"
- "Milyen csatornán jönnek (nyomtatott, email, app, belső kommunikációs rendszer)?"
- "Kitől jönnek (forrástípusok, ügyfelek, főnök, kollégák stb.)?"
- "Leginkább mit kell az információval tenni (tárolni, megválaszolni, továbbítani, megosztani stb.)?"
- "Milyen formában (írott, szóbeli)?"

3. LÉPÉS: Alkosson logikus rendszert

A munkafolyamatok elemzésére alapozva határozza meg, mik a főbb kategóriái a kezelt információnak, dokumentumoknak a feldolgozás sürgőssége alapján. Ezek után alakítson ki alkategóriákat, pl. a megoldás várható időigénye alapján (gyors, közepes, nagyon sok munkát igénylő).

A cél az, hogy meg tudja állapítani a prioritásokat. Válassza ki, mi a legfontosabb, értelmezze az idő- és munkaigényt, és a legkevésbé fontos ügyeket a lehető legritkábban vegye elő.

4. LÉPÉS: Ültesse át az elméletet a gyakorlatba

Példa: hozzon létre 3 tálcát vagy mappát az íróasztalán (online vagy offline): MÉG MA, NEM MA (DE ADOTT DÁTUMOT

MEGELŐZŐEN), ELŐBB UTÓBB (dátum nélkül).

Rendszeresen nézze át az üzeneteit a nap kezdetén. Sorolja őket a megfelelő mappába vagy tálcára.

A nap vége előtt ürítse ki a MÉG MA mappát, dolgozza fel a tartalmát. Ha mégis marad valami, azt tegye át a NEM MA (DE ADOTT DÁTUMOT MEGELŐZŐEN) mappába.

Rendszeresen fussa át a NEM MA (DE ADOTT DÁTUMOT MEGELŐZŐEN) mappa tartalmát (mondjuk két naponta). Rendezze sorba a dokumentumokat sürgősség, vagy az igényelt munka mennyisége alapján. (Ötlet: használjon gyorsfűzőket, iratrendezőket, irattálcát stb.) Minden mérlegelés nélkül a korábbi határidejű dokumentumokkal foglalkozzon először, és azokkal, amelyeket gyorsan el lehet intézni.



Ne feledje, van egy ELŐBB VAGY UTÓBB mappája is. Ott ön a főnök, ön dönt a dokumentumok határidejéről. Ezt a mappát is nézze át időnként, és vegye elő belőle azokat a dokumentumokat, amelyeket már sürgősnek, vagy fontosnak gondol.

Szükséges anyagok:

- 3 tálcá az íróasztalán, felcímkézve: "MÉG MA", "NEM MA", "ELŐBB VAGY UTÓBB".
- Elválasztó lapok a "NEM MA" és az "ELŐBB VAGY UTÓBB" tálcához (lehet pl. lefűzők, iratrendezők stb.).

2.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Lehetséges aggodalmak

A Z generációs munkavállalók nagy általánosságban nem lineárisan gondolkodnak. Ez nagy előny, amikor kreatívan kell dolgozni. De az is nagyon fontos, hogy a tennivalókat lineárisan tudjuk kezelni. Ha a mentoráltunk arra panaszkodik, hogy ellepik az asztalát a dokumentumok, és különösen, ha felmerül az ADHD gyanúja, segítséget kell nyújtani. Tapintatosan rá kell mutatni, az időrend betartásában segít, ha rendszerezzük a dokumentumokat. Bátorítónak, támogatónak kell lenni még akkor is, ha a mentoráltunk vonakodik olyan módszert használni, ami távol áll tőle.

Változatok

Kicsérélhetjük a gyakorlatot olyan másikra, ami abban segít, hogy ne feledkezzünk el fontos holmokról munkába menet.

Legyen a mentoráltunknak valahol az otthona bejárata közelében egy tálcája. Tartsa itt a hivatali szobája kulcsát, az irattárcáját, naptárát, tollait, kocsikulcsát, csipogóját stb. Ha a következő napon valami különlegesre van szükség, azt is tegye ide lefekvés előtt. Reggel indulás előtt innen kell begyűjteni a tárgyakat, így nem felejtődnek el fontos holmik, és nem kell értük átkutatni az egész lakást.

Visszajelzés

Kezdeten érdemes rendszeresen megbeszélni a mentorálttal, mennyire jutott. Bátorítani kell, hogy folytassa a gyakorlatot. Keressenek további megoldásokat a figyelemzavarból eredő problémákra (pl. ha könnyen kizökkenthető a pártfogoltunk, vagy elveszti az időérékét, képtelen elindulni, stb.) Mindig meg kell dicsérni azért, ami sikerült, a kudarcot pedig el kell fogadni szidás nélkül. A mentor magyarázza el, hogy az összpontosított figyelem fejlesztése kitartást,

önfegyelmet és folyamatos gyakorlást igényel.

2.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Mikrotanulás videó

"WHY PATIENCE IS A SUPERPOWER?"

Ebben a videóban Oliver Burke kortárs brit író és újságíró TEDx előadását láthatja arról, miért kell fejleszteni a türelmünket.



2.6. FORRÁSOK

Sachar, D.B. (2012). *Achieving Success with ADHD: Secrets from an Afflicted Professor of Medicine* [online].

Elérhetősége:

<https://www.freepsychotherapybooks.org/ebook/achieving-success-with-adhdsecrets-from-an-afflicted-professor-of-medicine/> [utolsó letöltés 28 July 2023].

Taylor, J. Ph.D. (2023). *The Power of Patience for Positive Life Change*.

Psychology Today [online]. Elérhetősége:

<https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-power-of-prime/202306/the-power-of-patience-for-positive-life-change> [utolsó letöltés 28 July 2023].

3. RAJZOLJUNK ÉLETKÖRT

 Kiemelt készségek 1. időkezelés 2. öntudatosság	 Időtartam 45 perc	 Interakció Önállóan/párban/csoportban	 Módszer Önreflexió Oszályozás
---	--	--	---

3.1 CÉL

Ennek a gyakorlatnak az a célja, hogy reflektáljon az élet különféle területein való jelenlétére, megtalálja azokat a területeket, amelyek igazán fontosak az ön számára, tudatosodjon önben, mennyire kiegyensúlyozott a magánélete és munkája közti egyensúly. Ha kiderül, melyek azok a szerepei, amelyeknek több figyelmet szentel, könnyebb lesz egészséges összhangba hozni a munkáját és a magánéletét.

3.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ EREDMÉNY

Sok tényező befolyásolja, milyen személyes szerepköröket tart igazán fontosnak az életében. Ilyen például a társadalmi elvárás, a nem, az életkor, a képzettség, a családi hagyomány, a munkahelyi kultúra stb.

Ez mind fontos, ezért, ha hosszú távú harmóniára törekszik az életében, érdemes változatos szerepkörökkel rendelkeznie. Ha kevés szerepe van, és az mind a munkájához köthető, akkor túlságosan a szakmájától fog függeni az önértékelése. Vitathatatlan, hogy a szakmától függ a bevétel, a értékelés, a státusz. Ha azonban nincs munkahelyi biztonságérzete, ha munkahelyi nehézségei vannak, az pénzügyi és érzelmi problémákhoz, alávetettséghez vezethet.

Minél több és változatosabb szerepet tud betölteni, annál jobb lesz a stabilitása, a rezilienciája. Ha egy területen nehézségei támadnak, egy másik területen szerzett pozitív élmények, az onnan eredő önbecsülés, más társadalmi szerepek ellensúlyozhatják a rossz hangulatát, növelhetik az önbizalmát (pl. ha megbízható barát, szerető testvér, elkötelezett önkéntes, fürge futó stb.). A pszichológusok ezt a pozitív átvitelt nevezik a munka és a magánélet gazdagodásának.

Nem könnyű egyszerre egészséges magánéletet élni és sikeresnek lenni a munkában, de a munka és magánélet egyensúlya a kulcsa a testileg-lelkileg fenntartható, sikeres életnek.

Ha a társadalmi szerepeit számba veszi és vizualizálja, az segíthet észrevenni, hogy elég jó-e az időkezelése és a munka-magánélet egyensúlya, vagy érdemes kicsit változtatni.

A fiatal munkavállalóknak különösen érdemes megfigyelnie, van-e megfelelő munka-magánélet egyensúlyuk. Az online és hibrid munkavégzés felveti a határok kérdését. (Erre külön gyakorlatot talál a 6. fejezetben). Ilyen közegben nehéznek bizonyulhat a munkán alapuló társadalmi kapcsolatok és a támogató kollegiális közeg kialakítása.

A társadalmi elvárások alapján túl fontosnak tűnhet a jövedelem mértéke. Ez

arra bírhatja a fiatalokat, hogy a gyors felemelkedésért cserébe feláldozzák az egészségüket és a boldogságukat.

3.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

1. LÉPÉS: Ötleteljen! Milyen személyes szerepei vannak?

Szánjon a következő feladatra 5 percet. Fejezze be ezt a kifejezés gyűjteményt annyi féleképpen, ahány szerepe a jelenlegi életében van. Hagyja a gondolatait szabadon szárnyalni.

- "Én, a ..." (pl. reklámszöveg író)
- "Én, a ..." (pl. akadálylovass)
- "Én, a ..." (pl. kóbor kutyák megmentője)

Gondoljon változatos területeken betöltött szerepeire (a szakmai én, a hobbi én, a társadalmi én, a családi én, a spirituális én stb.).

2. LÉPÉS: Alkossa meg személyes szerepei leltárát

Minden szerepét kösse az élete egy területéhez (pl. reklámszöveg író – szakmai élet; akadálylovass – hobbi vagy fizikai jóllét; kóbor kutyák megmentője – önkéntesség vagy társadalmi felelősségvállalás).

Használja az alábbi sablont, hogy számba tudja venni különféle társadalmi szerepeit, és rajzolja meg élete körét. Természetesen fejből is készíthet kört. Válassza ki a 8 legfontosabb személyes szerepkörét, (lehet magánéleti is, munkahelyi is), és rendezze el őket egy körvonalon, egymástól egyenlő távolságra.

Vegye úgy, hogy a kör középpontja a 0. Az egyes szerepkörökhöz vezető sugarak 0-10-ig értéket mérnek. Például, ha a családjá önnek nem fontos, a "család" sugáron a kör középpontjánál, a 0. pontban van a helye.

3. LÉPÉS: Rajzolja meg jelenlegi élete körét

Döntse el minden személyes értékéről, 0-10-ig, hogy hol a helye a kör sugarain. Jelölje is a helyet X-szel. (Lsd 1 A függelék)

4. LÉPÉS: Kösse össze a kijelölt pontokat

Ha befejezte élete fontos szerepeinek felmérését, kösse össze a kapott pontokat. Nézze meg az új, valamelyest formátlan körét. Reflektáljon rá. (Lsd 1b Függelék).

5. LÉPÉS: Beszélgessen partnereivel a köreikről

Ha lehetséges, készítsenek összevetést a partnerével vagy csoportjával az elkészült köreikről. Ugyanazoknak a területeknek szavaztak fontosságot, vagy nagy eltérések vannak az egyéni körök közt? Amikor összekötötték a szerepeiket jelző pontokat, nagyjából szabályos kört kaptak, vagy nagyon szabálytalan formájút?

6. LÉPÉS: Reflexió

Reflektáljon a következő kérdésekre:

- Azok a szerepei, amelyeket kevésbé fontosnak jelölt be, valóban kevésbé fontosak? Vagy esetleg csak nem jut rájuk elég ideje mostanában?
 - A kör, amelyet megrajzolt, tekinthető az életében általánosnak, állandónak, vagy külső tényezők hatására időlegesen kialakult kör?
- Ha azt látja, hogy életköre el van formátlanodva, az azt jelzi, hogy a munka-magánélet egyensúlya felbillent, igazításra szorul. Még ha csak időlegesen is, mivel tudná ezt a felborult egyensúlyt javítani? Ne feledje, ha változtat az életstílusán, a kör alakja is változik.
- Az általánosságban vett köréhez kapcsolódva, Szükségesnek látja módosítani az időkezelését? Mit gondoltak a társai a köréről?
 - Hogyan lehetne a munka-magánélet egyensúlyán még tovább javítani? Mennyi ideje van erre rövid, közép- és hosszú távon?

3.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Lehetséges aggodalmak

A munka-magánélet egyensúly nincs szigorúan meghatározva. Az Oxford szótár szerint az az időmennyiség, amit a munkájával tölt, összehasonlítva azzal az időmennyiséggel, amit a családjára és a kedvteléseire szán. Sok fiatal munkavállaló azt gondolja, hogy a bevétel minden egyébnél fontosabb. Szükségük van függetlenségre, önbecsülésre, státuszra. A mentor kezdeményezzen beszélgetést különféle értékekről, hogyan változik ezek fontossági sorrendje alkalmazottanként, javasoljon változtatásokat az életstílusban, ha a mentorált munka-magánélet egyensúlya nyilvánvalóan sérült,

Ha ezeknek a beszélgetéseknek az az eredménye, hogy maga a munkahely hat negatívan az alkalmazottak munka-magánélet egyensúlyára, esetleg érdemes megkérni a vezetőt a következő intézkedések bevezetésére:

- Figyelmeztesse a csapatot, hogy időnként legyen offline
- Teremtse lehetőséget az alkalmazottaknak a kapcsolatépítésre (happy hours, születési partik, stb.)
- Világosítsa fel az alkalmazottakat a kedvezményekről (pl. betegállomány, fizetett szabadság)
- Végezzen ellenőrzést közvetlen jelentésekkel (jelentés a munkavállalói jóllétről)
- legyen példakép a csapatának
- Ismerje a vállalati kultúrát és normákat (pl. minimalizálja az azonnali üzeneteket)
- Tartsa tiszteltben a munkaidőt (ne várjon el túlmunkát)

3.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

OLVASMÁNYOK

Cooks-Campbell, A. (2023). *How to have a good work-life balance*. BetterUp, Blog, Wellbeing [online]. Elérhetősége: <https://www.betterup.com/blog/how-to-have-good-work-life-balance> [utolsó letöltés 31 July 2023].

OECD. (2020). *How's Life? Well-being Database* [online]. Elérhetősége: <https://www.oecd.org/wise/how-s-life-23089679.htm> [utolsó letöltés 31 August 2023].

Mikrotanulási videó

"THE WHEEL OF LIFE"

Ebben a rövid videóban a Mind Tool Content Team azt magyarázza el, milyen helyzetekben hasznos az élet köre, hogyan érdemes használni. A videó és a szövegátírat megtekintéséhez szkennelje be az alábbi QR kódot:



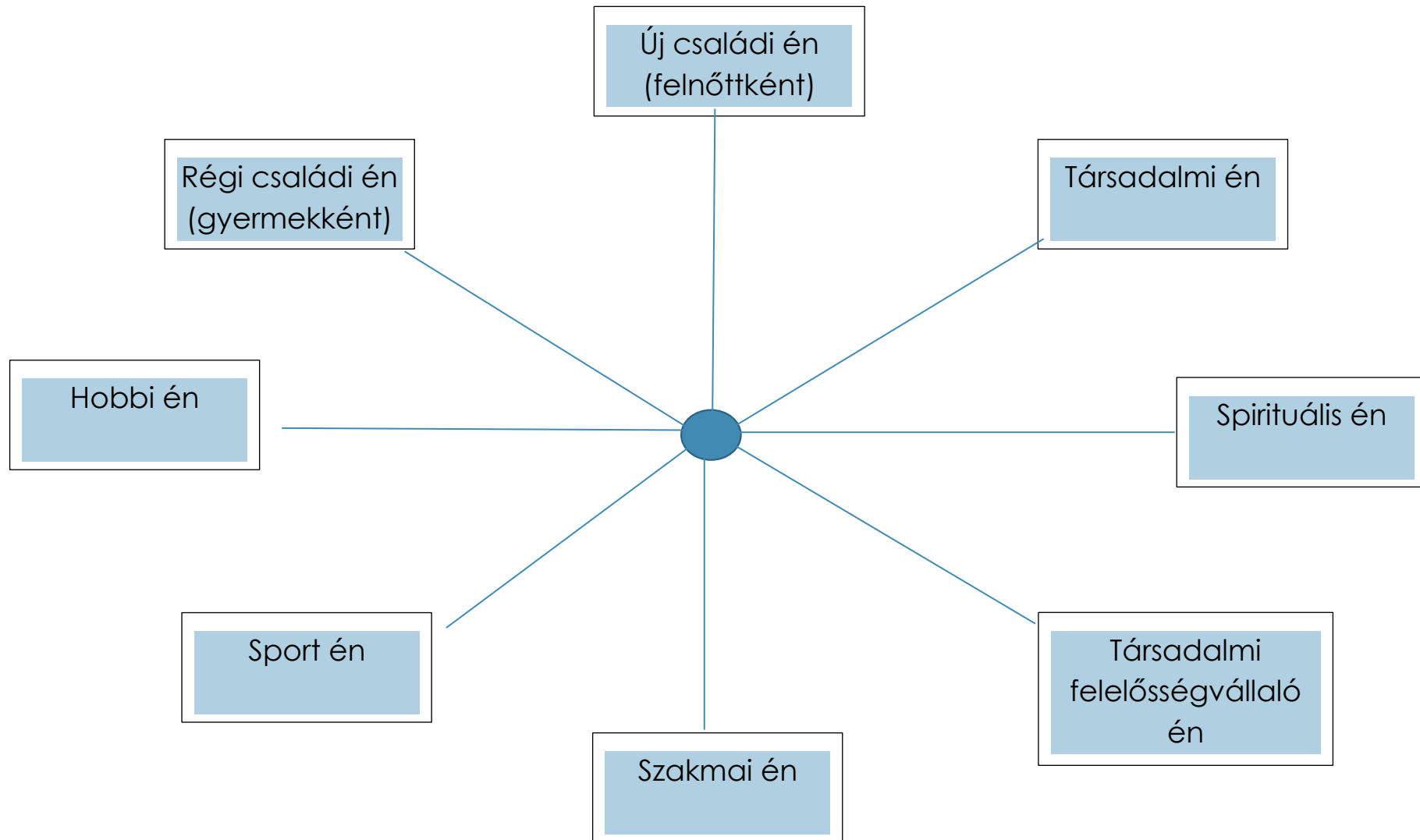
3.6. FORRÁSOK

McCain, A. (2023). *20 + Vital Work- Life Balance Statistics [2023]: Is Work Life Balance Your Second Priority?* Zippia.com. Jun. 29, 2023 [online] Elérhetősége: <https://www.zippia.com/advice/work-life-balance-statistics/> [utolsó letöltés 23 August 2023].

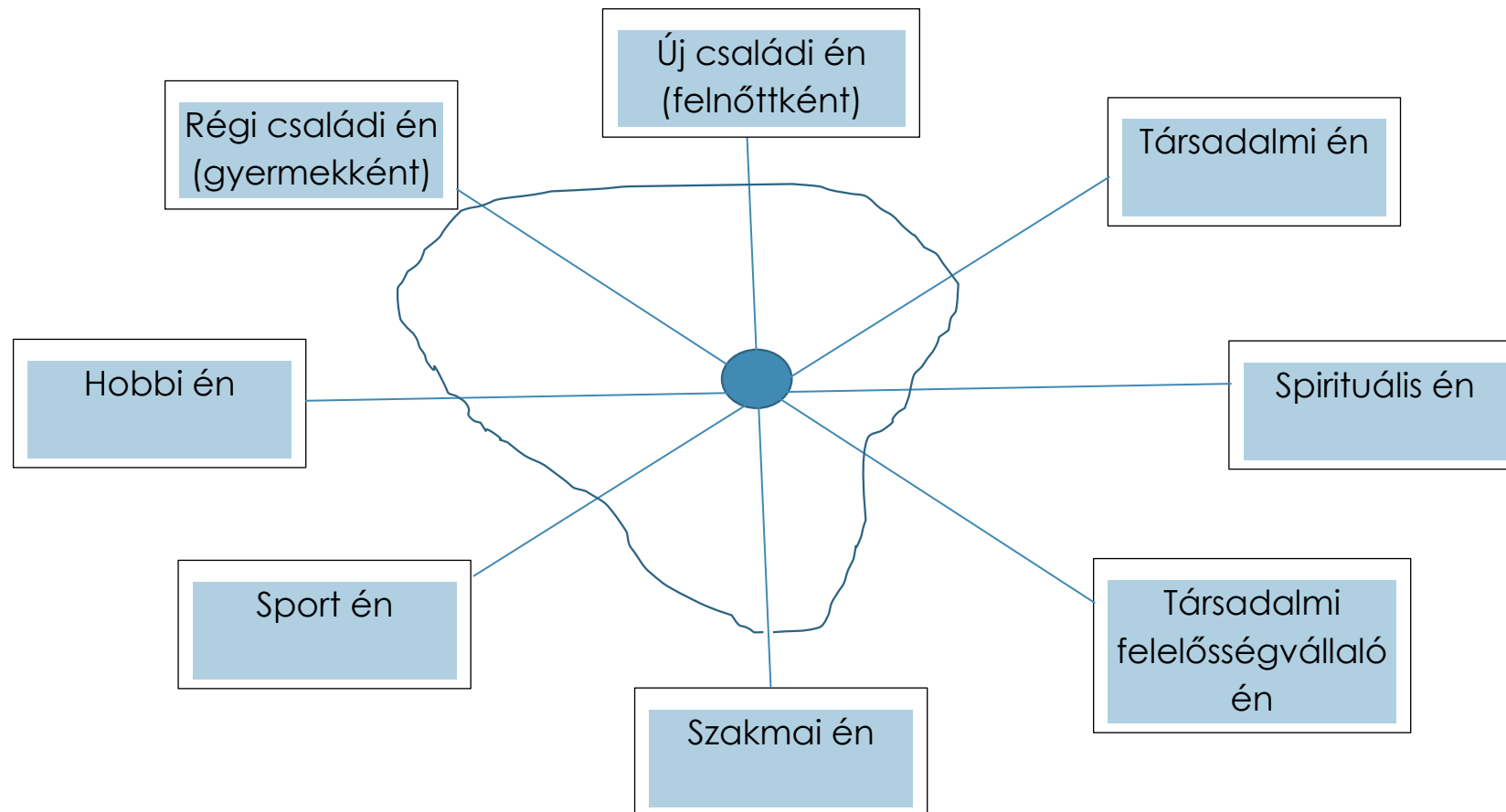
Mindset For You. (2017). Elérhetősége: https://mindsetforyou.hu/2019/06/28/munka-maganelet-es-hol-az-egyensuly/?gclid=CjwKCAjw52mBhB5EiwA05YKo1s7hLY4xLpxz7yM99CJxv0r7Q6df_429rgDujwyTA260CY6e8ds_xoCPpsQAvD_BwE [utolsó letöltés 31 July 2023].

Nemzeti Népegészségügyi Központ Egészségvonal. (2023). *Munka és magánélet egyensúlya* [online]. Elérhetősége: <https://egeszsegvonal.gov.hu/maradj-egeszseges/munka-es-maganelet-egyensulya.html> [utolsó letöltés 31 July 2023]

3.7 A FÜGGELÉK – SABLON AZ ÉLET KÖRÉHEZ [A SZÖVEGDOBOZOKBAN LEVŐ SZEREPEK SZABADON VÁLASZTOTTAK]



3.8 B FÜGGELÉK – HOGYAN RAJZOLJUK MEG ÉLETÜNK KÖRÉT [A SZÖVEGDOBOZOKBAN LEVŐ ÉRTÉKEK SZABADON VÁLASZTOTTAK]



3. FEJEZET – ÉRTELMEK KAPCSOLATOK



ÉRTELMEK KAPCSOLATOK: BEVEZETÉS

Az eddigi leghosszabb kutatást a kapcsolatokról az életre gyakorolt hatásáról a Harvard University's Centre for Adult Development kezdte 1938-ban. Ez a kutatás még napjainkban is folyik. A közel száz év alatt összegyűjtött rengeteg adat alapján a kutatók azt mondják, hogy az egészséges kapcsolatok meghosszabbítják az életet, és jelentősen növelik a fizikai és érzelmi jóllétet.

A szervezeti és munkapszichológusok is azt állítják, hogy a pozitív kapcsolatoknak nagy jelentősége van a munkahelyen. A támogató kollegiális légkör megkönnyíti az újonnan érkezettek beilleszkedését, előnyösebb tőle a munkavállalói jogviszony, és jobb a munkahelyi elégedettség. Az egyik legismertebb job-design modell szerint (Karasek: Kötelezettség-Ellenőrzés-Támogatás modell) három változó szabja meg a munkavállaló jóllétét és feszültségszintjét egy meghatározott munkában: mennyire van bevonva az egyén a döntésekbe (érezhető autonómia, ügyesség, döntéshozatali jogkör), mennyire nyomasztják a kötelezettségek (pl. időkorlát, feladat nehézsége, megkívánt lélektani erőfeszítés), és milyen támogatást kap (pozitív, együttműködő kapcsolatok). A támogató kapcsolatok kiegyenlítik a túl kevés kontroll vagy túl sok kötelezettség okozta káros következményeket. Megkönnyítik a nehézségekkel való megküzdést, jobb munkateljesítményhez vezetnek.

A mostani generációk gyorsan fejlődő közegben élnek. Egyedi kihívásokkal szembesülnek a munkahelyen és a magánéletben is. Ebben a közegben életfontosságú, a személyes jóllét alapfeltétele az értelmes kapcsolatok kialakítása. Ez a fejezet feltárja az értelmes kapcsolatok szerepét az Y és Z generációs munkavállalók életében. Hangsúlyozza az egészséges munkamagánélet egyensúly fenntartásának, a kiégés megelőzésének, a virágzó személyiség fenntartásának fontosságát. Meghatározza azokat a kulcs elemeket, amelyek hozzájárulnak az értelmes kapcsolatok kialakításához, mint pl. önbecsülés, aktív empátia, kapcsolatok menedzsmenete, pozitív kommunikáció, a különbségek kezelése. A fejezet aláhúzza a fiatalabb generációk segítségének jelentőségét, így érthetik meg, hogy az elsajátítható készségek segítenek legjobbat az értelmes kapcsolatok alakításában.

Önbecsülés

A siker hajszolása és a társadalmi nyomás gyakran vezet az én leértékelődéséhez. A mentorral, szupervízorral, társakkal, barátokkal létező támogató kapcsolatok emlékeztethetnek arra, hogy mindenkinek vannak rossz pillanatai, kétségei. Ha azonban az értelmes kapcsolatainkra támaszkodunk, megerősítést kaphatunk a képességeinkre, újraépíthetjük az önbecsülésünket, leküzdhetjük az imposztor szindrómánkat. (Az imposztor szindróma olyan viselkedési állapot versenyhelyzetben, amikor az egyén megkérdőjelezi a saját intellektusát, készségeit, sikereit, mondván, hogy még a végén rájönnek, hogy ő nem is olyan jó, mint gondolják.)

Aktív empátia

Versenyhelyzetben az aktív empátia túlmutat a rangon, erősíti a bizalmat és az együttműködést. Az aktív empátia lehetővé teszi, hogy a fiatal munkavállaló olyan kapcsolatokat építhessen mentorral, szupervízorral, alárendeltekkel, amelyek gondoskodásra, együttérzésre, kölcsönös segítségnyújtásra épülnek. Az aktív empátia nélkülözhetetlen a csapatmunkához, minimalizálja a konfliktusokat, a befogadás és tisztelet kultúráját támogatja.

Interperszonális készségek

A személyes kapcsolatok elemzése értékes eszköze az interperszonális készségeknek. Ha a kapcsolatrendszerünkben találunk motiváló, ihletet adó, támogató kapcsolatokat, akkor azokra a kapcsolatokra fogunk tudni ráerősíteni, amelyek a legtöbbet jelentik. Az egyén így hozzájárulhat a kapcsolatrendszerén belül a többiek sikeréhez és jóllétéhez, támogató ökoszisztémát hoz létre.

Kommunikáció

Nagyon fontos megérteni az egyén természetes kommunikációs és csapatmunka stílusát. Ha tudjuk, mik valakinek a kommunikációs erősségei és preferenciái, akkor hatékonyan személyre szabhatjuk az interakcióinkat a kollégákkal és a vezetőkkel is. A hatékony és főleg pozitív kommunikáció a melegágya az értelmes kapcsolatoknak, A pozitív kommunikáció bizalmat teremt, lehetővé teszi a nyílt párbeszédet, minimalizálja a konfliktusokat, egészségesebbé teszi a munkahelyi légkört. A kommunikáció naponta használt készségünk, kapcsolatainkban meghatározó erejű, egész életminőségünket meghatározza.

A másság kezelése

Az Y és Z generációs munkaerőt is alkalmazó munkahelyeken nagyon lényeges a másság kezelése. Ha sikerül áthidalni a távolságot a különböző életkorú, háttérű, személyiségű csoportok közt, kölcsönösen tanulhatnak egymástól és gyarapodhatnak. Mindenki hasznosíthatja a másik bölcsességét, élettapasztalatát, a kollégák egyedi perspektíváit, így erősebb lesz az innováció és az együttműködés. Szeretnénk segíteni a szükséges készségek fejlesztésében, hogy más generációkkal is sikerüljön értelmes kapcsolatokat kialakítani.

“Ha jól teszel másokkal, ugyanakkor magadnak is jól teszel, mert egy adag öröm spirituális gyógyszer. Áthatol minden határon.”

Ed Sullivan

1. EMPÁTIABÖRZE

 Kiemelt készségek 1. aktív empátia 2. pozitív kommunikáció 3. a másság kezelése	 Időterítam 60 perc	 Interakció Csoportban	 Módszer Interaktív gyakorlat (szerepjáték)
---	---	--	---

1.1 CÉL

Milyen a munkahelyi klímájuk? Aktív empátia és kölcsönös elfogadás jellemzi? Ön és kollégái aktívan közreműködnek az együttműködésen és tiszteleten alapuló befogadó munkakörnyezet létrehozatalában?

Az empátiabörze gyakorlat célja az, hogy fejlessze, erősítse az aktív odafigyelés készségét. Segít jobban megérteni a kollégák perspektíváját, konstruktívan hozzájárulni egy olyan munkakultúrához, ami nyitottságra és kölcsönös megértésre alapul.

1.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ HASZON

Az aktív odafigyelés a modern munkahelyen kulcsfontosságú. A többiek érzéseinek, nehézségeinek, perspektíváinak megértése nemcsak javítja a csapatmunkát és az együttműködést, hanem befogadóbb és támogatóbb munkakörnyezetet is teremt.

- **Az empátia izomzat fejlesztése:** A többi készséghez hasonlóan az empátia is fejleszthető gyakorlással. A szerepcseré és szerepjáték a kollégák közegeben lehetőséget ad arra, hogy eddze az empátia izomzatát. A résztvevők aktívan a mások helyébe lépnek, így jobban megértik a különféle háttérből és szerepekből érkező kollégáikat.

- **Jobb kommunikáció:** Ha kipróbál különféle élethelyzeteket, megtanulhat hatékonyabban és érzékenyebben kommunikálni a munkatársaival.
- **Konfliktusok megoldása:** Az empátia a kulcsa a munkahelyi konfliktusok megoldásának, a problémakezelésnek.
- **Kulturális érzékenység:** Megértheti, milyen nehézségekkel kell szembesülnie más háttérrel érkező kollégáknak.
- **Csapatépítés:** A szerepjáték erősíti a csapaton belüli kapcsolatokat, a csoport összetartását.

1.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

Erősen ajánlott mentor állandó felügyeletével szerepjátékokat játszani. Így nem ragadnak bele a résztvevők egy-egy kényesebb helyzetbe, az eredmény nem negatív. Tapasztalt mentor képes a résztvevőket a helyzet található megítélésére rávezetni, minden résztvevő épülésére.

1. LÉPÉS: Előkészületek

Készítsünk elő minden szereplő számára egy-egy szerepkártyát, és íróeszközt. A fejzelet végén talál ehhez sablont. A sablon segít a gondolkodásban, többé-kevésbé egységes és mély helyzetek kialakításában.

2. LÉPÉS: Élethelyzetek leírása

Minden résztvevő lejegyez egy olyan munkahelyi élethelyzetet, aminek részese vagy megfigyelője volt a közelmúltban. Lehetőleg van olyan szereplője, aki más háttérrel, más osztályról, vagy más szerepkörben érkezik. A helyzet legyen konkrét és világos.

Az élethelyzetek leírása előtt egyezzünk meg abban, mik az érzékeny témák, amiket nem érintünk. Mindenki maga dönthet arról, ha előzetes indoklás nélkül további témákat is kizár a leírásból.

3. LÉPÉS: Élethelyzetek bekeverése

gyűjtsük be a leírásokat egy kalapba vagy dobozba.

4. LÉPÉS: Empátiabörze

Mindenki húz egy élethelyzetet, ha véletlenül a sajátját húzta, kicseréli másikra.

5. LÉPÉS: Szerepjáték

A résztvevők eljátszák a húzott élethelyzetet. A nehéz helyzetben levő szereplő helyébe képzelik magukat, és bemutatják a kártyán leírt beszélgetést vagy helyzetet.

A játékszabályokat kidolgozhatják maguk a résztvevők, a csoport mérete, a rendelkezésre álló idő, más szempontok alapján. Lehet reagálni a leírásra, modellezni a problémát, több szereplővel eljátszani a megoldást.

6. LÉPÉS: Reflexió és vita

A szerepjáték után a résztvevők reflektálnak az élményre. Javasoljuk a csoportban ezeket a kérdéseket:

- "Mit tanultak a jelenet főszereplőjének érzéseiről, problémáiról?"
- "Milyen volt egy másik ember bőrébe bújni?"
- "Változtatott-e az élethelyzet megítélésén ez a gyakorlat?"

Beszélgék meg, volt-e valakinek hasonló helyzetben hasonló élménye korábban.

7. LÉPÉS: Empatikus gondolatok

Bátorítsuk a résztvevőket, hogy vitassák meg a megfigyeléseiket és gondolataikat a csoporttal. Mit tanultak a másságról, mások problémáiról, hogyan segíthet az empátia a csapatmunkában és a megértésben a munkahelyen.

8. LÉPÉS: Ismétlés

Ismételjék a játékot új élethelyzettel, új szerepekkel, az empátia további fejlesztése végett.

9. LÉPÉS: Zárás

A zárás alkalmával minden résztvevő kifejezheti háláját, megoszthat gondolatokat, gyakorlati megfontolásokat, visszajelzést gyűjthet, elhatározásokat tehet, választhatja a további terveit a gyarapodásra.

Szükséges anyagok:

- Sablon az élethelyzetekhez
- Jegyzetlapok
- Íróeszközök
- Kalap vagy doboz az élethelyzeteknek

1.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Igyekezzünk a másság számos példáját felhasználni a csoportban. Gondoljunk olyan tényezőkre, mint például a rang, a munkakör, az iskolázottság, a kulturális háttér.

Hangsúlyozzuk, mennyire fontos a szerepjátékban a nyitott gondolkodás, az ítélkezésmentes szemléletmód, a játékosság.

1.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Olvasmány

Gladwell M. (2020). *Talking to Strangers: What We Should Know about the People We Don't Know.* Penguin Books.

Mikrotanulás videó

"THE POWER OF EMPATHY"

Ha többet szeretne megtudni az empátiáról, szkennelje be az alábbi QR kódot:



"WHAT MAKES A GOOD LIFE? - HAPPINESS"

Ha többet szeretne megtudni a boldogságról, szkennelje be az alábbi QR kódot:



1.6.FORRÁSOK

Bravata D.M. et al. (2020). *Prevalence, Predictors, and Treatment of Impostor Syndrome: a Systematic Review.* J Gen Intern Med, 35(4), pp.1252-1275.

Daniels, K., Le Blank M. P. & Davis, M. (2014). The Models that Made Job-design. In: Peeters, M. C. W., De Jonge, J., & Taris, T. W. (Eds.). (2014). *An introduction to contemporary work psychology.* First edition. Wiley Blackwell.

Jamil Z (2021). *The War for Kindness: Building Empathy in a Fractured World.* Little Brown Book Group.

1.7 FÜGGELÉK – SABLON AZ ÉLETHELYZETEK LEÍRÁSÁHOZ

A SCENARIO LEÍRÁSA

A SCENARIO RÖVID LEÍRÁSA

VOLT OLYASMI,
AMIRE AZ ADOTT HELYZETBEN
SZÜKSÉG LETT VOLNA, DE
HIÁNYZOTT?

MIÉRT FONTOS EZ AZ ESET?

KAPOTT VALAKITŐL
SEGÍTSÉGET?

HOGYAN ÉREZTE MAGÁT A LEÍRT HELYZETBEN?

12345678910

2. KAPCSOLATKUTATÁS

 Kiemelt készségek 1. interperszonális készségek 2. különbségek elfogadása	 Időtartam 30 - 45 perc kapcsolatalemzés	 Interakció Önállóan	 Módszer Interakció Önreflexió
---	--	--	---

2.1 CÉL

Elégedett a munkahelyi kapcsolataival? Szeretne több kapcsolatot, támogatóbb kollégákat? Szeretné jobban kihasználni a kapcsolataiban rejlő lehetőségeket?

A kapcsolatkutatás gyakorlatnak az a célja, hogy segítsen kibővíteni és gazdagítani a kapcsolatait a munkahelyen, hozzájárulva ezzel a munkahelyi előbbre jutásához.

2.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ ELŐNYÖK

A karrierépítés és személyes gyarapodás egyik kulcsa, különösen amikor a karrier kezdetén vagyunk, az erős személyi kapcsolatok hálója. A következő gyakorlat ezt kínálja a fiataloknak a munkahelyen és azon kívül is:

- **A hálózatépítés készségeinek javulása:** Finomítsa hálózatépítő képességét azzal, hogy aktívan keres új kapcsolatokat.
- **Karrier lehetőségek:** Minél kiterjedtebb és változatosabb a hálózata, annál valószínűbben lesznek új karrier lehetőségek és tanácsok.
- **Tudás cseréje:** Más osztályokról való kollégákkal találkozáskor tudást cserélhetnek. a tudás és készségek fejlesztésére kialakított hálózat felgyorsíthatja a munkahelyi előbbre jutást.
- **Személyesgyarapodás:** az értelmes munkahelyi kapcsolatok építése fokozza

a munkahelyi elégedettséget, a hovatartozás érzését.

2.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

1. LÉPÉS: Milyenek a jelenlegi üzleti kapcsolataim?

Reflektáljon jelenlegi kapcsolataira, amelyek előbbre juttathatják.

- Kik a hálózata kulcsfigurái?
- Kiket kell hozzákapcsolni a hálózatomhoz, hogy céljaim eléréséhez segítséget kapjak?

A fejezet végén levő sablon (Jelenlegi hálózatom részletei) segít a kezdeti lépések megtételében:

- Engem inspiráló emberek** (pl. az ötleteikkel, saját példájukkal).
- Engem támogató emberek** (pl. a tudásukkal, tapasztalataikkal, anyagiakkal, technikai tudásukkal, eszközökkel).
- nekem szurkoló emberek** (pl. érzelmi támogatóim, akik hisznek bennem, akik bátorítanak).
- Akik jobba tesznek engem** (pl. a pozitív vagy negatív kritikájukkal).

2. LÉPÉS: Kapcsolatkutatás

Reflektáljon a jelenlegi munkakörnyezetére. Gondolja át, kikkel van leggyakrabban kapcsolatban. Kikkel kevésbé gyakran, kikkel sose? Ne feledje, akiket (még) nem ismer, azok mind fekete dobozok, teli meglepetéssel. Érdemes

felfedezni őket, hátha rejtett kincsek vannak.

Lépjen akcióba. Derítsen fel rejtett forrásokat, új lehetőségeket:

Lépjen oda olyan kollégákhoz, akikkel eddig nem volt interakciója. Állítson fel időkeretet, jelölje ki a célokat, hány kollégát szeretne megismerni. (Ne szánjon erre túl hosszú időt, 4 hetet, egy hónapot javasunk.) Igyekezzen változatos csoportot létrehozni, legyenek benne kollégák különféle osztályokról, szerepekből, hátterekkel.

A fejezet végén található Hálózatkereső sablon segíthet ebben.

3. LÉPÉS: gyakorlati tanácsok a hálózatbővítés idejére

a. beszélgessen az emberekkel arról, mit dolgoznak, mit szeretnek csinálni

Mutatkozzon be, mondja el, mennyire szeretne többet megtudni a munkájukról, kérdezze őket a cégnél szerzett tapasztalataikról. Szinte mindenki szeret arról beszélni, amit csinál.

b. Keressen új ötleteket, kapcsolódási pontokat

Hívja meg a munkatársait egyszer-egyszer ebédelni vagy kávézni, hogy jobban megismerkedhessenek, megbeszélhessék a közös témákat, megoszthassák a tapasztalatokat. Használja ki az időt új tudás, új szempontok szerzésére. Amíg a kollégák érdeklődési köréről, hobbijáról beszélgetnek, találhat kapcsolódási pontokat, erősítheti a kapcsolatot. A közös érdeklődés gyakran nagyon erős munkahelyi kapcsolat kialakulásához vezet.

Ne feledje, a helyi társasági szokásokat tiszteletben kell tartani, hogy az interakcióit ne minősítsék tolatkodónak vagy zaklatónak. Mielőtt ebéd- vagy kávémeghívással áll elő, kezdjen könnyed társalgásba bevezetésként, és hogy erősítse a szakmai és kollegiális kapcsolatot.

c. Lépjen ki a zárt körből

Vegyen részt az osztályok közti megbeszéléseken. Legyen aktív olyankor, amikor több részleg vagy csapat is érdekelt. Így új emberekkel ismerkedhet meg, a szervezet változatos szempontjait ismerheti meg, formális és nem formális keretek közt is.

d. kapcsolódjon be valamilyen fensőbb célú munkahelyi bizottságba vagy kezdeményezésbe

Derítse fel az ön érdekeivel egybeeső munkahelyi bizottságokat, csoportokat, kezdeményezéseket, és lépjen be. Ez nagyszerű módja annak, hogy kapcsolatba kerüljön a hasonló gondolkodású kollégákkal.

e. Végül, de nem utolsó sorban: reflektáljon és terjeszkedjen

Rendszeresen nézze át a haladását, tűnődjön azon, hogyan gyarapszik a hálózata. Derítse fel a hiányosságait, azokat a területeket, ahol szeretne terjeszkedni.

Sose feledje: a hosszú távú karrierépítésben, az egyedi kapcsolatokban bővelkedő, kiteljesedést hozó életben elengedhetetlen a kapcsolati hálózat bővítése. Ez a gyakorlat ehhez járul hozzá a szakmai és a magánéletben is.

Szükséges anyagok:

- Jelenlegi hálózatom adatai sablon;
- Jegyzetfüzet vagy digitális dokumentum a hálózat, főleg az új kapcsolatok nyilvántartására.

2.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

A mentor útmutatást nyújthat, valóságghű hálózatépítési célokat és stratégiákat javasolhat.

vegyük rá a mentoráltat, hogy lépjen ki a komfort zónájából. Lépjen oda más

részelekekből való, más kulturális háttérű kollégáihoz is.

2.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Olvasmány

Ferrazzi, K. (2014). *Never Eat Alone: And Other Secrets to Success, One Relationship at a Time*. Penguin Books Ltd.

Mikrotanulás videó

"THE POWER OF MEANINGFUL NETWORKING"

A hálózatépítés a siker egyik kulcsa. Ha többet szeretne megtudni erről, szkennelje be az alábbi QR kódot:



2.6.FORRÁSOK

Fernandez, J. and Velasquez, L. (2021). *5 Relationships You Need to Build a Successful Career*. Harvard Business Review. Elérhetősége: <https://hbr.org/2021/06/5-relationships-you-need-to-build-a-successful-career> [utolsó letöltés 25 February 2024].

2.7 A FÜGGELÉK – SABLON A JELENLEGI HÁLÓZAT RÉSZLETEIVEL

JELENLEGI HÁLÓZATOM RÉSZLETEI

1.	ENGEM INSPIRÁLÓ EMBEREK	ENGEM TÁMOGATÓ EMBEREK	1.
2.			2.
3.			3.
1.	NEKEM SZURKOLÓ EMBEREK	AKIK JOBBÁ TESZNEK ENGEM	1.
2.			2.
3.			3.

2.8 B FÜGGELÉK – HÁLÓZATKERESŐ SABLON



3. POZITÍV ÜZENETEK

 Kiemelt készségek 1. aktív empátia 2. pozitív kommunikáció 3. interperszonális készségek	 Időtartam 10-15 perc üzenetenként	 Interakció Önállóan	 Módszer Önfejlesztés Interakció
---	--	--	--

3.1 CÉL

Előfordult már, hogy olyan helyzetben találta magát, amikor konstruktív kritikát kellett megfogalmaznia egy kollégával kapcsolatban, de nem tudta, hogyan kommunikálja?

Hogyan lehet úgy visszajelzést adni, hogy azzal nem bántja meg az érintettet, viszont segít a javításban, úgy hogy az illető változatlan lelkesedéssel folytathatja a munkát azután is?

A Pozitív üzenetek gyakorlatnak az a célja, hogy átvezessen a kevésbé pozitív-asszertív üzenetek világából egy kiegyensúlyozottabb, hatékonyabb megközelítéshez a munkahelyen. Ez az önfejlesztő gyakorlat arra biztat, hogy küldjön kritikai visszajelzést, a nehézségekre vonatkozó hírt konstruktív hangnemen, a jobbitás szándékával.

3.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ EREDMÉNY

A hatékony munkahelyi kommunikáció alapja az őszinteség, pozitív attitűd, asszertivitás. Az ilyen üzeneteknek számos előnye van:

- **Javuló kapcsolatok:** Jobb lesz a kapcsolata a kollégáival és vezetőivel, ha érthetően szólítja meg őket, miközben megőrzi a tiszteletteljes, pozitív hangnemet.

- **Konfliktusok megoldása:** A gyakorlat felvértezi olyan készségekkel, amelyekkel konstruktívan fogja tudni megoldani a konfliktusait.
- **Jobb csoportdinamika:** Olyan munkakultúrát javasolunk, amely nyitott, őszinte kommunikációt feltételez, javuló csapatmunkához és együttműködéshez vezet.

3.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

1. LÉPÉS: Önreflexió

Kezdje azzal, hogy reflektál jelenlegi kommunikációs szokásaira. Vegye számba az eseteket, azokat a helyzeteket, ahol talán kevésbé volt pozitív és asszertív a kommunikációja.

2. LÉPÉS: keressen egy nehéz munkahelyi helyzetet

Válasszon konkrét élethelyzetet, ahol nehéz tartalmú üzenetre van szükség. Lehet ez kritikai megjegyzés, egy hibára való figyelemfelhívás, egy érzékeny téma megvitatása.

3. LÉPÉS: Készítse el az üzenetet

Gondosan dolgozzon. Nyíltan és közvetlenül utaljon a problémára, maradjon pozitív és konstruktív. Jól érthetően, konkrétan fogalmazza meg a gondját, a visszajelzését. Ebben a lépésben

használja a feladat végén található Az üzenet megírása sablont.

Nézze meg a gyakorlat utáni listát. Segíteni fog, hogyan kommunikáljon kollégáival asszertív üzenetekben.

4. LÉPÉS: Az üzenet kézbesítése

Kézbesítse ki üzenetét Nyitottan kommunikálja az üzenetet, és legyenek benne támogató és pozitív elemek is. Ha például egy teljesítmény problémát kell kezelnie, mondja így: „Nagyra értékelem a projekt iránti elkötelezettségét, mégis azt gondolom, néhány jobbító módosítást tehetnénk. Ezzel jobb eredményeket érhetünk el.” Vagy kezdje így:

- “Azért szeretek magával együttműködni, mert ...”
- “Azt szeretem magában, hogy ...”
- “Amit igazán csodálok a munkájában, az az, hogy ...”

Ha erősíteni akarjuk a harmonikus munkaléghőrt egy csoportban vagy csapatban, kollektív erőfeszítéseinket építjük az egyes egyének erősségeire, és őszintén ismerjük el őket. **Figyelem, nem korlátlan dicsérgetésről vagy hízelkedésről van szó! Az igazi teljesítményre alapozott, helyes viselkedést kell elismerni.**

5. LÉPÉS: Fogadja el a visszajelzést

Ha kikézbesítette az üzenetet, legyen nyitott a visszajelzés elfogadására a címzettől. Bátorítsa őket, Osszák meg gondolataikat és érzéseiket az üzenetről.

6. LÉPÉS: Önértékelés

Reflektáljon az üzenet kézbesítésére és a címzett válaszára. Értékelje, mennyire volt hatékony az egyensúlyozás az őszinteség, a pozitívítás és az asszertivitás közt.

7. LÉPÉS: Folyamatos fejlődés

Önértékelése alapján a szükségleteknek megfelelően módosítsa a kommunikációját. Folyamatosan

gyakorolja a kihívást jelentő üzenetek írását kiegyensúlyozott módon.

Szükséges anyagok:

- Jegyzetfüzetben vagy számítógépen tárolja a nehéz üzeneteit, jegyzetelje, mi volt a kommunikáció eredménye, hatása.

3.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Bátoríthatják a mentoráltakat, hogy menjenek bele a próbálkozásba, ajánlhatnak segítséget a hatékony üzenetek írásában, amelyekben egyensúlyoznak az őszinteség és a pozitívítás közt.

3.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Olvasmány

Scott, K. (2019). *Radical Candor: Be a Kick-Ass Boss Without Losing Your Humanity.* St. Martin's Publishing.

Microtanulás videó

“OWN YOUR BEHAVIOURS, MASTER YOUR COMMUNICATION”

Ha látni szeretné a videót, szkennelje be az alábbi QR kódot:



3.6.FORRÁSOK

Leavitt, K. et al. (2019). *The Role of Assertiveness in the Workplace: A Multilevel Analysis.* Oregon State University.

3.7 FÜGGELÉK – ÜZENETÍRÁSI SABLON

AZ ÜZENET MEGÍRÁSA

Pontos és teljes, világos és tömör az üzenet?

Szükséges az üzenet?

Érthető, hogy mit szeretne elérni?

Pontosan tudja, hogy mit szeretne elérni?

Nyitott más álláspontok befogadására?

A kommunikáció helyes módszerét fogja használni?

Pozitív a hozzáállása?

Asszertív anélkül, hogy agresszív lenne?

Időszerű a kommunikációja?



BIZTOSNAK ÉRZI MAGÁT
AZ ÜZENET MEGÍRÁSÁBAN?

MI OKOZ NEHÉZSÉGET ABBAN,
HOGY ASSZERTÍV LEGYEN?

HASZNÁLNA, HA
MENTOR
SEGÍTENÉ?

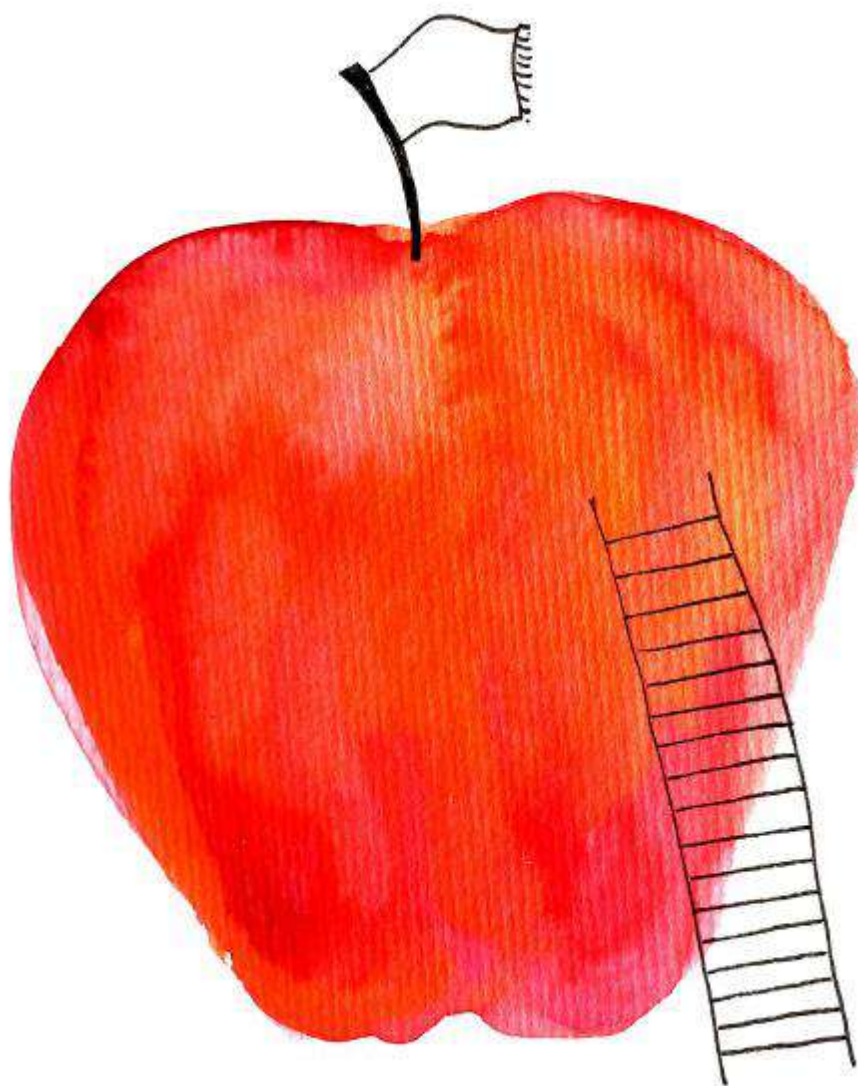
HOGYAN ÉRTÉKELI AZ ÜZENET ASSZERTIVITÁSÁT?



1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



4. FEJEZET – ÖNGONDOSKODÁS



ÖNGONDOSKODÁS: BEVEZETÉS

Világszerte megkérdezték az embereket, mire vágnak az életben. A kutatók azt találták, hogy az 1. számú vágy a boldogság. De mi teszi az embereket boldoggá, illetve mi teszi önt boldoggá? A pozitív pszichológusok felfedezték, tesztelték és finomították a módszereket, amelyeket bárki megtanulhat. Sonja Lyubomirsky, a boldogság tudományának egyik legismertebb kutatója, még nagyszerűbb dologra jött rá. 40%-a a boldogságunknak és elégedettségünknek a saját kezünkben van. Olyan tevékenységeket kell végeznünk, amelyek bizonyítottan elősegítik a boldogságot. Lehet fejlődni, kétszer annyira boldoggá válni. Ez már valami, nem igaz? Külső körülmények és a genetika befolyásolják a hangulatunkat, de hatásuk az érzelmi jóllétünkre csak 40 % (külső körülmények), + 20 % (genetika).

Az öngondoskodásba sok minden beletartozik. Többek közt legyünk önmagunk együttérző, tudatos, magunknak szurkoló barátja. Ebben a fejezetben olyan készségeket tanulhat, amelyekkel képes lesz azon a 40 % boldogságon dolgozni, ami a saját kezében van.

Változatos témákkal fogunk foglalkozni, pl. valós idejű stresszoldás, a szorongás kontrollja, test-elme tudatosság, tudatos légzés, pozitív érzelmekkel fokozott boldogság, együttérzéssel elért megsokszorozódott öröm, valamint álmok és vágyak vizualizálása, személyes energia menedzsment.

Minden gyakorlat módszerek ötvözete. Ettől változatosak és egyéniek. Az önreflexió és a mindfulness általában lesz nagyon fontos. Minden gyakorlat kombinálja az elemző és intuitív gondolkodást, a jobb és bal agyfélteke használatát. A két agyfélteke együttes aktiválása javít a gondolkodáson és az érzelmek szabályozásán.

A gyakorlatok nem egyszerűen növelik a tudatosságot vagy ösztönzik az egyszeri aha-élmény kialakulását. Fejlesztik a szokástudatot is, úgy hatnak, hogy az egyén öngondoskodása részévé váljon a napi rutinnak. Mivel a jóllét megőrzésének egyetlen fenntartható módja az, hogy adottságainkra építünk, megosztjuk azokat a nagyvilággal.

“Az az öngondoskodás, hogy visszaveszed a hatalmat.”

Lalah Delia

“A lélek mindig tudja, hogyan gyógyítsa meg magát.

Az a művészet, hogyan hallgattassuk el az eszünket.”

Caroline Myss

1. A STRESSZ KRYPTONITJA

 Kiemelt készségek 1. stresszoldás 2. mindfulness 3. összpontosítás	 Időtartam 45 perc [20+25 perc]	 Interakció Önállóan	 Módszer Légzéstechnika Interocepció Öntudatosság
--	---	--	---

1.1 CÉL

- "Szeretné tudni lehűteni a testi reakcióit a szorongás pillanataiban??"
- "Szokott olyan lenni, hogy nem tud elaludni, mert lefekvés után a gondolatai száguldozni kezdenek?"
- "Elvégezne egy gyakorlatot, ha tudná, hogy növelheti a békéjét és összpontosítását néhány perc alatt?"

Ez a gyakorlat segít kontrollálni a stresszreakcióit, megelőzni a krónikus stressz negatív hatásait figyelmes légzéssel. Hatásos SOS helyzetekben is, és napi rendszerességgel használva is. Végigvezet egy olyan elemző módszeren, ami stresszkezeléshez, öngondoskodáshoz jól jöhet.

1.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ ELŐNYÖK

A stresszkezelésnek légzéstechnikával több előnye is van:

- **bármikor könnyen használható, munkában is;** ad hoc helyzetben is (valós idejű stresszkontroll) és általános stresszcsökkentésre is. Hasznos a technostressz, a fokozott testi és érzelmi stressz könnyítésére is;
- **segít egészséges távolságra kerülni a feszültségtől, vissza a jelenbe.** Fokozza az összpontosítást, a figyelmet, pihentet, általános nyugalom érzését bontakoztatja ki.

- **javítja a keringés és légzés funkcióit, a sejtoxigén szintet, a vitalitást, az alvás minőségét.**

Tévhit, hogy ha nincsenek stressz tünetek, akkor nincs is stressz. A kisebb stresszorok hatása összeadódik, a tünetek álcázódnak. Az állandó küzdelem vagy menekülés üzemmód rengeteg energiát elemészt, és szorongáshoz vezet. Segítünk számba venni a potenciális stresszorokat, és lehetőleg minimalizálni őket a munkában.

Miért és hogyan lehet kontrollálni a testi reakciókat légzéssel? Testünk egy szervezet, van felépítése, fenntartása, gyógyulási funkciói. A menedzsment csúcsán az ANS van (Autonomous Nervous System = autonóm idegrendszer). Ez felelős az életfontosságú automatizált, akaratlan funkciókért, mint pl. a légzés, az energiaközvetítés. Akaratlagos légzéssel elérhetjük az autonóm idegrendszerünket, csökkenthetjük a stresszreakciók erejét.

1.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

A gyakorlat első része beavat abba, sürgős esetekben, illetve amikor szükség van nyugalomra és összpontosításra, hogyan lehet kontrollálni a stresszreakciókat.

1. LÉPÉS: Valós idejű stressz kontroll légzéstechnikával

A légzőgyakorlatokat csukott szemmel, befelé összpontosítva végezzük.

2. LÉPÉS: Váltunk mellkasi légzésről alhasi légzésre (5 + 5 perc)

Üljön egyenesen. Hunyja le a szemét. Figyelje a légzését orron át. Koncentráljon a rekeszizmára. Ügyeljen, hogy a belégzéskor a hasa kidomborodjék, a rekeszizom lefelé mozogjon, kilégzéskor meg a rekeszizom visszatérjen. Képzeld azt, hogy belégzéskor megtölt egy léggömböt a hasában, kilégzéskor meg leereszti. Néhány perc múltán egyre könnyebb és mélyebb lesz a légzése.

Most folytassa a légzést úgy, hogy belégzéskor kinyújtott karjait felemeli a füle mellé, kilégzéskor pedig leengedi. Hozza összhangba a légzést a karmozdulattal. Figyelje, hogyan tölti meg a levegő az alhasat, majd a mellkast és a tüdőt, kilégzéskor hogyan távozik ezekből.

3. LÉPÉS: Rekeszizom torna (5 perc)

Belégzés orron át, szorítsa össze az ajkait és préselje át köztük kilégzéskor a levegőt. Eközben a hasát húzza be, így a belső szervek és a rekeszizom megemelkednek. Belégzéskor a has kifelé gömbölyödik, a rekeszizom pihen, lefelé mozdul a belső szervekkel.

4. LÉPÉS: Szögletes légzés (Sama Vritti) (5 perc)

Feküdjön le, vagy üljön kényelmesen. Először lélegezzen orron át természetes ritmusban, és figyelje. Azután lélegezzen be, tartsa benn a levegőt, lélegezzen ki, tartson szünetet. Minden fázisban számoljon 4-ig vagy 6-ig. (Ha az elején ez túl sok, tartsa 2-3 másodpercig.) Éberrel figyeljen a gerincoszlopára. Folytassa néhány körön át.

Ajánlások:

- A légzésgyakorlatokat végezze könnyű gyomorral, ne étkezés után.
- Könnyebb a légzésre koncentrálni csendes, nyugodt helyen.
- Fontos a kényelmes ülő helyzet, üljön jól választott székbe vagy a talajon. Támaszthatja a hátát a falnak.
- A relaxációs zenék és illó olajok (pl. levendula) segíthetnek az összpontosításban.
- Végezze könnyedén a stresszoldó gyakorlatokat, a siker felé tett kis lépésért is legyen büszke magára.
- Az első légzőgyakorlatot végezheti háton fekvő is, valami kisebb súlyt emelgetve (pl. könyvet vagy almát). Legyen összhangban a rekeszizom és a tárgy mozgása.

5. LÉPÉS Készítsen stresszkezelési tervet

A gyakorlat végső eleme a légzéssel kapcsolatos szokástudat kialakítása, és a munka okozta stressz kockázatának értékelése. A stressz Kryptonitja c. sablon kalauzolja végig ezeken a végső lépéseken.

1.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Lehetséges aggodalmak

Annak érdekében, hogy a légzésgyakorlatokat a legjobb hatékonysággal lehessen végezni, hívja fel a mentorált figyelmét a fenti részletes ajánlásokra.

Változatok

A gyakorlat első felét (légzés) és a másodikat is (Stresszkezelési terv készítése) lehet önállóan is gyakorolni. Az előbbi rendszeres (napi) használatra ajánljuk, az utóbbit trimeszterenként vagy szemeszterenként egyszer érdemes ismételni.

Visszajelzés

- Figyelje meg légzése mintáját (kilégzés hossza a belégzéshez viszonyítva, mellkasi vagy hasi légzés), a tudatos légzés gyakorlatot megelőzően és utána. Ez megmutatja, mennyire volt hatékony a gyakorlat, és milyen a pillanatnyi elmeállapota. (Mellkasi légzés dominancia kontra hasi légzés dominancia, rövidebb kilégzés, hosszabb belégzés azt jelzi, nincs nyugodt állapotban).
- Ha a fő cél középtávon csökkenteni a stresszt, végezze el a Spielberger szorongás tesztet (STAI), mielőtt belefog a rendszeres légzőgyakorlatokba. Egy hónap elteltével ismétlje meg, heti legalább 4 légzőgyakorlatot feltételezve. Így nyomon követheti a fejlődést.

1.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Szokáskövetés sablon

Szkennelje be az alábbi QR kódot, hogy hozzáférjen az ingyenes, nyomtatható, angol nyelvű sablonhoz.



Micro-learning video

"BREATH TO HEAL"

Ez egy 18 perces TED Talk video 2016-ból. Max Storm arról beszél benne, milyen fontos mai világunkban a tudatos légzés. Ha szeretné megnézni a videót, szkennelje be az alábbi QR kódot:



"SQUARE BREATHING"

Ez egy 2 perces video a Black Dog Institute-tól. Audio útmutatást nyújt a szögletes légzés technikájához. Ha meg kívánja nézni a videót, szkennelje be az alábbi QR kódot:



1.6 FORRÁSOK

Eisenbeck, N., Luciano, C., & Valdivia-Salas, S. (2018). *Effects of a Focused Breathing Mindfulness Exercise on Attention, Memory and Mood: The Importance of Task Characteristics.*

Behavior Change, 35(1), pp.54-70.
doi:10.1017/bec.2018

Jayawardena, R. et al. (2020). *Exploring the Therapeutic Benefits of Pranayama (Yogic Breathing): A Systematic Review.* *International Journal of Yoga*, 13(2), pp.99–110.
Elérhetősége: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7336946> [utolsó letöltés 23 October 2023].

Komin, V. (2000). *Légzéskontroll.* Atlantika Alapítvány. Budapest.

Pressman, P. (2023). *The Anatomy of the Autonomic Nervous System.* *VeryWellHealth* [online]. Elérhetősége: <https://www.verywellhealth.com/autonomic-nervous-system-anatomy-2488639> [utolsó letöltés 23 October 2023].

Rafael, M. & Lima, M.R. (2014). *Stress profissional: Conceptualizações, causas, consequências e medida.* In H. V. Neto, J. Areosa, & P. Arezes (Eds.) *Manual sobre riscos psicossociais no trabalho.*

1.7 FÜGGELÉK – A STRESSZ KRYPTONITJA GYAKORLAT SABLONJA

1. Tegye szokásává, hogy légzőgyakorlatokat végez.

Ha már megtapasztalta a tudatos légzés jótékony hatását, akár mindennapi gyakorlattá is teheti, javítva ezzel a fizikai, mentális és érzelmi jóllétét. A siker kulcsa a szokástudat kifejlesztése.

Kapcsolja a légzőgyakorlatot rendszeres cselekvéshez.

Képzeld el egy tipikus munkanapját. Pörgesse le ébredéstől esti lefekvésig. Keressen ismétlődő, szokássá vált cselekvéseket, amelyek előtt/után tud légzőgyakorlatot végezni. Legyen a cselekvés egyszerű, amire nem kell odafigyelní. Lehet akár több cselekvés is, de legyen konkrét. Határozza meg a légzőgyakorlatra szánt időt, és tartsa be. Pl. amíg vár a buszra (reggel fél 8), kávészünet (dél előtt fél 11), esti zuhanyozáskor.

Milyen cselekvéshez fogja kötni?

--

Mikor végzi majd?

--

Határozza meg a célt vagy a motivációt ehhez az új szokáshoz.

Miért lesz jó a rendszeres légzőgyakorlat végzése? Hogyan fog hatni az életére? Milyen pozitív változást fog észlelni magán egy hónap elmúltával? Pl. Az elégedettség érzésével fogom kezdeni a napjaimat, én törődöm magammal. Nyugodtabb Leszek, jobb kedvű. Ezért kedvesebb Leszek másokhoz is, és ők is jó érzéseket keltenek bennem.

Írja le az új szokásával kapcsolatos motiváló, pozitív vízióját, és tűzze ki olyan helyre, ahol majd a légzőgyakorlatot végzi, vagy ahol rendszeresen látja a kitűzött lapot.

--

2. Lépjen szintet a stresszkezelésben, készítsen akcióttervet

Határozzuk meg a stresszokozókat a munkájában az elmúlt 4 héten. Az a cél, hogy optimalizáljuk az energiakezelését azáltal, hogy kiszűrjük a legrosszabb, de kezelhető energiavámpírokat. Legyen a fő feladat ezek megszelídítése. Az alábbi táblázat segíteni fog gondolatait rendszerezésében.

Azt hihetnénk, hogy egy stressz esemény hatása nyilvánvaló (pl. érzések, frusztráció, stb.) A pillanat hevében, a napi hajtásban azonban gyakran nem figyelünk oda. A stressz felhalmozódik, és esetleg olyan személlyel kapcsolatban robban ki, akinek a pillanatnyi frusztrációkhoz nincs is köze. Nagyon fontos a kontroll, ezzel tudunk beavatkozni, változást elérni. Ha tudjuk, hogy a stresszokozó időleges, vagy tőlünk függ (pl. mi döntöttünk úgy, hogy két állást vállalunk, mert új kocsit szeretnénk, ami nehéz ügy, de másképp nem jön össze a pénz egy év alatt), a legtöbbben könnyebben elfogadjuk a nehézségeket. Alább mutatunk néhány példát ötletképp.

A "vámpír" neve Olyan rendszeres stresszokozó, ami sose hagyja nyugodni, állandó szorongást kelt	Mennyire súlyos a vámpír hatása Értékelje 1-től 5-ig [1 = enyhe, 5 = "Jaj!"]	Mennyire képes kontrollálni Lehetséges szintek: Semennyire, Kicsit, Közepesen, Teljesen	Időleges vagy állandó a stresszokozó Alkalmilag hat (1-2 alkalom havonta), Rendszeresen hat (1-2 alkalom hetente), Tartósan hat (szinte minden nap)	Saját döntése eredménye, vagy nem öntől függ? A stresszokozó az ön döntése, cselekvése nyomán jelent meg, vagy valaki másé nyomán?
Pl. elszigeteltség érzése, kevés kapcsolat a kollégákkal	3	Közepes	Állandó	Mindkettő
Pl. Nehéz egyszerre tanulni és munkát végezni	4	Közepes	Rendszeres	Saját döntés

A gyakorlat utolsó lépése az, hogy **fegyverkezzen fel stresszkezelési tervvel** a vámpír leküzdésére. Lehet a fegyver napfény, fokhagyma, akármi, a lényeg, hogy megszabaduljon a vámpírtól. A táblázat legfontosabb része ebből a szempontból az, hogy **mennyire képes kontrollálni**.

Vegyük vizsgálat alá azokat a stresszokozókat, amelyeket közepesen vagy teljesen kontrollálni tud.

Hogyan tudná ennek a stresszokozónak a jelenlétét csökkenteni a munkában, milyen lépések segíthetnek? Ezt hívjuk a problémára fókuszáló megküzdésnek.

--

Segítene-e, ha változtatna a gondolkodásán ezzel a stresszokozóval kapcsolatban? Ezt hívjuk érzelmekre fókuszáló megküzdésnek.

--

Ki segíthet? Kit lehetne bevonni az akciótervbe szövetségesként, segítőként?

--

Alkalmazza a „kis lépések módszerét”: határozza meg a következő lépéseket. Ne feledje, jobb ma egy veréb, mint holnap egy tűzok.

--

2. BOLDOGSÁGFOKOZÁS, A KÉTELY LEKÜZDÉSE

 Kiemelt készségek 1. boldogság készségek 2. energia és érzelmek kezelése 3. célérzék	 Időtartam 45 perc [20+25 perc]	 Interakció Önállóan	 Módszer Kreatív vizualizáció Mindfulness Önismeret
---	---	--	---

2.1 CÉL

- "Mi lenne, ha egy varázseszközzel bármikor felturbóznánk a hangulatát és az energiaszintjét, amikor csak kedve tartja?"
- "Mi lenne, ha volna egy gyors receptje az önmagában való kételkedés ellensúlyozására?"
- "Szeretne boldogabb lenni?"

Világszerte megkérdezték az embereket, mire vágnak leginkább az életben. A kutatók azt találták, a boldogság az első számú cél. Ez a gyakorlat egy olyan azonnali kedélyjavítóval ismerteti meg, ami egészséges, és nincs mellékhatása. A pozitív érzelmek tudatos gerjesztése tudományosan bizonyítottan fokozza a boldogságot és a jóllétet. A cél a Losada arány javítása (a pozitív gondolatok aránya a negatívokhoz viszonyítva).

2.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ ELŐNYÖK

A kutatók szerint a boldogság a pozitív érzelmek gyakoriságától függ, és nem az erősségüktől. Az elmúlt két évtizedben a pozitív pszichológusok sokat dolgoztak annak megértésén, mit csinálnak másképp a boldog emberek. Milyen tapasztalatilag igazolt stratégiákat alkalmazhat az ember pozitív mentális állapot, autentikus boldogságérzet elérése érdekében. Azt

találták, hogy már a pusztán gondolatnak, hogy boldogabbá válhatunk, pozitív hatása van a vitalitásunkra, kreativitásunkra, immunrendszerünkre, teljesítményünkre, társas interakcióinkra. A boldog ember örvendezik, energikus, érdeklődő, büszke, elégedett, és nyugodt. A pozitív érzelmi állapot vitalizálja a testet. Mindenkinek előnyére válik, ha tanul a boldogság stratégiáiról. Minél hamarabb kezdjük, annál kellemesebbek lesznek az tapasztalataink.

Ráadásul ha pozitív érzelmeket érzünk, és tudatosítjuk, mi vezetett a jó érzésekhez, az ellenszérum az ellen, hogy kételkedjünk magunkban, gyógyítja az imposztor szindrómát.

Az imposztor szindrómában mintha egy kis ördög folyton azt súgná a fülünkbe, hogy nem vagyunk elég jók, hogy a sikereink nem a saját érdemeinknek köszönhetőek.

Ha az ember igyekszik jobban megérteni a saját kis győzelmeit (vagyis pozitív érzelmeken tűnődik), gyorsan fog növekedni az önbizalma.

Ennek a gyakorlatnak számos előnye van:

- **Pozitív érzelmeket kelt**
- **Fokozza a képességet a boldogságra**
- **Turbózza az energiaszintet**

- Pozitív beállítódásra hangol
- Csökkenti a kételkedést önmagunkban
- Fokozza az érzelmek szabályozását, az önismeretet

2.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

Ebben a gyakorlatban azt igyekszünk elérni, hogy kitapasztalja a boldogságot előidéző stratégiákat, hogy pozitív érzelmei támadjanak. Egy olyan helyre lesz ehhez szükség, ahol 15 percig nyugalomban lehet. Ha ki tudja kapcsolni a külvilágot az irodában, pl. fülhallgatót használva, azt is kipróbálhatja.

1. LÉPÉS: Üljön kényelmesen, hunyja le a szemét. Vegyen tízszer mély lélegzetet. Orron át lélegezzen be, szájon át fújja ki. Továbbra is csukott szemmel gondolja át, mennyire érezte magát energiával telten az utóbbi időben (%).

2. LÉPÉS: Reflektáljon arra, milyen pozitív érzelmi állapotok járulnak leginkább a boldogságához a mostani érzései alapján. Itt csak jó döntések vannak (pl. hála, öröm, lelkesedés, játékosság, siker, felhatalmazottság, szeretet mások iránt, szeretve lenni másoktól, együttérzés, ihletettség, kreativitás, életerő, kapcsolatok, teljesítmény, béke, szabadság stb.). Összpontosítson arra az érzelmi állapotra, ami pillanatnyilag a leginkább vonzó önnek. Lassú kilégzés közben nevezze meg a lelkében ezt az érzést.

3. LÉPÉS: Ne feledje, ez az érzelmi állapot már nem új önnek. Már tapasztalta életében. Idézzon fel a múltból olyan pillanatot, amikor intenzíven, eredeti módon érezte ezt. Hadd merüljön fel az emlék az öntudatlanból mintegy magától.

4. LÉPÉS: Elmélkedjen ezen az emléken. Fordítsa rá a teljes figyelmét az emlékre. Hol van? Mit csinál? Mit érez testileg? Milyen érzelmeket ismer fel? Tud felidézni illatokat, hangokat? Milyen gondolatai vannak?

5. LÉPÉS: Most összpontosítson a pillanat esszenciájára. (Elképzelheti, mint színt, hangot, illatot, összekapcsolhatja egy jelképpel vagy szóval.) Hagyja átfélni időn és téren, érjen el a jelen pillanatra. Vizualizálja, hogy az érzelmi állapot az egész testében rezonál, minden sejtjébe eljut. Teljesen megtölti a valóját a pozitív érzés. Képzeld, lássa önmagát teljesen feltöltődve ezzel a pozitív érzéssel.

6. LÉPÉS: Vegyen öt mély lélegzetet, orron át lélegezzen be, szájon át fújja ki. Mielőtt újból kinyitná a szemét, kérdezze meg magát, mennyire érzte magát pillanatnyilag energiával feltöltődve? (%)

7. LÉPÉS: Zárja a gyakorlatot rövid reflexióval (elemző munka, írás.): Mi tette képessé az élményre a múltban? Önmaga mennyiben járult ehhez hozzá? Hogyan lehet ezt az élményt/tudást felhasználni a jelenben és a jövőben?

A gyakorlat második részében gyarapítjuk a képességét, hogy **gyakorlati forrássá alakítsa a pozitív érzelmeit.** Hogyan vegye észre, amikor igazán jó valamiben, vagy az élethelyzet épp megfelel az álmainak, vágyainak. Ez mind jó érzéseket kelt belül, fokozza az önbizalmat. Sara Algoe és Barbara Fredrickson művei alapján írtunk egy rövid esettanulmányt, és egy sablont szerkesztettünk, ami segít a technikát a gyakorlatban felhasználni.

2.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Lehetséges aggodalmak

Lehetséges, hogy elsőre könnyebb elvégezni a gyakorlatot mentori útmutatással. Hagyjon magának elég időt a tűnődésre.

Változatok

Kezdje/fejezze be a gyakorlatot az alábbi kérdésekből egy vagy több megválaszolásával:

1. "Mik azok a kis örömek, amelyek boldogságot okoznak önnek?" Készítsen listát.
2. "Az ön számára egy mondatban mi a boldogság lényege?"

A tudósok azonosították a boldogságot erősítő stratégiákat. Íme néhány tipp. Válasszon hármat az alábbi listából, gondolkodjon / beszéljen róla, hogyan tudja a mindennapjaiban használni / erősíteni.

1. Személyes kapcsolatok javítása
2. Boldog emberek társaságában lenni
3. Értékelni kis dolgokat is
4. A természetben lenni
5. Testmozgást végezni
6. Segíteni másoknak
7. Jól aludni
8. Olyasmit végezni, ami Flowban tart
9. Nevetni
10. Hálát érezni
11. Érezni, hogy van értelme az életnek, van magasabb cél
12. Érezni a sikert, hogy van hatásunk a folyamatokra
13. Relaxálni
14. Kellemes beszélgetéseket folytatni
15. Valami újat tanulni
16. Még valami? :)

Visszajelzés

A tapasztalt energiaszint emelkedés, a jókedv.

2.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Olvasmány:

Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness. A scientific approach to getting the life you want.* Penguin Books.

Mikrotanulás videó

"THE HOW OF HAPPINESS"

Ez egy 38 perces TED Talk videó Prof. Sonja Lyubomirskytól (2016), aki a pozitív pszichológia szülőanyja. A boldog élet megvalósításának három alappilléreiről beszél. Ha meg szeretné nézni a videót, szkennelje be az alábbi QR kódot:



2.6.FORRÁSOK

Bryson, T. P. & Siegel, D. (2011). *The whole brain child: 12 proven strategies to nurture your child's developing mind.* Bantam, Random House.

Diener, E. (2000). The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, pp. 34-43.

Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness. A scientific approach to getting the life you want.* Penguin Books.

Seligman, M. (2011). *Flourish. A New Understanding of Happiness and Well-being – and How to Achieve Them.* New York: Nicholas Brealey Publishing.

2.7 FÜGGELÉK – SABLON JOHANNA ESETTANULMÁNYÁHOZ

POZITÍV ÉRZELMEK HASZNÁLATA A KARRIERÉPÍTÉSBEN

Olvassa el a következő esettanulmányt, majd adjon választ a kérdésekre.

Ismerkedjen meg a történet főszereplőjével, Johannával. Ő 26 éves, élménytervezést tanul. Egy multinacionális cégnél dolgozik, többnyire online. Egy átlagos keddeje van épp. A napot a szokásos reggeli megbeszéléssel kezdte, ahol minden csapattag 5 percet kap, hogy elmondja, mit végzett az előző napon, mik az aznapi teendői, milyen tényezők okozhatnak késedelmet. Később modelleket készített, hogy be tudja mutatni, milyen tanulási megoldások fog ajánlani a klienseinek. Ezt számos, ügyfelekkel zajló megbeszélés követte. Az egyik ilyen megbeszélés után különösen ihletettnek, energiával teltnek érezte magát.



Johanna adott magának néhány percet, hogy eltűnődjék ezen a jó érzésen. Azonosította, hogy amit érzett, az rajongás volt az egyik ügyfele, Klára iránt. Klára nagyon jól kommunikál, aktívan tud figyelni, jól tudja megosztani örömét, vagyis másokat is boldoggá tenni. Ma Johanna beszámolt Klárának, hogy egy új mesterkurzust szeretne elkezdni. Klára nagyon támogató volt és örült ennek (aktív konstruktív volt). Ezzel ellentétben Johanna csapattársai legfeljebb annyit mondtak, nagyszerű (passzív konstruktív viselkedés), aztán másról kezdtek beszélni (passzív destruktív viselkedés), vagy kritizálták Johanna egyetemválasztását (aktív destruktív viselkedés). Johanna rájött, hogy a Klára iránti rajongása rávilágított a belső motivációjára is, hogy jó kommunikátorrá váljon és maga is meg tudja osztani az örömét, ahogyan Klára.

A pozitív érzés rávilágított egy nagyszerű tanulási lehetőségre, a személyes gyarapodáshoz vezető motivációra.

Most ön jön! 😊

Idézzon fel egy pillanatot, amikor rajongott valakiért. Mikor történt, milyen körülmények közt? Ki volt az illető?

A felidézett érzés pozitív volt. Belül azt érezte, hogy valódi lehetősége van a gyarapodásnak, hogy olyasmit tud megvalósítani, ami értékes önnek. Mi volt az a vágyott dolog/készség, amit a felidézett pozitív érzés (rajongás) megvilágított?

Másnap Johanna nem várt helyzettel szembesült a munkahelyén. Egyik kollégája, Ro, elvesztette az eszméletét, elesett a folyosón. Több ember is jelen volt, de senki se mozdult, mindenki le volt fagyva. Johanna odafutott Rohoz, ellenőrizte a pulzusát, a légzését, úgy tűnt, minden rendben van. Elküldött egy kollégát a céges orvosért, egy másikat egy pohár vízért. Nyugodtan beszélt Rohoz, amíg vissza nem tért az öntudata. Ro jobban lett (de bekísérték az orvosi szobába), és Johanna visszatért az asztalához.

Büszke volt.

Pozitív érzést érezni (pl. büszkeség) fontos, legitim érzés. Segít figyelni a saját készségeinkre, erényeinkre, tehetségünkre. Fontos észrevenni, hitelt adni neki, bekapcsolni az önbecsülésünkbe. Továbbá olyan erősség ez, amit lehet és kell is használni a jövő erőforrásaként. Ha mindennapi életében használja a karakter erősségeit, boldogabb emberré fog válni.

Idézzon fel egy olyan esetet, amikor büszke volt önmagára. Röviden írja le a helyzetet. Mi történt, mit tett ön, mivel járult hozzá?

Milyen konkrét készségét vagy adottságát használta?

Jó lenne-e gyakrabban használni ezt a készséget vagy adottságot a napi munkájában? Ha igen, hogyan lehetne megoldani? (Ez után a gyakorlat után nézze meg a Munkakör-átalakítás gyakorlatot is. Ez segíthet ötletelni, hogyan lehet kiteljesíteni a munkakörét ebből a szempontból).

3. ÖNGONDOSKODÁS KÉZMŰVESKEDÉSEL

 Kiemelt készségek 1. mindfulness 2. szokástudat 3. boldogság készségek	 Időtartam 90 perc	 Interakció Önállóan	 Módszer Kreatív vizualizáció Önismeret Kézműveskedés
---	--	--	---

3.1 CÉL

- "Ismeri a szokásait az öngondoskodás terén?"
- "Hogy fest az ideális érzelmi egyensúlya a munkában?"
- "Mi lenne, ha ennek a gyakorlatnak köszönhetően egy lépéssel közelebb jutna az önmagáról való gondviselésben?"

Célunk az, hogy segítsünk kideríteni (elemezve is és intuitívan is), hogyan tud hatékonyabban gondot viselni magára a munkahelyén. Több lesz majd az inspirációja, az önbizalma, képessé lesz pozitív változásokra a szokásaiban.

3.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ ELŐNYÖK

- Stimulálja az elemző és kreatív gondolkodást (mindkét agyfélteke funkciót), ez hatékonyabb és komplexebb megközelítést jelent a munkahelyi kihívások esetében.
- Autentikus motivációt teremt a gyarapodásra és átalakulásra.
- Segít saját önmagunk elfogadásában, az öngondoskodás fontosságának tudatosításában.

Ahogy kulcsfontosságú a magánéletben a testi és mentális jóllét előtérbe helyezése, ugyanúgy fontos ez a munkahelyen is. Senki nem tudja olyan jól, mire van szükségünk, mint mi magunk.

Minden megvan bennünk, de oda kell figyelünk magunkra, hogy ezt a belső bölcsességet kamatoztatni tudjuk, és elérjünk egy stabil, kiegyensúlyozott állapotba a munkahelyen is. Ebben áll önmagunk elfogadásának fontossága.

A munkahelyen, a komputerizált, high-tech környezet nyújtotta kényelemben, a legtöbb ember órákat ücsörög és gondolkodik, miközben elfeledkezünk az alapvető jólléti igényeinkről, az öngondoskodásról. Ha kiegészítjük a munkahelyi életünket apró öngondoskodási mozzanatokkal, például egyszerű tornagyakorlatokkal, az jó tesztünknek és elménknek egyaránt.

Ebben a gyakorlatban a coaching és a környezeti pszichológiai megközelítés szempontjai érvényesülnek. Az utóbbi hosszú ideje kutatja, hogyan hat a munkakörnyezet az emberekre. Ha elvégzi a gyakorlatot, az segít a saját munkahelyi egyensúlya kreatív kialakításában.

3.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

A gyakorlat első része segít tudatosítani öngondoskodási szokásait, míg a második részben kreatív gondolkodásra invitáljuk, hogy képzelje el az ideális munkakörnyezetet, ahol boldognak és hitelesnek érezheti magát.

1. LÉPÉS: Kezdjük azzal, hogy számba vesszük a különféle öngondoskodási stratégiákat

Készítettünk egy irányítót az öngondoskodáshoz című sablont (a gyakorlat után), hogy felhívjuk a figyelmét az öngondoskodás néhány alapfogalmára.

2. LÉPÉS: Milyen az ideális munkaállapota?

Csendes helyszínre lesz szüksége, lehetőleg a munkahelyén. Itt írja le, milyen az ideális testi és szellemi egyensúly állapota a munkahelyén. A gyakorlatot követő irányító az öngondoskodáshoz sablon segíthet.

3. LÉPÉS: Készítsen képes emlékeztetőket

Használjon vizuális módszereket az ideális egyensúlyállapot megvalósításához. Ehhez szabad asszociációkra, kreatív gondolkodásra lesz szüksége. Az elképzelt ideális munkaállapotot képileg fogja ábrázolni.

A cél az, hogy emlékeztesse önmagát azokra az érzésekre, amelyeket a 2. lépésben vázolt ideális munkaállapothoz tud kötni. Ehhez készítsen saját kezűleg ábrát vagy montázst, amit azután elhelyez a munkakörnyezetében.

a. opció: rövid, digitális megoldás: laptop háttérkép

Válasszon vagy készítsen olyan fotót, ami az egyensúlyállapotot a legjobban ábrázolja. Állítsa be a munkahelyi laptopján háttérképnek.

b. opció: kézműveskedés: montázs

Készítsen olyan digitális montázst, ami az ideális munkaállapotra emlékezteti. Vetheti a képeket újságból, papír, ragasztó, olló használatával. Az elkészült montázst tegye jól látható helyre, pl. az íróasztalára. Írhat rá „varázsszavakat” is, hogy még kifejezőbb legyen. Ötlet: használjon különféle betűméreteket a kiemeléshez.

4. LÉPÉS: Tudatosítsa magában a munkahelyi egyensúlyteremtés FORRÁSAIT a mindfulness technikával

Derítse fel, mik a létező belső és külső forrásai ahhoz, hogy ideális munkahelyi egyensúly állapotba jusson, amit az imént már vizualizált is.

Hogy hogyan? Tegyen egy lassú, tudatos sétát, olyan helyen, ami valahogy kapcsolatban van a szabad természettel. Nyisson a megérzésekre és impressziókra. Hangolódjon rá az érzéseire, a testi érzéketekre, az asszociációkra, próbálja szavakba önteni ezeket.

Tűnődjön el a következő kérdéseken:

- *“Milyen külső forrásokra támaszkodhat? (Pl. támogató kollégák, vitamin bár az irodában, rugalmas munkaidő stb.)”*

Minden külső forráshoz keressen a természetben valamit, ami jelképezheti (pl. egy gally, egy mag, egy kavics). Keressen érzés alapon. Ha megtalálta a tárgyat, figyelje meg a tulajdonságait, és reflektáljon, hogyan kapcsolódik a tárgy ahhoz, amit jelképez (pl. a kavics mérete, vagy a gally durva tapintása, a mag romlandósága stb.). Jegyezze le a megfigyeléseit.

- *“Most térjünk vissza az elképzelt ideális munkaállapothoz. Milyen olyan belső tulajdonságai vannak akár rejtetten, akár nyíltan, amelyek segíthetnek ezt az állapotot elérni (pl. tanulóvágy, új dolgok kipróbálásának vágya, bátorság asszertíven kiállni önmagáért, stb.)?”*

Ismételje meg, amit az imént a külső erőforrások kapcsán tett, keressen a belső erőforrásokhoz is természeti jelképet. Gyűjtse a tárgyakat egy kosárba, tegye a munkahelyén jól látható helyre, hogy emlékeztesse az erőforrásaira és az ideális állapotra.”

Szükséges anyagok:

- Internet, A/4 keménypapír, nyomtató, ragasztó, íróeszköz, kosár vagy tál.

3.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Lehetséges aggodalmak

Ez a gyakorlat a munkahelyi egyensúlyra különféle módokon derít fényt, a jobb és bal agyféltekét egyformán igénybe véve. Egyformán épít a megérzésekre és az elemzőkészségre. A legtöbben valamelyiket nehéznek találjuk. Próbálja ki mind a kettőt, még ha az elején nehéznek tűnik is.

- A séta során az érzéseit terményekkel párosítja. Ez szokatlannak tűnhet, van, aki el se tudja képzelni, hogyan lehet. Engedje el a kételyt. Legyen nyitott. Összpontosítson a feladatra. Ne aggódjon azon, hogy sikerülni fog-e. Mihelyt az első érzelem-termény kapcsolatot megtalálta, látni fogja, hogy működik a dolog.
- Használjon karakter erősségek kérdőívet, hogy megtalálja belső erőforrásait. (Elérhető M. Seligman *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Wellbeing* című kötetében).

Variációk

A gyakorlat úgy van összeállítva, hogy ha minden lépést elvégez egymás után, a megértés szép fokozatosan épül fel. Ha nincs elég ideje, hagyja ki a 3. vagy a 4. lépést.

Visszajelzés

A gyakorlatban kézzel fogható tárgyat/gyűjteményt alkotunk (montázs, háttérkép, termény gyűjtemény), így az eredmény jól látható,

A gyakorlat lépései egymásra épülnek, a lépésenként szerzett tudást a következő lépésben használjuk is.

3.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Microtanulás videó

"3 REASONS FOR NOT DOING WHAT YOU SAY YOU WILL DO"

Van úgy, hogy haragszunk amgunkra valamiért, amit nem tettünk meg. Ismerős érzés? Ebben a 9 perces TED Talk videóban Amanda Crowell kognitív pszichológus a védekező kudarc ("defensive failure") okairól beszél. Szkenelje be az alábbi QR



kódot az angol nyelvű videó megtekintéséhez.

3.6.FORRÁSOK

Bond, F. W. & Donaldso-feilder, E. J. (2004). "The relative importance of psychological acceptance and emotional intelligence to workplace well-being". *British Journal of Guidance & Counseling*, 32(2), pp.187–203. doi:10.1080/08069880410001692210 [accessed: 23 October 2023].

Bronee, J. (2022). *The Self-Care Mindset: Rethinking How We Change and Grow, Harness Well-Being, and Reclaim Work-Life Quality*. Press

Frankó, L. & Dúll, A. (2020). "Can the Office Environment Be a Motivator?", *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 28(2), pp.129–139. <https://doi.org/10.3311/PPso.14085>

3.7 FÜGGELÉK – SABLON AZ ESETTANULMÁNYHOZ

Mindannyiunknak többféle szintű igényei vannak, beleértve testi, lelki, szellemi igényeket. Ezek között a testi aktivitás a legerősebb boldogságfokozó tényező. Nemcsak az ellenálló képességre, életerőre, testi jóérzésre, fizikai erőnlétre hat, hanem az önbecsülésre, a teljesítmény felett érzett büszkeségre, az örömeztetetre is. Enyhíti a negatív érzelmi állapotokat, a stresszt.



Adjon választ önmagának a következő kérdésekre.

Hogyan vigyáz önmagára a munkahelyén? Készítsen listát!

Fizikai öngondoskodás	Mentális öngondoskodás	Érzelmi öngondoskodás
Pl. Mindig lépcsőn járok a lift helyett / 30 percenként felállok a székemből / minden reggel friss gyümölcsöt eszem	Pl. ebéd előtt légzőgyakorlatot végzek / minden délután 10 perces mindfulness (tudatos ételés) tréninget rendezek magamnak	Pl. Minden nap baráti, 5-10 perces beszélgetést folytatok egy kollégával
Ezek közül melyik szokást lehet könnyen gyakorolni, melyikhez kell erőfeszítés?		
Könnyen gyakorolható	Erőfeszítés kell hozzá	

Gondolkodjon. Miért könnyű egyes szokásokat gyakorolni?

Van valami önben, ami ezt megkönnyíti?

Próbálja azonosítani a saját erősségeit, a „varázskomponenseket”, amelyekkel jól teljesít.

Pl. élvezem a mozgást, szeretem aktívnak érezni magam, így nem nehéz lépcsőt járni.

Gondolkodjon. Miért nehéz más szokásokat gyakorolni?

Mi lehet a saját ellenállásának az oka?

Pl. Azért nem végzek a munkában légzőgyakorlatokat, mert attól félek, hogy ki fognak nevetni.

Gondolkodjon. Hogyan lehetne a fenti akadályokat leküzdeni?

Mi segítené a szokások megújításában?

Pl. Kimegyek az irodából a légzőgyakorlat idejére, vagy keresek olyan kollégákat, akik hozzám hasonlóan gondolkodnak, és együtt csinálhatjuk a gyakorlatot.

Most álmodozunk kicsit az ideális munkahelyi helyzetéről. Ez úgy lesz igazán hasznos, ha kombinálja az optimizmust és a realitásérzékét.

Hogy érzi magát mostanság a munkában? Jellemezze 5 szóval.

Értékelje 1-től 5-ig [1 = rosszul, 2 = hmmm, 3 = "OK", 4 = jól, 5 = pompásan]

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Van olyasmi, amin jobbítana? Nevezze meg a három legfontosabb dolgot. Összpontosítson olyan dolgokra, amelyekre van ráhatása.

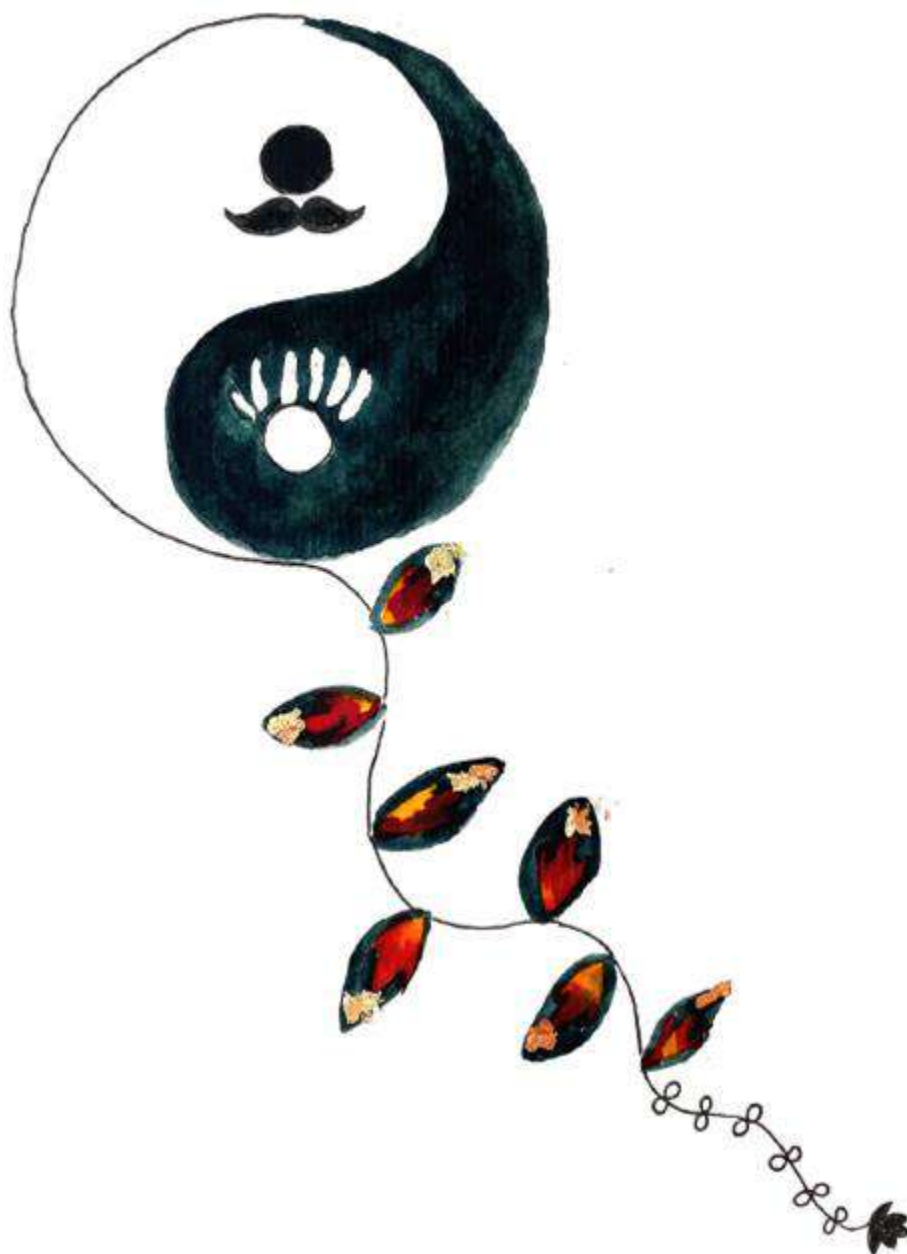
- 1.
- 2.
- 3.

Az ön számára hogyan fest az ideális állapot a munkában? Jellemezze 3 mondatban.

- 1.
- 2.
- 3.

Miért volna így jó önnek? Milyen érzései vannak, amikor az ideális állapotra gondol?

5. FEJEZET – SPIRITUÁLIS MEGERŐSÖDÉS



SPIRITUÁLIS MEGERŐSÖDÉS: BEVEZETÉS

Ebben a fejezetben elkalandozunk a spirituális megerősödés végtelen birodalmába. Ez a személyes fejlődésnek egy olyan dimenziója, ami túlmutat az élet anyagi és felszínes aspektusain. A spirituális megerősödés során megtaláljuk a célunkat, az élet értelmét, a beteljesedés lehetőségét. Megértjük és gondozzuk belső énünket, ami kiegyensúlyozottabb, harmonikus létezést eredményez.

Jóllétünknek és kiteljesedésünknek egyik kulcsa annak a felismerése, hogy az életnek van értelme. Ez ad értelmet annak, hogy minden nap felkelünk, ez irányítja a cselekedeteinket. Ha ezt az értelmet megtaláljuk, a boldogság és elégedettség érzése tölthet el bennünket. Ennek segítségével navigálunk az élet jó és rossz eseményei közt reziliensen és pozitív kinézettel. Hogy az életnek van értelme, az gyakran azzal jár, hogy célokat kergetünk, jó hatással vagyunk másokra, kapcsolatba kerülünk valami nálunk nagyobb léptékű dologgal. Lehet ez emberi kapcsolat, spiritualitás, személyes szenvedély. Az élet értelmének felfogása nemcsak a saját létezésünket gazdagítja, hanem a körülöttünk élőkét is, az egész társadalomét. Okot ad arra, hogy küzdjünk a személyes gyarapodásért, hozzájáruljunk mások jóllétéhez, hogy a létezés értelmesebbé és kiteljesítőbbé váljon.

A fejezet végig kalauzolja változatos technikákon, olyan élményeken, amelyek segítségével felfedezheti a lét tágabb perspektíváit. Gyakorolhatja az elfogadást és a megbocsátást, erősödhet a hovatartozás érzése, pozitív hatással lehet, és valódi szándékainak megfelelő tetteket vihet végbe.

A spirituális megerősödés egyik meghatározó eleme „az élet lehorgonyozása” koncepció. Ennek lényege, hogy célt keresünk, megpróbáljuk megtalálni életünk küldetését. Ez mélyen kötődik a pszichológia, filozófia, a saját erőből való boldogulás területeihez.

Arisztotelész úgy gondolta, hogy az *eudaimonia*, vagy flourishing, (jóllét) erényes élettel érhető el, ha az ember a benne rejlő potenciált kiéli. Az egzisztencialista filozófusok, mint Jean-Paul Sartre és Albert Camus szintén keresték az értelmet egy alapjában abszurd univerzumban. A vallási és spirituális hagyományok, a hinduizmusban a dharma, a kereszténységben Isten akarata, nyújtottak útmutatást az élet céljára és értelmére vonatkozóan. A késő 20. és korai 21. század a saját erőből való boldogulás, a pozitív pszichológia mozgalmain keresztül a személyes fejlődésre, az erősségekre, a céltudatosságra összpontosított a jóllét erősítése végett. Olyan emberek népszerűsítették ezeket a nézeteket, mint Martin Seligman és Carol Dweck.

A spirituális megerősödés az út a belső békéhez és kiteljesedéshez. Az anyagi javak hajszolásán túlmutat, ráébreszt, hogy magasabb célunk van. Segít megerősíteni erkölcsi érzékünket és utat mutatni az egyénnek a társadalmi morál komplex világában. A spirituális gyakorlatok erősítik az érzelmi rezilienciát, felfegyverzik az egyént az élet útvesztőjére belső erővel és alkalmazkodó képességgel. Napjainkban értékvtáltás zajlik. Az igazság relatívvá válik, a piaci irányultságtól függ. Ha az élet útjai nyitottabbá válnak, választhatóak, a fiatalabb generációk számára nehezebb biztos pontokat találni, mint az idősebb generációknak, akik még állandóbb elveket követtek.

A spirituális megerősödés gondolatrendszere hangsúlyozza minden élet kölcsönös összefonódását, az empátia és a globális nézőpont fontosságát. E tekintetben sok a közös vonása a személyes és társadalmi felelősségvállalással, a környezettudatossággal, a békés együttéléssel.

“A spiritualitás lényege: életben tartani a belső tüzet.”

Maxime Lagacé

“Azt hiszem, a spirituális utazás nem annyira a felfedezés útja. Inkább a gyógyulásé. A saját belső természetünk megismerésének útja. Ami már ott van.”

Billy Corgan

1. PROAKTÍV ELFOGADÁS

 Kiemelt készségek 1. boldogság készségek 2. kritikai gondolkodás 3. empátia	 Időtartam 10-15 perc naponta 30 perc csoportban	 Interakció Önállóan/Csoportban	 Módszer Önismeret Naplólírás
---	---	---	--

1.1 CÉL

- "Elfogadom magam?"
- "Milyen körülmények közt érzem úgy, hogy mások elfogadnak engem?"
- "A mások véleménye hat arra, hogy elfogadom-e önmagam?"
- "Hogy tudok felkészülni arra, hogy negatív véleményeket kapok? Hogyan tudom ezeket önmagam épülésére használni?"

A proaktív azt jelenti, a változás érdekében cselekvő, és nem a megtörtént változásra reagáló.

A gyakorlat célja segíteni a Z generációs résztvevőknek abban, hogy proaktívan, egészségesen fogadják el a változást, különösen nehéz, bizonytalan, stresszes helyzetekben. A következőket szeretnénk megvalósítani:

- **A stressz csökkentése:** A gyakorlat arra tanítja a résztvevőket, hogyan lehet a stresszt kezelni úgy, hogy elfogadjuk azokat a helyzeteket, amelyeket nem tudunk megváltoztatni, és alkalmazkodunk. A fókusz áthelyezi a reménytelennel való küzdelestről a megbékélésre és gyarapodásra.
- **Érzelmi reziliencia:** A proaktív elfogadás gyakorlásával az egyén reziliensebbé válik érzelmileg. Megtanul visszapattanni a nehézségekről, pozitívan gondolkodni és viselkedni.

- **Megküzdési technikák javulása:** A proaktív elfogadás igen jó megküzdési technika. A megküzdés a problémakezelés egy módja. Ha sikerül helyes hozzáállást választanunk, nagyobb sikerrel tudjuk kezelni az élet nehézségeit, Erősíteni tudjuk mentális és érzelmi jóllétünket.
- **Jobb döntéshozatal:** Az elfogadás nem jelent passzivitást. Inkább arra ösztönöz, hogy meggondolt, realisztikus, proaktív döntéseket hozzunk, a körülmények figyelembevételével.
- **Optimizmus:** A gyakorlat hangsúlyozza, hogy fontos mindenben találni valami jót is.

1.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ ELŐNYÖK

A proaktív elfogadást segíti, ha elfogadjuk és tudatosítjuk magunkban mindazt, ami az életünkben jó. Segít az egyénnek számolni a körülmények realitásával, elégedettséget és derűs nyugalmat találni az adott pillanatban.

A proaktív elfogadás azt jelenti, hogy elismerjük és elfogadjuk az élet realitását, a pozitív és negatív dolgokat egyaránt, miközben arra teszünk lépéseket, hogy alkalmazkodjunk és boldoguljunk a nehézségek ellenére. Arra ösztönöz, hogy fogadjuk el a tényeket úgy, ahogy vannak, ahelyett, hogy küzdenénk vagy tagadnánk

a tényeket. Keressünk aktívan megoldást az akadályok leküzdésére. A proaktív elfogadás lényege az, hogy kezünkbe vesszük saját körülményeink alakítását, életünk formálását, reziliensen gondolkodunk saját gyarapodásunkat szem előtt tartva.

A reziliencia itt is kulcsszó. Azt jelenti, visszapattanunk a nehézségekről, a traumákról, pozitívan alkalmazkodunk, szembenézünk az akadályokkal. Benne van ebben a megküzdési stratégiák fejlesztése, az érzelmi erő, az optimizmus, a reményteljesség gyakorlása. A reziliencia értékes eszköz, különösen napjaink folytonosan változó világában, ahol annyira intenzív a bolygó sorsának alakulása és a közösségi média információöze miatti aggodalom. Az általános közhangulaton túl, ami gyakran depressziós, kihívásokkal teli, mindannyian szembesülünk személyes küzdelmekkel és nehézségekkel is. A mentális problémáktól az egészségen át a váratlan akadályokig az élet egymás után adja fel a csavart labdákat. Rajtunk áll, nem az, hogy hogyan kontrolláljuk, hanem hogy hogyan kezeljük ezeket a labdákat. Mennyire törünk meg miattuk, vagy mennyire sarkallnak új célok elérésére.

Nem könnyű szembenézni váratlan akadályokkal. A merő optimizmus nem megoldás. A proaktív elfogadás, reziliencia, sztoikus gondolkodás többet segít. A külső körülményeket nem áll módunkban kontrollálni, de a gondolkodásunkat és az attitűdünket igen.

A sztoicizmus ókori filozófiai rendszer, amely hangsúlyozza a belső béke, a nyugalom, az érzelmi kiegyensúlyozottság fontosságát az élet nehézségeivel, nyomorúságával szemben. A sztoicizmus arra tanítja az egyént, hogy arra figyeljen, amit képes is kontrollálni. Fogadja el azt, amire nincs ráhatása. Gyakoroljon olyan erényeket, mint például a bölcsesség, a bátorság, az érzelmek kontrollja, a reziliencia, az önfegyelem. A sztoikusok

rájöttek, hogy a boldogság és kiteljesedés belülről jön, nem külső forrásból, külső körülmények folytán.

1.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

1. LÉPÉS: "Sarah"

Olvassa el a következő esettanulmányt.

***Sarah** marketing menedzser egy középméretű vállalatnál, szeretne továbblépni új állásba a megújuló energia terén, mivel elkötelezett a fenntarthatóság iránt. Szembe kell azonban néznie számos akadállyal és konfliktussal, amelyek ezt az állásváltozást nehezítik. Jelenlegi munkahelyén sok mindenért ő a felelős. Egyik munkatársa, történetesen a szupervízora enyhe bullying áldozatává tette. Sarah egyrészt szeretne változtatni a munkakörnyezetén, másrészt nem meri nyíltan kimondani, hogy távozni akar, mert fél a következményektől. Mit tehet?*

2. LÉPÉS: Elemezzük Sarah helyzetét a kontroll helyének meghatározására összpontosítva (A Függelék)

Gondolja át Sarah helyzetét, és töltsse ki a táblázatot (A Függelék), csoportosítsa az elemeket/példákat a „**Belső kontroll**” (a probléma öntől/az adott személytől függő tényezői) vagy „**Külső kontroll**” (a probléma külső körülményektől/a külvilágtól függő tényezői) oszlopokba.

Ötlet: Legyen sztoikus: A sztoicizmus olyan antik filozófia, amely azt hangsúlyozza, hogy fogadjuk el azokat a dolgokat, amelyekre nincsen ráhatásunk, és összpontosítsunk azokra, amelyekre van, a saját attitűdünkre és cselekvéseinkre.

3. LÉPÉS: Keretezzük újra a szituációt (A Függelék)

Írjunk mondatokat, amelyek így kezdődnek:

- "Szerencsésebb nézőpont volna, ha ...", ez segít kilépni a gondolkodás megszokott csapdáiból. Tágabb perspektívában tud gondolkodni.

Pl. „Szerencsésebb nézőpont volna, ha nem hibáztatná saját magát olyasmért, amire nincs hatással.”

4. LÉPÉS: Találjon valami jót (B Függelék)

Írja be a táblázatba, mik a lehetséges pozitív eredmények vagy tanulságok, amelyek a helyzetből fakadnak. Fejezze be a mondatot:

- "Bár a helyzet bonyolult, Azt tanultam belőle/azt lehet tenni, hogy..."
- „A helyzetben szereplő személy úgy tud pozitívan, gyarapodva kikerülni az esetből, ha ..."

Megjegyzés: Ha ezt a módszert követi, jobb lesz a rezilienciája.

5. LÉPÉS: Vizualizálja a pozitív eredményt (B Függelék)

Írjon mondatokat, amelyek így kezdődnek: "Mi lenne, ha ...?". Képzeld el, mi volna a legjobb scenario az adott esetben.

Megjegyzés: Ha ezt a módszert követi, javulni fog az optimizmusa.

6. LÉPÉS: Tegye át a gyakorlatba

Miután végigjárta az esettanulmány elemzésének valamennyi lépését, most jön az igazi kihívás. A puding próbája az evés. Valahányszor nehéz helyzetben találja magát, alkalmazza az elsajátított lépéseket, gyakorolja a valós idejű rezilienciát optimizmussal és stoikus gondolkodással fűszerezve. Eleinte könnyebb lesz írásban. Ezt hívjuk **az elfogadás proaktív naplóvezetésének**.

1.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Lehetséges aggodalmak

• A pozitivitás túlhangsúlyozása

A mentor esetleg attól tart, hogy a mentorált letagadja vagy elnyomja negatív érzelmeit, mivel annyira erőltetik az elfogadás proaktív naplóírását. Ez hosszú távon káros lehet. Esetleg oda vezet, hogy a mentorált kizárólag pozitív érzelmeket ismer el.

• Kulturális érzékenység

A mentor vegye figyelembe a mentorált kulturális háttérét, meggyőződését. A gyakorlat esetleg összejutkozásban van egyes kulturális értékekkel, vagy túl individualisztikusnak hat olyan kultúrákban, amelyek a kollektív jóllétet helyezik előtérbe.

• Mentális egészség kérdése

Előfordulhat, hogy a mentorálnak a háttérben mentális problémái vannak. A mentor esetleg attól tart, hogy a gyakorlat észrevétlenül felerősítheti vagy túlságosan leegyszerűsíti ezeket a problémákat. Olyan személyek számára, akik depresszióban vagy szorongásban szenvednek, a hálára erősíteni önmagában nem elegendő.

• A büntudat vagy szégyen kérdése

Van olyan mentorált, aki büntudatot vagy szégyent érez, ha rájön, hogy nehéz neki a proaktív elfogadás, különösen, ha jelentős nehézséggel vagy traumával kell szembenéznie. A gyakorlat észrevétlenül fokozhatja ezeket a negatív érzéseket.

• Személyiségi jogok és sebezhetőség

A naplóírás gyakran személyes gondolatok, érzések rögzítésével jár. A mentor legyen elővigyázatos, nehogy a mentorált kellemetlenül érezze magát amiatt, hogy intim részletek megosztására kényszerül, különösen, ha még nem alakult ki a bizalmi légkör a mentor és a mentorált közt.

Variációk

• Sebezhetőség napló

Ehhez a gyakorlathoz javasoljunk a mentorálnak egy külön erre a célra

fenntartott jegyzetfüzetet. Írják be ebbe azt, hogy milyen sértéseket, félelmeket, nehézségeket éltek át a közelmúltban, napról napra. Lehet félelem, elutasítás, megoldatlan személyes probléma, nehéz élmény.

“Arra használja ezt a jegyzetfüzetet, hogy ítélezés, kritika nélkül leírja bele érzelmeit. Legyen őszinte, nyitott önmagával avval kapcsolatban, hogy hogyan érez.”

Egy négyszemközi beszélgetésben segíthet a mentorálnak arról beszélni, hogyan azonosította a sebezhetősége területeit, amelyek hatnak az életére, a kapcsolataira. Ügyeljen, ne lépje túl a hatáskörét. Emlékezzen, ez nem terápiás beszélgetés!

Miután feltárták a sebezhetőségeket, gyakoroltassa a mentorálttal önmaga elfogadását, az együttérzést önmagával. Ez nagyon fontos része a proaktív elfogadás naplójának.

“Írja le, hogyan tudna önmagával szemben elfogadóbb és megbocsátóbb lenni.”

Példák a visszajelzésre

- “Úgy döntöttem, az életem pozitív aspektusaira fogok figyelni.”
- “Életem minden pillanatának megeltem az értékét, az értelmét.”
- “Minden utamba kerülő nehézséggel meg tudok birkózni.”
- “Reziliens lettem, visszapattanok a munkahelyi nehézségekről.”
- “Megvannak a készségeim és forrásaim arra, hogy leküzdjem a stresszhelyzeteket.”
- “Bízom a probléma megoldó képességemben, hogy találok megoldást.”
- “Pozitív gondolkodással, elszántan nézek szembe a nehézségekkel.”
- “Hiszem, hogy minden okkal történik, még a legstresszesebb időkben is.”

- “Úgy tekintek a kihívásokra, hogy azok lehetőségek a fejlődésre, a gyarapodásra.”
- “Ügyelek a testi egészségemre, hogy hatékonyan tudjam kezelni a stresszt.”
- “Elengedem a negatív gondolatokat, a pozitív eredményekre figyelek.”

1.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Olvasmány:

Holiday, R. & Hanselman, S. (2016). *The Daily Stoic: 366 Meditations on Wisdom, Perseverance, and the Art of Living: Featuring new translations of Seneca, Epictetus, and Marcus Aurelius.* Profile Books.

1.6. FORRÁSOK

Gibbs’ reflective cycle (2020). The University of Edinburgh. Elérhetősége: <https://www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/gibbs-reflective-cycle> [utolsó letöltés: 27 February 2024].

Lyubomirsky, S. (2008). *About the Book “The How of Happiness.”* Elérhetősége: <https://thehowofhappiness.com/about-the-book/> [utolsó letöltés 8 November 2023].

Stalikas, A. (2020). *Conquering Prosperity: Positive Interventions, Technical and Experiential Exercises.* Athens: Place.

Yadav, M. (2023). *31 powerful affirmations for stress at work with tips for using them.* Risely. Elérhetősége: <https://www.risely.me/powerful-affirmations-for-stress-at-work/> [utolsó letöltés: 27 February 2024].

1.7 A FÜGGELÉK – SABLON SARAH ESETTANULMÁNYÁNAK ELEMZÉSÉHEZ

Azonosítsa Sarah történetében azokat az elemeket, amelyek „Belső kontroll” alatt vannak (a probléma azon elemei, amelyekre a történet szereplője ráhatással van), és azokat az elemeket is, amelyek „Külső kontroll” alatt vannak (amelyek a külső feltételektől/a külvilágtól függenek). Majd tekintsen a helyzetre különféle nézőpontokból, „keretezze újra” rugalmas gondolkodással és optimizmussal.

Belső kontroll	Külső kontroll

Hangolódjon rugalmas gondolkodásra	
Szerencsésebb nézőpont volna, ha ...	
Szerencsésebb nézőpont volna, ha ...	
Szerencsésebb nézőpont volna, ha ...	

1.8 B FÜGGELÉK – SABLON SARAH ESETTANULMÁNYÁNAK ELEMZÉSÉHEZ

- Írja be a táblázatba, mik a lehetséges pozitív eredmények vagy tanulságok, amelyek a helyzetből fakadnak. Fejezze be a mondatot: "Bár a helyzet bonyolult, azt tanultam belőle/azt lehet tenni, hogy ..." Hogyan tud a helyzetben szereplő személy pozitívan, gyarapodva kikerülni az esetből?

Találjon valami jót	
Bár a helyzet bonyolult, azt tanultam belőle / azt lehet tenni, hogy ...	
Bár a helyzet bonyolult, azt tanultam belőle / azt lehet tenni, hogy ...	
Bár a helyzet bonyolult, azt tanultam belőle / azt lehet tenni, hogy ...	

Most engedje szabadjára az optimizmusát, képzeljen el pozitív befejezéseket.

Vizualizálja a pozitív eredményt	
Mi lenne, ha ...?	
Mi lenne, ha ...?	
Mi lenne, ha ...?	

2. TARTOZZUNK POZITÍV KÖZÖSSÉGHEZ, AMI NAGYOBB LÉPTÉKŰ NÁLUNK

 Kiemelt készségek 1. Kötelességtudat, társadalmi felelősségvállalás 2. öntudatosság 3. együttérzés 4. fejlődési szemlélet	 Időtartam 60 perc	 Interakció Önállóan/csoportban	 Módszer Interakció Kreatív = vizuális Önreflexió
---	--	---	---

2.1 CÉL

- "Mi az élete célja?"
- "Tűnődött már azon, hogyan lelik meg az emberek az életük értelmét?"
- "Mindannyiunk életének ugyanaz az értelme?"
- "Hogyan lehetek biztos a létezésem céljában?"

A fiatal generációkat erős társadalmi felelősségtudat és igazságérzet jellemzi. A következő gyakorlat ezeket az érzéseket kívánja felerősíteni. Arra ösztönöz, hogy legyen aktív polgári szerepvállalásunk a közösségben. Érdeklődjünk a valóság kihívásai iránt.

A gyakorlat erősíti azt a nézetet, hogy valamennyien hozzájárulhatunk pozitívan a társadalomhoz. Igyekezzünk jobbítani a közösségünkön, értsük meg jobban a tevékenységünk hatását helyi szinten.

A polgári szerepvállalás az egészséges demokrácia sarokköve. A tevékenység alapja a felhatalmazottság érzése. A cél annak bemutatása, hogy egyetlen ember, sőt egy fiatal ember is képes pozitív változást előidézni. Ha részt veszünk a közösségi szolgálatban, megtapasztalhatjuk a kézzel fogható hatásunkat a közösségre.

Sokféleképp lehet hozzájárulni egy jobb világhoz. Például segíthetünk enyhíteni a társadalmi egyenlőtlenséget, segítséget ajánlva a marginalizált csoportoknak. Támogathatjuk a környezetvédelem ügyét.

Az Y és Z generáció arról is nevezetes, hogy értékeli az együttműködést. A gyakorlat a csapatmunka és együttműködés segítségével foglalkozik közösségi kérdésekkel. Azt a tételt követi, hogy az értelmes változás gyakran közös erőfeszítést kíván. A közösségi ügyekben való részvétel eleve magával hozza a másság kezelését, az inklúziót, hiszen összehoz különböző háttérű embereket a közös ügy kapcsán.

A közösségi szolgálat személyes és társadalmi gyarapodáshoz vezethet. Felerősíti az önbecsülést, a szociális készséget, a kulturális kompetenciákat. Ez elengedhetetlen ahhoz, hogy sokoldalú, teljes értékű személyiséggé váljunk. A globális vagy helyi közösség támogatása ezen felül arra inspirálja az egyént, hogy foglalkozzék globális kérdésekkel, bekapcsolódjon nemzetközi kezdeményezésekbe, világpolgárrá váljon.

A japán nyelvben erre az állapotra külön szó van. Ha valaki megtalálja azokat a kapcsolódási pontokat, amit szeret, aminek a végzését élvez, amire a világnak

szüksége van, ami értelmes és gyönyörű. ez az IKIGAI, vagyis az értelmes élet.

2.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ ELŐNYÖK

Ez a gyakorlat több olyan összetevőt inspirál, amelyek birtokában az élete teljesebb, értelmesebb lehet:

A hovatartozás érzése

A közösségi szolgálatban való részvétel erősíti a hovatartozás érzését pozitív intézményekkel, ügyekkel kapcsolatban, ami túlmutat az egyén körén.

Személyes gyarapodás

A közösségi szolgálatba bekapcsolódva személyesen gyarapodhatunk, fejlődhetünk, új készségeket, élményeket és perspektívákat szerezhethetünk.

Társadalmi kapcsolatok

Alkalma lesz olyan hasonló gondolkodású személyekkel megismerkedni, akikkel egyformán elkötelezettek a pozitív változások iránt.

Javuló empátia

Mivel meg kell értenie mások nehézségeit és szükségleteit, javulni fog az empátiája, mélyebben megérti majd a világot.

Hozzájárulás a nagyobb jóhoz

Ha egy pozitív intézménybe aktívan bekapcsolódik, ezzel hozzájárul ahhoz a kollektív erőfeszítéshez, hogy jobbá tegyék a világot.

A szociális, közösségi szolgálat személyes gyarapodáshoz, készségek szerzéséhez, önbizalomhoz, jellemerősödéshez vezet.

Lehetőséget ad új, értelmes kapcsolatok kialakítására, a társadalmi háló kiszélesítésére.

Gyakorlati tudást és készségeket lehet szerezni, ami a formális oktatásban gyakran lehetetlen.

2.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

A gyakorlat arra biztat, hogy használja a hangját, a társadalmi kapcsolatait, a közösségi médiát, az online közösségeket, álljon ki a marginalizált közösségek mellett, küzdjön a változásokért, vagy használja készségeit és kompetenciáit a fenntarthatóság és a társadalmi igazságosság érdekében.

1. LÉPÉS: Szerezzen inspirációt

Minden itt kezdődik. A belső (intrinsic) motiváció, az inspiráció mozgatja cselekedeteinket.

- "Milyen nagy kérdések, társadalmi kihívások érdeklik leginkább?"

Az alábbi önkéntességi lehetőségek melyike áll önhöz a legközelebb, melyikbe kapcsolódna be legszívesebben?

Megjegyzés: ez csak néhány példa, ennél sokkal több lehetőség, megvalósulatlan társadalmi igény van a világon.

- Segédkezni egy állatmentő állomáson (állatokkal kapcsolatos).
- Élőhely megőrzési munka (élőhely).
- Élelmiszerelosztás rászorulóknak (élelmiszersegély)).
- Részvétel újrahasznosításban (újrahasznosítás).
- Gyermekek segítése rossz ellátású közösségekben (gyermeksegítés).
- Segítség időseknek napi feladatok elvégzésében (idősek segítése).
- Új kollégák mentorálása a munkában (új kollégák mentorálása).

2. LÉPÉS: Idézzé fel múltbeli élményeit

Ha már önkénteskedett, idézzé fel azokat az érzéseket, amelyek után elfogták.

- "Köthető-e bármelyik tevékenység egy gyermekkori álomhoz?"
- "Melyik tevékenység ébreszt bennem igaziboldogságot?"
- "Melyik tevékenység megy nekem könnyen?"

- "Melyik nyomán érzem magam hasznosnak?"
- "Hogyan érzem magam altruisztikus tevékenységek közben, amikor a közügyének szenteltem magam, vagy önkénteskedem?"

3. LÉPÉS: Azonosítsa céljait, elhivatottságát

Készítsen listát azokról a szociális kérdésekről, ahol el tudja képzelni önmagát aktív közreműködőként.

- "Milyen önkénteskedésre van leginkább szükség a környezetemben?"
- "Milyen hatást képzel el, miről álmodik?"

4. LÉPÉS: Keressen lehetőségeket

Nézzon körül helyi, nemzeti vagy globális közösségi lehetőségeket keresve.

- Keressen érdeklődésének megfelelő projektet vagy kezdeményezést.
- Hogyan kapcsolódhatna ezekhez, milyen készségeit, erősségeit használhatja?
- "Mi lenne jobb, csatlakozni meglevőhöz, vagy új kezdeményezést elindítani?"

Beszélgessen ezekről és önkéntes élményeiről barátaival, kollégáival.

5. LÉPÉS: Szervezze meg, készüljön rá

Döntse el, mennyi időt tud szentelni az önkénteskedésnek hetente, havonta.

Szerezzen előzőleg információt arról, mire van szükség (pl. különleges oltás), mik a különleges feltételek.

6. LÉPÉS: Vegyen részt aktívan

Nincs is jobb, mint munka közben tanulni. Tegye át a dolgot a gyakorlatba! "Az ezer mérföldes út is egyetlen lépéssel kezdődik."

– Lao Tzu, Tao Te Ching (Kr. e. 6. század)

7. LÉPÉS: Reflektáljon, ossza meg

Gondolja át, a részvétele mennyiben hatott vagy fog hatni a közösségre.

Gondolja át, a részvétele hogyan változtatta meg vagy fogja megváltoztatni a saját személyét.

Hogyan változott a mentalitása a részvételt követően?

2.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Lehetséges aggodalmak

Vegye rá a mentoráltat, hogy azonosítsa legmélyebb vágyait, álmait, és cselekedjen ezeknek megfelelően.

Segítsen a mentorálnak igazolni, hogy a szervezet vagy intézmény, amelyben dolgozik, összhangban van az értékeivel és céljaival.

Javasolja a mentorálnak, hogy legyen tisztában a szükséges konkrét forrásokkal, anyagokkal, támogatásokkal.

Segítsen túljutni az érzelmi hatásokon, csalódásokon.

2.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Olvasmányok

Jamal, A. & McKinnon, H. (2009). The Power of Giving: How Giving Back Enriches Us All. Tarcher Perigee.

Pidgeon Jr., W. P. (1997). The Universal Benefits of Volunteering: A Practical Workbook for Nonprofit Organizations, Volunteers, and Corporations. AFP/Wiley Fund Development Series 1st Edition. Wiley Publisher.

Wiking, M. (2017). The Little Book of Lykke: The Danish Search for the World's Happiest People. Penguin Books Ltd.

2.6 FORRÁSOK

Mackay, H. (2014). The Art of Belonging. McMillan Publishers.

VIA Institute On Character [n.d]. Character Strengths Survey & Character Reports [online]. Elérhetősége:

<https://www.viacharacter.org/> [utolsó letöltés 27 February 2024].

3. A HÁLA MEGTAPASZTALÁSA

 Kiemelt készségek 1. érzelmi kontroll 2. mindfulness 3. reziliencia	 Időtartam 20 perc	 Interakció Önállóan	 Módszer Önismeret Naplóírás
--	--	--	--

3.1 CÉL

- "Milyen finom elmozdulásokhoz vezet ez a Hála gyakorlás gyakorlat a világlátásomban, a saját szerepem megítélésében?"
- "Hogyan fogja a hála gyakorlása befolyásolni az interakcióimat, a kapcsolataimat?"
- "A hála rendszeres érzése milyen előre nem látott lehetőségeket hordoz a személyes gyarapodásra és a kapcsolatokra?"

A hálát úgy írják le, mint tudatos pozitív érzést, aminek akkor adunk hangot, ha valamiért (megfogható vagy nem megfogható dologért) köszönetet szeretnénk mondani. A hála gyakorlása bizonyítottan javítja az ember időérzékelését, csökkenti a türelmetlenséget, fokozza a vágyat az önkéntes segítségnyújtásra. Az ember anyagi javak helyett inkább élményekre vágyik, az általános életelégedettsége jobb lesz. "A hála érzése az emberek a MOST átélését teszi lehetővé, A MOST a kapu a jelenléthez, ami által a hála képes megváltoztatni az időérzékelésünket, befolyásolni a döntéshozatalainkat, fokozni az életelégedettséget".

Ezt a gyakorlatot kimondottan fiatal generációk számára fejlesztették, a mélyszéles hálaérzet gyakorlására. Mivel az információ özönlésének, a különféle

ingerek állandó érzésének vagyunk kitéve, ebben a generációban az egyén figyelmetlenségéből esetleg nem veszi észre a környezete gazdagságát, nem látja a fától az erdőt. Ez a gyakorlat segít teljese mértékben felismerni és értékelni az áldások, a lehetőségek sokaságát, amelyek az életben körül vesznek.

3.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ ELŐNYÖK

A gyakorlat során a következő készségeket fejlesztjük:

Stresszcsökkentés

A hála gyakorlatai csökkentik a stresszhormonok szintjét, elősegítik a relaxációt. Míg a figyelme elfordul az élet negatív aspektusaitól a hála irányába, tapasztalhatja, hogy csökken a stressz, jobb a reziliencia a problémahelyzetekben.

Kapcsolatok erősödése

A hála gyakorlása erősítheti társadalmi kapcsolatainkat, javítja a kapcsolati elégedettségünket. A hálagyakorlatok nyomán elmélyülhetnek a baráti, családi, munkahelyi kapcsolatai,

Nagyobb reziliencia

A hála rendszeres gyakorlása erősítheti a rezilienciát, mivel figyelmünket az optimizmus és értékelés felé fordítja nehézségek idején is.

Egyre jobb empátia és együttérzés

A hálán való gondolkodás a mások iránti empátiát és együttérzést is javítja. Könnyebben észreveszi a kedvességet, a másoktól kapott támogatást, jobban megérzi, hogy kölcsönös kapcsolatban vagyunk, a nagylelkűséget.

3.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

1. LÉPÉS: Bevezetés

Ebben a gyakorlatban a hála érzelmi állapotába kerülünk. Akkor érzünk hálát, ha valami jelentős és értelmes történet velünk. A jelentős dolog lehet fizikai, például egy kedves gesztus egy idegentől, fiziológiai, például az áldások felismerése. Egyszerűbben, a hálát előidéző pillanatban értékelünk valamit, és köszönetet szeretnénk érte mondani.

2. LÉPÉS: Idézzünk fel a közelmúltból egy hálaérzést

Idézzon fel egy olyan pillanatot, amikor hálát érzett valamiért, amit átélt vagy aminek tanúja volt. Lehet ez nem várt segítség egy idegentől, séta egy csodás városban a naplemente fényében, sütésben, vagy egyszerűen a családja, a kollégái szeretete. Az időben legközelebbi ilyen élményre figyeljen. Engedje magát újból átélni a pillanatot. Hunyja le a szemét, idézzon fel az élményből minden részletet, amit csak tud.

3. LÉPÉS: A hála élményének leírása (A függelék)

A lehető legtöbb részlet felidézésével írja le az élményt (1. LÉPÉS):

- "Milyen gondolatai voltak az adott pillanatban?"
- "Milyen érzései, érzelmei voltak?"
- "Milyen testi érzékletei voltak? (Pl. a teste pihent vagy feszült volt?)"
- "Hogyan érezte a környezetében levő embereket, hangokat, színeket?"

Vegyen bele minden pozitív gondolatot, és/vagy érzést, ami most felmerül, amikor az élményt újra átéli.

4. LÉPÉS: Vezessen hálanaplót (lisd. B függelék, sablon a gyakorlat után)

A hála pillanatainak újra élésével lehetséges újból felidézni az eredeti pozitív gondolatokat. A hála pillanatainak dokumentálása nemcsak azt teszi lehetővé, hogy kicsit hosszabban örüljünk, hanem azt is, hogy elraktározzuk az emléket, hogy a jövőben újra előhívhassuk, és újból örüljünk neki. Erre jó a hálanapló vezetése. Rendszeresen nézze át korábbi bejegyzéseit, hogy lássa, hogyan fejlődik a hálaérzése. Lehetségessé válik mintázatok, gondolkodásbeli változások felfedezése.

Szükséges anyagok:

- Íróeszközök
- Hálanapló

3.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROK RÉSZÉRE

Lehetséges aggodalmak

• Túlterheltség

Némely résztvevő érezheti magát túlterheltnek, amikor fel kell idéznie egy hálaélményt. Különösen olyankor, ha pillanatnyilag sok az életükben a stressz, a negatív élmény. A mentor legyen erre tekintettel, ajánljon segítséget és útmutatást szükség szerint, hogy túljuttassa a résztvevőt a negatív érzelmeken.

• Ellenállás

A résztvevő kezdetben ellenállhatnak egy hálagyakorlatban való részvételnek, különösen, ha nem szoktak érzelmeikre reflektálni, vagy túl egyszerűnek, túl naivnak érzik a gyakorlatot. A mentor legyen empatikus, megértő, biztosítsa a résztvevőt a lehetséges előnyökről.

• Nehézség a felidézésben

Lehet, hogy valaki nehéznek találja egy közelmúltbeli hála felidézését, különösen,

ha pillanatnyilag nincsenek pozitív érzelmei, jelentős bajokat, traumákat éltek át. A mentor érzékenyen viselkedjék, segítsen a résztvevőnek alternatív megoldásokat keresni, hogy újból fel tudja idézni a hálát, például keressen példákat kis kedvességekre, öngondoskodásra.

• Kulturális megfontolások

A változatos kulturális hátterek más-más hatással lehetnek a hála felidézésére, befelé tekintő gyakorlatok végzésére. A mentornak ezzel tisztában kell lennie, gondolnia a kulturális különbségekre, adaptálnia a gyakorlatot. Biztosítsa az inklúziót, legyen tisztelettel minden résztvevő háttérére és hiedelmeire.

• Következetesség hiánya

A résztvevők egy része idővel elhanyagolhatja a Hálanapló vezetését., különösen, ha a határidők szorítják őket, vagy nehéznek találják az önreflexiót. A mentor bátorítsa, támogassa ezeket, hogy a naplóvezetés a napi rutinjuk részévé válhasson.

• Valószerűtlen elvárások

Előfordulhat, hogy a résztvevőnek valószerűtlen elvárásai vannak a hálagyakorlás közvetlen hatásairól. Például, hogy minden negatív érzést azonnal eltüntető, vagy megoldja a problémáikat, azonnal megváltoztatja az életüket. A mentornak tudnia kell kezelni az elvárásokat, hangsúlyozni, hogy a hála egy készség, idővel és rendszeres gyakorlással fejlődik, és a hatása fokozatosan bontakozik ki.

• Bűntudat vagy szégyen lehetősége

Ha a résztvevő nem talál példát a hálára, akkor bűntudatot vagy szégyent érezhet. Különösen, ha épp jelentős nehézséggel vagy traumával küzd..

• Magánélet és sebezhetőség

A naplóvezetésben felmerülnek személyes gondolatok, érzések. A mentor gondoskodjék arról, hogy a résztvevő ne

érezze magát kellemetlenül, mivel intim részleteket kell megosztania, bár a bizalom még nem alakult ki teljesen a mentor-mentorált viszonyban.

Variációk

• Hálalevél írása

Bátorítsuk a résztvevőket arra, hogy írjanak hálalevelet valaki olyannak, aki a közelmúltban jelentős hatással volt az életükre, de nincs ennek tudatában. Lehet ez a személy tanár, mentor, kolléga, családtag, barát. A levélben fejezzék ki hálájukat az illető támogatásáért, útmutatásáért, kedvességéért, és mutassák be, milyen hatással volt az az életükre.

• Csoportos változat

Lehet a gyakorlatot csoportban végezni, mindenki körben ül. Egy papírlapra mindenki felírja a tőle balra ülő személy nevét, és egy hálát kifejező szót. A papírlapok körbejárnak személyről személyre, és mindenki ír rájuk egy-egy új szót. Akkor ér véget a gyakorlat, amikor mindenki előtt a saját nevét tartalmazó papír van. Elolvashatja, hogy a jelenlevők miért hálásak neki személy szerint.

Visszajelzés

• Önállóan elért javulás

A mentoráltak adhatnak visszajelzést önmaguknak a hálagyakorlás elvégzése előtt és után. Felmérhetik a hangulatukat, boldogságuk szintjét, életelégedettségüket, általános jóllétüket.

• A végzés gyakorisága

Mérjük, milyen gyakran végzik a mentoráltak a hála gyakorlását. Minél gyakrabban, annál elkötelezettebbek. Vagyis annál nagyobb a valószínűsége, hogy a jótékony hatást is tapasztalni fogják.

• A hála kifejezésének minősége

Becsüljük meg a mentorált által használt hála kifejezések mélységét, őszinteségét. Történhet ez az írott reflexiók, a napló

minőségi elemzése révén, vagy csoportos megbeszélés szóbeli kijelentései alapján.

- **A gondolkodásmód változása**

Figyeljük, változik-e a mentorált gondolkodásmódja, perspektívája, pl. a mások értékelése, optimizmus, reziliencia fokozódó érzése. Ezt megfigyelhetjük a nyelvhasználat, az attitűd, a viselkedés változásából.

3.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Olvasmányok

Godkin, S. (2020). *The 5-Minute Gratitude Journal: Give Thanks, Practice Positivity, Find Joy*. USA: Rockridge Press.

Kaplan, J. (2016). *The Gratitude Diaries: How a Year Looking on the Bright Side Can Transform Your Life*. Penguin USA Editors.

Microtanulás videó

"THE POWER OF GRATITUDE"

A video a különféle életkorú emberek hála gyakorlatának tapasztalati kutatási eredményeiről szól. Ha meg kívánja tekinteni, szkennelje be az alábbi QR kódot:



3.6. FORRÁSOK

Gibbs' Reflective Cycle (2020). The University of Edinburgh. Elérhetősége: <https://www.ed.ac.uk/reflection/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/gibbs-reflective-cycle> [utolsó letöltés: 27 February 2024].

Lyubomirsky, S. (2008). *The How of Happiness*. Elérhetősége: <https://thehowofhappiness.com/about-the-book> [utolsó letöltés 8 November 2023].

Stalikas, A. (2020). *Conquering Prosperity: Positive Interventions, Technical and Experiential Exercises*. Athens: Place.

Wood, A.M., Froh, J.J., & Geraghty, A.W.A. (2010). *Gratitude and well-being: A review and theoretical integration*. Clinical Psychology Review, November 2010.

Yadav, M. (2023). *31 powerful affirmations for stress at work with tips for using them*. Risely. Elérhetősége: <https://www.risely.me/powerful-affirmations-for-stress-at-work/> [utolsó letöltés 27 February 2024].

3.7 A FÜGGELÉK – SABLON A HÁLA ÉLMÉNYÉNEK LEÍRÁSÁHOZ

Az alábbiakban írjon le egy hála élményt a lehető legrészletesebben.



Milyen gondolatok jártak a fejében az adott pillanatban?

--

Milyen érzelmei, érzései támadtak az adott pillanatban?

--

Milyen testi érzetei voltak? Milyen érzékelei?

--

Hogyan érzékelte a környezetében levő embereket, hangokat, színeket?

--

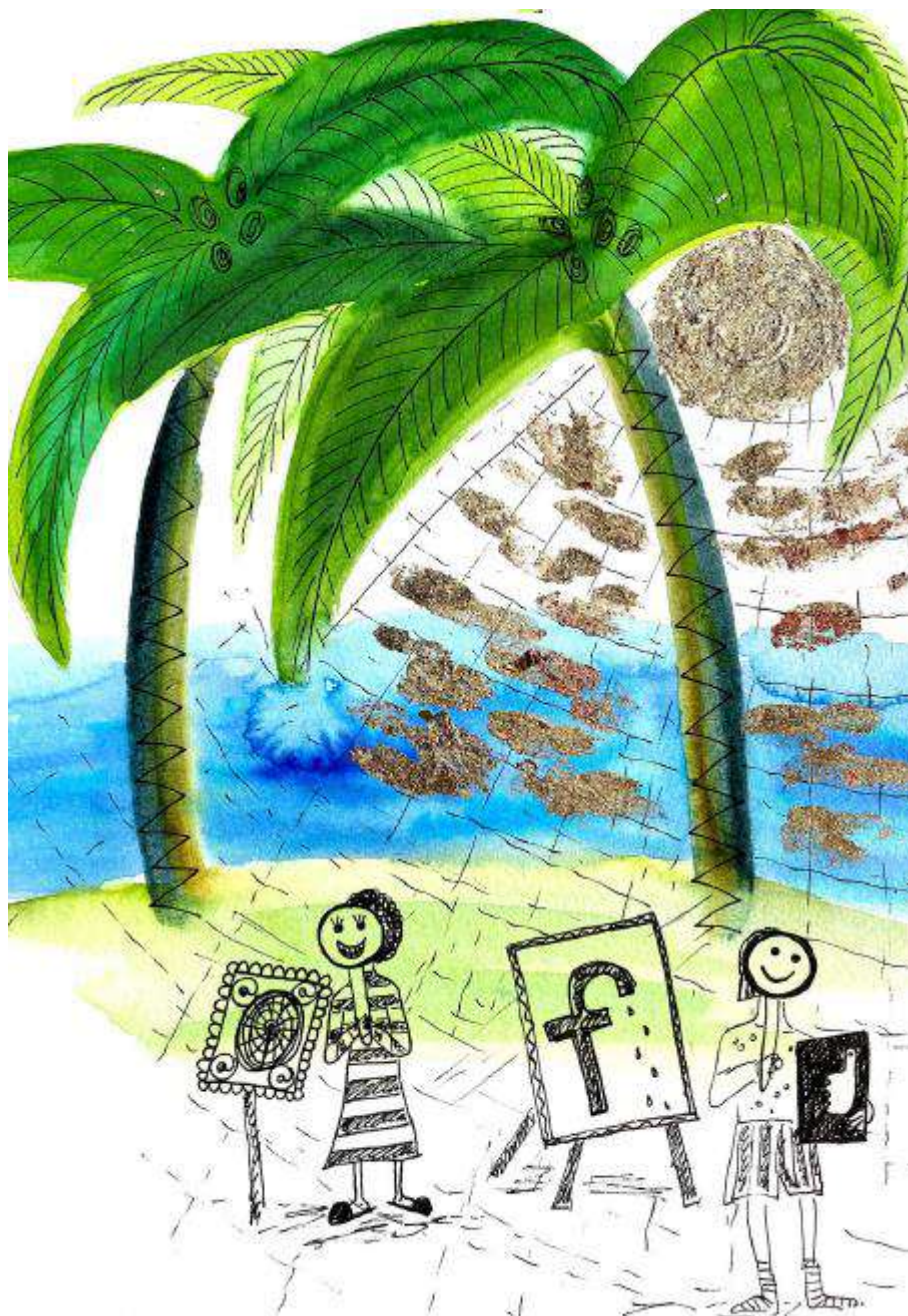
Jegyezzen le bármilyen pozitív gondolatot, érzést, ami most merült fel, a hála esemény újraélésekor.

--

3.8 B FÜGGELÉK – SABLON A HÁLANAPLÓHOZ

Dátum	Tevékenység/esemény	Előidézett pozitív gondolatok, érzések

6. FEJEZET – DIGITÁLIS JÓLLÉT



DIGITÁLIS JÓLLÉT: BEVEZETÉS

Először is azt kell tisztáznunk, mi lesz a célkeresztben. A digitális jóllétről fogunk beszélni, vagy a digitális egészségről? A való világban a két fogalmat gyakran felcserélgetik. Finom különbség van azonban a kettő közt.

A digitális jóllét a tágabb fogalom, Magában foglalja azt, milyen szempontokból formálja át életünket az új technológia, és mik annak pozitív és negatív hatásai a fizikai, mentális, érzelmi egészségünkre.

A digitális egészség ellenben a technológia pozitív aspektusaira fókuszál, hogy azok hogyan javítják az életünket. Hogyan találunk egészséges egyensúlyt az online és offline életünk közt, hogyan használjuk a technológiát úgy, hogy az támogassa az általában vett jóllétünket.

Más szavakkal, a digitális jóllét arról szól, hogy megértjük a technológia hatását az életünkre, a digitális egészség pedig arról, hogy tetteinkkel azt szeretnénk elérni, hogy javuljon a kapcsolatunk a technológiával.

A fiatal generációk, az Y generáció (más néven a millenniumiak) és a Z generáció számára a digitális jóllét és a digitális egészség egyformán nagyon fontos a munkahelyen. Lássunk néhány okot, hogy miért:

- **Munka-magánélet egyensúly:** A digitális technológia nagyon megnehezítette a munka és a magánélet elválasztását. Ez hozta amagával a kiegészítés, a stressz veszélyét, és csökkentette az életminőséget. Ha odafigyelünk a digitális jóllétre, az segít a határok felállításában, az egészséges munka-magánélet egyensúly fenntartásában.
- **Mentális egészség és jóllét:** Ha sokat használunk digitális eszközöket, ha mindig online vagyunk, az komoly mentális zavarokhoz vezethet, például szorongás, depresszió, elszigeteltség érzés. Valamennyiünk számára egyre fontosabbá válik elszakadni a képernyőtől, gyakorolni a mindfulness, és bekapcsolódni olyan tevékenységekbe, amelyek támogatják a mentális jóllétet.
- **Munkavégző képesség és összpontosítás:** Az állandó értesítések, telefonüzenetek, számítógép és más digitális eszközök üzenetei csökkenthetik az összpontosítást, a hatékonyságot. A munkavégző képesség javítása érdekében oda kell figyelni az időkezelésre. Időt kell kijelölni a koncentrált munkavégzésre, lehetőleg minimalizálni a szükségtelen digitális zavaró tényezőket.
- **Testi egészség:** Ha hosszú ideig ülünk a képernyő előtt, abból változatos testi problémák származhatnak, pl. a szem elfáradása, tartáshibák, ülő életmód kialakulása. Biztosan segít, ha rendszeresen szünetet tartunk, nyújtó gyakorlatokat végzünk, ergonomikus munkakörnyezetet alakítunk ki.
- **A digitális addikció megelőzése:** A közösségi média, játékok, egyéb digitális platformok addiktív volta miatt egészségtelen szokások, függőségek alakulhatnak ki. A digitális addikció megelőzhető, ha növeljük tudatosságunkat, szabályozzuk a képernyő előtt töltött időt.
- **Szakmai fejlődés, tanulás:** A digitális technológia az élethosszig tartó tanulás, a szakmai fejlődés nagyszerű eszköze. A karrierépítés szempontjából felmérhetetlenül fontos a digitális

források használata a továbbképzésben, átképzésben, az tananyag elérésében, hálózatépítésben.

- **Stresszkezelés:** az állandó online lét, a folyamatos elérhetőség magas szintű stresszhez vezethet. A digitális korszak követelményeivel való megküzdésben segíthet a stresszkezelési technikák, mint pl. mindfulness vagy relaxációs gyakorlatok tanulása.
- **Kommunikáció, kapcsolatok:** A digitális korszakban a hatékony kommunikáció fontosabb, mint valaha. Az egészségesebb munkahelyi kapcsolatok kialakításához tanítani kell a digitális etikettet, az aktív odafigyelést, az értelmes interakciókat.
- **Kiberbiztonság, adatvédelem:** A digitalizáció térhódításával tanítani kell a dolgozókat személyes adataik és a munkahelyi információk védelmére, a kiberbiztonság és adatvédelem jó gyakorlataira.
- **Alkalmazkodó képesség, reziliencia:** A gyors technológiai átalakulások miatt fontos, hogy az egyén alkalmazkodóképes és reziliens legyen. Segíthet a változások elfogadásában és a hatékony munkavégzésben, ha az egyénnek egészséges a kapcsolata a technológiával.

Ha mindezeket figyelembe vesszük, a digitális jóllét és egészség népszerűsítése a munkahelyen elengedhetetlen a dolgozók mentális, testi és szakmai egészsége védelmében, de különösen az Y és Z generáció körében. Ez nemcsak javítja általános életminőségüket, hanem eredményesebb, pozitív munkakörnyezetet is eredményez, ami az elkötelezettség egyik meghatározó ösztönzője.

A Digitális jóllét fejezetében olyan gyakorlatokat javasolunk, amelyek segítenek megérteni a technológia hatását az életünkre, és javítani a technológiához fűződő kapcsolatunkat.

„Nem a legerősebb faj marad fenn, nem is a legintelligensebb. Az marad fenn, amelyik a legalkalmazkodóbb a változáshoz, és együttműködve harcol a közös veszélyek ellen.”

Charles Darwin

1. DIGITÁLIS JÓLLÉT ÉS/VAGY DIGITÁLIS EGÉSZSÉG

 Kiemelt készségek 1. önismeret 2. szokástudat	 Időtartam 45-60 perc	 Interakció Önállóan/csoportban	 Módszer Önismeret Mikrotanulás
---	---	---	--

1.1 CÉL

Ha úticélunk a digitális jóllét, az odavezető út a digitális egészség. Mindannyian egész nap sokszor használjuk munkánkban a technológiát. De megálltunk-e valaha is azon tűnődni, hogyan ez ránk? A legtöbben nem vesszük észre, mekkora ez a hatás, sőt észre se vesszük. Ez a gyakorlat nemcsak arra jó, hogy tudatosítsa bennünk a technológia hatását, hanem arra is tanít, milyen technikákkal lehet a negatív következményeket kezelni.

1.2 MAGYARÁZAT, VÁRHETŐ ELŐNYÖK

A gyakorlat során meg fogjuk érteni a különbséget két fontos dolog közt: Mi a digitális jóllét és mi a digitális egészség. A digitális jóllét azt jelenti, testileg és lelkileg jól érezzük magunkat a technológia használata közben. A digitális egészség azt jelenti, egészséges egyensúly van az életünk és a technológia közt. Miközben végiggondol különféle helyzeteket, reflektál saját szokásaira, tudatosabbá fog válni a technológia használata. Ez lehetővé teszi, hogy digitális szokásai felett úrrá tudjon lenni, ami viszont javítja a mentális, érzelmi, testi egészséget általában.

1.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

1. LÉPÉS: Bevezetés

Olvassa el az utasításokat, hogy megértse a gyakorlat célját.

2. LÉPÉS: Jelenetek elemzése

Olvassa el az alábbi 4 jelenetet, majd elemezze őket.

- Ali:** ő állandó stresszben él, mivel rengeteg időt tölt a képernyő előtt. Nincsenek tiszta határ a munkája és a magánélete közt.
- Sarah:** ő elszigeteltnek, magányosnak érzi magát, mert a közösségi életét online éli meg, kevés szemtől szembe találkozása van a barátaival és a családjával.
- Eva:** ő azt vette észre, hogy folyton másokhoz hasonlítgatja magát a közösségi médiában, és ettől úgy érzi, ő nem elég jó, ettől szorong. Nehéz neki elszakadni ettől a hasonlítgatástól, állandó külső megerősítésre vágyik az online tevékenységeiben.
- James:** ő online játékokat szeret játszani, szerinte ez egy szórakoztató lazítási lehetőség. Az utóbbi időben sokáig fennmaradt játszani, ami csökkentette az alvási idejét, rongálja a napi energia szintjét. Nem tudja, hogyan lehetne egyensúlyba hozni a játékszenvedélyét a pihenéssel.

3. LÉPÉS: Milyen cselekvési tervet javasolna a történetek főszereplőinek?

Véleménye szerint mi volna a leghasznosabb megoldás?

Állítsa érték szerint sorba a lehetőségeket. (1 = a leghasznosabb, 5 = a legkevésbé hasznos) abból kiindulva, hogy önnek a múltban mi működött a legjobban.

1. Ali – sok képernyő előtt töltött idő, határok hiánya

Végezzen digitális méregtelenítést és állítson fel világos hatásokat, pl.:

- Legyenek kijelölt szünet időszakok, amikor nincs képernyő előtt, pl. étkezések alatt, vagy amikor sétál.
- Zárja ki a zavaró weboldalt, amíg összpontosítva dolgozik. (Használhat hozzá eszközöket).
- Lefekvés előtt legyen digitális eszközöktől mentes időszak, hogy jobban tudjon aludni.

2. Sarah – a túl sok online interakció miatti társadalmi elszigeteltség

Teremtsen egyensúlyt az offline és online közösségi interakciók közt, pl.:

- Tervezzen rendszeres video vagy személyes találkozókat barátaival, családjával.
- Csatlakozzon helyi klubokhoz, ahol hasonló érdeklődésű emberekkel személyesen találkozhat.
- Jelöljön ki meghatározott időt arra, amikor a közösségi médiát használja, és teremtsen magának offline érintkezési szokásokat.

3. Eva – összehasonlítás és megerősítés keresése a közösségi médiában

Használja a közösségi médiát pozitívan, mindfulness segítségével, pl.:

- Ne kövessen olyan weboldalt, ami negatív érzelmeket kelt benne, és valószerűtlen életcélokat sugall.

- Korlátozza a közösségi média használatát meghatározott időszakra, kerülje a figyelmetlen görgetést.
- Osszon meg olyan tartalmakat, amik a saját sikereiről, pozitív élményeiről szólnak.

4. James - online játék késő éjszakáig, kevés alvás

Alakítson ki egyensúlyt a játék és az alvásidő közt, legyen első helyen az egészséges alvás! Pl.:

- Jelöljön ki kora esti játékidőt, hogy legyen ideje lazítani lefekvés előtt.
- Használja a játék platformok szolgáltatásait, hogy emlékeztessék, ideje szünetet tartani vagy kijelentkezni.
- Legyen egy lefekvési rutinja, amiben van relaxáció, alvásidő előtti képernyő kikapcsolás.

4. LÉPÉS: Önreflexió

Gondolkodjon el azon, hogyan kapcsolódnak ezek a jelenetek a saját tapasztalataihoz, digitális szokásaihoz. Mostanában hogyan éri el a digitális jóllétet és digitális egészséget a magánéletében és a munkahelyén? A fenti 4 jelenet közül válassza ki azt a kettőt, amelyeket a legközelebb érez a saját életéhez.

5. LÉPÉS: Akcióterv

A 4. lépésben tett megfigyelései és a jelenetekben választott tanácsok alapján döntse el, a saját életében milyen lépések volnának a leghasznosabbak a virtuális jóllét és a digitális egészség eléréséhez? Írja le ezeket.

6. LÉPÉS: Összefoglalás

Nézze át az akciótervét. A választott tevékenységek végrehajthatóak? Valószerűek? Összegezze, mik a legfontosabb dolgok, amiket a gyakorlat során tanult.

7. LÉPÉS: Opcionális folytatás

Rendszeresen térjen vissza az akciótervéhez. Becsülje meg, mekkora haladást tett. Ha szükséges, hajtson végre módosításokat. Ez a gyakorlat csak

kiindulópont ahhoz, hogy egészségesebb kapcsolatot alakítson ki a technológiával. Ezért a folyamatos önreflexiónak fontossága van.

1.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Lehetséges aggodalmak

A gyakorlat informatív és jótékony, mégis lehetnek gondok, amiket figyelembe kell venni:

• Érzelmi csapdák

A jelenetek érinthetnek érzékeny témákat, személyes élményeket (pl. elszigeteltség, összehasonlítások a közösségi médiában). Ezek erős érzelmeket kelthetnek. A mentor dolga bizalomteli, támogató légkör kialakítása, amiben lehetséges a gondolatok megosztása, vagy pedig másik jeleneteket kell választani.

• Személyes adatok védelme, biztonságérzet

A gyakorlatban személyes élményeket, digitális szokásokat kell megosztani. Az ilyesmi megosztása némelyeknek kellemetlen, ezért hangsúlyozni kell, hogy a részvétel önkéntes, és mindenki maga dönti el, meddig megy el az információ megosztásában.

• Túl nagy feladat

A digitális szokásinkban való turkálás és a javítandó területek kijelölése befelé tekintő feladat. Némelyek olyan szokásaikra deríthetnek fényt, amelyeknek a megváltoztatása túl nagy feladat. A mentor bátorítsa a résztvevőket, hogy kis, megvalósítható lépésekben gondolkodjanak, így valósítsák meg a nagy célt.

• Személyes helyzetekre való alkalmazhatóság

Előfordulhat, hogy a mentorált egyéni körülményei nincsenek összhangban a

gyakorlatban szereplő jelenettel. A mentor hangsúlyozza, hogy a gyakorlat önismeretei reflexiós eszköz, és nem feltétlenül az egyéni helyzet hű tükre.

Változatok

A gyakorlat végezhető önállóan, vagy mentor vezetésével. A mentor a következőkkel segíthet:

- biztonságos, támogató környezet megteremtése.
- nyílt kommunikáció bátorítása.
- kerüli az érzelmi csapdákat, hogy ne kellődjene túl erős érzelmek.
- útmutatást, visszajelzést ad.
- foglalkozik az egyéni aggodalmakkal.
- nyomon követi, támogat.

1.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Mikrotanulási videó

“WHAT IS DIGITAL WELLNESS & WHY IT IS IMPORTANT?”

Ez a rövid videó arról szól, mi a digitális



egészség, hogyan lehet a digitális technológiát a felhasználó fizikai és mentális egészségével összhangban használni. További részletekért szkennelje be az alábbi QR kódot:

“THE NEED OF DIGITAL WELLNESS”

Ez a rövid video arról szól, hogyan hat a technológia fizikai és mentális egészségünkre. További részletekért szkennelje be az alábbi QR kódot:



“DIGITAL WELLBEING: UNDERSTANDING YOUR TECH USAGE”

Ez a rövid TECH Talk a 6. Éves Nemzetközi Techmaker Nők konferencián készült 2019-ben. Julie arról mesél, hogyan lehet egészséges digitális szokásokat kialakítani. Az angol nyelvű video eléréséhez szkennelje be az alábbi QR kódot:



1.6. FORRÁSOK

National Institutes of Health. (2022). *Emotional Wellness Toolkit*. Elérhetősége: <https://www.nih.gov/sites/default/files/health-info/wellness-toolkits/emotional-wellness-checklist-2022-7.pdf> [utolsó letöltés 1 October 2023].

Prasanth, C. N. (2023). *Emotional Wellness at the Workplace: Strategies for a Healthy and Productive Workforce*. Elérhetősége: <https://www.linkedin.com/pulse/emotional-wellness-workplace-strategies-healthy-prasanth-nandhakumar/> [utolsó letöltés 12 October 2023].

2. A HATÁROK KEZELÉSE

 Kiemelt készségek 1. önismeret 2. reziliencia 3. stresszoldás 4. technológia és élet egyensúlya	 Időtartam 60-90 perc +2-4 hét visszajelzésre	 Interakció Önállóan, párban, vagy mentorral	 Módszer Önismeret Mikrotanulás
--	---	--	---

2.1 CÉL

“Mi volna, ha könnyebb lenne egészséges határokat teremteni a munka és a magánélethez közt?”

Célunk az, hogy el tudjon gondolkodni és egészséges határokat tudjon teremteni a privát és munkahelyi élete közt. Különbséget tudjon tenni a valós és a virtuális világ közt. A gyakorlat fokozza a jóllétét, egészségesebb munka-magánélet egyensúlyt teremt.

2.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ ELŐNYÖK

Digitális világunkban könnyű átúszni a munkából a magánidőbe, és összekeverni a virtuális világot a valósággal. Ez kiegészítő vezethet, negatív hatással van a mentális egészségre. Ha tudatosan gondolunk erre és határokat húzunk, egészségesebb lesz az egyensúly. Az egészséges határok fontosak az általános jólléthez és munkahelyi elégedettséghez.

A gyakorlat legfontosabb előnyei:

- Javuló mentális egészség
- Jobb munkavégző képesség, összpontosítás
- Erősebb kapcsolatok
- Kevesebb képernyő előtt töltött idő
- Fokozott kreativitás, innováció
- Erősebb öntudat

- Jobb személyes reziliencia

2.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

Kövesse az alábbi lépéseket:

1. LÉPÉS: Tűnődés a jelenlegi határokon

Keressen egy csendes helyet, és ott tűnődjön el:

a. Milyen gyakran nézi meg a munkahelyi emailjeit munkaidőn túl?

A következő 1 órában számolja meg, hányszor nézi meg az üzeneteit mobilon, okos órán, stb.

b. Szokott munkahelyi feladatokkal foglalkozni a szabadidejében?

A következő 3 napban jegyezze fel, valahányszor a szabadidejében a munkájához kötődő tevékenységet folytat munkaidőn túl.

c. Nagyon sok időt tölt digitális eszközök használatával?

Állítson be nyomkövetőt az okos eszközén. Figyelje a digitális tevékenységeit az elkövetkező héten. Az egy hét elmúltával ellenőrizze, milyen appokon időzött a legtöbbet, és mikor. Jó az időkezelése, vagy az egészsége érdekében módosítania kell?

2. LÉPÉS: Azonosítsa a legfontosabb határokat

Készítsen listát azokról a területekről, ahol határokat kell húznia, vagy a meglevőket megerősítenie. Nézze meg az 1. Függelékben található sablont, ez segít.

3. LÉPÉS: Készítse el a határok tervét

a. Alakítson ki időblokkokat

Alakítson ki a napi vagy heti ritmusban olyan időszakokat, amelyeket kizárólag magánéleti tevékenységekre vagy relaxációra fog használni. Lehet ez a családdal töltött idő, testgyakorlás, hobbi, vagy egyszerűen csak offline idő.

b. Virtuális világ kontra valóság

Baráttal, kollégával, vagy mentorral, beszélgessenek arról, mi a különbség a virtuális világ (pl. közösségi média, online fórumok, virtuális találkozók) és a valóság közt (pl. szemtől szembe interakciók, fizikai tevékenységek).

c. Hozzon létre digitalizáció mentes övezetet

Próbáljon kialakítani otthonában digitalizáció mentes övezetet. Például mentesítse a hálószobát a képernyőktől, hogy jobban tudjon aludni.

d. Szabjon határokat a kommunikációban

Érdemes például a nem sürgős emailek esetében időkeretet megállapítani a válasza a kollégákkal egyeztetve. A szabadidőben használni lehet a „Kérem, ne zavarjanak!” táblát.

e. Kontrollpartner

Keressen egy kollégát vagy barátot, akivel egymást tudják segíteni. Egyezzenek meg abban, milyen időközönként néznek rá egymásra, hogy megbizonyosodjanak, a másik is kitart a határai mellett.

f. Nyomon követés

Ellenőrizze a saját haladását a határok meghúzásában néhány hét elmúltával. Ajánlott legalább 4 hét múlva. Azután

beszéljék meg a kontroll partnerével, barátjával vagy mentorával, hogyan hatottak a változtatások a jóllétére, a munka-magánélet egyensúlyára.

2.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Visszajelzés

A mentor valószínűleg a 2. lépésben tud a legtöbb segítséget nyújtani (Azonosítsa a legfontosabb határokat). Íme néhány érv, hogy miért:

• Komplexitás

Nehéz a határok azonosítása, mert ehhez önismeret kell, és annak a megértése, hogy melyek az életünk legfontosabb területei, hol van szükség határookra.

• Testreszabás

Az egyik ember határai nem feltétlenül felelnek meg a másik embernek. A mentor személyesen tudja támogatni a mentoráltat, hiszen ismeri a szükségleteit és körülményeit. Segíteni tud a határaikat az egyéni helyzetükhöz igazítani.

• Az alapok kiépítése

A határok maghúzása nyújt alapot minden további lépéshez. Ha a mentorált vonakodik felismerni, mik a legfontosabb határok, nehéz lesz hatásosan előbbre jutni a gyakorlatban.

2.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Olvasmányok

Indeed, Editorial Team (2023). *16 Ways to Set Boundaries at Work and Why It Matters.* Elérhetősége:

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/boundaries-at-work> [utolsó letöltés 25 September 2023].

Job Skills (2023). *Tips for setting boundaries between work and personal life.* Elérhetősége: <https://www.jobskills.org/tips-for-setting-boundaries-between-work-and->

personal-life/ [utolsó letöltés 23 September 2023].

Mikrotanulás videó

"WHY BOUNDARIES IMPROVE YOUR MENTAL HEALTH"

Ebben a videóban Jeremy Godwin arról beszél, hogyan őrizzuk meg mentális egészségünket. További részletekért szkennelje be az alábbi QR kódot:



2.6. FORRÁSOK

Britton, J. (2021). *Setting boundaries in the virtual working world.* Elérhetősége: <https://thecreativeparty.com/setting-boundaries-in-the-virtual-working-world/> [utolsó letöltés 23 September 2023].

Zeller, J. (2021). *Setting Boundaries at Work for Remote-Friendly Teams.* Elérhetősége: <https://www.workplaceless.com/blog/> [utolsó letöltés 15 September 2023].

3.7 FÜGGELÉK – SABLON A HATÁROK KEZELÉSE GYAKORLATHOZ

Az alábbi lista 10 olyan problémát tartalmaz, amelyek megnehezítik a határok meghúzását, a munka-magánélet egyensúly kialakítását. Ha tudatában vagyunk ezeknek, jobban tudunk majd határokat húzni, egészségesebb egyensúlyt alakíthatunk ki a munka és a magánélet közt.

Nézzze át a listát, jelöljön 1-10 közt.

Probléma	Leírás	Pontszám [1=rám egyáltalán nem jellemző, 10 = minden nap ezzel szembesülök]
1. Mindig készenlétben	Az a szorongató érzés, hogy a hét minden napján és minden órában munkára készen kell állni, munkaidőn túl is.	
2. Elmosódó határok	Nehéz elkülöníteni a munkát a magánélettől, különösen távmunka esetén.	
3. Munka okozta stressz otthon	A munka okozta stressz negatívan hat a magánéletre, a kapcsolatokra, általában a jóllétre.	
4. Nem tudok kikapcsolni	Mentális nehézséget okoz kikapcsolni a munkából, még olyankor is, ha nem dolgozom épp.	
5. Magas elvárások	Az a szorongató érzés, hogy a főnök, a kollégák számára mindig készségesen elérhetőnek kell lennem, nehéz terheket is vállalnom kell.	
6. FOMO (Fear of Missing Out = félelem attól, hogy lemaradok vmiről)	Az az aggodalom, hogy ha magammal foglalkozom, akkor lemaradok valamiről a munkában, vagy kihagyok munkahelyi lehetőségeket.	
7. A munkahelyi kultúra nem támogató	Olyan munkahelyi környezet, amelyben nem fontos a munka-magánélet egyensúly, nem segíti a dolgozókat a határok kijelölésében.	
8. Megjósolhatatlan munka	Az olyan munka, amelyben folyton változnak a határidők vagy a követelmények, megnehezíti a magánélet tervezését.	
9. A kollégák nyomása	Bűntudat érzése, ha nem dolgozom hosszú órákon át, vagy én szünetet tartok, pedig a kollégák nem ezt teszik.	
10. Személyes kötelezettségek	Olyan kötelezettségek, amelyek kívül esnek a munkán, például családi szükségletek, magánprojektek némelykor nem egyeztetethetők össze a munkával.	

Mi az átlagpontszáma?

Mi jelenti a legnagyobb problémát?

A felsorolásban említett problémák közül hánytal találkozik naponta?

3. A CALIMERO SZINDRÓMA KEKÜZDÉSE

 Kiemelt készségek 1. önismeret 2. érzelmi kontroll 3. reziliencia és alkalmazkodó képesség	 Időtartam 60 perc	 Interakció Önállóan	 Módszer Önismeret Esettanulmány
---	--	--	--

3.1 CÉL

A Calimero szindróma gyakorlat célja az, hogy segítsen felismerni az önsajnálatot, a viktimizációt, amelyek, ha él velük, a jóllétét komolyan befolyásolhatják negatív irányban.

A Calimero szindróma a nevét egy rajzfilmfiguráról kapta az 1960-as években. Ez a madárfigura mindig egy fél tojáshéjat visel a fején, és meg van győződve róla, hogy ővele mindenki kiszúr. Ez nyilván egy olyan passzív állapot, amiben az illető nagyon sajnálja önmagát, és minden saját hibájáért másokat okol.

3.2 MAGYARÁZAT, VÁRHATÓ ELŐNYÖK

A gyakorlat arra ösztönöz, hogy gondolkodjunk el a másokkal való interakcióinkon, nem estünk-e abba a hibába, hogy rossz szándékot feltételezünk mások részéről. Arra tanít, hogy ha konstruktívabban szemléljük az eseményeket, jobbak lesznek kapcsolataink, és az eredményeink is, a magán- és a szakmai életünkben egyaránt. A főbb előnyök a következők:

• Javuló önismeret

Ha felismerjük az önsajnálatot, a viktimizáció pillanatait a viselkedésünkben, azzal javulni fog az önismeretünk.

• Javuló interperszonális készségek

A Calimero szindróma elleni küzdelemben megtanulunk konstruktívabban kapcsolatba lépni másokkal, ez javítja a kommunikációt, a konfliktuskezelést, erősíti a csapatszellemet.

• Jobb problémamegoldás

Ha felismerjük és lehetőleg kerüljük a negatív gondolkodási mintákat, akkor megoldás-központú gondolkodással állunk a kihívások elé. Kevésbé valószínű, hogy rossz szándékot akarunk tulajdonítani másoknak, valószínűbb, hogy konstruktív megoldás akarunk majd keresni. Így új, pozitívabb látásmód alakul ki, ön úgy érzi majd, hogy van ráhatása a dolgokra, boldogabb és elégedettebb lesz az élete, mindez a környezetére is pozitív hatással lesz.

3.3 A GYAKORLAT LEÍRÁSA

Instrukciók

Kövesse az alábbi lépéseket:

1. LÉPÉS: Olvassa el Bob jelenetét, és a számítógépéhez kapcsolt összeesküvés elméletét.

Íme bob, egy technológia imádó szakember, akinek furcsa hitvallása van. Bob meg van győződve, hogy a kollégája, Sarah, személyes vérbosszút indított ellene, ezért belepiszkált a számítógépe helyesírás ellenőrzési

beállításai. Bob szerint Sarah szándékosan kicserél egyes szavakat az e-mailekben és dokumentumokban csak azért, hogy őt zavarba hozza. Bob szerint Sarah célja az, hogy őt lejárássa, mint aki nem ismeri a helyesírást. Azt tervezi, hogy szólni fog a főnökének az autocorrect vérbosszúról.

2. LÉPÉS: Gondolkodjon

Gondolja át, volt-e a saját életében olyan pillanat, amikor olyan érzései támadtak, mint Bobnak. Nem arról van szó, hogy tönkretették a helyesírás ellenőrzést a gépén, hanem hogy valami mögött más kollégák rossz szándékát vélte felfedezni. Íme néhány segítő kérdés:

- "Volt már olyan, hogy ellenséges szándékot tulajdonított kollégának, barátnak, ismerősnek, hasonlóként ahhoz, ahogyan Bob meggyanúsította Sarah-t?"
- "Hogyan befolyásolta ez a gyanú az illetővel kapcsolatos attitűdjét, interakcióit?"
- "Volt már olyan, hogy később rájött, hogy nem létezett az az ellenséges szándék, amit feltételezett?"
- "Fel tud idézni olyan pillanatot, amikor konstruktívabb viselkedéssel jobb eredményt érhetett volna el, vagy jobb kapcsolata alakult volna ki?"

3. LÉPÉS: Tervezze meg a következő lépést

Milyen lépéseket tehet az önsajnálata, a viktimizáció kivédésére a gondolkodásában, a többiekkel való interakcióiban?

Dolgozzon az önfejlesztésén az alábbi lista alapján:

a. Azonosítsa a negatív gondolatait, kérdőjelezze meg az érvényességüket

- **Tevékenység:** Elvégezhet egy tesztet (lásd 2. Függelék, Téves tulajdonítás teszt), ez segít a gondolkodási csapdák azonosításában. Kiderül,

minek/kinek tulajdonítja a sikereit és kudarcait.

- **Példa:** Ha úgy érzi, hogy "Én sose kapok lehetőséget," idézzon fel magának régebbi lehetőségeket, és a saját szerepét ezen lehetőségek kialakításában.

b. Milyen pozitív visszajelzései vannak?

- **Tevékenység:** Írjon listát a pozitív visszajelzéseiről.
- **Példa:** Olyan visszajelzésekre gondoljon, mint pl. „Én képes vagyok erre,” "A lehetőségeimet én magam teremtettem," vagy "Tanulok a nehézségekből."

c. Tűzzön ki reális célokat

- **Tevékenység:** Tűzzön ki rövid és hosszú távú célokat, megvalósítható lépésekkel.
- **Példa:** Homályos célok helyett, mint pl. „javulni fognak a valószerű ítéleteim", vagy „2 hétig fogom vezetni a tulajdonítás naplóm"

d. Lépjen akcióba

- **Tevékenység:** Azonosítsa a szerepét élethelyzetekben, döntésekben.
- **Példa:** Külső tényezőkre való áthárítás helyett, kérdezze önmagát, „Mivel javíthatok ezen a helyzeten?"

e. Keressen támogatást

- **Tevékenység:** Ossza meg érzéseit olyasvalakivel, akiben megbízik.
- **Példa:** beszéljen barátjával, családtagjával, mentorával arról, milyenek a kihívásai és mik a vágyai.

f. Gyakoroljon a hálát

- **Tevékenység:** Kezdjen vezetni hála naplót.
- **Példa:** Napi rendszerességgel írjon le dolgot, amiért aznap hálás volt, kis és nagy dolgokat egyaránt.

g. Vegye körbe önmagát pozitív dolgokkal

- **Tevékenység:** Értékelje a közösségét, és minimalizálja a negatív hatásokat.
- **Példa:** Barátkozzon támogató barátokkal, akikkel közös az érdeklődésük és a céljaik.

h. Önismeret

- **Tevékenység:** Vezessen naplót gondolatairól és érzelmeiről.
- **Példa:** Jegyezze le, ha úgy érzi, hogy rosszul bánnak önnel, elemezze, mik voltak a háttérben a gondolatok, érzések.

Ne feledje, a haladáshoz idő kell. Saját elemi érdeke, hogy türelmes és kitartó legyen. A rendszeres önreflexió és a gondolkodás- és viselkedésmód kiigazítása használ a Calimero szindróma elleni harcban, erősíti személyes gyarapodása és lehetőségei pozitív megjelenését.

3.4 AJÁNLÁSOK A MENTOROKNAK

Variációk

A gyakorlat végezhető mentorral is, a következők szerint:

- **Bevezetés (5 perc)**
Üdvözlés, a cél magyarázata.
- **Az élethelyzet bemutatása (10 perc)**

Hangsúlyozza, hogy ez az élethelyzet ugyan fiktív, de valóságghű, hiszen mindnyájan kerültünk már olyan helyzetbe, ahol érzékleink befolyásolták interakcióinkat.

- **Csoportos megbeszélés (20 perc)**

A résztvevők elmesélik, voltak-e már hasonló helyzetben, éreztek-e hasonlóan egy kollégával, baráttal, vagy családtaggal kapcsolatban.

- **Mintázatok felfedezése (10 perc)**

A közös vonások megállapítása, minták, témák, amelyek aközben merültek fel, hogy a mentoráltak a másokkal való interakcióikról meséltek, olyan visszatérő

események, ahol az ellenséges szándék kibontakozik.

• Irányított reflexió (10 perc)

Munka a reflektív kérdésekkel

• Csoportos megbeszélés (10 perc)

• Akcióterv készítése (5 perc)

Döntés egy konkrét akcióról, amelyet a mentorált végrehajthat, hogy az önsajnálát vagy a viktimizáció mintázatán változtasson a gondolkodásában, különös tekintettel a másokkal való interakciókra.

• Összegzés (5 perc)

3.5 TOVÁBBI INFORMÁCIÓK

Olvasmányok

Arora, T. (2023). *Emotional Intelligence in the Digital Age: Nurturing the Next Generation.* Elérhetősége:

<https://www.linkedin.com/pulse/emotional-intelligence-digital-age-nurturing-next-generation-arora/> [utolsó letöltés 21 September 2023].

Buonocore, J., C. (2022). *Calimero's Syndrome: Self-sabotage and victimism.* Elérhetősége:

<https://ernste.ruhosting.nl/wp-content/uploads/2020/12/Calimero.pdf>

3.6.FORRÁSOK

Citrix (2023). *What is digital wellness?* Elérhetősége:

<https://www.citrix.com/glossary/what-is-digital-wellness.html>. [utolsó letöltés 12 September 2023].

Hart, L. (2022). *Calimero Syndrome, It Really Is So Unfair!* Elérhetősége: <https://www.wengood.com/en/psychology/stress/art-calimero-syndrome> [utolsó letöltés 12 September 2023].

Herfield, M. (2021). *Virtual Wellness in a Hybrid Work Environment.* Elérhetősége: <https://www.linkedin.com/pulse/virtual->

wellness-hybrid-work-environment-
matthew-herfield/ [utolsó letöltés 10
September 2023].

Lorenzo, C. (2023). *Calimero Syndrome: constant complaining.* Elérhetősége: <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7053863324735664128/> [utolsó letöltés 21 September 2023].

McKinsey Health Institute (2023). *Gen Z mental health: The impact of tech and social media.* Elérhetősége: <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/gen-z-mental-health-the-impact-of-tech-and-social-media> [utolsó letöltés 1 September 2023].

Thompson, P. [2017]. *Foundations of Educational Technology.* Elérhetősége: <https://open.library.okstate.edu/foundationsofeducationaltechnology/chapter/2-attribution-theory/> [utolsó letöltés 29 February 2024].

3.8 FÜGGELÉK – SABLON A TÉVES TULAJDONÍTÁS TESZTHEZ

A téves tulajdonítás elnevezés onnan ered, hogy hajlamosak vagyunk az események okát áthárítani. Két jellegzetes csapdája van ennek:

- **Én-csapda (Önkiszolgáló elfogultság)**

Az én-csapda azt jelenti, a sikereinket belső tényezőknek tulajdonítjuk, mint pl. saját képesség, erőfeszítés, ellenben a kudarcaink okát külső tényezőkben találjuk, mint pl. szerencse, körülmények. Más szavakkal, az egyén a sikerét magának tulajdonítja, a kudarcait másoknak. Ez az elfogultság védi az önecsülést és pozitív énképet eredményez.

- **Ti-csapda (Alapvető tulajdonításai tévedés)**

A ti-csapda (más néven alapvető tulajdonításai tévedés) azt jelöli, hogy mások viselkedését belső tulajdonságaiknak vagy hangulatuknak tulajdonítjuk, figyelmen kívül hagyva a helyzet körülményeit. Más szavakkal, az egyén hajlamos túlhangsúlyozni a személyiségjegyeket a mások viselkedésének magyarázatakor, alábecsülve a körülmények hatását.

Íme egy rövid, 5 tényezőös lista, hogy kiderítsük, ön beleesett-e a fenti csapdák valamelyikébe. (lehetséges válasz igen/nem):

	Igen	Nem
1. Gondoljon egy friss munkahelyi sikerére. Egyedül saját kemény munkájának és tehetségének tulajdonította, vagy beleszámított külső tényezőket is, mint pl. segítőkész kollégák, támogató vezetés, világos utasítások?		
2. Gondoljon egy némrég elkövetett hibájára. Azonnal teljesen magát okolta érte, vagy figyelembe vett külső körülményeket is? Pl. nem világos utasítások, forráshiány, váratlan technikai nehézség?		
3. Képzelje el, hogy egy munkatársát megdicsérik a munkájáért. Egyből azt gondolja, hogy az illető hihetetlenül tehetséges, vagy szorgalmas, vagy ellenkezőleg, a sikerük a nagyon jó időzítésnek köszönhető, a segítőkész pártfogóknak, esetleg könnyebb volt a feladat?		
4. Ha egy munkatársa hibázik, elkezd negatívan gondolkodni a képességei felől? Vagy az jut eszébe, hogy talán stresszben volt, vagy fáradt, vagy egyszerűen rossz napja volt?		
5. Előfordult valaha, hogy habozott segítséget kérni egy projektben, mert nem akart inkompetensnek tűnni?		

Eredmények

Ha „Többnyire igen” választ adott az első 2 kérdésre, és „Többnyire nem” választ az utolsó 3 kérdésre, valószínűleg abba a tulajdonítási csapdába esett, hogy a sikert teljesen magának tulajdonítja, de a kudarcot áthárítja.

Ne feledje: Ez egy eléggé informális teszt. Célja arra buzdítani önt, hogy elmélkedjék a gondolkodása mintázatairól, vegye tekintetbe a külső tényezőket is, amelyek szintén hatással vannak a tulajdonításra.

“Rájöttem, hogy vége a siker titkának. És nem csak egyszerűen vége van, hanem bedobta magát!”

Eric Thomas

*A PROUD Partnerség gratulál a sikeréhez,
Ne feledje, minden kis lépést meg kell ünnepelni.
Reméljük, élvezte az utazást,
Rejtett kincseket fedezett fel,
Erősebbnek és nyugodtabbnak érzi magát,
Közelebb került legjobb önmagához.
Álmodjon tovább,
És váltsa valóra
Az álmait.*

