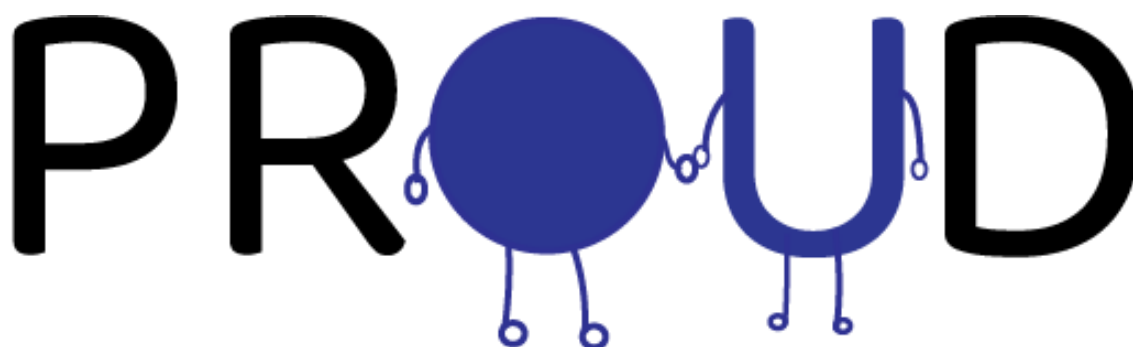


**Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a
különbéle munkahelyi kihívások kezelésére**

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

5. MODUL Reziliancia (ellenállóképesség)

A MODUL CÉLJA:

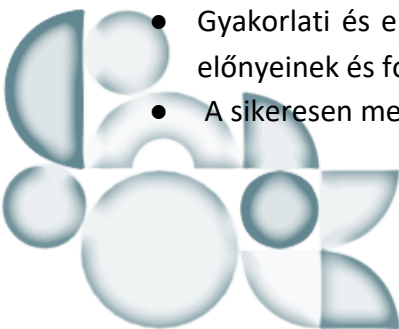
Az 5. modulnak kettős célja van. Egyrészt szeretnénk felhívni benne a figyelmet a közelmúlt társadalmi-strukturális változásaira és pszichológiai tendenciáira, amelyek befolyásolják a fiatal felnőttek munkahelyi elégedettségét és munkateljesítményét, holisztikus megközelítési lehetőséget biztosítva ezzel a mentorok számára a munkahelyi jóllét értelmezéséhez. A másik, konkrétabb célunk annak bemutatása, hogy miért, hol és hogyan lehet és kell a mentorálás és a szervezeti politikák kialakítása során figyelembe venni a rezilienciát, hogy minél produktívabb és boldogabb körülményeket teremthessünk a munkavállalók számára. A modul kidolgozásakor a pozitív pszichológia, a kognitív pszichológia és az idegtudomány legújabb tudományos elméleteire, valamint a valódi munkahelyi környezetben végzett empirikus vizsgálatok eredményeire támaszkodtunk. Kiválasztottunk néhány olyan fogalmat, amelyek szerintünk hasznosak lesznek a mentorok számára, hogy jobban megérthessék és támogathassák a mentoráltakat, és ezáltal igazán hasznos munkát végezve tudjanak segíteni nekik céljaik elérésében.

KULCSSZAVAK

Reziliencia, Belépés a felnőttkorba, Figyelemhiány, Kiegész megelőzése, Teljesítményközpontúság, Calimero-szindróma, Gondolkodási csapdák, Optimizmus, Hála, Mindfulness, Lassú élet, Kontrollhely elmélet, Gondolkodási mód, Időperspektíva elmélet, Magyarázó stílus elmélet, Boldogsághormonok, Neurogenézis, Pozitív pszichológia, PERMA, Flourishing, Flow, Ikigai

TANULÁSI CÉLOK

- A fiatal munkavállalók munkaerő-piaci elvárásai és munkahelyi hozzáállása, valamint az őket érő fontosabb makrohatások megismerése;
- A fiatal generációk megismerése, ezáltal a munkahelyi sokszínűség, motiváció és együttműködés hatékonyabb kezelésének elősegítése;
- A rezilienciát és boldogságot elősegítő személyes tapasztalatok és mentori készségek fejlesztése;
- Gyakorlati és elméleti ismeretek elsajátítása a munkahelyi rugalmasság és boldogság előnyeinek és fontosságának elmagyarázásához;
- A sikeresen megvalósított munkahelyi reziliencia-programok megismerése;



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

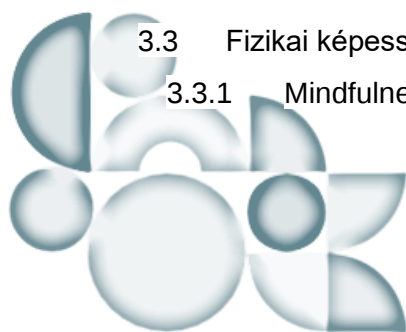
- Az alapvető reziliencia és jólléti készségek munkahelyi fejlesztésének képessége;
- A kiégést megelőző, ellenállóképességet fejlesztő mentorálási stratégia létjogosultságának megértése;
- Pozitív gondolkodásmód és proaktív megközelítés a munkahelyi jólléti problémák megelőzésére.

KOMPETENCIÁK

- Egyéni reziliencia készségek
- Egyéni boldogság készségek
- Generációk közötti együttműködési készségek
- Sokszínűség-kezelési készségek
- Pozitív mentorálási készségek (pozitív pszichológia alkalmazásával)
- Önismereti, önmenedzselési, öngondoskodási és önismereti készségek
- Stratégiai mentorálás, rezilienciát érintő alapvető beavatkozások tervezésének képessége

Tartalom

1. Ráhangelődés a rezilienciára	4
1.1 Bevezetés	4
1.2 Mit jelent az ellenállóképesség az elméletben és a gyakorlatban?	4
2. Miért érdemes fejleszteni az alkalmazottak rezilienciáját?	5
2.1 A fiatal generációkra ható globális trendek	5
• M	6
2.2 Reziliencia-alapú preventív megközelítés	6
3. Reziliencia a gyakorlatban	6
3.1 Reziliencia-fejlesztés	7
3.2 Mentális képességek	8
3.2.1 Gondolkodási csapdák	8
3.2.2 Kontrollhely elmélet	10
3.2.3 Optimizmus	11
3.2.4 Hála	14
3.2.5 Mindset-elmélet:	15
3.3 Fizikai képességek	16
3.3.1 Mindfulness	16



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

3.3.2	A jóllétet serkentő hormonok	18
3.3.3	Neuroplaszticitás	19
3.3.4	Fizikai aktivitás	19
3.3.5	Táplálkozás és mentális egészség	20
3.4	Érzelmi képességek	20
3.4.1	Boldogság elmélet (PERMA modell)	20
3.4.2	Kapcsolatépítés	22
3.5	Spirituális képességek	23
3.5.1	Ikigai	23
	Gondoljuk át a következő kérdéseket!	24
	HIVATKOZÁSOK	24

1. Ráhangolódás a rezilienciára

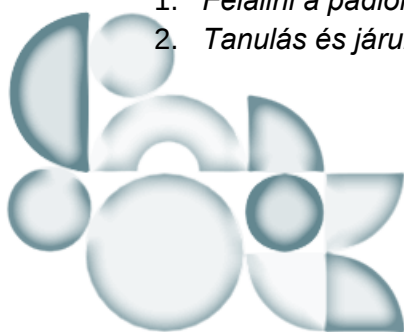
1.1 Bevezetés

A mai fiatal generációk a munkaerőpiacra lépve egy olyan világban találják magukat, ahol minden folyton változik, és egyáltalán nem biztos, hogy a legjobb irányban. Éghajlatváltozás, mesterséges intelligencia, automatizálás, átalakuló munkahelyek... Hová vezetnek ezek a változások? Ismeretlen területeken járunk, ahol sok minden teljesen kívül esik azon a nagyságrenden, amit egy átlagember vagy akár egy sok fős szervezet még befolyásolni tud. Mivel nem számíthatunk arra, hogy a világ lelassul, itt az ideje az olyan készségek kifejlesztésének, melyek révén legalább azt azonosítani tudjuk, amit tényleg irányítani tudunk. A személyes erőforrások - energia, egészség, kreatív potenciál, erősségek, gondolkodásmód - optimális kihasználása kulcsfontosságú, és mind az egyén, mind a közösség számára számos előnnyel jár. A reziliencia a mentorálás egyik alapvető témaköre, melynek elemzése gyakorlati útmutatást adhat a fenntartható, növekedésorientált, optimista és rugalmas emberi erőforrás-gazdálkodáshoz és a virágzó munkához.

1.2 Mit jelent az ellenállóképesség az elméletben és a gyakorlatban?

Karen Reivich és Andrew Shatté tömör és gyakorlatias tudományos definíciót ad a rezilienciára: „A reziliencia az a képesség, amikor rugalmasan visszazökkenünk az életünkbe a nehézségekkel való találkozás után, mi több, a kihívásokat a fejlődés eszközeinek tekintjük”. (Reivich és Shatté, 2002). Ez a definíció két lényeges összetevőt emel ki:

1. Felállni a padlóról
2. Tanulás és járulékos fejlődés



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Munkahelyi szempontból közelítve meg a reziliencia meghatározását, Paul CH. Donders, vezető coach és sikerkönyvek szerzője, a Shell multinacionális olaj- és gázipari vállalat által használt meghatározást ajánlja figyelmünkbe. (Donders, 2019). A Shell Health Team, amely állandó képzési és készségfejlesztési programjai részeként a reziliencia készségeket is fejleszt a munkavállalók körében, a következőképpen foglalja össze a reziliencia fogalmát:

„A reziliencia az a képesség, amikor rugalmasan visszazökkenünk az életünkbe a nehézségekkel való találkozás után, és tanulunk ezekből, illetve a feszült helyzetekből. Ez egy olyan értékes képesség, amellyel mindannyian rendelkezünk. A reziliencia bizonyos készségekből, meggyőződésekből és pozitív hozzáállásból tevődik össze, javítja a teljesítményt, és lehetővé teszi a szükségtelen és túlzott stressz megelőzését. A reziliencia szintje egyénenként változó. Bárkinek a rezilienciája fejleszthető, de ez mindig bizonyos mértékű erőfeszítést igényel.”

A munkahelyen a munkavállalók rezilienciájának javítása elengedhetetlen a produktivitás fenntartásához, a stressz csökkentéséhez és a pozitív munkahelyi környezet kialakításához. A reziliens alkalmazottak esetében valószínűbb, hogy megőrzik a motivációjukat, hatékonyan kezelik a stresszt, és hozzájárulnak a szervezet általános sikeréhez.

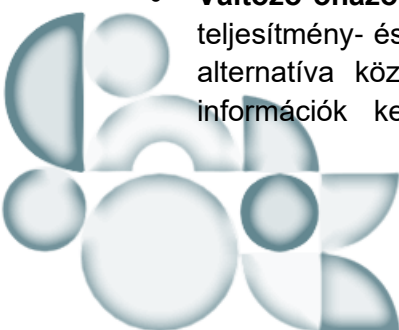
A reziliencia tanulható és egy életen át folyamatosan fejleszthető. Lehet, hogy a rezilienciát érintő korai külső negatív hatásokat nem tudjuk visszafordítani, de számos rezilienciát csökkentő belső és környezeti tényező ellensúlyozható. (Reivich és Shatté, 2002). A reziliencia fejlesztéséhez bevált módszerek, eszközök és szakirodalom állnak rendelkezésünkre.

2. Miért érdemes fejleszteni az alkalmazottak rezilienciáját?

2.1 A fiatal generációkra ható globális trendek

Viszonylag rövid idő alatt sok minden megváltozott. A fiatal felnőttek első szociális tapasztalataikat bomlasztó társadalmi változások közepette szerezték. Kevés fix pont volt az életükben, többször kerültek választás elé, sokszor tapasztalhattak bizonytalanságot.

- **Változó munkaerőpiac:** A World Economic Forum egyik jelentése (Future Report of Jobs) szerint 2028-ig várhatóan a munkahelyek közel egynegyede (23%) esetében számíthatunk nagy horderejű változásokra (World Economic Forum (2012).
- **Változó életmenet:** A klasszikus életmenet megváltozott, a serdülőkor és a felnőttkor közé beékelődött egy teljesen új életszakasz, a „fiatal felnőttkor”, amelyet a karrier és a tanulmányok előtérbe helyezése jellemez a családi kötelezettségvállalásokkal szemben. Helstáb, L. (2021).
- **Változó önazonosság:** Fokozódó nyomás az állandó összehasonlítások nyomán, teljesítmény- és sikerkényszer - miközben a helyes döntések meghozatala a rengeteg alternatíva közt egyre nagyobb kihívást jelent. A megkérdőjelezhető hitelességű információk kereszttüzében egyre nehezebb reálisan megítélni értékeinket és



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

eredményeinket, és elégedetten tekinteni saját életünkre és karrierünkre. Az összehasonlító (megfelelési) kényszer a digitális bennszülöttek esetében még aggasztóbb. (Moisala et al., 2016).

- **Gyorsuló tempó:** A munkatempó Európában egyre gyorsabb (Burchell és Fagan, 2004) Egyre több az inger és az információ, és egyre kevesebb az idő a mérlegelésre és a feldolgozásra.
- **Kommunikációs útvesztő:** A gyors visszajelzések a mindennapjaink részévé váltak (ld. például az emoji használatát). (Moisala et al., 2016). Bár a visszajelzések adása és fogadása fontos részei az egészséges kommunikációnak, az „igénytelen” visszajelzések félrevezetőek lehetnek (hiányzik az érdeklődés, a figyelem és a szándék), és problémákat válthatnak ki (visszajelzés-függőség).
- **Munkahelyi egészségügyi problémák növekvő kockázata:** Egy 2022-es jelentés (STADA Health Report) az önbevallások alapján a kiégés jelentős térnyerésére figyelmeztetett Európa-szerte. STADA (2022). A fiatal felnőttek (25-34 évesek) a legveszélyeztetettebb csoportba tartoznak (72%).

2.2 Reziliencia-alapú preventív megközelítés

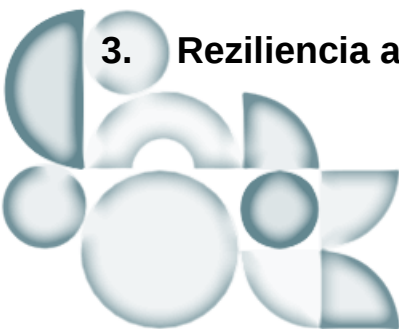
A munkahelyeken a stratégiailag alkalmazott, reziliencia-alapú beavatkozások hatékonynak bizonyultak a munkavállalók jóllétének és mentális egészségének javításában. Hogy ebben mi a jó? Az, hogy javul a munkahelyi pszichológiai jóllét! Ez két alapvető tényezőt foglal magában: az általános jó közérzetet (hedonikus aspektus) és a céltudatosságot (eudaimonikus aspektus), melyek aztán közvetlenül a munkateljesítmény növekedéséhez vezetnek. (Robertson és Cooper, 2010). Ráadásul javul a dolgozók motivációja, morálja, stressz-szintje és hűsége is. (Reivich és Shatté, 2002). Mára már bebizonyosodott, hogy a jóllét jó befektetés: a munkahelyi pszichológiai jóllét fokozására fordított minden egyes eurón 5 eurót kereshetünk! Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023).

A szervezetben belül a reziliencia különböző eszközökkel támogatható, melyek az alábbiak lehetnek:

- hiteles vezetés - olyan vezetőkre van szükség, akik maguk is reziliensek, és elkötelezettek a reziliencia ápolása iránt;
- figyelemfelkeltő kampányok, reziliencia képzések és workshopok;
- a growth mindset (fejlődésközpontú gondolkodásmód) elgondolást középpontba állító, támogató szervezeti légkör létrehozása;
- az ellenőrzés - követelmény arány optimalizálása minden alkalmazottra (Karasek, 1989);
- és a vonatkozó mentoring program megvalósítása.

A kiégés kialakulásának mintázatait szem előtt tartva a **reziliencia-stratégiának** az első szakaszban (hiperaktivitás) a megelőzésre és a munkavállalók segítésére kell összpontosítania, amikor a negatív folyamat orvosi segítség és jelentős személyes és pénzügyi költségek nélkül megállítható. (Donders, 2019).

3. Reziliencia a gyakorlatban



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

3.1 Reziliencia-fejlesztés

A tudósok szerint a reziliencia különböző belső és külső tényezők eredményeként, dinamikus folyamat során alakul ki. Nem velünk született tulajdonság, hanem inkább egy készség, amely fejleszthető és ápolható, ahogy az idő telik. A rezilienciával foglalkozó szakirodalom szerint a reziliencia kialakításának legjobb módja bizonyos kulcskészségek fejlesztése. Az alábbi ábra a reziliencia legfontosabb tényezőit mutatja be. Reivich (2021).



Gyakorlati megfontolásokból ebben az Útmutatóban a reziliencia-fejlesztést szolgáló készségeket négy fő csoportba soroltuk:

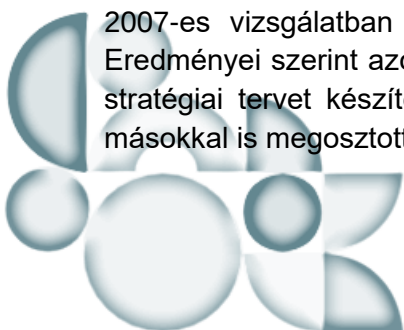
- ❖ **Mentális-szellemi képességek**
- ❖ **Fizikai képességek**
- ❖ **Érzelmi képességek**
- ❖ **Spirituális képességek**

Ez a felosztás a képzési struktúra kidolgozásának, a tervezésnek és a célzott cselekvési tervek végrehajtásának a megkönnyítését szolgálja.

Mentorok figyelmébe:

Richard Wiseman rengeteg kutatást végzett a személyes célok elérésének témakörében. Egy 2007-es vizsgálatban 3000 ember újévi fogadalmának megvalósulását követte nyomon. Eredményei szerint azok érték el a kitűzött célt (12%), akik kisebb lépésekben gondolkodtak, stratégiai tervet készítettek, amit végig is csináltak, megünnepezték a kis győzelmeket, és másokkal is megosztották a céljaikat. (Dean, 2015). Ezeket a taktikákat a mentorálási folyamat

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.



során is hasznos lehet kipróbálni. Ezért azt javasoljuk a mentoroknak, hogy lépésről lépésre haladjanak, vagyis készítsenek személyre szabott tervet minden mentorált személy számára, koncentráljanak először egy adott reziliencia-tényezőre, dolgozzanak rajta, fejlesszék tovább, és csak ezután térjenek át a következő faktorra.

A következőkben gyakorlati módszereket mutatunk be a reziliencia szisztematikus fejlesztésére, melyek során mind a négy feljebb említett készségre kitérünk. A kiválasztott módszerek és koncepciók a rendelkezésünkre álló eszközöknek, tudományos elméleteknek és képzési módszereknek csak egy szűk spektrumát képviselik. Fő célunk az volt, hogy olyan könnyen alkalmazható, biztonságos és hatékony módszereket válasszunk, amelyek bárhol alkalmazhatók a mentorálás során. Javasoljuk továbbá a reziliencia témaköréhez kapcsolódó PROUD Elme-egyensúly munkafüzet használatát.

3.2 Mentális képességek

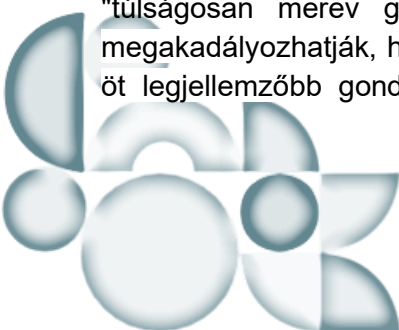
A szervezeti mentorálás végső célja az optimális szakmai magatartás kialakítása és a teljesítmény fokozása. Gondolataink, érzelmeink, élettani jelenségeink és viselkedésünk azonban összefüggenek egymással, kölcsönösen befolyásolják egymást és elszigetelten nem vizsgálhatók.

A munkavállalók viselkedése és tettei nem pusztán a körülményektől és eseményektől függenek. Az adott helyzet egyéni értelmezése elsőként az érzelmekre hat. A "forgatókönyv" személyenként változik, hiszen a többnyire tudat alatt ható meggyőződéseinket saját egyedi élettapasztalataink alakítják ki. Ezeket mindenképp fontos tudatosan kezelni, és időről időre felülvizsgálni, hogy valóban helytállóak-e, hiszen lehet, hogy amikor az adott „igazságot” megtanultuk - pl. gyerekkorunkban - akkor még hasznos volt, de mostanra már felesleges, vagy egyenesen káros. Automatizmusaink befolyásolhatják a rezilienciánkat, amikor nehézségekkel kell szembenéznünk.



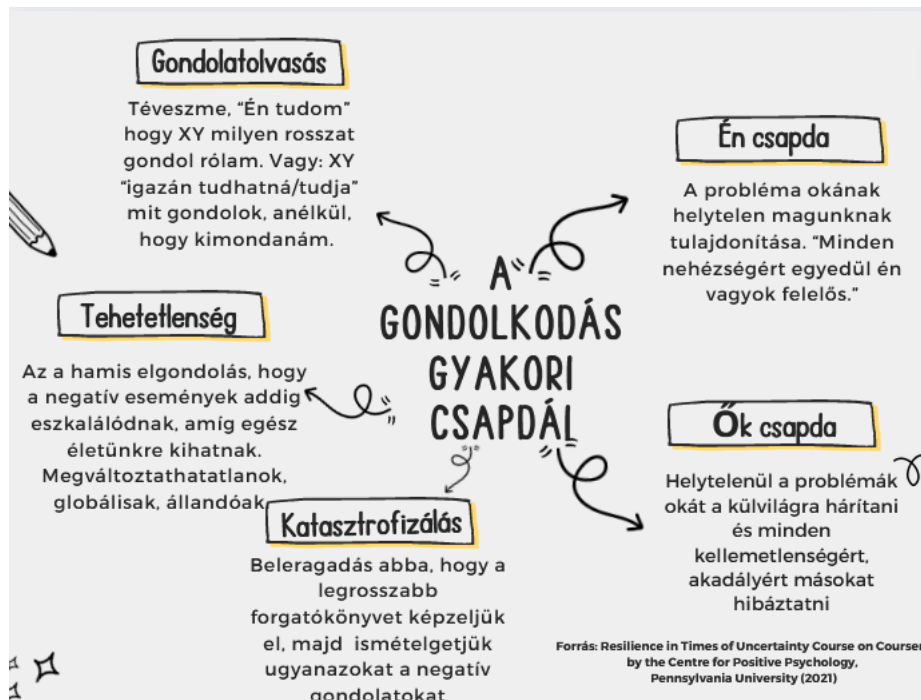
3.2.1 Gondolkodási csapdák

A háttérben futó saját gondolkodási mintáink felfedezése az egyik legpraktikusabb reziliencia készség. A gondolkodási csapdák Dr. Karen Reivich reziliencia-szakértő szerint azok a "túláságosan merev gondolkodási minták", amelyek alááshatják mentális jólétünket és megakadályozhatják, hogy kihívást jelentő helyzetekben jól teljesítsünk. Az alábbi táblázat az öt legjellemzőbb gondolkodási csapdát ismerteti. Reivich (2021). Ezekkel a gondolkodási



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

tévutakkal valamennyien szembesültünk már a mindennapokban. A legtöbb embernek megvan a maga domináns gondolkodási csapdája.



Mivel ezek a csapdák kiszámítható gondolkodási hibákat képviselnek, lehetőség van arra, hogy úrrá legyünk rajtuk.

De hogyan? A trükk az, hogy azonosítjuk a ránk jellemző legfontosabb csapdákat, tudatosítjuk magunkban, hogy a pillanat hevében hajlamosak vagyunk az adott tévútra lépni, és kognitív korrekcióval elkerüljük. A pozitív pszichológusok négy kognitív technikát javasolnak. Ezek az úgynevezett **"mentális dzsúdó"** technikák (Reivich professzor nyomán), segítenek leküzdeni a gondolkodási csapdákat, és valós idejű rezilienciát eredményeznek. Reivich (2021).

- **Adatok és bizonyítékok felhasználása az objektivitás biztosítására**
 - "Ez nem így van"...
- **A helyzetről alkotott elképzelés átformálása az optimizmus stratégiai felhasználásával.**
 - „Inkább tekintsük ezt úgy, mint....”
- **Vészhelyzeti stratégia készítése a legrosszabb forgatókönyvek esetére**
 - „Ha X bekövetkezik, akkor Y módon fogok reagálni” Y=gyengeségeink javítása, határidők betartása stb.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.



Mentorok figyelmébe:

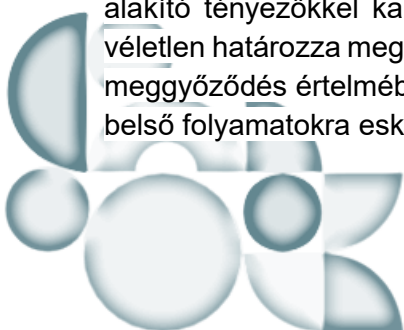
Ezeknek a technikáknak az éles alkalmazása sok önismeretet, türelmet és gyakorlatot igényel. Az élet sodrásában, főleg az első próbálkozások alkalmával nem lesz könnyű elkerülni a csapdákat. Első lépésként gondoljuk át, milyen reakciókat adtunk egy adott helyzetre (kisebb nehézségekre), majd dolgozzuk ki (írásban) a mentális dzsúdó lépéseit, így edzve az elménket arra, hogy legközelebb már más stratégiát válasszon. Ezt az utólagos korrekciót többször meg kell ismételni, mielőtt képessé válnánk a valós idejű rezilienciára. Gondolataink átstrukturálása, még akkor is, ha eleinte csak utólag sikerül, segít csökkenteni a feszültséget, és jobban fogjuk érezni magunkat.

3.2.2 Kontrollhely elmélet

Az 1960-as évek a modernkori történelem egyik legzűrzavarosabb évtizede volt. Űrverseny, holdraszállás, hidegháború, vietnami háború, polgárjogi mozgalmak, háborúellenes tüntetések, kialakuló generációs szakadék, és így tovább. E megosztó korszak közepén az emberi viselkedés kutatói fontos kérdést tettek fel: „Mi irányítjuk az életünket, vagy a körülmények játékszerei vagyunk?” Ebből a kérdésből született a Kontrollhely (Locus-Control) elmélet, mely a mai napig mind egyéni, mint szervezeti szinten igazolhatónak tekinthető.

Mindannyian rendelkezünk bizonyos elképzelésekkel az életünket irányító és tapasztalatainkat alakító tényezőkkel kapcsolatban. Vannak, akik szerint valamilyen természetfeletti erő vagy véletlen határozza meg sorsunkat, míg mások szerint teljesen a magunk urai vagyunk. Az előbbi meggyőződés értelmében az irányítás valamilyen külső tényező kezében van, míg az utóbbi a belső folyamatokra esküszik.

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.



Ha sikerül azonosítanunk saját domináns „kontrollhelytípusunkat”, akkor képesek leszünk megjósolni, hogyan fogunk megpróbálni megküzdeni a mindennapi életünkben felmerülő kihívásokkal. Julian Rotter (1954) szerint a tanulási folyamat során korai tapasztalataink alapján meggyőződéseket alakítunk ki arról, hogy egy-egy esemény a saját viselkedésünk vagy külső tényezők akaratunktól független következménye. A kontrollelmélet két személyiségtípust különböztet meg (Rotter, 1966):

Belső kontrollhely	Külső kontrollhely
Akik ezt a megküzdési módot használják: *Úgy hiszik, hogy az események kimenetelét saját képességeik szerint alakíthatják. *Képesek kihívást jelentő helyzetekben aktívan megkeresni a megfelelő megoldásokat, és azokat hatékonyan alkalmazzák. * Általában függetlenek, nyitottak a változásokra, ambíciózusak és kitartóak. *Mottójuk: „Az én életemet én irányítom”	Akik ezt a megküzdési módot használják: *A bekövetkező eseményeket rajtuk kívül álló tényezőkkel hozzák összefüggésbe, és úgy gondolják, hogy ami velük történik, arra nincs ráhatásuk. * Hajlamosak azt gondolni, hogy bizonyos helyzetekben nem érdemes cselekedni, mert úgyse tudják befolyásolni, hogy mi történik. *Passzívabb tendenciákat mutatnak, és hajlamosabbak a szorongásra. *Mottójuk a következő: "Ami velem történik, az nem rajtam múlik".

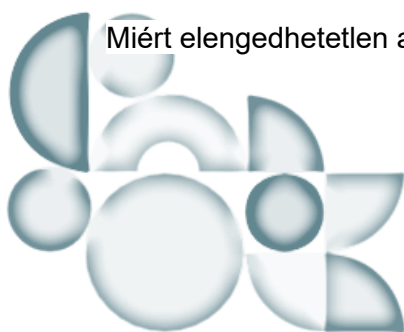
Mentorok figyelmébe:

Az életben vannak olyan helyzetek, amikor a belső kontrollhely előnyös, és általában elmondható, hogy az ilyen emberek jobban tudnak alkalmazkodni, de tény, hogy ez nem minden esetben és nem az élet minden területén igaz. Vannak helyzetek, amikor egyszerűen túlélésre játszunk, amíg a probléma forrása meg nem szűnik. Legjobb, ha nem ragaszkodunk egyik végletre sem, hanem az adott helyzet alapos elemzésével meghatározzuk, hogy milyen mértékben függenek tőlünk a események, és kellő rugalmassággal tudunk váltani a gondolkodásmódok között.

3.2.3 Optimizmus

„Jól úszom, csak egy kicsit lassan” - tökéletes példa a realista optimizmusra egy 9 éves gyerek szájából. A közhiedelemmel ellentétben az optimizmus nem azt jelenti, hogy csakis pozitív elvárásaink vannak, bármit is mond a valóság. Éppen ellenkezőleg. Aki valóban optimista, az képes felmérni, mi az, amit meg tud változtatni, és mi az, amit nem, aztán a lehetséges dolgokra összpontosít, hisz egy pozitív jövőben, és ezáltal képes optimalizálni hatékonyságát és erőfeszítéseit. Az optimisták és a pesszimisták közt az a különbség, hogy mást várnak a jövőtől, eltérő megküzdési mechanizmusokat alkalmaznak, és egy-egy adott helyzetre másképp reagálnak. Prof. Dr. Bagdy Emőke pszichológus szerint az optimizmus és az egészség között szorosabb kapcsolat van, mint a tüdőrák és a dohányzás között.

Miért elengedhetetlen az optimista szervezeti kultúra kialakítása?



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

- Az optimizmus pozitív hatásairól (hosszabb élet, depresszió megelőzése, jobb teljesítés nyomás alatt, erősebb immunrendszer, kevesebb érrendszeri és koszorúér-betegség, jobb szociális támogatás, fokozott elégedettség és jobb életminőség) rengeteg tudományos adat áll rendelkezésre.
- A vállalati optimizmus-programokra is ismerünk néhány nagyszerű példát. Shawn Achor és Michelle Gilean például az optimizmuson és a pozitív pszichológián alapuló kezdeményezések hatékonyságáról egy pénzügyi nehézségekkel és elbocsátásokkal küzdő egészségügyi komplexum kapcsán osztották meg tapasztalataikat: *„Még a masszív szervezeti átalakítások közepette is 43%-ról 62%-ra nőtt azoknak a válaszadóknak az aránya, akik arról számoltak be, hogy boldogok a munkahelyükön. A kiégést "gyakran" tapasztalók aránya 11%-ról 6%-ra csökkent. A "nagyfokú munkahelyi stresszről" panaszukodók száma 30%-kal csökkent, miután részt vettek a pozitív gondolkodás kialakításáról szóló workshopon, melyet a csapat számára szerveztek. A szociális kapcsolatok is javultak. Azok száma, akik „valahova tartozónak” érezték magukat a munkahelyükön, 68%-ról 85%-ra emelkedett.”* (Achor és Gilean, 2020)
- Az ilyen eredmények eléréséhez a tudósok kiemelik a vezetőség elkötelezettségének fontosságát. A fenti esetben az egészségügyi komplexum elnöke nagyon fontosnak tartotta, hogy minden workshopon részt vegyen, aktívan kövesse a projektet, és ami még fontosabb, pozitív gondolkodásmódjával igazi példaképnek bizonyult.
- Dr Martin Seligman egy másik érdekes példáról számol be. A Met Life biztosítótársaság felkérte, hogy segítsen javítani a munkaerő-felvételi rendszerükön, mivel a fluktuációs ráta nagyon magas volt. Két éven keresztül követte a biztosítási ügynökök teljesítményét, és összehasonlította az optimizmus-mérési skála legfelső és legalsó tizedébe tartozó ügynökök eredményeit. Az optimista ügynökök az első két évükben 88%-kal több biztosítást adtak el, mint sokkal kevésbé optimista kollégáik. (Seligman és Schulman, 1986).

Mentorok figyelmébe:

A mentorok legyenek tisztában azzal, hogy az optimizmus szintje alapján a teljesítmény vagy épp a felmondás valószínűsége is megjósolható. Hogyan használjuk fel ezt az információt a vállalatnál? A Dr. Seligman által kidolgozott "magyarázó stílus-elmélet" az optimista és pesszimista gondolkodásmódok mögött meghúzódó okokat igyekszik megmagyarázni.

A legtöbb embernek van valamilyen megszokott magyarázata arra, hogy miért történnek vele jó vagy rossz dolgok. Seligman három dimenziót különböztet meg (Belső és Külső, Stabil és Átmeneti, Általános és Speciális), amelyek alapján megérthető, hogy mire fókuszál az agy, és hogyan igyekszik megmagyarázni a helyzetek okait és következményeit. Lyubomirsky, S. (2008). Vegyük például azt, hogy mivel magyarázhatja valaki, ha nem kapja meg a kívánt előléptetést.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

A magyarázó stílus elmélete

MIÉRT NEM LÉPTETTEK ELŐ?



Az úgynevezett „ABC-modellt” Albert Ellis és Aaron Beck dolgozta ki. Ez a kognitív modell alkalmas a pesszimista gondolkodásmód átforgatására és optimistábbá tételére. Az alábbi ábra a modell legfontosabb elemeit mutatja be. Ajánljuk átolvasásra az "Optimizmus vs. pesszimizmus" esettanulmányt is, mely egy gyakorlati példán keresztül mutatja be az ABC-modell alkalmazását. Seligman, M. (1995).

Az ABC Modell



Forrás: A. Ellis and A. Beck in *The Optimistic Child* (M. Seligman, 1995)

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Ne feledjük, hogy a negatív meggyőződések csak rontanak a helyzeten! A megerősítési torzítás (confirmation bias) arra késztet minket, hogy mindenáron megtaláljuk a bizonyítékot, ami a meggyőződésünket igazolja, így csak a negatív dolgokra fogunk figyelni. A negatív meggyőződés ráadásul gyakran önbeteljesítő jóslatként működik. Meggyőződéseink befolyásolják a hozzáállásunkat, a hangulatunkat és a cselekedeteinket, amelyek aztán hatással vannak arra, ahogy mások viselkednek velünk. Most gondoljuk át, milyen meggyőződéseink vannak azzal kapcsolatban, hogy mentorként igyekszünk segíteni a munkahelyi mentális problémákkal küzdőknek!

További gyakorlati javaslatok:

- Vizsgáljuk meg, hogy mentoráltjaink mennyire optimisták. A Pennsylvanai Egyetem Pozitív Pszichológiai Központjának tesztközpontja (Test Centre of Positive Psychology Centre of the Pennsylvania University) honlapján közzétett egy mindenki számára hozzáférhető, tudományosan igazolt tesztet az optimizmus szintjének mérésére. <https://www.authenticchappiness.sas.upenn.edu/testcenter>
- Segítsünk a mentoráltaknak, hogy azonosítani tudják saját érvelési szokásaikat a Magyarázó stílus (Explanatory Style) elmélet alapján.
- Ajánljunk módszereket az optimistább gondolkodásmódra való ráhangolódásra (ABC-modell).
- Javasoljunk könnyen alkalmazható, az optimizmust fokozó napi szokásokat, lehetőség szerint csapatszinten. Ezek a gyakorlatok mindenképp legyenek egyszerűek és ismétlődők. A jó szokások kialakításában sokat segít, ha a gyakorlatokat valamilyen napi rutinhoz sikerül kapcsolni.
- Ha lehetséges, erősítsük a pozitív, optimista csapat- és szervezeti kultúrát, például olyan hálagyakorlatokkal, amelyek célpontja a többi kolléga (fejezzük ki hálánkat a munkatársainknak).

3.2.4 Hála

Tudományosan bizonyított, hogy a hála képes jelentősen csökkenteni a depressziót és a pesszimizmust. Martin Seligman és kutatócsoportja súlyosan depressziós emberekkel dolgozott. Egy vizsgálatban arra kérték az alanyokat, hogy írjanak le három olyan dolgot, ami aznap történt velük, és amiért hálásak lehetnek. Lelkesítő felfedezésre jutottak: 15 napon belül a résztvevők 97%-a megkönnyebbült, és súlyos depressziójuk közepessé vagy gyengévé enyhült. Lyubomirsky, S. (2008).

Hogyan működik a hála, és miért segít? Hajlamosak vagyunk „hozzászokni a jóhoz”, és természetesnek venni, ha valami pozitív történik körülöttünk. A hála kifejezése segít megszabadulni ettől a rossz szokástól. A hála kiszorítja a negatív gondolatokat (hiszen nem lehet egyszerre jó és rossz dolgokra gondolni), és ráhangolja az elmét a pozitívabb gondolkodásra. Számos pozitív hatása van a közösségekre és a társas kapcsolatokra is, mivel segítségnyújtásra ösztökél, és megtöri azt a rutint, amikor állandóan másokhoz hasonlítgatjuk



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

magunkat. A hálaadás emellett növeli az önbizalmat, pozitív érzelmeket generál, és csökkenti a szorongást és az ingerlékenységet.

Mentorok figyelmébe:

- Lyubomirsky azt javasolja, hogy a jobb eredmények érdekében akár szóban, akár írásban, de mindig fejezzük ki a hálánkat, és konkrétan nevezzük meg azokat, akiknek a hálánk szól. Lyubomirsky, S. (2008). Ha a hálánk kifejezésére szolgáló üzeneteket megosztjuk a kollégáinkkal, nemcsak mi fogjuk tőle jól érezni magunkat, hanem a munkahelyi összetartásra és a munkamorálra is pozitív hatással leszünk.



3.2.5 Mindset-elmélet:

A rezilienciát elősegítő mentális képességek közül eddig a gondolkodási mintázatokról, az optimizmusról és a megküzdési stílusról volt szó. Mindezek a technikák, készségek fejleszthetők, gyakorlásuk viszont elkötelezettséget igényel. Az a kérdés is felmerül ezzel kapcsolatban, hogy saját megítélésünk szerint tényleg képesek vagyunk-e elsajátítani ezeket a készségeket. Képzeljünk el egy akrobatát, aki a fejünk felett épp két

felhőkarcoló közt sétál át egy kifeszített kötélén. Ezt a bátor mutatványt nem tudná végrehajtani, ha nem látná maga előtt a célt, és nem hinné el, hogy el is tudja érni.

Miben hiszünk? Hogy a tehetségünk, az adottságaink és az intellektusunk velünk születik, vagy hogy gyakorlással és kitartással ezek fejleszthetők? Ez a két nézőpont áll a MINDSET elmélet középpontjában. Dweck, C.S. (2008).

1. A **fixed mindset** (rögzült gondolkodásmód) azt jelenti, hogy képességeinket és tulajdonságainkat adottnak és megváltoztathatatlanak tekintjük. A kritikát könnyen sértésként éljük meg, a hibákat pedig áthághatatlan akadályoknak tekintjük. Mások sikerét fenyegetőnek érezhetjük magunkra nézve, és ha csak lehet, inkább meghátrálunk a kihívások elől. Ez a fajta hozzáállás nem segít abban, hogy kiteljesítsük a bennünk rejlő lehetőségeket.

2. A **growth mindset** (fejlődés központú gondolkodásmód) ezzel szemben azt jelenti, hogy hiszünk abban, hogy fejlődhetünk - ez az, ami elengedhetetlen a sikerhez. Akik így gondolkodnak, azok a kihívásokat lehetőségnek tekintik, hasznot húznak a hibáikból, tanulnak a kritikákból, mások sikere számukra jó példa, az erőfeszítések pedig a kiválósághoz vezető út építőkövei. Ez az, amire a rezilienciát alapozni lehet.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

A jó hír az, hogy a gondolkodásmód megváltoztatható. Az első lépésben érdemes az alábbi kérdések megválaszolásával **meghatározni saját gondolkodásmódunkat**. Olvassuk el a következő állításokat, és döntsük el, hogy egyetértünk velük, vagy sem!

- Az érzelmi intelligencia (EQ) olyan alapvető tulajdonság, amelyet nem lehet jelentősen megváltoztatni.
- Az ember képes új dolgokat tanulni, de az EQ szintjét nem tudja megváltoztatni.
- Az EQ, szintjétől függetlenül, bármikor jelentősen megváltoztatható.
- Az EQ szint életünk során bármikor alapvetően megváltoztatható.

Ha az "EQ" szót bármi másra cseréljük (pl. "nyilvános beszéd", „sportosság”, „kreativitás”) a többi tulajdonságunkkal kapcsolatos gondolkodásmódunkat is megismerhetjük. (Az 1 és 2. állítás a rögzült gondolkodásmódra, míg a 3 és 4. állítás a fejlődés központú gondolkodásmódra utal.)

Mentorok figyelmébe:

A mentorok ajánlhatnak bizonyos egyszerű technikákat a fejlődés központú gondolkodásmód kialakítására.

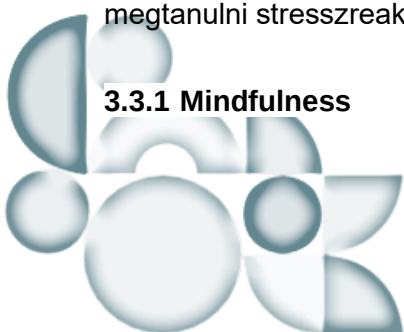
- Ne feledjük, hogy a fejlődés központú gondolkodásmód létezik és hasznos! Alkossuk meg saját mottóunkat!
- Emlékeztessük magunkat saját elért eredményekre! Ünnepeljük meg, ha elértünk valamit!
- A „MÉG” legyen az aktív szókincsünk része! „Ezt MÉG nem tudom megcsinálni, de meg fogom tanulni, hogyan kell”.
- A sikereinket tekintsük a tulajdonképpeni tetteink, ne pedig képességeink eredményének! Ezt írjuk le.
- Határozzuk meg a példaképeinket! Gondoljuk végig, hogy akikre felnézünk, milyen erőfeszítéseket tettek céljaik elérése érdekében. Vegyük sorra, kik azok, akik a környezetünkben építő jellegű kritikát és támogatást tudnak biztosítani!

3.3 Fizikai képességek

Testünket az evolúció a fizikai túlélésre optimalizálta. A stresszreakció például egy adaptív válasz az észlelt veszélyekre (fuss vagy küzdj). Ennek megfelelően a testünk nem változott annyit az elmúlt évszázadokban, mint a környezetünk. Ha kellemetlen ingerekkel szembesülünk (munkahelyi konfliktus, heves vita stb.) azt a testünk szinte ugyanúgy reagálja le, mint amikor őseinknek farkasokkal kellett megküzdeniük az erdőben. A kiválasztott stresszhormonok mennyisége és a tapasztalt szorongás gyakran túl sok ahhoz képest, hogy egy adott élethelyzet a modern világban valójában mekkora veszélyt jelent ránk nézve. Hasznos lehet éppen ezért megtanulni stresszreakcióink kontrollálását az elménk segítségével.

3.3.1 Mindfulness

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.



A mindfulness egyszerre tudatállapot és erőteljes stresszcsökkentő technika. A mindfulness lényege a tudatos, szemlélődő, ítélkezés nélküli jelenlét, függetlenül attól, hogy milyenek a körülmények, a figyelem gyengéd összpontosítása, mindig és mindekor a jelen pillanatra. (Hoshaw, 2022). Nagyon fontos a test és a lélek egysége, és a fiziológiai reakciók nyomon követése. *Vannak, akik szerint a boldogság kulcsa a negatív érzések hiánya, pedig a félelem, a harag, a szomorúság mindig is része volt az életüknek, még hozzá okkal. Ezek is tapasztalatokat adnak, vagyis tanulunk belőlük. Ha megtagadjuk őket, előbb-utóbb testi tünetek formájában fognak megjelenni, és minél tovább elnyomjuk őket, annál több energiánkat emésztik fel, egyre veszélyesebbé válva. A tudatos jelenlét képessé tesz rá, hogy a negatív tapasztalatokat a világ természetes részeként fogadjuk el, és éppen ezáltal leszünk képesek csökkenteni a küzdelmes élet okozta stresszt.*"(Polonyi and Orosz, 2020).

Terepkutatások bizonyították, hogy már egy rövid, tudatos jógaprogram (heti két 90 perces foglalkozás, 6 héten keresztül) is képes jelentősen csökkenteni a stresszt, fokozni a tudatosságot és a szubjektív jóllétet (stimulálva a béke, nyugalom és csend pozitív érzéseit), és javítani a kognitív kapacitást (például a kreatív, innovatív problémamegoldáshoz szükséges fluid intelligenciát és végrehajtó funkciókat, a koncentrált figyelmet, a zavaró ingerek kizárását). (Orosz és Polonyi, 2016).

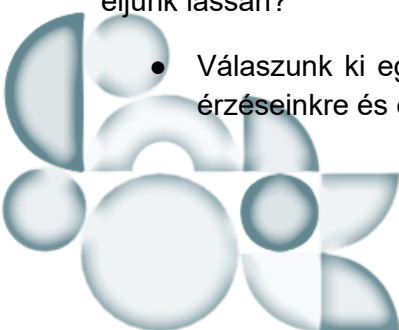
Mentorok figyelmébe:

Manapság egyre több szervezet, köztük a legnagyobbak (pl. Google, Microsoft, Lexmark, Morgan Stanley) is lehetőséget biztosítanak alkalmazottaik mindfulness készségeinek fejlesztésére, vállalati mindfulness programok formájában (mindfulness séták, jóga, tudatos légzés, relaxáció). Az ilyen programokhoz csendes helyszínre (pl. tárgyalóterem), kijelölt időpontra (munkaidő előtt vagy után) és mentorra van szükség.

A mindfulness támogatásának egyszerű módja a SLOW LIFE (LASSULJUNK LE) percek „beütemezése” a nap folyamán. Egy ideje sokat hallani a "Slow Life" életmód tudatos felvételéről. Egyre nagyobb az igény az egyszerűbb, tartalmasabb, természetesebb és jobb minőségű életre. Maga a mozgalom 1986-ban indult, hivatalosan pedig Carlo Petrini alapította meg 1989-ben. Kezdetben a hangsúly gyorséttermek ellenében megalkotott slow food gondolatra helyeződött, vagyis a piacról származó alapanyagok gondos összeválogatására és az ételkészítés élvezetének megélésére. A következő években a slow food filozófia fokozatosan áttért az élet más területeire is, így a városi életvitelre, a munkára, és a gyermeknevelésre is. A Slow Life nem szó szerint értendő: nem egyszerű lassítást jelent. Inkább egy tudatosabb életmódra ösztönöz, ahol az e-maileket, a böngészést és a telefonálást valós emberi kapcsolatok váltják fel. Hogyan éljünk lassan?



- Válaszunk ki egy órát arra, hogy figyelmünket a kívülről érkező ingerek helyett belső érzéseinkre és érzelmeinkre irányítsuk. Figyeljünk a légzésre.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

- Válasszunk új nézőpontot, és figyeljük meg, mi történik a mentoráltak körül az adott pillanatban, mintha csak egy filmet néznénk. Koncentráljunk az érzékszervi ingerekre (hangok, szagok, látvány).
- Javasoljunk rövid digitális detox időszakokat, pl. étkezések, beszélgetések alkalmával.
- A mentoráltak feladatsorában írjunk elő pár perces légzőgyakorlatokat.
- Javasoljunk mindfulness feladatokkal kombinált lassú sétákat, például: "Séta közben figyeld meg a természetet magad körül. Hány madarat láttál munkába menet? Milyen színű virágokat vettél észre?"
- A kávészüneteket tegyük tartalmasabbá. "Ha túlhajszoltnak érzed magad, és szünetre van szükséged, igyál egy teát! Engedj meg magadnak néhány perc csendet és melegséget, tedd el a telefonodat, és élvezd ki a teádat! Érezd a gőzt és az illatot, hagyd, hogy a melegség átjárjon és ellazítson."

3.3.2 A jóllétet serkentő hormonok

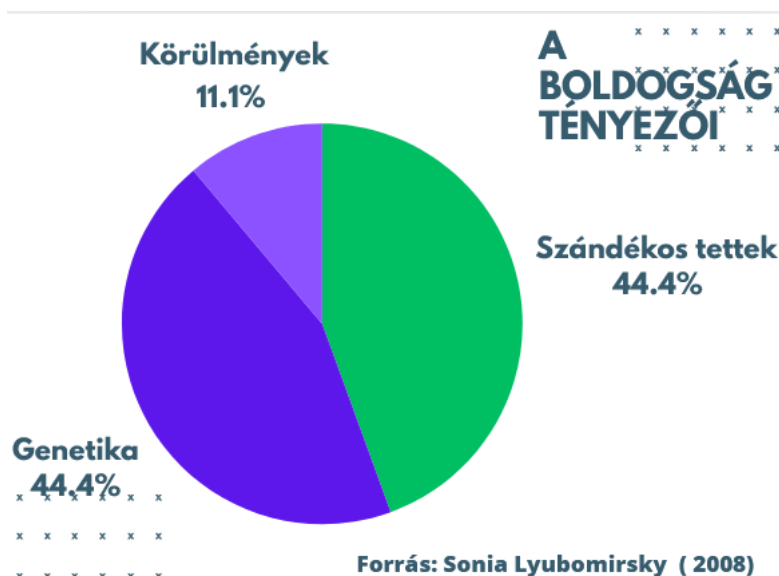
A boldog ember reziliencia-szintje magasabb. Ha boldogok vagyunk, fizikailag lehetetlen lehangoltságot vagy szorongást érezni közben. Az emberi szervezetben a jó közérzet különféle megnyilvánulásaiért a neoendorfinok felelősek (Oláh, 2018). Hasznos tudni, hogy milyen típusú tevékenységek váltanak ki belőlünk pozitív érzelmeket: ez jó kiindulópont lehet a mentoráltak, illetve a közösség számára a munkahelyi elégedettségi stratégia közös megtervezéséhez. Az úgynevezett boldogsághormonok a következők:

- A **dopamin** kiválasztódását a *pszichológiai* jóllétet eredményező tevékenységek (eredményesség, jó teljesítmény, motiváló célok kitűzése) idézik elő. Ez a hormon tanulási folyamatot indít az agyban, amely lehetővé teszi, hogy egyes helyzetekhez különbözőképp alkalmazkodjunk.
- **Oxitocin** akkor termelődik, amikor a szociális jólléthez kapcsolódó tevékenységekben veszünk részt, például ha szeretteinkkel, vagy támogató, jó csapatban töltjük az időt.
- Az **endorfin** az **érzelmi jóllétért** felelős, például sportolás és örömet okozó fizikai tevékenységek közben termelődik.
- **Szerotonint** akkor választ ki a szervezet, amikor *spirituális jóllétet* érzünk, például mikor kint vagyunk a természetben, vagy amikor úgy érezzük, hogy valami nálunk nagyobb dologhoz kapcsolódunk. Tudtad, hogy a D-vitamin hiány alacsony szerotonintermeléssel jár? A D-vitamint „napfény-vitaminnak” is nevezik, mivel bőrünk a napfény hatására állítja elő koleszterinből. (Raman, 2013).

Tudományos kutatások szerint szándékos tevékenységekkel a „boldogságszintünknek” akár 40%-át is befolyásolni tudjuk. Megfelelő cselekvésekkel szándékosan is pozitív érzelmeket generálhatunk, és azt is megtanulhatjuk, hogy milyen típusú tevékenységekkel tehetjük magunkat boldoggá a leghatékonyabban.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.



Mentorok figyelmébe:

- Amikor a körülmények miatt komoly nehézségekkel vagy korlátozásokkal kell szembenézni, és ezekre nincs ráhatásunk, gyakorlatias megközelítés lehet egy olyan mentori stratégia megtervezése, amely a pozitív érzelmek szándékos stimulálására összpontosít. Ha boldogságot okozó tevékenységekre gondolunk, az azonnali jó érzéseket válthat ki (Orosz és Polonyi, 2016), és belső motivációt hozhat létre. Ehhez nincs szükség külső motivációra.

3.3.3 Neuropasztcitítás

A legújabb, agykutatók által is igazolt nézet szerint az agy plasztikus, alakítható, és egész életünk során képes fejlődni. Az agy anatómiai és funkcionális változásra való képességét és az ezt elősegítő folyamatokat összefoglalóan **neuropasztcitításnak** nevezzük. Ebből is látszik, hogy nincs olyan, hogy nem alkalmas az idő, és soha nem késő elhatározni, hogy mostantól pozitívabb, rugalmasabb és egészségesebb élet- és gondolkodásmódot fogunk kialakítani.

Sandrine Thuret angol idegtudós kísérletei szerint a tanulás és a kardió edzés (pl. futás) támogatja a neurogenezist. Vizsgálataiból az is kiderült, hogy a kalóriabevitel 20-30%-os csökkentése pozitív hatással lehet az idegsejtek születésére. (Thuret, 2015).

3.3.4 Fizikai aktivitás

A sportolásnak számos előnye van: Erősebbé tesz, fejleszti az állóképességet, erősíti az immunrendszert, fokozza az önbecsülést, javítja a hajlékonyságot, jó közérzetet biztosít, serkenti a boldogsághormonok kiválasztását, sikerélményt és pozitív érzelmeket biztosít (az aktív sport energizál, lelkesít, fokozza a vitalitást, a szellemi sportok pedig a béke és nyugalom érzését keltik). Klinikailag bizonyított, hogy a sport csökkenti a depressziót és a stresszt. (Lyubomirsky, 2008).

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.



Mentorok figyelmébe:

- A közös sportolás az előbbieken felül fokozza a csapatszellemet, a motivációt, az elkötelezettséget és az összetartozás érzését, és serkenti a boldogsághormonok egy másik típusának, az oxitocinnak a termelődését. Támogassunk valamilyen csapatsportot a szervezeten belül, amely lehetőséget biztosít a rendszeres mozgásra és az együttlétre (túrázás, geocaching stb.)

3.3.5 Táplálkozás és mentális egészség

A helyes táplálkozás a mentális jólétet is támogathatja. Mind az ősi hagyományok (például az Ayurveda), mind a modern tudomány szoros kapcsolatot talált az emésztőrendszer állapota és az érzelmi, mentális jóllét között. (Abhilash és Sudhikumar, 2021). A testi egyensúly hiánya egyes élettani jelenségek (pl. fáradtság, koncentrációhiány), illetve pszichés állapotok (pl. frusztráció) túlzott megéléséhez vezethet. (Perlmutter, 2018). A helyes táplálkozás tehát nem csak a testi egészségünknek tesz jót, hanem a memóriánknak, a tanulási képességeinknek és kiegyensúlyozott érzelmi jóllétünknek is. (Thuret, 2015).



3.4 Érzelmi képességek

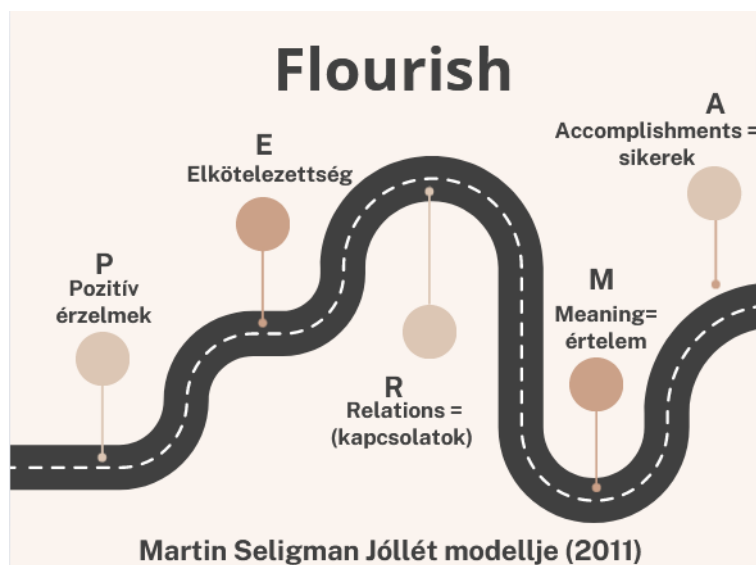
Amikor Diener és munkatársai 2000-ben egy tudományos kutatás keretében világszerte megkérdezték az embereket, hogy mire vágnak leginkább az életben, a legtöbben azt válaszolták: „**Boldogságra**”. Sonja Lyubomirsky és Ken Shelton egymillió dolláros támogatást kaptak az USA Nemzeti Mentális Egészségügyi Intézetétől, hogy felkutassák azokat a módszereket, melyekkel a boldogság fokozható. Tény, hogy a boldog emberek reziliensebbek, energikusabbak, kreatívabbak, egészségesebbek, produktívabbak és jobbak a kapcsolataik. (Lyubomirsky, 2008). Aki boldog, az nem képes ugyanabban az időben negatív érzésekre, nem fog aggódni, félni vagy szorongani. A munkavállalók boldogságának biztosítása, mint a teljesítmény növelésének egyik módja, stratégiai célt kell, hogy képviseljen a szervezetek számára - sok szervezet számára az is.

3.4.1 Boldogság elmélet (PERMA modell)



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Dr. Martin Seligman, a pozitív pszichológia egyik képviselője kidolgozott egy modellt arra, hogyan növelhető aktívan a boldogság. A mentális jóllét legmagasabb fokát flourish-nak nevezte el. Ahhoz, hogy az emberek elérjék ezt az állapotot, képesnek kell lenniük pozitív érzelmeket generálni, elköteleződni (engagement) aziránt, amit csinálnak (flow), pozitív kapcsolatokat (relationships) kialakítani, értelmet (meaning) találni az életben és eredményeket (achievements) elérni (PERMA). (Seligman, 2011).



A pozitív érzelmekről korábban már beszéltünk, a kapcsolatoknak pedig egy külön alfejezetet szentelünk (később). Itt a PERMA fennmaradó három elemére, az elköteleződésre, az értelmes életre és az eredményekre szeretnénk koncentrálni.

Az **elköteleződésnek** sok köze van a FLOW állapothoz. A flow-fogalom "atyja", Csikszentmihályi Mihály szerint a flow állapotnak nyolc fő jellemzője van (Oppland, 2016):

1. "Teljes koncentráció";
2. „Tiszta elképzelés a célokról és jutalmakról, és azonnali visszajelzés”;
3. "Az időérzet átalakulása (gyorsuló/lassuló idő)";
4. "Az élmény önmagában is jutalmat képvisel”;
5. "Könnyedség”;
6. „A feladat épp egyensúlyban van a meglévő készségekkel”;
7. "A tettek összeolvadnak a tudattal, hosszadalmas tudatos gondolkodásra nincs szükség”;
8. „Érezzük, hogy urai vagyunk a feladatnak”.

A flow megtapasztalásához az is nagyon fontos, hogy tisztában legyünk vele, milyen típusú tevékenység vagy munka vált ki bennünk ilyen érzéseket. A feladatnak ezen kívül épp olyan nehéznek kell lennie, hogy az egyensúlyban legyen a készségeinkkel. Ez az egyén részéről önismeretet és kritikus gondolkodást, a vezetők és mentorok részéről pedig gondos odafigyelést és tudatosságot igényel. Hiába tűnik a feladat megfelelőnek, ha túl könnyű vagy túl nehéz, nem fog flow élményt kiváltani. Ajánlatos továbbá létrehozni a "koncentrált figyelem időbuborékát", kezdve az okostelefonok lehalkításával.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Saját „szuperképességeink”, illetve karakterünk erősségeinek ismerete is sokat segít az elköteleződés megtalálásában. Paul Donders szerint, akiknek sikerül kihasználniuk az erősségeiket a munkájukban és a magánéletükben, jól érzik magukat a bőrükben, és nincs szükségük külső motivációra, mert elég belső pozitív késztetéssel rendelkeznek ahhoz, hogy megbirkózzanak a nehézségekkel. (Donders, 2019).

Az **élet értelme** arra utal, hogy valamilyen rajtunk túlmutató célt szolgálunk. A szervezeteknek ezt a szempontot is szem előtt kell tartaniuk, ügyelve arra, hogy küldetésük és vállalati kultúrájuk jelentőségteljes legyen, és fokozzák az ezzel kapcsolatos tudatosságot a munkavállalók körében. Erre a spirituális képességek alatt is visszatérünk. Az önkéntes munka és a jótevékenység például ezt a szempontot erősítik.

Az utolsó elem, az eredmények elérése szintén nagyon fontos, azonban a siker és az eredményesség esetében nem mindegy, hogy az öncélú vagy az altruista vonatkozások vannak túlsúlyban. Gondoljunk csak a Medicikre, a 15. század legjelentősebb olasz bankár családjára és politikai dinasztiájára. Vagyonukat a művészet és a kultúra támogatására használták fel, amiből a mai napig mindenki profitálhat, aki Olaszországba látogat. A végső cél az ilyen típusú eredményesség elérése.

Mentorok figyelmébe:

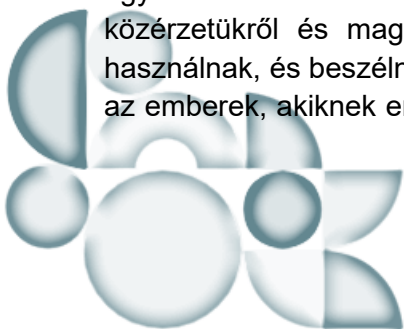
- A munkahelyi boldogság előidézésére összpontosítani már csak azért is jó befektetés, mert a boldogság sokkal gyorsabban terjed, mint a boldogtalanság. Az emberek a boldogságot automatikusan megosztják másokkal, ahelyett, hogy rejtegetnék és felhalmozná, mint a boldogtalanságot. A mentoráltaknak pl. javasolhatjuk a Jó cselekedet gyakorlat bevezetését is.
- Próbáljuk ki a pozitív pszichológia tesztjeit (PERMA jóllét profil, a Karakterösségek rövid teszt, Élet értelme teszt). Ha mentorként már kipróbáltuk ezeket, mutassuk meg a mentoráltaknak is, és beszéljük meg velük az eredményeket. Az eszközök a Pennsylvania University's Authentic Happiness Questionnaire Centre (Pennsylvaniai Egyetem Autentikus Boldogság Kérdőív Központja) weboldalán, angol nyelven érhetők el. <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/testcenter>.

3.4.2 Kapcsolatépítés

„Aki magányos, annak nem a társaság hiányzik, hanem az, hogy értelmes hatást gyakoroljon az emberekre, vagy fordítva”. (Achor, 2022)

A Harvard Egyetem Felnőtt Fejlődéskutató Központja 1938-ban indította el az egyik leghosszabb tudományos kísérletet, amely a mai napig tart. A résztvevőket - évről évre ugyanazokat a személyeket, több mint 700 főt! - kikérdezik az egészségi állapotukról, közérzetükről és magánéletükről. Ellenőrzik az orvosi kartonjaikat, képalkotó eszközöket használnak, és beszélnek családtagjaikkal is. Több mint 90 évnyi kutatás kimutatta, hogy azok az emberek, akiknek erősebbek a családi, baráti és közösségi kötődéseik, egészségesebbek,

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.



nagyobb valószínűséggel jó a közérzetük és hosszabb ideig élnek. Szeretteink társaságában könnyebben megbirkózunk a viszontagságokkal, és kevésbé stresszelünk. A meghitt, támogató kapcsolatok "pufferként" működnek a kellemetlenségekkel szemben. (Waldinger, 2015).

Mentorok figyelmébe:

- Segítsük elő kis közösségek létrehozását a szervezeten belül, pl. filmklub, könyvklub, sportklub.

3.5 Spirituális képességek

A spiritualitás, vagyis az az érzés, hogy valami nagyobb dolog részei vagyunk, és bízunk benne, hogy van értelme az életnek, konkrétan a saját életünknek, az elmélkedés saját létünkről nagyon fontos eleme a rezilienciának és a boldogságnak. Nem feltétlenül egyenlő a vallásossággal, de magában foglalja a reményt, és a hitet abban, hogy erőfeszítéseinknek és szenvedéseinknek van értelme az életben. (Lyubomirsky, 2008).

Az eddigiekben megvitattuk a lelki jóllét biológiai vonatkozásait (szerotonin) és az értelmes létezés szerepét a boldogság megtalálásában. A modul zárásaként szeretnénk felhívni a figyelmet egy életfilozófiai megközelítésre a világ túloldaláról. Utazzunk hát el képzeletben Japánba!

3.5.1 Ikigai

A japán "ikigai" kifejezésnek nem létezik direkt fordítása. Olyan összetett szóról van szó, amely az "iki" (élni) és a "gai" (érték, ok) szavakból származik. Jelentését leginkább "az élet értékei" vagy "az élet értelme" adja vissza. Ez az, amiért érdemes reggelente felkelni. Dióhéjban az ikigai az, amit szeretünk csinálni, jól csinálunk, szüksége van rá a világnak és pénzt lehet érte kapni. Saját ikigaink az, amire az összes fenti állítás igaz. (Garcia és Miralles 2017).

Az ikigainak számos pozitív hatása van. A japán Okinawa lakói - ezen a szigeten élnek az emberek a legtovább a világon - szerint az Ikigai megtalálása a hosszabb és teljesebb élet titka. Nemcsak abban segít, hogy felfedezzük, mi okoz nekünk örömet, és mit tehetünk a világért, hanem abban is, hogy megtaláljuk a helyünket az életben. Az ikigaink segíthet abban, hogy hasznosnak érezzük magunkat, és kiteljesedjünk, csökkentheti szorongásunkat és kiegyensúlyozottabbá tehet. Az ikigai koncepció a következőképpen magyarázza céljainkat és hivatásunkat az életben:



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

- **Szenvedély:** Azok a dolgok, amelyekben jók vagyunk, és szeretünk is csinálni.
- **Küldetés:** Azok a dolgok, amelyeket szeretünk csinálni, és a világnak is szüksége van rájuk.
- **Szakma:** Azok a dolgok, amelyekben jók vagyunk, és pénzt adnak érte.
- **Hivatás:** Azok a dolgok, amelyekért pénzt adnak, és a világnak is szüksége van rájuk.
- **Ikigai:** Az Ikigai ezek metszete: dolgok, amelyekben jók vagyunk, a világnak szüksége van rájuk, pénzt adnak érte, és szeretjük csinálni.



Mentorok figyelmébe:

- Beszéljessünk el a mentoráltakkal az ikigairól az alábbi (angol nyelvű) ábra alapján.
<https://i.pinimg.com/originals/47/78/42/477842501cab0fc63a7ed6b9e8cec231.png>

Gondoljuk át a következő kérdéseket!

A modul 2. fejezete alapján mennyire támogatja a vállalatunk a rezilienciát? Mit lehet tenni egy olyan munkahelyi légkör megteremtése érdekében, ahol a fiatal munkavállalók rezilienciája fokozódhat?

Milyen tipikus gondolkodási csapdák jellemzik a mentoráltjainkat? Szerinted mely technikák a leghasznosabbak arra, hogy ezektől a mentoráltak megszabadulhassanak?

A fizikai jólétet illetően: Mit lehet tenni az adott munkakörnyezetben, hogy a mentoráltak boldogabbak legyenek? Kivel kéne ezt megbeszélni, milyen intézkedésekre van szükség?

Saját mentoráltjaink ismeretében: flow-ban vannak ezek az emberek a munkahelyükön? Ha nem, ez mennyiben az ő hibájuk, és mennyiben a szervezeté? Hogyan tudunk segíteni?

Megtaláltuk már a saját IKIGAI-nkat? Tudunk segíteni a mentoráltaknak megtalálni a sajátjukat? Hogyan?

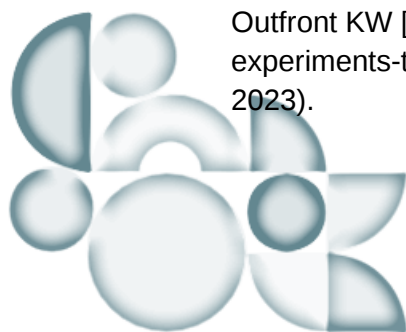
HIVATKOZÁSOK

Abhilash, M. and Sudhikumar (2021). *Development of a clinically useful tool for Prakriti assessment*. International Journal of Ayurvedic Medicine, Vol 12 (3), 599-60. [online]. Available from:
https://www.researchgate.net/publication/354982342_Development_of_a_clinically_useful_tool_for_Prakriti_assessment (Accessed: 07 August 2023).



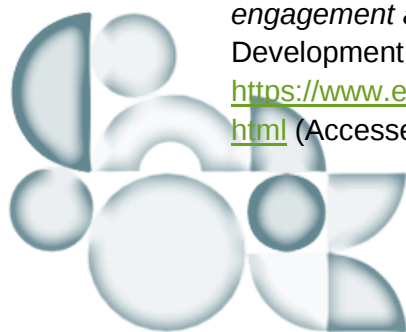
Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

- Achor, S. & Gilean, M. (2020) *What leading with optimism really looks like*. Harvard Business Review. [online]. Available from: <https://hbr.org/2020/06/what-leading-with-optimism-really-looks-like> (Accessed: 05 August 2023).
- Batista, R. (2023). *Ayurveda e o síndrome burnout* (unpublished). Conference lecture. 3º Congresso Mundial de Yoga e Ayurveda. (04 March 2023), Lisbon.
- Burchell, B. J. & Fagan, C. (2004). *Gender and the Intensification of work: evidence from the European Working Conditions survey*. Eastern Economic Journal, 30, 627-42.
- Cirilli, U. (2022). *La sindrome di Calimero, che cos'è e come superarla*. Toscana Today [online]. Available from: <https://www.toscanatoday.it/la-sindrome-di-calimero-cos-e-come-uscirne/> (Accessed: 16 May 2023).
- Dean, S. (2015). *How to Keep Your New Year's Resolutions, According to Science*. ScienceAlert [online]. Available from: <https://www.sciencealert.com/how-to-keep-your-new-year-s-resolutions-according-to-science> (Accessed: 02 June 2023).
- Donders, P. (2019). *Reziliencia: Hogyan fejlesszük lelki ellenállóképességünket és előzzük meg a kiégést?* 1.kiadás, Budapest: Hartman.
- Dweck, C.S. (2008). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House
- Garcia, H. & Miralles, F. (2017). *Ikigai: The Japanese Secret to a Long and Happy Life*. London: Penguin Press.
- Helstáb, L. (2021). *A lelki tényezők szerepe a fiatalok kiégésében. Mindset Pszichológia - Új normális*. 2021/N.01, 112-116. Budapest : Mindset Pszichológia Kft.
- Hoshaw, C. (2022) *What is Mindfulness? A simple practice for greater wellbeing*. Healthline [online]. Available from: <https://www.healthline.com/health/mind-body/what-is-mindfulness#what-it-is> (Accessed: 25 May 2023).
- Illing, S. (2018). *There is a war for your attention. And you are probably losing it*. Vox [online] Available from: <https://www.vox.com/conversations/2016/11/17/13477142/facebook-twitter-social-media-attention-merchants> (Accessed: 02 June 2023).
- Killian, M. (2022). *3 Experiments to Gain Shawn Achor's Happiness Advantage*. Outfront KW [online]. Available from: <https://outfront.kw.com/views/3-experiments-to-gain-shawn-achors-happiness-advantage/> (Accessed: 05 May 2023).



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

- Kshsirsagar, S. (2023). *Emotional Health (unpublished)*. Conference lecture. 3^o Congresso Mundial de Yoga e Ayurveda. (05 March 2023), Lisbon.
- Lyubomirsky, S. (2008). *Hogyan legyünk Boldogok?: életünk átalakításának útjai tudományos megközelítésben*. Budapest: Ursus Libri.
- Mental Health. (2021). *Burnout*. [online]. Available from: <https://mentalhealth-uk.org/burnout/> (Accessed 16 May 2023)
- Moisala, M. et al. (2016). *Media multitasking is associated with distractibility and increased prefrontal activity in adolescents and young adults*. *NeuroImage*, Vol. 134, (01 July 2016). Pages 113-121. Science Direct. [online]. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053811916300441> (Accessed 18 May 2023)
- Muri, I. (2019). *Gen Z and the end of humanity*. *Ted Talk* [online]. Available from: https://www.ted.com/talks/isabella_muri_gen_z_and_the_end_of_our_humanity (2019, October 31). (Accessed: 28 May 2023).
- Oláh, A. (2018). *Előadás a boldogságról. A Boldogságóra Program bemutatásában, Erkel-színház*, 2018, Budapest
- Oppland, M. (2016). *8 Traits of Flow According to Mihaly Csikszentmihalyi*. (16 December 2016). [online]. Available from: <https://positivepsychology.com/mihaly-csikszentmihalyi-father-of-flow/#flow-types-characteristics> (Accessed: 07 August 2023).
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações – Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho*, em Portugal. Lisboa.
- Orosz, A. L. & Polonyi, T. (2016). *The effect of mindfulness exercises on the cognitive performance* (unpublished). National Scientific Session of the Hungarian Psychological Association, 04 June 2016, Budapest.
- Perlmutter, D. (2018). *Agyépítők. Hogyan gyógyítja és védi agyunkat az egészséges bélflóra – egy életen át*. Budapest: Kossuth Kiadó.
- Polonyi, T. & Orosz, A.L (2020): *Hosszú és tartalmas élet lehetősége. Válságok Megelőzése és Kezelése*. pg. 354. Budapest: Oriold.
- Raman, R. (2013). *How to safely get Vitamin D from sunlight*. Healthline [online] Available from: <https://www.healthline.com/nutrition/vitamin-d-from-sun> (Accessed: 07 August 2023).
- Reivich, K. (2021). *Resilience in Times of Uncertainty* (unpublished) Coursera, Pennsylvania University, Centre of Positive Psychology.
- Reivich, K. & Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor. 7 Keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. New York: Three Rivers Press.
- Robertson, I. T. & Cooper, C. (2010). *Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being*. *Leadership & Organizational Development Journal*. 06/2010. 1(4):324-336. [online] Available from: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437731011043348/full/html> (Accessed 10 May 2023)



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

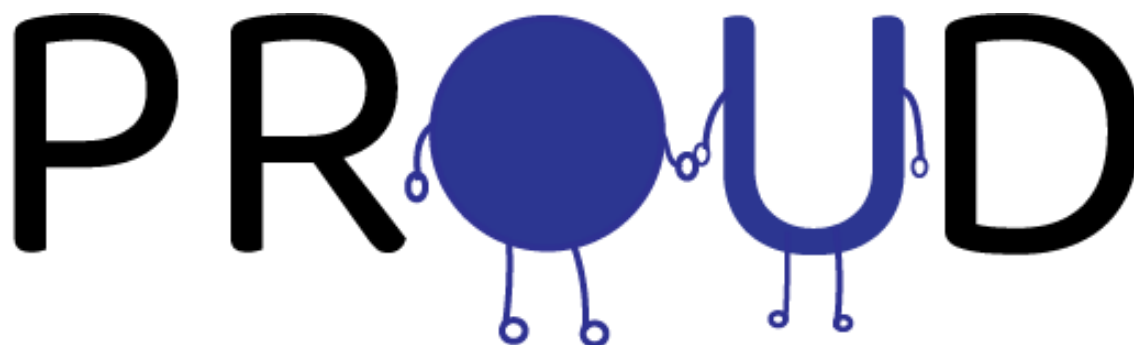
- Rotter, JB. (1966). *Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement*. *Psychol Monogr.* 1966;80(1):1-28. [online] Available from: <https://psycnet.apa.org/record/2011-19211-001> (Accessed 15 May 2023)
- Seligman, M. (2011). *Flourish-élj boldogan! A boldogság és a jól-lét radikálisan új értelmezése*. Akadémia Kiadó: Budapest.
- Seligman, M. EP. (1995). *The Optimistic Child*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Seligman, M. EP. & Schulman, P. (1986): *Explanatory Style as Predictor of Performance and Quitting Among Life Insurance Sales Agents*. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 50, No. 4, 832-838. [online]. Available from: <https://ppc.sas.upenn.edu/sites/default/files/predictproductivity.pdf> (Accessed: 01 June 2023).
- STADA (2022). *Health Report 2022: Europe experiencing worsening health conditions*. Press Release (07/08/2022) [online]. Available from: <https://www.stada.com/blog/posts/2022/july/stada-health-report-2022-europe-experiencing-worsening-health-conditions> (Accessed: 18 May 2012).
- Thuret, S. (2015): *You can grow new brain cells, here is how*. Ted Talk [online]. Available from: https://www.ted.com/talks/sandrine_thuret_you_can_grow_new_brain_cells_here_s_how (Accessed: 06 August 2023).
- Waldinger, R.J. (2015). *What makes a good life? Lessons learnt from the longest study on happiness*. TED Talk [online]. Available from https://www.youtube.com/watch?v=8KkKuTCFvzI&ab_channel=TED (Accessed: 15 July 2023).
- WHO (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases* (28/05/2019) [online]. Available from: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (Accessed: 20 July 2023).
- World Economic Forum (2012). *Future of Jobs Report 2023*. Insight report [online]. Available from: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/> (Accessed: 20 May 2013).



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: Reziliencia

LEGJOBB GYAKORLAT NEVE: A gondolkodási csapdák leküzdése

A PROBLÉMA AZONOSÍTÁSA

Kihívást jelentő helyzetekben az alkalmazottak viselkedése nem csak az aktuális körülményektől és történésektől függ, hanem a saját helyzetértékelésük is nagyban befolyásolja azt. A berögzült gondolkodási minták hátráltathatnak abban, hogy megfelelően és hatékonyan reagáljunk egy-egy helyzetre. Ezek a csapdák (a gondolatolvasás, az ÉN csapda, az ŐK csapda, a katasztrofizálás és tehetetlenség) egyéb negatív érzések mellett zavartságot, konfliktust, a hatékonyság és kezdeményezőkészség hiányát, visszahúzódást, passzivitást okozhatnak, ami csökkenti az alkalmazottak jóllétét és teljesítményét, és nyomasztóan hathat az általános vállalati légkörre. A berögzült gondolkodási csapdákba gyakran belesétálunk, de némi gyakorlással elkerülhetjük őket.

A PROBLÉMA RÖVID ÖSSZEFOGLALÁSA

Károly tehetséges, fiatal, K+F projekt menedzser egy külföldi nagyvállalatnál. Elégedett a beosztásával, bár sokszor tűnődik rajta, hogy a fizetése bizony lehetne magasabb. Nemrégiben a dolgok markáns fordulatot vettek, amikor Károly néhány hete rájött, hogy minden közeli kollégája többet keres nála. Károlyon eluralkodott a düh. Úgy érzi, igazságtalanul bánnak vele, feszült, utálja az egészet és nem akar beszélni senkivel. Igaz, hogy az ország nyelvét még nem sajátította el teljesen, de munkáját hatékonyan végzi, és olyan értékes készségekkel és tudással rendelkezik, amivel a cégnél senki más. A fizetéskülönbséget annak tulajdonítja, hogy ő „más”, hiszen ő az egyetlen külföldi a csapatban és az egész osztályon, ráadásul gazdaságilag kevésbé fejlett országból származik. Komoly fejfájást, alvászavarokat és frusztrációt tapasztal, és azon gondolkodik, hogy felmond.

Beleesett az ŐK CSAPDÁBA, amit KATASZTRÓFIZÁLÁS súlyosbít. Nem tud továbblépni.

“A vezetőség kihasznál engem. Idiótának néznek, aki aprópénzért dolgozik, csak azért, mert nem vagyok helybeli. Kevesebbet fizetnek nekem, mert tudják, hogy nehéz egy új országban karriert kezdeni. Mindenki másnak többet fizetnek, és közben tőlem többet kérnek, mint bárki mástól. Ha úgy gondolják, hogy a nyelvtudásom nem jó, akkor miért bíznak rám fontos feladatokat, ahol a vállalatot képviselem? Szerintem engem kizsákmányolnak!”



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Károly tudja, hogy ezt meg kell beszélnie a felettesével, de annyira rabjává lett negatív gondolatainak és érzéseinek, hogy ebben az állapotban nem meri vállalni a beszélgetést. Ki kell tisztítania a fejét.

AZ ALKALMAZOTT MEGOLDÁS

Hogyan küzdjünk a gondolkodási csapdák ellen? A titok a kognitív korrekció és a valós idejű reziliencia. A A Pennsylvanai Egyetem Pozitív Pszichológiai Központjának tesztközpontjának (Test Centre of Positive Psychology Centre of the Pennsylvania University) pszichológusai és kutatói 3 kognitív „mentális dzsúdó” stratégiát ajánlanak.

Nézzük meg, hogyan küzdhet meg Károly a gondolati csapdával, hogy felkészülhessen egy személyes beszélgetésre a főnökével.

1. Adatok és bizonyítékok felhasználása az objektivitás biztosítására

“Nem igaz, hogy kevesebbet érek a többiekénél! Engem 50 jelentkező közül választottak ki erre az állásra, és amióta csak csatlakoztam a céghez, mindig egyre nagyobb felelősséget rónak rám. Ez azt jelenti, hogy a cég tisztában van a képességeimmel. 2 diplomám van, 3 nyelven beszélek és van 6 év tapasztalatom, ezen belül 2 sikeres újításom, amit meg is valósítottak, méghozzá itt helyben. Az utóbbi időben új típusú bevételt generáltam a vállalatnak. Értékes vagyok, és értéket képviselnék bármely cég számára ezen a területen.”

2. A helyzetről alkotott elképzelés átfogalmazása az optimizmus stratégiai felhasználásával

“Jobb, ha úgy tekintek erre, mint egy lehetőségre, hogy kiálljak magamért, emelkedjen a fizetésem, és beszéljessünk az itteni karrierlehetőségeimről. Amikor elkezdtem dolgozni ebben a pozícióban, a vezetőség talán bizonytalan volt a bennem rejlő lehetőségeket illetően, de azóta megmutattam, hogy mire vagyok képes, és az eredményeim magukért beszélnek.”

3. Vészhelyzeti stratégia készítése a legrosszabb eset forgatókönyvére

“Ha X bekövetkezik, akkor Y módon fogok reagálni”. Ha rájövök, hogy a vállalat HR-politikája diszkrimináción alapul, még mindig felmondhatok. Egyébként meg ez a munkatapasztalat már benne van az önéletrajzomban és legközelebb még ennél is jobb állást fogok kapni. Ha azt mondják, hogy problémáik vannak a munkámmal vagy a nyelvtudásommal, akkor kiállok az érdekeimért. Úgy fogok érvelni, hogy rámutatok különleges képességeimre és egyedi felelősségeimre (ezekről előre készítek egy listát), és képzési lehetőséget kérek a gyengébb területek javítására, határidők megadása mellett.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

TANULSÁGOK/KÖVETKEZTETÉSEK

A „többletfeszültség” levezetése, a nehéz helyzetre vonatkozó prekonceptióink elhessegetése elősegíti az objektív, hatékony és békés kommunikációt. Ebben az esetben Károly akár fizetésemelést is kaphat, és növelheti ismertségét és hírnevét, ha konstruktív módon kiáll magáért. Ez a cég számára ez is egy win-win szituáció, hiszen lehetőségük van megtartani egy jó alkalmazottat, megspórolva az újonnan érkezők toborzásának és betanításának költségeit és az erre szánt időt. Emellett a helyzet lehetőséget ad a kommunikáció és a vállalati kultúra fejlesztésére is.

HIVATKOZÁSOK

Reivich, K. and Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor. 7 Keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. New York: Three Rivers Press.

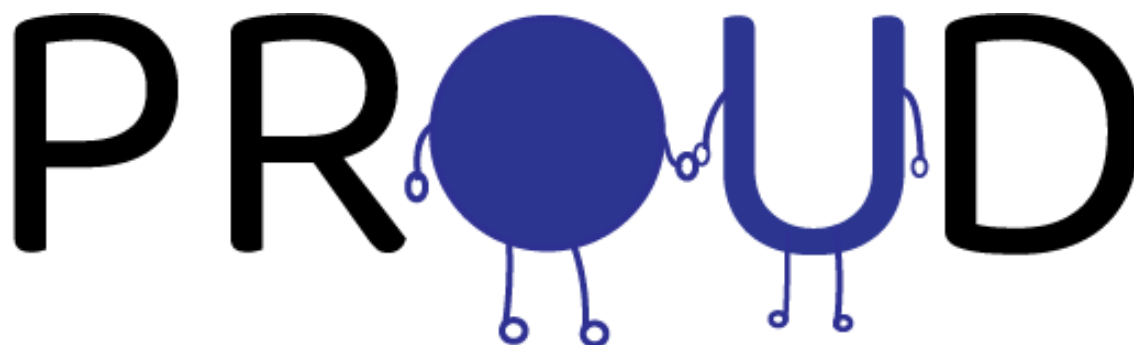
Reivich, K. (2021). *Resilience in Times of Uncertainty* (unpublished). Pennsylvania University, Centre of Positive Psychology: Coursera.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: Reziliencia

LEGJOBB GYAKORLAT NEVE: Pesszimizmus kontra optimizmus (Az ABC modell)

A PROBLÉMA AZONOSÍTÁSA

Mária pesszimista. Pár hete rengeteg határidővel küzd, és a helyzet megoldhatatlannak tűnik számára. Szorongásos tünetektől és alvási nehézségektől szenved. Egyre kevésbé hatékony, kimerült és kezd elszigetelődni. Problémái kihatnak a családjára és munkahelyi csapatára is. Súlyosbítja a helyzetet Mária pesszimizmusa, mely aláássa rezilienciáját és negatívan befolyásolja a helyzet kimenetelét.

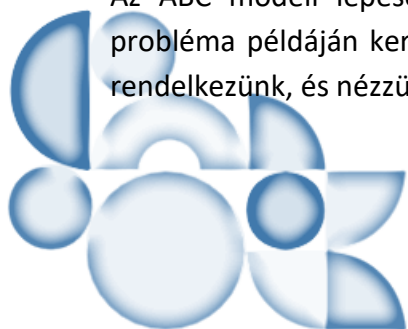
A PROBLÉMA RÖVID ÖSSZEFOGLALÁSA

Létezik olyasmi, hogy „járványos pesszimizmus”. A pesszimizmus negatívan befolyásolja teljesítményünket, egészségünket, mentális állapotunkat, elégedettségünket és kapcsolatainkat, és a kihívást jelentő helyzetek kimenetelét többnyire rossz irányba tereli. A pesszimisták olyan megerősítéseket keresnek, amik visszaigazolják negatív meggyőződéseiket. Mivel a külvilág is reagál a negatív elvárásokra, a pesszimista jóslatok hamar beteljesítik önmagukat. A nehéz időkben a szervezeteknek optimizmusra és az optimizmus kultúrájára van szükségük ahhoz, hogy sikeresen leküzdjék a nehézségeket.

AZ ALKALMAZOTT MEGOLDÁS

Ellis és Aaron Beck kidolgozott egy ABC modell elnevezésű kognitív modellt, aminek alapján pesszimista gondolkodásunkat optimistábbá formálhatjuk. Amikor a nehézségekkel szembesülve reakcióink nem tűnnek megfelelőnek, időt kell szánunk a helyzethez kapcsolódó negatív meggyőződéseink azonosítására, ezzel javítva a végkimenetelen. A modell használatához gyakorlat szükséges, de megéri, mivel valóban látványos változásokat eredményez.

Az ABC modell lépéseit egy gyakran előforduló, munka és magánélet egyensúlyát érintő probléma példáján keresztül mutatjuk be. Képzeljük el, hogy telepatikus szuperképességekkel rendelkezünk, és nézzünk bele Mária gondolataiba.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

A: NEHÉZSÉGEK Mária életében

“Maguk alá temetnek a határidők... Éjjel-nappal dolgozom, de sohasem elég. Már számtalanszor kértem határidő hosszabbítást a csoportvezetőmtől, nem tehetem többször. Hátráltatom az egész csapatot. Közben pedig be kell fejeznem a szakdolgozatomat, különben még egy évig fizetnem kell, és az tényleg gond lenne. Szerencsémre a társam mindent megcsinál otthon, még az én feladataimat is, hogy segítsen nekem, a gyerekeim pedig türelmesek, de látom, hogy ez milyen kimerítő nekik. Úgy tűnik, a testem napok óta mindent túlreagál, a szívem még a legkisebb stressztől is őrült dobogásba kezd, és fél órába kerül, mire normalizálódik. Annyira kimerült vagyok, kétlem, hogy lesz energiám és önuralmam, hogy befejezzem, amit meg kell csinálnom. Reggelente utálok felkelni.”

B: Mária ELKÉPZELÉSE a helyzetről

“Csapdába kerültem. Nem látok kiutat. Hogy temethetett így be a szar? Bárcsak eltüntethetném ezt az egészet... De sohasem tudnék megbocsátani magamnak. Cserbenhagytam másokat, és magamat is. Annyira tehetetlen vagyok. Bárcsak jobban be tudnám osztani az időmet! Nem tudom, mit csináltam rosszul, azt hiszem ez nekem nem megy. Az egész életem totál szívás, mert ilyen hülye vagyok.”

C: A negatív helyzet KÖVETKEZMÉNYEI és Mária elképzelései

“Mintha körbe-körbe futnék. Attól félek, fel kell adnom. Annyira rosszul érezném magam... Már most is nagyon rosszul érzem magam. Elesett és magányos vagyok. Néha úgy érzem, hogy legszívesebben feladnám, de hogy az micsoda szégyen lenne.... Utálok, hogy ilyen helyzetbe kerültem.”

Nézzük ugyanennek a nehéz helyzetnek egy optimistább felfogását.

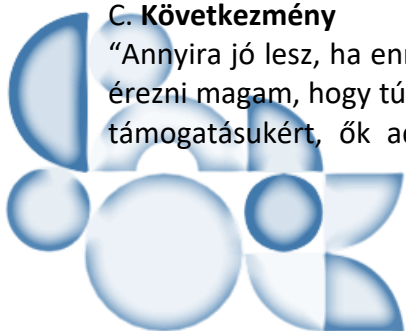
B: Elképzelés

“Nagy trutyiban vagyok, egyszerűen nem tudom elhinni, hogy ez történik velem. Egyáltalán nem szeretem ennyire elveszettnek látni magamat. Biztos vagyok benne, hogy csinálhattam volna jobban valamit, de most tényleg minden összejött. Ez biztos másnak is nehéz lenne, nem csak nekem. Biztos vagyok benne, hogy legközelebb jobban fogom csinálni. Meg fogom próbálni megakadályozni, hogy a dolgok ennyire elfajuljanak. Ez csak gyakorlás és hozzáállás kérdése! Csak ezt éljem túl, aztán meglátom hogyan csináljam jobban.”

C. Következmény

“Annyira jó lesz, ha ennek egyszer vége lesz! Annyira megkönnyebbültnek és büszkének fogom érezni magam, hogy túljutottam ezen az egészen! Hálás vagyok a családomnak a türelmükért és támogatásukért, ők adnak erőt a kitartáshoz. És saját testemnek is, amitől tényleg sokat

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.



követeltem. Valahogy majd csak megoldom. Talán kérhetnék több segítséget a csapatomtól és a főnökömtől, lehet, hogy van néhány olyan javaslatuk, amire én nem gondoltam.”

TANULSÁGOK/KÖVETKEZTETÉSEK

Mária egy tagadhatatlanul embert próbáló, nehéz helyzetben megy keresztül. Sajnos az ilyen jellegű munkahelyi-magánéleti egyensúlyi problémák elég gyakoriak. A gond az, hogy a negatív elképzelések csak rontanak a helyzeten. Egyrészt próbáljuk igazolni saját negatív meggyőződéseinket, ez az úgynevezett “megerősítés torzítás”, ami beszűkíti a látásmódunkat. Másrészt a negatív meggyőzések önbeteljesítő jóslatként működnek, mert befolyásolják hozzáállásunkat, hangulatunkat és tetteinket, amelyek aztán hatással vannak mások velünk szemben tanúsított viselkedésére.

Legközelebb, ha úgy érzed, hogy érzelmeid vagy gondolataid túlságosan negatívak vagy extrémek, alkalmazd az ABC módszert. Készíts egy sablont 3 oszloppal (A, B és C) és szánj egy kis időt a „belső univerzumod megfejtésére”. Addig vizsgálgasd meggyőződéseidet és gondolataidat, amíg meg nem találsz azt, ami magyarázza az érzéseidet és a következményeket. Ne erőltess a probléma azonnali megoldását, hagyd egy kis szünetet magadnak, majd térj vissza rá.

HIVATKOZÁSOK

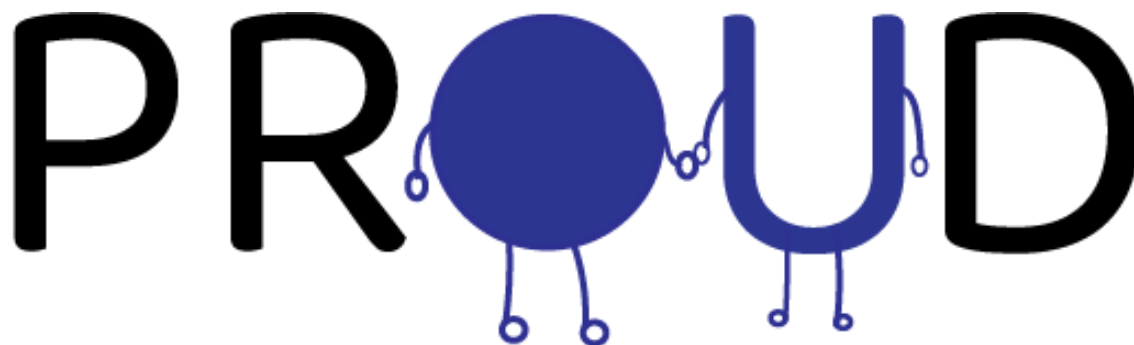
Seligman, M. EP. (1995). *The Optimistic Child*. Boston: Houghton Mifflin Company



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: Reziliencia

GYAKORLAT NEVE: Találd meg IKIGAI-dat

IDŐTARTAM 1 óra

RÉSZTVEVŐK SZÁMA

Ez a gyakorlat egyéni munkát igényel; de előnyös, ha a kezdő (beszélgetés az infografikáról) és az utolsó rész (önreflexió) interaktív, kis csoportban történik.

SZÜKSÉGES ESZKÖZÖK

- Ábra (nyomtatott vagy vetített)
- Javasolt ezt a gyakorlatot a klasszikus módon, vagyis papír és toll segítségével végezni. A kezek mozgása írás közben, adott esetben a firkálgatás segíti az önreflexiót.

TANULÁSI CÉLOK

- Az értelmes élet fontosságával kapcsolatos tudatosság fejlesztése.
- A lelki értékeinkkel kapcsolatos önreflexió fokozása.
- Inspirálódás, életpályánk többszemponú vizsgálata

A GYAKORLAT BEMUTATÁSA

A japán "ikigai" kifejezés egy olyan dologra utal, amit szeretünk csinálni, jól csinálunk, szüksége van rá a világnak és pénzt lehet érte kapni.

A gyakorlat kezdéseként gondold át az alábbi ábrát, majd beszélj meg valamelyik csoporttársaddal. (15 perc)

Most gondolj a saját ikigaidra, létezésed okára. Töltsd ki az alábbi táblázatot és azonosítsd mind a 4 dimenziót a személyes életedben. Találd meg azt a pontot, ahol a négy terület egyensúlyban van (30 perc).

Ötleteidet és felfedezéseidet oszd meg a társaiddal / a csoporttal.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

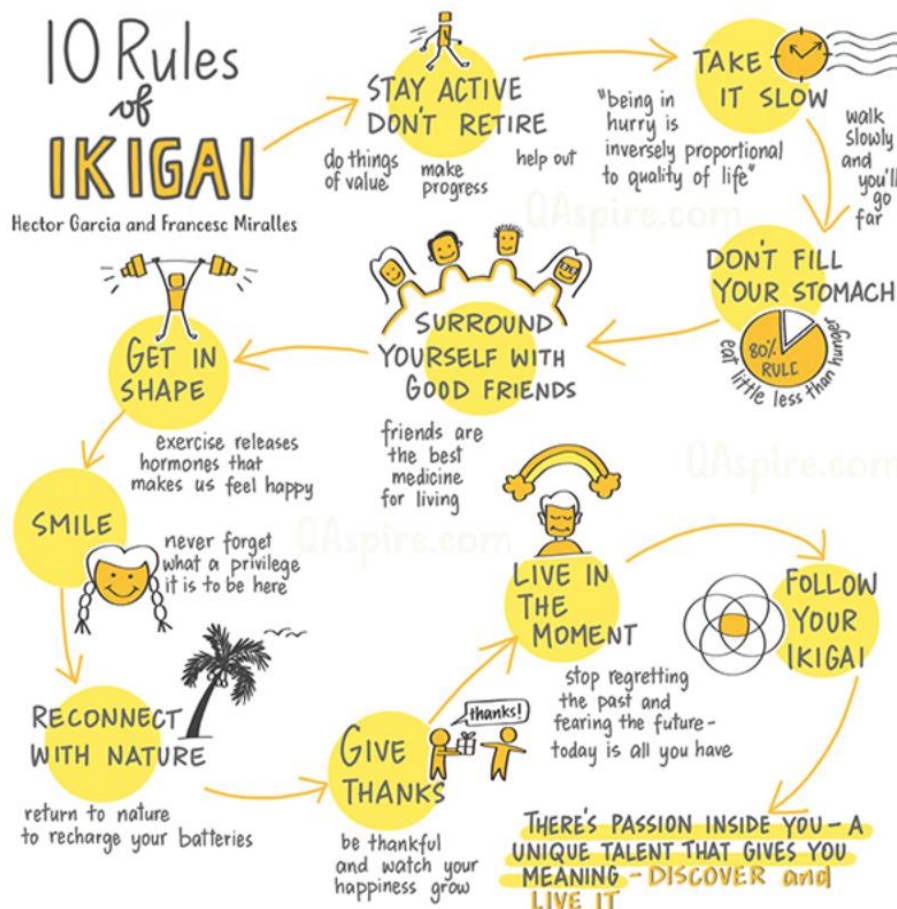
ÚTMUTATÓ

Nem várható el, hogy ikigai-nkat egyetlen egyórás sprinttel megtaláljuk. Emlékezzünk rá, hogy saját ikigai-nk azonosításához kitartásra és folyamatos finomításra van szükség.

1. Miben vagy jó? • Milyen képességekkel és tehetséggel rendelkezel? • Mit tapasztalsz, miközben ezeket csinálod? Tipp: Idézz fel egy emléket a gyerekkorodból, kamasz éveidből, korai felnőttkorodból és jelenlegi életedből, amikor elértél valami számodra fontosat. Mi tette lehetővé a sikert? Van bennük valami közös?	2. Mi az, amit nagyon szeretsz csinálni? • Miért érzel eziránt szenvedélyt? • Hogy érzed magad, miközben ezt csinálod? Tipp: Gondolj azokra a tevékenységekre, amelyek közben elveszted az idő- és térérzékedet, és amelyekben örömet leled (flow). Milyen körülmények (belső, külső) segítenek ebben?
3. Mire van szükséges a világnak? • Milyen dolgokra van szüksége a világnak (vagy a benne élő embereknek)? • Milyen problémák várnak megoldásra? Tipp: Gondolj azokra a helyzetekre, amikor hasznosnak érezted magad gyerekkorodban, kamasz éveidben, korai felnőttkorodban és jelenlegi életedben. Van bennük valami közös?	4: Mi az, amit megfizetnek? • Mik azok a dolgok, amelyekkel pénzt kereshetünk? • Mik azok a dolgok, amiket megtehetünk vagy létrehozhatunk, és pénzt kaphatunk érte? Tipp: Nyisd meg az elméd, gondolj a múltra és a jelenre és a különböző bevételi forrásokra.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.



Sketchnote by: Tanmay Vora | @tnvora | QAspire.com

<https://i.pinimg.com/originals/47/78/42/477842501cab0fc63a7ed6b9e8cec231.png>

Az IKIGAI 10 szabálya.

Maradj aktív, ne menj nyugdíjba!

Csinálj értékes dolgokat!

Fejlődj!

Segíts másokon!

Lassíts!

“A sietség fordítotán arányos az életminőséggel.”

Lassan járj, tovább érsz.

Ne töltsd tele a gyomrod!

80 %-os szabály

Egyél kicsit kevesebbet, mint amennyire éhes vagy.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Vedd körül magad jó barátokkal!

A barátok a legjobb orvosság az életre.

Hozd magad formába!

A testedzés olyan hormonokat szabadít fel, amitől boldognak érezzük magunkat.

Mosolyogj!

Soha ne felejtsd el, milyen kiváltság itt lenni!

Kapcsolódj újra a természethez!

Térj vissza a természetbe feltöltődni!

Légy hálás!

Légy hálás és lásd, ahogy egyre nő a boldogságod!

Élj a pillanatnak!

Ne sajnáld a múltat és ne félj a jövőtől, a jelent pedig tekintsd ajándéknak.

Kövesd az IKIGAI-d!

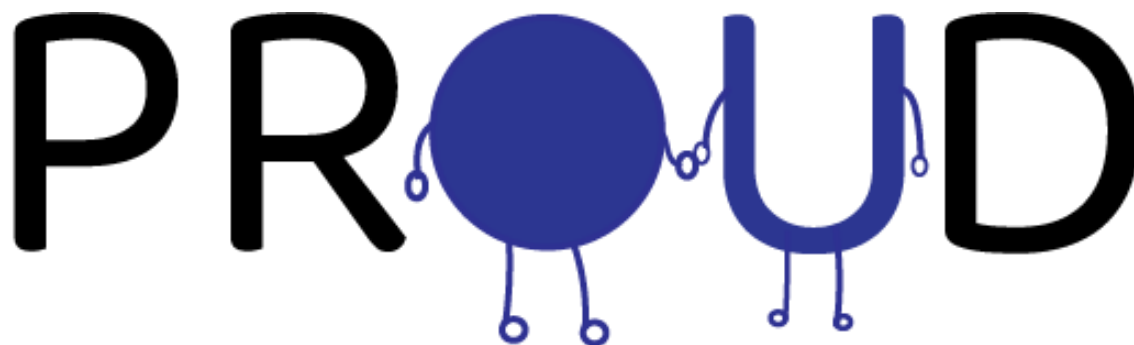
Van benned szenvedély - valamilyen egyedi tehetség, ami értelmet ad az életednek - fedezd fel és éld meg!



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: Reziliencia

GYAKORLAT NEVE: A boldogság megteremtése

IDŐTARTAM 30-50 perc

RÉSZTVEVŐK SZÁMA

Egyénileg, vagy kisebb (5-7 fős) csoportban végezhető.

SZÜKSÉGES ESZKÖZÖK

Naplóíráshoz szükséges eszközök

Néhány feladatnál: internet (videó) hozzáférés, ültetéshez (beltéri vagy kültéri) szükséges felszerelés

TANULÁSI CÉLOK

- Megismerni azokat a módszereket , melyekkel az energia- és a boldogság szint tudatosan növelhető.
- A boldogsághormonok (vegyianyagok, amelyek jó érzéseket váltanak ki bizonyos tevékenységek végzése révén) különböző típusainak megismerése.
- Gyakorlati módszerek elsajátítása a boldogság különböző fajtáinak előidézésére társas vagy egyéni tevékenységekkel.

A GYAKORLAT BEMUTATÁSA

Az alábbi gyakorlat az Útmutató a rezilienciáról című PROUD tankönyv megfelelő fejezetéhez tartozik, melynek egyik alfejezete (Reziliencia fejezet, 3.3.2) leírja az úgynevezett boldogsághormonok 4 típusát és azokat a tevékenységeket, amelyek e hormonok kiválasztásának serkentése révén pozitív érzelmeket váltanak ki. Ez a gyakorlat az elmélet kiegészítése. Célja, hogy fejlessze a stratégiai gondolkodást a boldogság-érzet megerősítésének könnyű, praktikus módszereire vonatkozóan.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Boldogsághormonok és kapcsolódó tevékenységek			
Dopamin Jutalom	Oxitocin Szerelem	Szerotonin Érzelmi kiegyensúlyozottság	Endorfin Fájdalomcsillapítás
– célok elérése – jó teljesítmény – motiváló célok kitűzése – apró győzelmek megünneplése – adott feladat elvégzése	– másik kezében megfogása – ölelés – időtöltés szeretteinkkel – támogató csapat – dícséret	– napsütés – kapcsolódás a természethez – kapcsolódni valamihez, ami nálunk nagyobb	– sportolás – örömteli mozgás – nevetés – étcsokoládé

Az alábbiakban minden boldogsághormonhoz bemutatunk egy-egy feladatot.

• Dopamin

A jó teljesítmény és a siker pozitív érzelmeket vált ki. Légy tudatában apró győzelmeidnek.

Tipp: Gondolj egy apró győzelemre, amit ma arattál. Először tudatosítsd magadban, majd írd le vagy fogalmazd meg (pl. „A lift helyett a lépcsőt használtam”), következő lépésként pedig ismerd el az erőfeszítésedet (pl. „Tudatos döntést hoztam, ami egészségesebbé és felfrissültebbé tesz). Végül oszd meg örömedet, meséld el másoknak is, mit csináltál, és zárd a feladatot azzal, hogy kitűzől másnapra is egy hasonló (kicsi és reális) célt. Folyamatosan kövesd nyomon apró sikereidet. Meg is beszélheted őket a többiekkel, vagy megoszthatod őket a csoportban, ahol a résztvevők ötleteket adhatnak egymásnak a mindennapi apró győzelmekre vonatkozóan, miközben ápolják a hála és önértékelés kultúráját.

• Oxitocin

Mások megdicsérése beindítja az oxitocin termelődését. Könnyen elérhető örömforrásról van szó, lavinaszerű hatással, hiszen azoknak is javul a hangulata, akik kapják a dícséretet.

Tipp: határozd el, hogy ma megdicséred a körülötted lévőket.

Ebbe a feladatba másokat is bevonhatsz úgy, hogy kiteszel egy befőttesüveget – mi ezt „Bók-kompótnak” hívjuk – amibe kis papírdarabokra felírva mindenki beleteheti a többieknek szóló dicséreteket (köszönöm, hogy..., jó volt, hogy..., sokat segítesz nekem azzal, hogy... stb.) A cetliket minden hét végén össze lehet gyűjteni.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

• Endorfin

A nevetés az egyik legjobb hangulatjavító eszköz, és befolyásolja az endorfin hormon szintjét. Ha nevetni szeretnél, nézegess vicces fotókat, vicceket, rövid vígjáték videókat. Saját módszert is kigondolhatsz, ami megnevettet.

Mi Christine Rabette “Bodisattva en Metro” című vicces videóját ajánljuk.

Az alábbi linken érthető el:

https://www.youtube.com/watch?v=17OVBBFcE18&ab_channel=UnVideoUnaMotivaci%C3%B3n

• Szerotonin

A boldogság egyik forrása a természettel való kapcsolat, ami beindítja a szerotonin termelődését. Keress egy helyet, ahol közel érzed magad a természethez (akár a munkahelyedre vezető út mentén is találhatsz ilyen, ahova könnyen és rendszeresen eljuthatsz). Az is jó taktika, ha kialakítasz egy pici kertet, ahol feltöltődhatsz, például az erkélyeden. Legyen ez a menedéked, a nyugalom és a rekreáció titkos helyszíne, ahol erőfeszítés nélkül és gyorsan kapcsolatba léphetsz a természettel.

A munkahelyeden például kijelölhetsz erre célra egy külön területet is. Bátorítsd a csapatot, hogy hozzanak be cserepes virágot vagy egyéb növényt, akár mindenki a sajátját, de ha egy növényetek van, amit együtt gondoztok, az is megteszi, ráadásul ennek ápolása kapcsolatokat építhet és serkenti a felelősségmegosztást.

ÚTMUTATÓ

- A feladathoz kapcsán az egyes boldogsághormonokhoz tartozó elméleti háttérrel is ismertetni ismertetni lehet (ld. a modult).
- Mentorok és mentoráltak kapcsolatrendszerében a reziliencia és a boldogság előidézhető a megfelelő kérdések feltevésével is. Ez itt azt jelenti, hogy segítünk a mentorált figyelmét azokra a boldogsághormonok termelődését serkentő tevékenységekre fókuszálni, melyek a legjobban mennek neki, elmagyarázzuk, milyen pozitív tapasztalatokra és érzésekre számíthat, és megtaníthatjuk ezeknek a kellemes érzéseknek az elmélyítésére is.
- Kreativitásunkat felhasználva adjunk további ötleteket a mentoráltaknak a boldogsághormonok serkentéséhez.
- Egyfajta mérési módszerként a mentorált értékelheti, hogyan változott az életkedve és hangulata a gyakorlat előtt és után.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Szakirodalom:

Oláh, A. (2018). Előadás a boldogságról. *A Boldogságóra Program bemutatásában*, Erkelsház, 2018, Budapest (Accessed on: 29 July 2023)

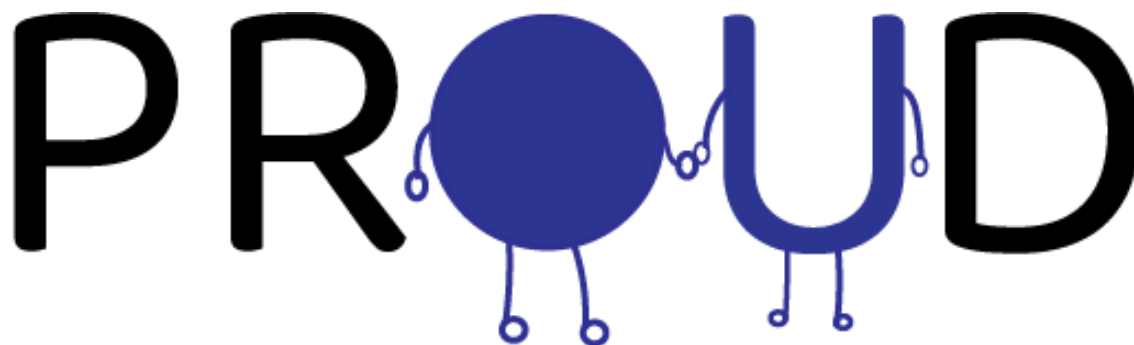
Raman, R. (2013). *How to safely get Vitamin D from sunlight*. Healthline (online) Elérhető: <https://www.healthline.com/nutrition/vitamin-d-from-sun>



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: Reziliencia

GYAKORLAT NEVE: Sai Weng elvesztette a lovát

IDŐTARTAM 30 perc

RÉSZTVEVŐK SZÁMA

Végezhető egyénileg, de kisebb (5-7 fős) csoportban is.

SZÜKSÉGES ESZKÖZÖK

-

TANULÁSI CÉLOK

- Felhívni a figyelmet a berögzült és a fejlődésközpontú gondolkodásmód közötti különbségekre.
- Nézőpontváltás ösztönzése.
- A mások iránti tisztelet és a tolerancia növelése

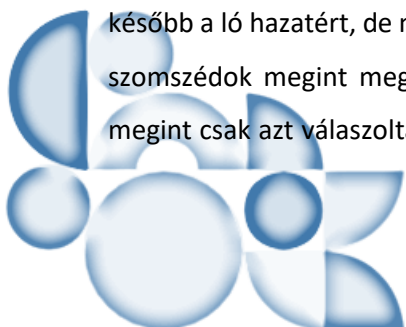
A GYAKORLAT BEMUTATÁSA

Arra invitálunk, hogy hangolódj rá a reziliencia témájára egy régi kínai mese segítségével, melynek a címe “Sāi Wēng Shī Mǎ” vagyis “Sai Weng elvesztette a lovát”.

- Sai Weng története feltárja a reziliencia titkát. Szerinted mi az? *
- A mese hallgatása (olvasása) közben figyeld meg saját reakcióidat (gondolataidat és érzelmeidet).*

Egyszer volt, hol nem volt, volt egyszer egy ember, akit Sai Weng-nek hívtak. Kína határvidékén lakott és lótenyésztésből élt. Boldogan élt egészen addig, amíg egy napon az egyik legértékesebb lóva el nem tűnt. Mikor a szomszédai megtudták, mi történt, igyekeztek kimutatni együttérzésüket, azonban Sai Wengnek meglepő szavakkal válaszolt: “Honnan tudhatnánk, hogy ez most nekem rossz vagy jó?” Néhány nappal később a ló hazatért, de nem volt egyedül: egy másik gyönyörű szép ló jött vele. A hír gyorsan terjedt és a szomszédok megint megjelentek Sai Weng házánál, hogy gratuláljanak a jószerencséjéhez. Sai Weng megint csak azt válaszolta: “Honnan tudhatnánk, hogy ez most nekem rossz vagy jó?” Egy nap Sai Weng

Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.



fia lovagolni indult, leesett az új lóról, és csúnyán eltörte a lábát. A szomszédság sajnálkozott a szerencsétlenség miatt és kifejezték részvétüket Sai Wengnek, ő azonban csak hajtotta a magáét: "Honnan tudhatnánk, hogy ez most nekem rossz vagy jó?" Telt-múlt az idő, a császár hadba szólította az országot, és szétküldte a katonáit, hogy minden épkezláb embert harcba szólítsanak. Sai Weng fia még nem épült fel az esésből, így nem vitték el a háborúba, és megmenekült a szinte biztos haláltól.

*Lehetséges válasz:

A probléma súlyától függetlenül meglátni valamilyen magasabb szintű rendező elvet, illetve objektív magyarázatokat keresni.

ÚTMUTATÓ

- A mentor olvassa fel lassan a történetet, időt hagyva a szavak és az események megemésztésére, valamint a reakciók megfigyelésére.
- Hangsúlyozza a tiszteletteljes, békés, előítéletektől mentes kommunikáció fontosságát.
- A mese elmondását csoportos beszélgetés követheti. Három kérdést javasunk a beszélgetés alapjául:
 - Mit jelent számomra a reziliencia?
 - Van az életemnek olyan területe, ahol magasabb fokú a rezilienciám? (Pl. sport, tanulmányok, munka, család stb.) Mitől vagyok épp ezen a területen reziliens?
 - Hogyan tudnám fokozni a rezilienciámat az életem más területein?

Hivatkozások:

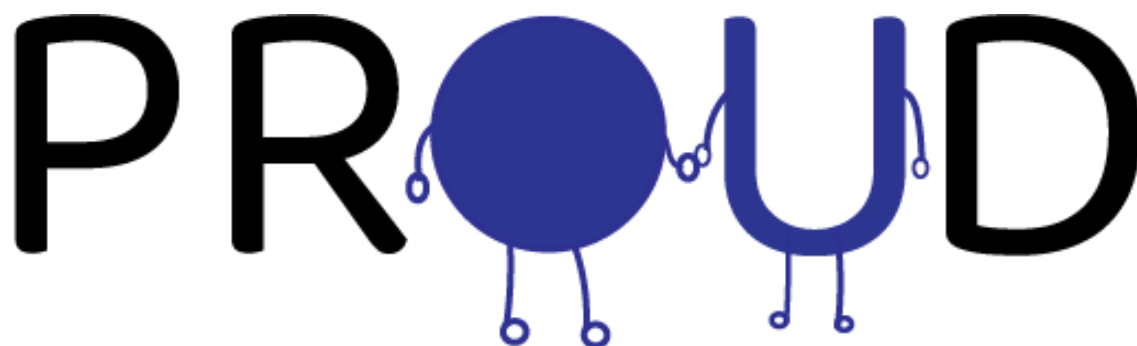
Su, Qiu Gui. (2020). *The Chinese Proverb of 'Sai Weng Lost His Horse*. ThoughtCo (online), Aug. 27, 2020. Available from: [thoughtco.com/chinese-proverbs-sai-weng-lost-his-horse-2278437](https://www.thoughtco.com/chinese-proverbs-sai-weng-lost-his-horse-2278437). (Accessed 31 May 2023)



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

MODUL NEVE: Reziliencia

GYAKORLAT NEVE: Reziliencia film klub

IDŐTARTAM 2,5 óra

RÉSZTVEVŐK SZÁMA

Végezhető egyénileg vagy csoportban (nincs létszámkorlát).

SZÜKSÉGES ESZKÖZÖK

Projektor, TV vagy számítógép a filmnézéshez.

Papír és toll jegyzeteléshez.

Mozifilm

TANULÁSI CÉLOK

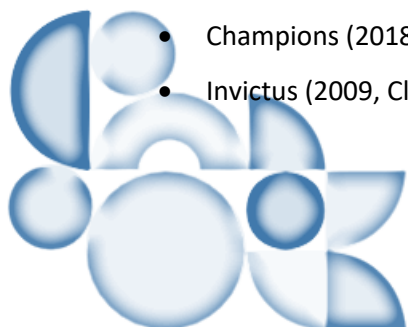
- A tudatosság növelése a reziliencia fontosságával és különböző formáival kapcsolatban
- Nézőpontváltás ösztönzése
- Az alkalmazottak közötti kapcsolatok támogatása (klub)

A GYAKORLAT BEMUTATÁSA

A reziliencia tanulható. Az emberek példákából és példaképek alapján tanulhatnak. A filmklub segítségével a szórakozásba ágyazott informális tanulást szeretnénk elősegíteni.

Válasszunk egy filmet az alábbi listából:

- Peaceful Warrior (2007, Victor Salva) – A békés harcos útja
- Life is Beautiful (1999, Roberto Benigni) – Az élet szép
- Champions (2018, Javier Fesser) - Bajnokok
- Invictus (2009, Clint Eastwood) – A legyőzhetetlen



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

- Soul Surfer (2011, Sean McNamara) – Életem a szörf
- Self-Made: Inspired by the Life of Madam C.J. Walker (2020, Netflix) – Madam C.J. Walker az önerejéből lett milliomos
- The pursuit of happiness (2006, Gabriele Muccino) – A boldogság nyomában

ÚTMUTATÓ

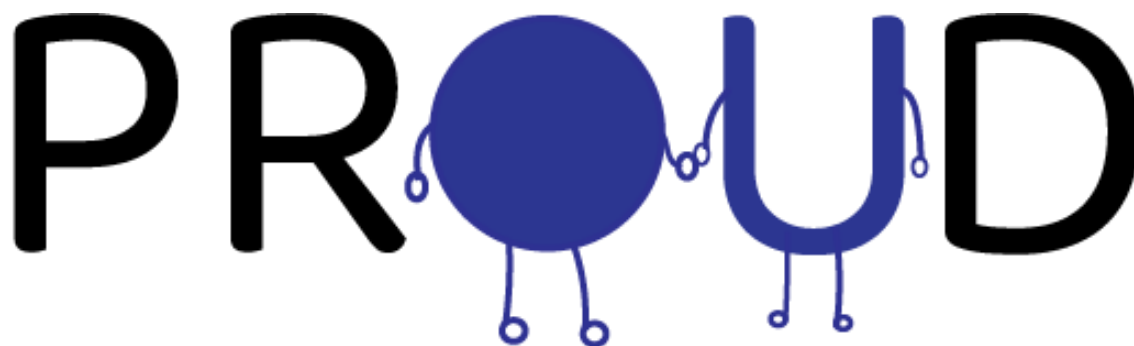
- A mentorok a csoportos beszélgetés beindításához tegyék fel a következő kérdéseket:
 - Mi volt a film fő üzenete számodra?
 - Milyen gondolatokat, érzéseket vagy felfedezéseket ébresztett benned??
 - Szerinted mi tette a főszereplőt ennyire rezilienssé?
 - Milyen előnyökkel járt a reziliencia a főszereplő számára?
 - Milyen előnyökkel járt az ő rezilienciája a többiek számára?
- A mentorok figyeljenek a jogi kérdésekre (a filmeket ne kalóz változatban mutassák be)



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió, illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) semmilyen módon nem tehető felelőssé.

Projekt címe: Szakszerű segítség a fiatal munkavállalóknak a különféle munkahelyi kihívások kezelésére

Projekt száma: 2022-1-HU01-KA220-000086673



Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

5. MODUL Reziliancia (ellenállóképesség)

KVÍZ

1. kérdés Mennyire határozzák meg a körülmények az ember boldogságának szintjét?

- a. 10%
- b. 40%
- c. 50%
- d. 100%

2. kérdés A tudósok szerint az alábbiak közül melyek számítanak reziliencia tényezőknak?

- a. Spiritualitás, értelemmel bíró kapcsolatok
- b. Optimizmus, éntudatosság
- c. Mindfulness és mentális dzsúdó
- d. A fentiek közül az összes

3. kérdés Mi igaz az optimizmusra?

- a. Tanulható
- b. Javítja a munkahelyi hatékonyságot és csökkenti a szervezettől kilépők számát.
- c. Segít meghatározni, hogy a nehézségek idején mire kell összpontosítani az erőfeszítéseket.
- d. A fentiek közül az összes

4. kérdés Mit jelent a japán Ikigai szó?

- a. Azokat a dolgokat, amelyekben jók vagyunk és szívesen csináljuk őket.
- b. A reziliencia eredményeit és az általa elért fejlődést.
- c. Az Ikigai a következők metszete: dolgok, amelyekben jók vagyunk, a világnak szüksége van rájuk, pénzt adnak érte, és szeretjük csinálni.
- d. Azok a dolgok, amelyekért pénzt adnak, és a világnak is szüksége van rájuk.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.

5. kérdés Mire szolgál a reziliencia?

- a. Hogy talpra álljunk a csapások után
- b. Hogy tanuljunk a nehézségekből
- c. Hogy megőrizzük a jóllétet
- d. **A fentiek közül az összes igaz**

5. kérdés Az alábbiak közül melyik az a reziliencia tényező, amely Martin Seligman biztosítási ügynökökkel kapcsolatos kutatásai szerint előre fogja jelezni a magasabb értékesítési teljesítményre?

- a. Intelligencia
- b. Mindfulness
- c. **Optimizmus**
- d. Fizikai aktivitás

5. kérdés Mi NEM igaz a belső kontrollhelyre?

- 1. Az események kimenetelét a saját képességeimnek tulajdonítom.
- 2. **Mottója a következő: „Ami velem történik, az nem rajtam múlik”**
- 3. Kihívást jelentő helyzetekben aktívan keresem a megfelelő megoldásokat, és hatékonyan alkalmazom azokat.
- 4. Mottója a következő: „Ami velem történik, az rajtam múlik”

5. kérdés Az alábbiak közül melyik NEM igaz?

- 1. **A fokozott kalóriabevitel fokozhatja a neurogenezist.**
- 2. Az Omega3-savakban gazdag étrend, például a lazac fogyasztása fokozhatja az új sejtek keletkezését az agyban.
- 3. A kardió sportok javíthatják a tanulási képességet és a neurogenezist.
- 4. A hála rendszeres gyakorlása enyhítheti a depressziót.



Ez a projekt az Európai Unió támogatásával jött létre. A kiadvány tartalma kizárólag a szerzők véleményét tükrözi, ami nem feltétlenül egyezik az Európai Unió illetve az Európai Oktatási és Kulturális Végrehajtó Ügynökség (EACEA) álláspontjával. A kiadvány tartalmáért az Európai Unió illetve az EACEA semmilyen módon nem tehető felelőssé.