

Обучителна и менторска програма



Модул 5: Баланс между професионалния и личния живот

Този модул е насочен към специалистите по човешки ресурси, както като инструмент за самообучение, така и като материал за обучение, който те могат да използват за своите служители.

Модулът предоставя информация, практически дейности и външни (онлайн) ресурси, които помагат на учащите да управляват хармонията между професионалния и личния живот в две направления: **Един може да мисли за баланса между професионалния и личния живот, когато изпитва стрес или прегаряне, докато друг може да се опитва да определи приоритети за посрещане на личните и семейните нужди.**

Терминът "баланс между професионалния и личния живот" и самият термин "професионален и личен живот" могат да създадат погрешни представи за "идеалната" точка на равновесие, докато всъщност целта може да не е толкова истинско равновесие, а по-скоро оценяване на съзнателния избор, когато става въпрос за това къде и как прекарваме времето си.

Работата може да ни накара да се чувстваме добре и да ни даде усещане за цел. Тя е важен начин да защитим и подобрим психичното си здраве и благополучие. Понякога обаче стресът на работното място и в живота може да се отрази отрицателно на психичното ни здраве и на способността ни да изпълняваме работата си.

За да се справяме с напрежението в работата и да преодоляваме ежедневните предизвикателства, е важно да поддържаме възможно най-добро психическо състояние. Това може да ни помогне да преодолеем по-добре предизвикателствата, да изградим здрави взаимоотношения и да работим по-продуктивно.

За много от нас пандемията Covid-19 отвори въпроси за психичното ни здраве и промени целите ни. Тя атакува плановете и стремежите ни. Позволи ни да разберем по-дълбокия смисъл на живота и да намерим щастието по непредвиден начин. Това означава, че тя е имала пряко въздействие върху начина, по който сме мислили за целта на живота си. Беше време за преоценка и самоанализ за нашите ценности и смисъла на живота.

Този модул се фокусира върху баланса между професионалния и личния живот от гледна точка на смислеността на професионалния и личния живот, какви са нашите житейски ценности и как работата се съчетава с тях, как да преосмислим както личния си живот, така и работата си.

Модулът ще бъде представен в 4 учебни части:

Учебна част 1 - Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот. Връзката с работата ми.

Учебна част 2 - Удоволствие срещу удовлетворение. Принципи и лични ценности.

Учебна част 3 - Как да регулираме емоционалната си система, за да постигнем оптимално психично благополучие?

Учебна част 4 - Управление на границите между професионалния и личния живот - гъвкави стилове и ролята на човешките ресурси и мениджърите.

В края на обучението обучаемите ще бъдат оценени с различни методи, като например въпроси с множествен избор, верни/неверни твърдения, попълване на изречения и отворени въпроси.

Резултати от обучението

Резултат от обучението 1: Обучаемите ще могат да определят каква е разликата между баланс между професионалния и личния живот и хармония между професионалния и личния живот, работата като средство за постигане на определена цел и работата като самоцел;

Резултат от обучението 2: Обучаемите ще могат да прилагат знания за това как да определят приоритетите си, за да постигнат баланс между професионалния и личния живот.

Резултат от обучението 3: Обучаемите ще могат да определят разликата между удоволствие и удовлетворение;

Резултат от обучението 4: Обучаемите ще могат да прилагат знания за основните си ценности, които им помагат да постигнат баланс между професионалния и личния живот.

Резултат от обучението 5: Обучаемите ще могат да прилагат знания за това как да балансират системите си за емоционална регулация и оптималното си психично здраве.

Резултат от обучението 6: Обучаемите ще могат да прилагат знания за това какво представлява управлението на границите между професионалния и личния живот, какви са техните индивидуални гъвкави стилове на управление на границите - интегратори, сепаратори и флуиден тип, и каква е ролята на експертите по човешки ресурси и мениджърите за подпомагане на интегрирането на професионалния и личния живот на служителите.

Ключови думи

Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот; Работата като средство за постигане на целта/ Работата като самоцел; Удоволствие срещу удовлетворение; Лични ценности; Допамин, невротрансмитери,

системи за емоционална регулация; Състрадание, Плато за здравословен ум; Управление на границите между професионалния и семейния живот/работата и семейството; Гъвкави стилове на управление на границите - интегратори, сепаратори и флуиден тип

Идентичност на модула	
Модул	<i>Баланс между професионалния и личния живот</i>
Кратко описание на модула / резюме	<p><i>Този модул е насочен към специалистите по човешки ресурси, както като инструмент за самообучение за тях самите, така и като материал за обучение, който те могат да използват за своите служители.</i></p> <p><i>Модулът предоставя информация, практически дейности и външни (онлайн) ресурси за баланс между професионалния и личния живот в две направления: 1) как да определите приоритетите и ценностите си за посрещане на личните и семейните нужди и 2) как да регулирате емоционалното и психичното си здраве, когато изпитвате стрес или прегаряне.</i></p> <p><i>Терминът "баланс между професионалния и личния живот" може да създаде погрешни представи за наличието на "идеална" точка на равновесие, докато в действителност целта може да не е толкова истинско равновесие, колкото оценяване на съзнателния избор, когато става въпрос за това къде и как прекарваме времето си.</i></p> <p><i>За много от нас пандемията COVID промени целта ни. Това беше време за преоценка и самоанализ на нашите ценности и смисъла на живота.</i></p> <p><i>Този модул се фокусира върху баланса между професионалния и личния живот от гледна точка на това какви са нашите ценности в живота и как работата се съчетава с тях, как да преосмислим както личния си живот, така и работата си.</i></p> <p><i>Модулът ще бъде представен в 4 учебни части.</i></p> <p><i>В края на обучението обучаемите ще бъдат оценени с различни методи, като например въпроси с множествен избор, верни/неверни твърдения, попълване на изречения и отворени въпроси.</i></p>
Резултати от обучението	<p><i>Резултат от обучението 1: Обучаемите ще могат да определят каква е разликата между баланс между професионалния и личния живот и хармония между професионалния и личния живот, работата като средство за постигане на определена цел и работата като самоцел.</i></p> <p><i>Резултат от обучението 2: Обучаемите ще могат да прилагат знания за това как да определят приоритетите си, за да постигнат баланс между професионалния и личния живот.</i></p> <p><i>Резултат от обучението 3: Обучаемите ще могат да определят разликата между удоволствие и удовлетворение;</i></p> <p><i>Резултат от обучението 4: Обучаемите ще могат да прилагат знания за основните си ценности, които им помагат да постигнат баланс между професионалния и личния живот.</i></p>

	<p>Резултат от обучението 5: Обучаемите ще могат да прилагат знания за това как да балансират системите си за емоционална регулация и оптималното си психично здраве.</p> <p>Резултат от обучението 6: Обучаемите ще могат да прилагат знания за това какво представлява управлението на границите между професионалния и личния живот, какви са техните индивидуални гъвкави стилове на управление на границите - интегратори, разделители и флуидния тип, и каква е ролята на експертите по човешки ресурси и мениджърите за подпомагане на интегрирането на професионалния и личния живот на служителите.</p>										
<p>Единици за обучение</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Учебна глава 1 - Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот. Връзката с работата ми. 2. Учебна глава 2 - Удоволствие срещу удовлетворение. Принципи и лични ценности. 3. Учебна глава 3 - Как да регулираме емоционалната си система и да постигнем оптимално психично благополучие? 4. Учебна глава 4 - Управление на границите между професионалния и личния живот - гъвкави стилове и ролята на човешките ресурси и мениджърите 										
<p>Изучаване на основния материал</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="558 1070 1045 1115">Глава</th> <th data-bbox="1045 1070 1425 1115">Учебен материал</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="558 1115 1045 1355">1. Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот. Връзката с работата ми.</td> <td data-bbox="1045 1115 1425 1355">Текст, Практическа дейност, Статия, Видео</td> </tr> <tr> <td data-bbox="558 1355 1045 1478">2. Удоволствие срещу удовлетворение. Принципи и лични ценности.</td> <td data-bbox="1045 1355 1425 1478">Текст, Практическа дейност, Статия, Видео упражнение</td> </tr> <tr> <td data-bbox="558 1478 1045 1646">3. Как да регулираме емоционалните си системи и да постигнем оптимално психическо благополучие?</td> <td data-bbox="1045 1478 1425 1646">Текст, Практическа дейност, Статия, Видео</td> </tr> <tr> <td data-bbox="558 1646 1045 1870">4. Гъвкави стилове на управление на границите между професионалния и личния живот и ролята на HR и мениджърите.</td> <td data-bbox="1045 1646 1425 1870">Текст, Практическа дейност, Статия</td> </tr> </tbody> </table>	Глава	Учебен материал	1. Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот. Връзката с работата ми.	Текст, Практическа дейност, Статия, Видео	2. Удоволствие срещу удовлетворение. Принципи и лични ценности.	Текст, Практическа дейност, Статия, Видео упражнение	3. Как да регулираме емоционалните си системи и да постигнем оптимално психическо благополучие?	Текст, Практическа дейност, Статия, Видео	4. Гъвкави стилове на управление на границите между професионалния и личния живот и ролята на HR и мениджърите.	Текст, Практическа дейност, Статия
Глава	Учебен материал										
1. Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот. Връзката с работата ми.	Текст, Практическа дейност, Статия, Видео										
2. Удоволствие срещу удовлетворение. Принципи и лични ценности.	Текст, Практическа дейност, Статия, Видео упражнение										
3. Как да регулираме емоционалните си системи и да постигнем оптимално психическо благополучие?	Текст, Практическа дейност, Статия, Видео										
4. Гъвкави стилове на управление на границите между професионалния и личния живот и ролята на HR и мениджърите.	Текст, Практическа дейност, Статия										

Метод на оценяване	<table border="1"> <thead> <tr> <th><i>Глава</i></th> <th><i>Метод на оценяване</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><i>1. Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот. Връзката с работата ми.</i></td> <td><i>Вярно - грешно твърдение, въпроси с множествен избор, отворен отговор, попълване на изречение</i></td> </tr> <tr> <td><i>2. Удоволствие срещу удовлетворение. Принципи и лични ценности.</i></td> <td><i>Вярно - грешно твърдение, въпроси с множествен избор</i></td> </tr> <tr> <td><i>3. Как да регулираме емоционалните си системи и да постигнем оптимално психическо благополучие?</i></td> <td><i>Въпроси с множествен избор, отворен въпрос</i></td> </tr> <tr> <td><i>4. Управление на границите между професионалния и личния живот - гъвкави стилове и ролята на HR и мениджърите</i></td> <td><i>Вярно - грешно твърдение, въпроси с множествен избор</i></td> </tr> </tbody> </table>	<i>Глава</i>	<i>Метод на оценяване</i>	<i>1. Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот. Връзката с работата ми.</i>	<i>Вярно - грешно твърдение, въпроси с множествен избор, отворен отговор, попълване на изречение</i>	<i>2. Удоволствие срещу удовлетворение. Принципи и лични ценности.</i>	<i>Вярно - грешно твърдение, въпроси с множествен избор</i>	<i>3. Как да регулираме емоционалните си системи и да постигнем оптимално психическо благополучие?</i>	<i>Въпроси с множествен избор, отворен въпрос</i>	<i>4. Управление на границите между професионалния и личния живот - гъвкави стилове и ролята на HR и мениджърите</i>	<i>Вярно - грешно твърдение, въпроси с множествен избор</i>
	<i>Глава</i>	<i>Метод на оценяване</i>									
	<i>1. Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот. Връзката с работата ми.</i>	<i>Вярно - грешно твърдение, въпроси с множествен избор, отворен отговор, попълване на изречение</i>									
	<i>2. Удоволствие срещу удовлетворение. Принципи и лични ценности.</i>	<i>Вярно - грешно твърдение, въпроси с множествен избор</i>									
	<i>3. Как да регулираме емоционалните си системи и да постигнем оптимално психическо благополучие?</i>	<i>Въпроси с множествен избор, отворен въпрос</i>									
<i>4. Управление на границите между професионалния и личния живот - гъвкави стилове и ролята на HR и мениджърите</i>	<i>Вярно - грешно твърдение, въпроси с множествен избор</i>										
Работно натоварване (очаквано време за обучение) (мин.)	200 мин.										
Автор(и)	Лилия Георгиева, CATRO България										
Рецензенти	Ян Ян, Константинос Гианакопулос, PULSO										

Уважаеми участници,

Казвам се Лилия Георгиева от CATRO България и ви приветствам с добре дошли в модула "Баланс между професионалния и личния живот".

Целта на модула е да предостави информация, практически дейности и външни (онлайн) ресурси и инструменти за постигане на баланс между професионалния и личния живот в две направления:

1. как да определите приоритетите и ценностите за посрещане на личните и семейните нужди и да намерите индивидуалния гъвкав стил за управление на границите между професионалния и личния живот;
2. как да регулираме емоционалното и психическото си здраве, когато изпитваме дисбаланс в живота си.

Модулът е структуриран в 4 глави, а именно: 1) Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот. Връзката с работата ми; 2) Удоволствие срещу удовлетворение. Принципи и лични ценности; 3) Как да регулираме емоционалната си система и да имаме оптимално психично благополучие; 4) Индивидуалният стил на гъвкавост на служителя при управление на границите между професионалния и личния живот и ролята на ЧР и мениджърите.

Глава 1 Обсъжда се разликата между баланс между професионалния и личния живот и хармония между професионалния и личния живот, разликата между работата като средство за постигане на цел и работата като самоцел; определението за полярности; предоставя практически дейности за: Къде влагам енергията си?, Какви са моите балансирани житейски роли и външни ресурси за тези теми?

Глава 2 представя разликата между удоволствие и удовлетворение, трите стратегически принципа "Какъв е най-добрият начин на живот?", личните ценности, мултитаскинг и ефективността. Предоставя практически дейности за: Какви са моите основни лични ценности и външни ресурси за: безплатна онлайн оценка на личните ценности и мултитаскинг.

Глава 3 Представя описание на модела на Пол Гилбърт за трите вида системи за емоционална регулация, които функционират в нашата нервна система, обяснява модела на Дан Сигел за здравословно умствено плато как да го оптимизираме. В тази глава са представени практически дейности и външни ресурси за „Здравословно плато“, практически дейности и външни ресурси за това как да използваме трите системи за емоционална регулация, за да запазим баланса в живота си, състраданието като най-добър начин за саморегулиране на емоциите ни, както и практически дейности и външни ресурси за Здравословно плато.

Глава 4 помага на хората да разберат по-добре как в момента управляват отношенията между работата и личния живот; да установят пропуските в това доколко те съответстват на действителните им ценности, работа, семейство и личен живот; и да определят какви действия могат да предприемат експертите по човешки ресурси и мениджърите, за да осигурят работна среда, която подкрепя управлението на границите между работата и личния живот на служителите.

И накрая, оценката ви се състои от въпроси с множествен избор, твърдения "вярно/невярно", попълване на изречения и отворени въпроси.

1. Учебна глава 1 - Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот. Връзката с работата ми

Често се чувствате уморени не защото сте направили твърде много, а защото сте направили твърде малко от това, което запалва светлината у вас.

Александър Дел Хайер

1.1. Баланс между професионалния и личния живот срещу хармония между професионалния и личния живот

Балансът между професионалния и личния живот е широко понятие, което показва, че трябва да се даде приоритет на "работата" (кариера или амбиция), от една страна, и "живота" (удоволствие, свободно време, семейство или духовно развитие), от друга. Идеята за баланс между професионалния и личния живот е малко погрешна, тъй като изразява концепцията за перфектно разпределение 50/50 между професионалния и личния живот. Реалността е много по-плавна. Не съществува такова нещо като "перфектен" баланс, който да работи за всеки човек и на всеки етап от живота.

Това, което смятате за "балансирано", когато сте млад професионалист и току-що започвате да работите, ще се различава значително от това, което смятате за "балансирано", когато сте на 40 години и имате деца, с които искате да прекарвате колкото се може повече време.

Самият термин "баланс между професионалния и личния живот" може да създаде погрешни представи за съществуването на "идеална" точка на равновесие, докато всъщност целта може да не е толкова истинско равновесие, колкото оценяване на съзнателния избор, когато става въпрос за това къде и как прекарваме времето си.

Един човек може да мисли за баланса между професионалния и личния живот, когато изпитва стрес или прегаряне, докато друг може да се опитва да определи приоритети за посрещане на личните и семейните нужди.

Какво е баланс между професионалния и личния живот?

Балансът между професионалния и личния живот се състои в това да се опитате да разберете какво да добавите към живота си или да премахнете от работата си, за да постигнете магическия "баланс". Това е проблем, защото:

- третира работата и живота като отделни неща, въпреки че един и същ човек ходи на работа и живее живота ни - всичко е взаимосвързано;
- предполага, че работата = лошо, а животът = добро;
- поставя работата и живота като игра с нулева сума. Ако постигнем успехи или положим допълнителни усилия в работата, животът ни ще пострада от това;
- предполага, че съществува обективен "съвършен отговор", който можем да открием.

Какво е хармония между професионалния и личния живот?

Хармонията между професионалния и личния живот се състои в това да намерим начин да съчетаем различните аспекти на живота си. Това води до по-голямо чувство на благополучие и удовлетвореност, отколкото може да се постигне само чрез работа или извънработно време.

- Това е като да сглобиш пъзел с отделните части на работата, семейството, приятелите, здравето, хобитата и т.н;
- Това означава да направим съзнателен избор за това, на какво ще дадем приоритет и защо;
- Няма единна формула за постигане на хармония между професионалния и личния живот. Тя изглежда различно за всеки човек и начинът, по който ще бъде постигната, ще варира с течение на времето;
- Съществува една верига от работа като средство за постигане на цел до работа като самоцел.

1.2. Полярности и дихотомия в живота

Запознати ли сте с известното изображение на чашата и жените по-долу? Повечето хора виждат или двете женски лица, или чашата. Не можете да задържите в съзнанието си и двата образа едновременно.

Дихотомиите са неестествени разделения, при които дадена област се състои от отделни, конкуриращи се, или-или части, а не от интегрирани елементи във връзка един с друг, които образуват едно цяло (Kellogg, 2004). Полярностите обаче са естествена част от полетата. Полетата се диференцират на полярности - противоположни части, които работят в тандем или в контраст една с друга, за да помогнат за изясняване на смисъла.



Полярността в живота е ситуация "и-или", това е продължението между две противоположни и допълващи се части, а движението и ритъмът между тях придават смисъл на цялото.

Трябва да правим ежедневни избори, докато се движим между полярностите на живота, например: СТАБИЛНОСТ - ПРОМЯНА; НАВИЦИ - СВОБОДА; НУЖДИ - ВЪЗМОЖНОСТИ; КОНТАКТ - ДИСТАНЦИЯ

Нуждаем се от движение между полюсите, а не да избираме кой е по-добър и това движение (неговото темпо и ритъм зависят от обстоятелствата в живота ни във всеки един момент).

1.3. Връзката с моята работа

Работата като средство за постигане на цел

В единия край на спектъра работата е просто формалност; тя е свързана с получаването на заплатата. Хората от този спектър са щастливи просто да вършат работата си, а извън нея да запълват времето си по начин, който им доставя удоволствие. Те не търсят повишение, повече отговорности, нито започване или поддържане на кариера. Може да имат добри взаимоотношения с колегите си и да се наслаждават на работата, която вършат, но работата не е основният източник на смисъл за тях.

Изкушаващо е да се мисли, че този подход е най-разпространен сред хората, които се подготвят за пенсиониране. Но тази философия е валидна за всички възрасти и етапи. И това е напълно легитимен подход за постигане на хармония между професионалния и личния живот.

Всъщност, в един климат, който насърчава непрестанното преследване на повишения и статут, това може да бъде истински подривен и бунтарски подход!

Работата като самоцел

В другия край на спектъра работата сама по себе си е смислено занимание. Тя дава възможност за лично и професионално обучение и израстване. Тя предлага възможности за поставяне и постигане на цели, придобиване на статус и развитие на просперираща кариера.

Хората от тази част на спектъра намират пълноценност и удовлетворение в работата си. Животът им извън работата ги зарежда с енергия и храна, необходими за усилията, които полагат на работното място. И това също е напълно легитимен подход за постигане на хармония между работата и личния живот.

Това не означава, че тези хора не се радват на семейството, приятелите си, хобитата си, спорта и т.н. По-скоро самата работа им дава силно усещане за смисъл и цел, които те не могат да намерят или не намират в други дейности.

1.4. Приоритети в професионалния и личния живот

Балансът между професионалния и личния живот е по-скоро хармония между различните аспекти в живота ни. Това означава, че вие решавате какво означава за вас балансът. Не разчитайте някой друг да ви каже какво е това или как да го постигнете най-добре - това е индивидуално предложение за вашите житейски приоритети, които ще се променят с течение на живота. Помислете за следното:

- 1) Кои са нещата, които носят смисъл и удоволствие?
- 2) Кои от тях имат по-висок приоритет тук и сега?
- 3) Коя част мога да освободя/намалая като важна?
- 4) Поемаме отговорност за собствения си живот без чувство за вина!
- 5) Съсредоточаване и концентрация върху едно нещо в даден момент?

За да определим приоритетите си и да започнем да разбираме как изглежда балансът между работата и личния живот за вас, създайте визия за това как изглежда идеалното ви преживяване в различни области:

- **Приятели и семейство:** Как искате да изглеждат тези взаимоотношения? Колко голям искате да бъде кръгът ви? Колко взаимодействие искате да имате?
- **Друг близък човек:** Имате ли връзка с партньор? Искате ли да имате? Какво искате от тази връзка, така че да бъдат удовлетворени личните ви нужди?
- **Физическо здраве:** Искате ли да тренирате редовно? Колко дни в седмицата? Какъв тип диета е най-подходяща за вас и какъв е ангажиментът от време, необходим за постигането ѝ? Колко сън трябва да си осигурявате?
- **Професионалната ви кариера:** Наслаждавате ли се на бързината на удължената работна седмица, или за вас е по-важно да не превишавате 40 часа?
- **Забавление и свободно време:** Какво правите, когато не работите? Какво бихте искали да правите? Кои хобита са важни за вас, за да ги започнете, възобновите и поддържате?
- **Духовност:** Каква роля играе вярата или духовната практика в живота ви? Каква роля искате да играе?
- **Всичко друго, което е важно за вас!**

1.5. Как мултитаскингът може да повлияе на продуктивността?

Мултитаскингът пречи на баланса между работата и личния живот. Той води до стрес, умора и дисбаланс в живота ни. Обикновено на човек, който превключва задачите, 1) му отнема много повече време, за да изпълни задачата, 2) значително се понижава качеството на работата и 3) изпитва по-голям личен стрес.

Практическа дейност 1: Къде влагам енергията си? (15 мин.)

Цел: Да ви помогнем да проучите къде се намирате и къде влагате енергията си? Ще прецените също дали искате да направите промени, за да откриете къде в живота си искате да влагате или да отнемете енергия, както и да създадете по-добър баланс между "желанията" и "нуждите".

Инструкции: Отговорете на въпросите: Къде се намирам между двата полюса на измерението и къде искам да бъда? След това размишлявайте върху двата въпроса: Какво правя, а не искам да правя? и Какво не правя, а искам да правя?

Къде се намирам между двата полюса на измерението и къде искам да бъда? Къде искам да бъда след 5-10 години?

Работата като средство за постигане
на цел

Работата като самоцел

Какво правя, което не искам да правя? (какво имам, но искам да променя; какво ми пречи да се откажа или да променя)	Какво не правя, а бих искал да направя? (какво е ценно за мен, но не го правя поради страх, пречки, ограничени убеждения)

Бележки:

Какво ви възпрепятства да живеете живота, който наистина искате?

Ако можехте да промените три неща в живота си, кои щяха да бъдат те?

Практическа дейност 2: Балансиране на житейските роли (25 мин.)

Цел: Да ви помогнем да проучите относителното време, което отделяте за всяка от основните си житейски роли. Също така ще прецените дали бихте искали да направите промени, за да постигнете по-добър баланс между ролите, които смятате за важни.

Инструкции: В колоната, обозначена като "Текущо ниво", преценете относителното количество време, което отделяте за тази роля. Помислете дали искате да прекарвате времето си по този начин. Променете процентите в колоната "Предпочитано ниво", за да отразите начина, по който искате да прекарвате времето си.

Роля	Текущо ниво (%)	Предпочитано ниво (%)
Приятели и семейство:		
Друг близък човек:		
Физическо здраве:		
Професионалната ви кариера:		
Забавление и отдих		
Духовност		
Всичко друго, което е важно за вас		
Общо	100%	100%

Освен това отговорете на следните въпроси, за да си изясните какво означава за вас балансът между професионалния и личния живот:

1. Какво означава за вас "Баланс между професионалния и личния живот"?
2. Обмислете съответствието между настоящата си професионална роля и живота си извън нея. Удовлетворени ли сте от баланса между работата и личния живот?
3. Какви са ценностите ви по отношение на работата и как тя се вписва в живота ви като цяло?
4. Какви са ценностите на партньора ви или на семейството ви по отношение на работата и как те се вписват в съвместния ви живот?
5. Какво е влиянието на баланса и дисбаланса между професионалния и личния живот върху вас?
6. Кои са нещата, които предпочитате ("искате"), и тези, които не подлежат на обсъждане ("нуждаете се") по отношение на баланса между професионалния и личния живот?
7. Какво ви казват отговорите на тези въпроси за вашите проблеми, свързани с професионалния и личния живот?

За да завършите тази учебна глава, трябва да:

- Прочетете статията: Баланс между професионалния и личния живот или хармония между професионалния и личния живот - <https://dariawilliamson.com/work-life-balance-or-work-life-harmony/> (10 мин.)
- Прочетете статията: Дали животът е дихотомия или наистина можем да имаме всичко?- <https://www.keypersonofinfluence.com/life-dichotomy-can-really-have-all/> (5 мин.)
- Гледайте видеото: <https://www.youtube.com/watch?v=Wo6SP-Zhjh8> (15 мин.)

- Изпълнете видеоупражнението: Митът за мултитаскинга - <https://www.youtube.com/watch?v=BCeGKxz3Q8Q> (10 мин.)
- Изпълнете практическа дейност 1 и 2

2. Учебна глава 2 - Удоволствие срещу удовлетворение. Принципи и лични ценности

Личността е синтез между възможност и необходимост. Продължителното ѝ съществуване е като процес на дишане - вдишване и издишване.

Киркегор

Удоволствие срещу удовлетворение.

Матю Кели в книгата си "Извън равновесие" (2011 г.) представя важни концепции за удоволствието и удовлетворението, описани по-долу.

Проблемът с всичко това е, че получаването на това, което искаме, със сигурност не е баланс между професионалния и личния живот, а получаването на това, което искаме, почти никога не води до лично и професионално удовлетворение.

Изглежда, че се интересуваме повече от това как искаме да живеем, отколкото да открием най-добрия начин на живот. По същия начин се интересуваме много повече от това да развием себеизразяването си, отколкото от това да развием себе си, което си струва да бъде изразено. Личните предпочитания са надделели над стремежа към съвършенство. Искаме това, което искаме, и смятаме, че имаме право на това, което искаме.

Възможно е да изпитате дълбоко удовлетворение както в личен, така и в професионален план - едновременно. Не е необходимо да жертвате личното удовлетворение, за да получите професионално удовлетворение, или обратното. Причината е, че много малко хора имат необходимото самопознание, за да искат правилните неща.

Когато израстваме и придобиваме това самопознание, започваме да искаме това, от което се нуждаем, защото откриваме, че желанието да получим това, което искаме, обикновено е свързано много повече с принципа на удоволствието, отколкото с някакво трайно удовлетворение. Твърде често удоволствието и удовлетворението се смесват.

Основната разлика между удоволствието и удовлетворението е, че удоволствието не може да бъде поддържано отвъд дейността, която го предизвиква. Всъщност в 75 % от случаите, когато се храним, не сме гладни, но обичаме удоволствието от храненето. Удовлетворението може да се поддържа отвъд дейността, която го предизвиква.

Грешка е да се смята, че удоволствието и удовлетворението вървят ръка за ръка. Удовлетворението е много по-важно от удоволствието от работата ни - макар че съчетаването на двете е оптимално.

Удовлетворението е много различно. Разгледайте този пример. Прибирате се от работа и днес е вашият ден за тренировка. Не ви се тренира и предпочитате да се свиете пред телевизора, но се принуждавате да тренирате. Интересното е, че когато приключим с тренировката, винаги се радваме, че сме я направили - дори ако е трябвало да се принудим. Това е удовлетворение.

Пристрастяването е да искаш все повече и повече от нещо, което носи все по-малко удовлетворение. В много отношения сме се прирастили към удоволствието, към това да получаваме това, което искаме, а цената винаги е истинското удовлетворение.

Хедонизмът не е израз на свобода, а паспорт за поробване от хиляди желания и пристрастявания. И в крайна сметка той не носи удоволствие, а отчаяние. Всеки избор, който правим, елиминира други възможности и тези други възможности са част от цената на живота, който сме избрали да живеем.

Принципи и лични ценности.

Със сигурност не можем да разглеждаме въпроса "Какъв е най-добрият начин на живот?" във вакуум, но в реално място и време, за конкретен човек, с роли и отговорности, нужди, надежди и желания. Матю Кели в книгата си "Извън равновесие" (2011 г.) описва три общи принципа на добрата воля:

1. Първи принцип: Тук сте, за да станете най-добрата версия на себе си.

Основният смисъл на работата не е да се печелят пари; когато работите усилено и обръщате внимание на детайлите в работата си, вие развивате характер и ставате по-добра версия на себе си. Животът се състои в това да казвате "да" на нещата, които ви помагат да станете най-добрата версия на себе си, и "не" на нещата, които не ви помагат. Първият принцип има своето място и в света на бизнеса. Представете си служител, който постоянно се пита: "Какво мога да направя днес, за да помогна на тази компания да стане най-добрата версия на себе си?".

2. Втори принцип: Добродетел

Всяка култура, държава и организация има организационен принцип. За Хитлерова Германия това е тиранията. За Куба на Кастро това е диктатура. За Съединените щати това е законът, който подкрепя демокрацията и капитализма. Но какъв е крайният организационен принцип - за вашия живот, за вашето семейство, за една организация, за една държава или за цялото човечество?

Целият свят предпочита добродетелта:

- ✓ Кого бихте предпочели за свой служител или колега: мъже и жени с добродетели или такива, които са изпълнени с пороци и егоизъм?
- ✓ Бихте ли предпочели съседите ви да са търпеливи или нетърпеливи?
- ✓ Бихте ли предпочели разширеното ви семейство да е щедро или самоцелно?
- ✓ Предпочитате ли честни или нечестни клиенти?
- ✓ Бихте ли предпочели да имате смел или страхлив мениджър?

Добродетелта е личен въпрос, но и тук добродетелта на служителите на една компания има огромно влияние върху всеки аспект на бизнеса. Добродетелта на една компания не се измерва с нейната мисия и визия, нито с декларираните ценности на компанията. Добродетелта на една компания се измерва с колективната добродетел на нейните служители, мениджъри и ръководство.

Когато се научите как да подреждате приоритетите в живота си, можете да се съсредоточите целенасочено върху важните неща и да постигнете най-важните си цели. Когато се научите как да определяте приоритетите си, можете да приложите основните си ценности в действие. Поемате ангажимент към дългосрочните си цели и изграждате живота, който искате.

3. Трети принцип: Самоконтрол

Без самоконтрол не сме способни да отлагаме удовлетворението. Индивидуализмът, хедонизмът и минимализмът водят до разпадане на самоконтрола на човека и до намаляване на способността му да отлага удовлетворението.

Но как нашата биология е устроена така, че да помага или да пречи на процеса на определяне на най-добрия начин на живот? Каква е ролята на допамина за нашето благополучие и баланса между професионалния и личния живот?

Допамин и серотонин. Удоволствие и щастие.

Допаминът е свързан с усещането за удоволствие, а **серотонинът** е невротрансмитерът, свързан с щастието.

Допаминът е един от химикалите на "доброто усещане" в мозъка ни, който взаимодейства с удоволствието и възнаграждението. Възнаграждението и подкреплението ни помагат да създадем личните си навици. Хората гравитират към положителни преживявания и избягват отрицателните. Мозъкът ни насърчава да повтаряме приятното поведение, въпреки че то може да не е най-здравословният избор за живота ни. Когато има недостиг на допамин, това може да накара хората да променят поведението си по начин, който ще помогне за освобождаването на повече от този химикал. Те ще се стремят към дейности, които задействат техния център за възнаграждение, дори ако тези дейности са вредни или не са свързани с действителните им нужди. Допаминът е този, който ни кара да създаваме тези модели.

Здравословните нива на допамин ни карат да търсим и повтаряме приятни дейности, докато ниските нива могат да имат неблагоприятно физическо и психологическо въздействие.

Когато мозъкът има здравословно ниво на допамин, ние се чувстваме добре. Мотивацията ни се увеличава. Ние сме продуктивни. Планираме добре. Учим бързо. Имаме желание, вълнуваме се от живота, съсредоточени сме и сме внимателни. Здравословните нива на допамин могат също така да ни направят по-социални и екстровеертни. Този невротрансмитер на "доброто усещане" помага и за увеличаване на емпатията ни към другите, което ни прави по-склонни да се адаптираме към нуждите на другите. Допаминът може също така да стимулира творчеството.

Ниските нива на допамин, наричани още "допаминов дефицит", могат да ни накарат да се чувстваме уморени и неспокойни. Вместо да се чувстваме изпълнени с живот, ниските нива на допамин могат да ни накарат да се чувстваме немотивирани, депресирани и тревожни. Способността ни да се съсредоточаваме отслабва, навиците ни за сън страдат, настроението ни се влошава, тялото ни се бори да поддържа усещането за жизненост, когато мозъкът не произвежда достатъчно допамин. Ниското ниво на допамин намалява контрола върху импулсите ни, рационалното мислене и изпълнителното мислене.

Допаминът казва "Това е добро усещане, искам и се нуждая от още", а серотонинът - "Това е добро усещане, не искам и не се нуждая от още". Това са две различни състояния. Проблемът е, че ако не знаем разликата, сме подложени на непрекъснати опити да се възнаграждаваме. Наградата е добра, а наградата плюс стреса - не!

Удоволствие	Щастие/удовлетвореност
Чувствам се добре, искам и се нуждая от още	Чувствам се добре, не искам и не се нуждая от повече
В краткосрочен план	В дългосрочен план
Е висцерален	Е ефирен
Взема от	Дава на
Се постига самостоятелно	Се постига в социални групи
Е постижимо с вещества	Не е постижимо с вещества
В краен случай е пристрастяване	Не може да предизвика пристрастяване
Е допамин	Е серотонин

Практическа дейност 3: Живейте според основните си ценности (10 мин.)

Цел: Да ви помогнем да определите основните си ценности, за да можете да започнете да съобразявате личните си цели с тях.

Инструкции: Как се държите в работата? В личните си взаимоотношения? Със себе си? Начинът, по който се проявявате в света, се определя от основните ви ценности.

1) Определете основните си ценности

От списъка по-долу изберете и запишете всяка основна ценност, която ви допада. Не обмисляйте избора си. Докато четете списъка, просто записвайте думите, които усещате като основна ценност лично за вас. Ако се сетите за ценност, която притежавате и не е включена в списъка, запишете я.

Изобилие	Отдаденост	Доброта	Находчивост
Приемане	Надеждност	Знание	Отговорност
Отговорност	Разнообразие	Лидерство	Поемане на
Постижение	Емпатия	Учене	отговорност
Приключение	Насърчаване	Любов	Поемане на риск
Застъпничество	Ентузиазъм	Лоялност	Безопасност
Амбиция	Етика	Да правиш разлика	Сигурност
Благодарност	Превъзходство	Осъзнатост	Самоконтрол
Привлекателност	Изявеност	Мотивация	Безкористност
Автономност	Справедливост	Оптимизъм	Служба
Баланс	Семейство	Откритост	Простота
Да бъдеш най-добрият	Гъвкавост	Оригиналност	Духовност
Доброжелателност	Приятелства	Страстност	Стабилност
Смелост	Свобода	Изпълнение	Успех
Блясък	Забавление	Лично развитие	Работа в екип
Спокойствие	Щедрост	Мир	Благодарност
Грижовност	Благодат	Съвършенство	Внимателност
Предизвикателство	Растеж	Игривост	Традиционализъм
Благотворителност	Щастие	Популярност	Достоверност
Веселост	Здраве	Сила	Разбиране
Ум	Честност	Подготовка	Уникалност
Сътрудничество	Смирение	Проактивност	Полезност
Общност	Хумор	Активност	Многостранност
Ангажираност	Приобщаване	Професионализъм	Визия
Състрадание	Независимост	Точност	Топлина
Последователност	Индивидуалност	Качество	Богатство
Принос	Иновации	Признаване	Благополучие
Взаимодействие	Вдъхновение	Взаимоотношения	Мъдрост
Творчество	Интелигентност	Надеждност	Устрем
Достоверност	Интуиция	Устойчивост	
Любопитство	Радост		

Смелост			
Решителност			

2) Групирайте всички подобни стойности от току-що създадения списък със стойности

Групирайте ги по начин, който има смисъл лично за вас. Създайте максимум пет групи. Ако имате повече от пет групи, отхвърлете най-малко важната група (групи). Вижте примера по-долу.

Изобилие	Приемане	Признателност	Баланс	Жизнерадостност
Растеж	Състрадание	Окуражаване	Здраве	Забавление
Богатство	Включване	Благодарност	Лично развитие	Щастие
Защита	Интуиция	Внимателност	Духовност	Хумор
Freedom	Доброта	Осъзнатост	Благосъстояние	Вдъхновение
Независимост	Любов			Радост
Гъвкавост	Да правим разлика			Оптимизъм
Мир	Откритост			Игривост
	Достоверност			
	Взаимоотношения			

3) Изберете по една дума от всяка група, която представлява заглавие за цялата група

Отново, не премисляйте заглавията си - няма правилни или грешни отговори. Вие определяте отговора, който е подходящ за вас. Вижте примера по-долу - заглавието, избрано за групирането, е удебелено.

Изобилие	Приемане	Признателност	Баланс	Жизнерадостност
Растеж	Състрадание	Окуражаване	Здраве	Забавно
Богатство	Включване	Благодарност	Лично развитие	Щастие
Защита	Интуиция	Внимателност	Духовност	Хумор

Свобода	Доброта	Осъзнатост	Благосъстояние	Вдъхновение
Независимост	Любов			Радост
Гъвкавост	Да правим разлика			Оптимизъм
Мир	Откритост			Игривост
	Достоверност			
	Връзки			

4) Добавяне на глагол към всеко заглавие

Добавете глагол към всяка ценност, за да можете да видите как изглежда тя като изпълнима основна ценност. Например:

- Живейте **свободно**.
- Търсете възможности за **промяна**.
- Действайте с **внимание**.
- Насърчаване на **благосъстоянието**.
- Умножавайте **щастieto**.

Това ще ви насочи към действията, които трябва да предприемете, за да се почувствате, че наистина живеете по предназначение.

5) Помислете за един обикновен акт на действие, с който да приложите на практика всяка от тях.

6) До каква степен основните ви ценности съвпадат с ценностите на вашата общност?

Ресурс: <https://www.taproot.com/live-your-core-values-exercise-to-increase-your-success/>

За да завършите тази учебна глава, трябва да:

- Гледайте видеото: Серотонин срещу допамин - 7 основни разлики между удоволствието и щастieto - <https://www.youtube.com/watch?v=A3svaOillis> (10 мин.)
- Оценка на личните ценности (онлайн проучване, базирано на седемте нива на съзнание по модела на Барет) - <https://survey.valuescentre.com/survey.html?id=s1TAEQUStmyFGafKLmkogR4E3lluZ.OgB0EGag0Ki1CI0vC8MbC5eSA&locale=en> (15 мин.)
- Завършите практическа дейност 3

3. Ученба глава 3 - Как да регулираме емоционалните си системи и да постигнем оптимално психично благополучие?

Няма баланс между работата и личния живот - всичко е живот. Балансът трябва да е в нас.

3.1. Три системи за емоционална регулация.



Често изпитваме дисбаланс в живота си, чувстваме се претоварени, уморени и разочаровани, защото правим неща, които всъщност не отговарят на нашите нужди и автентичност, а по-скоро отговарят на външните очаквания и критерии на други хора. Понякога действаме от страх, за да избегнем болка, например, отхвърляне, неодобрение, критика. Как можем да действаме от автентичното място на нашите истински нужди и желания? За тази цел ще представим модела на трите системи за емоционална регулация, които действат в нашата нервна система, и как можем да използваме всяка от тях, за да запазим баланса в живота си.

Моделът е разработен от Пол Гилбърт (основател на терапията, фокусирана върху състраданието (CFT)). Той е полезен инструмент за разбиране на човешките мисли, емоции, мотивация и поведение. Нашият мозък съдържа поне три системи за емоционална регулация, за да реагира на нещата, които възприемаме, от следните системи. Не става дума за това, че едната система е по същество добра, а другата - лоша. По-скоро става въпрос за намиране на баланс и за това как те работят заедно. Трите

емоционални системи допринасят за нашето оцеляване и благополучие. Изпитваме благополучие и устойчивост, когато свободно се движим между трите системи в зависимост от ситуацията и нуждите си.

Трите вида емоционални системи са следните:

1) Система за заплаха

Системата за заплаха осигурява оцеляването ни и се активира, когато усетим опасност или заплаха. Целта на стресовата реакция "борба", "бягство", "отвращение" или "замръзване" е да ни защити, но тя често се активира прекомерно и ние приемаме или преувеличаваме заплахата, което допринася за прекомерни чувства на тревожност, гняв, омраза, тъга и несигурност. Когато се съмняваме, се страхуваме, нападаме, отвращаваме се или бягаме само в случай, че не е безопасно. Това е и системата, която активира вътрешния критик, насочвайки ни от страх, гняв или отвращение. Системата за заплаха е свързана със стресовия невротрансмитер кортизол (химическо вещество в мозъка).

Въпреки че е създадена за наша защита, самозащитната система за заплахи може да ни подложи на много тежки изпитания. Тя е източник на много психични проблеми и дори на насилие. Това е така, защото тя не е създадена за внимателно обмисляне; тя е създадена за бърза реакция, защото това може да спаси живота ви. Това се нарича мислене от типа "по-добре да се предпазиш, отколкото да съжаляваш".

Друг начин, по който нашата система за заплахи ни затруднява, е, че насочва вниманието ни по такъв начин, че блокира положителните резултати. Още повече проблеми възникват, когато зациклим в този кръговрат, в които емоциите на заплаха подхранват мисленето ни, а след това тези мисли подхранват емоциите ни, които продължават да ни заливат - дори когато заплахата отдавна е отминала. Резултатът е, че не само можем да продължим да се чувстваме зле дълго след като заплахата е отминала, но и ще продължим да блокираме положителните преживявания.

Нашата система за заплахи и самозащита ни помага да откриваме и да реагираме на заплахи и вреди. Когато тези емоции преминат през нас, те могат да насочат вниманието, мисленето и поведението ни по определен начин. При разглеждането на начина, по който работи системата за заплахи, е полезно да се замислим как едновременните реакции могат да ни теглят в различни посоки. Представете си, че шефът ви критикува усилията ви. Какви емоции изпитвате? Това може да е гняв, свързан с такива мисли като "Не съм доволен от това: Как смееш да критикуваш работата ми? Какво изобщо знаете?" Възможно е да имате мисли и мисловни образи, в които да му отвърнете с викове, да го ударите или да си отмъстите по-късно. В същото време друга част от вас може да изпитва паника и да си мисли „Работата ми не е достатъчно добра.“ Част от вас може да иска да избяга, да подаде предизвестие си или да се разплаче. Във всяка една ситуация съвсем различни и противоречиви емоции и поведения могат да ни теглят в различни посоки.

Нашата система за заплахи може да блокира информираността за състраданието! Системата на заплахите често ни подкопава и може да повлияе на самочувствието ни. Целта е да работите върху това да разпознавате кога се е задействала вашата система за заплахи и, когато е необходимо, да се стремите да я успокоите чрез саморегулация. Ваша отговорност е да я оставите да си върши работата правилно и да не ѝ позволявате да ръководи шоуто.

Важно е да не бъдем строги или критични към начина, по който действат емоциите ни, защото всички те са заложили в нас от еволюцията - те не са наш замисъл и не са наша вина. Когато се откажем да се обвиняваме и засрамваме, можем да се отдръпнем и истински да поемем отговорността да работим с тях възможно най-добре. Това е ключов компонент на осъзнатото състрадание.

2) Система за задвижване

Нашето желание и ресурси ни мотивират и зареждат с енергия да търсим и взаимодействаме със света, за да задоволим нашите възприети нужди и желания, да изпълним нашите желания (похот, власт, контрол, алчност) и ценности. Той активира нашия център за възнаграждение и ни подтиква към действие, за да се възползваме от възможностите, да приемаме предизвикателства, да постигаме, да осъществяваме. В това състояние изпитваме чувство на удоволствие и вълнение, когато получаваме обекта на желанията си или постигаме целите си. Системата за търсене ни помага да откриваме, да се интересуваме и да изпитваме удоволствие от осигуряването на важни ресурси, които ни помагат да оцелеем и да просперираме/развиваме, като например при намирането на храна, партньори, приятели, пари и кариера. Тази система е източник на емоции като вълнение и удоволствие.

Така че, когато се сблъскаме с неща, които биха могли да ни бъдат полезни, ние сме мотивирани да ги преследваме, а ако ги придобием, изпитваме удоволствие. Това вълнение означава, че е вероятно да се опитаме да направим същото нещо отново. Психолозите наричат това положително подсилване. Оказва се, че то е свързано с мозъчен химикал, наречен допамин. Когато ни се случват наистина хубави неща, получаваме голямо раздвижване от вълнението и задвижването на системата. Полагането на важен за нас изпит или излизането на среща с някой нов човек може да ни донесе бурно удоволствие.

Тази система, която ни помага да се наслаждаваме на постигнатото, е добра, освен ако не се фокусираме прекалено върху постиженията в ущърб на други неща. Например много хора, които страдат от своята самоувереност, откриват, че търсят постижения като противоотрова срещу чувството за неадекватност, заплаха и уязвимост. Този стремеж, получаване, притежаване, постигане и притежание е почти като пристрастяване - отчасти защото постоянно свръхстимулираме допамина и води до нездравословно ниво на този невротрансмитер в нервната ни система.

Можем също така да получим някакво удоволствие от очакването на добри неща. Разбира се, колкото повече живеем в мечтите си за успех и колкото по-нереалистични стават фантазиите ни, толкова по-тежко ще бъде разочарованието, когато се сблъскаме с ежедневната реалност и нещата не вървят толкова добре; разбира се, системата за заплахи ще се активира още повече, когато не успеем да изпълним мечтите си. От друга страна, има хора, които не се притесняват да полагат усилия, за да се чувстват добре, и търсят преки пътища към тези чувства - те приемат наркотици като кокаин и амфетамини като начин да получат това зареждащо, положително чувство.

Някои изследователи се опасяват, че съвременното общество умишлено свръхстимулира системата за стимулиране и придобиване, като я зарежда с енергия, така че в крайна сметка искаме все повече и повече - повече вълнения, повече неща за правене, повече неща за придобиване - и никога не сме напълно удовлетворени.

Така че, въпреки че системата за стимулиране е важна за постигането на определени неща, трябва да внимаваме да не излезе от равновесие, така че да станем прекалено фокусирани върху постигането на целите и да се чувстваме разочаровани и депресирани, когато не успеем.

Важен е мотивът, който стои в основата на това, което ни кара да правим. Какво ви вълнува и какво ви зарежда с енергия? Емоциите могат да се прикрепят към много различни мотиви и поради тази причина мотивите са от решаващо значение. Това, което поставяме в центъра на това, което искаме и търсим в света, ще определи посоката, в която ще ни отведат емоциите, основани на подбудите.

3) Системата за успокоение

Нашата система за успокоение е свързана с чувството на удовлетворение в ситуации, в които не сме заплашени или принудени да получаваме нещата, които искаме. Тя е източник на емоции като благополучие, задоволство, сигурност, комфорт и чувство за свързаност. Тези емоции обикновено са по-меки и по-бавно действащи, но когато преминават през нас, те също така влияят на вниманието, мисленето и поведението ни по определени начини, като например отварят вниманието ни, смекчават тревожността, помагат ни да разсъждаваме и да размишляваме по по-позитивен и по-мек начин и насочват поведението към по-бавни и по-спокойни действия.

Важно е да осъзнаете, че това състояние не е просто релаксиращо, защото то може да включва повишено ниво на осъзнатост и отвореност на вниманието; така например е по-вероятно да оцените разходка в провинцията, да забележите миризмите и цветовете, да се чувствате спокойни, да не искате да постигнете нищо и да не се притеснявате за нищо; мисленето е "изключено" и сте ангажирани директно със сетивния свят. Тези усещания изглежда са свързани не само с определен баланс в нервната ни система, но и с важен химикал в мозъка, наречен ендорфин, който, интересно, е и химикал, който смекчава усещането за болка. Съществува и хормон, наречен окситоцин, който е свързан с чувството ни за социална сигурност и принадлежност, с доверието, харесването на

хората и усещането за сигурност и подкрепа. Всъщност проучванията твърдят, че окситоцинът е свързан със социалната подкрепа и намалява стреса, както и че хората с ниски нива на окситоцин имат високи нива на реакция на стрес. (Heinrichs, Baumgartner, Kirschbaum, Ehler, 2003).

Тази система събужда чувство на удовлетвореност и сигурност, кара ни да се чувстваме щастливи от начина, по който се случват нещата, да се чувстваме сигурни и да не се стремим към нищо. Това е вътрешен мир, който създава усещане за липса на нужда и засилва връзката с другите. Това е много различно усещане от свръхнапрегнатото възбуждане или чувството на "стремеж и успех", свързано със системата за стимулиране. Тук можем да си починем, като сме по-приемливи и не осъждаме. Тази система ни позволява да се наслаждаваме на хубавите моменти, да бъдем благодарни, да наблюдаваме и да придобием по-голяма перспектива.

Тази мощна система може да ни накара да бъдем състрадателни и може да бъде много ефективна за нашето благополучие. Тя може да смекчи другите две системи - "Стимулиране" и "Защита", когато те са прекалено активни.

3.2. Здравословно плато.

Платото "Здравословен ум" е създадено от д-р Даниел Сигел, изпълнителен директор на Института "Mindsight" и клиничен професор в Медицинския факултет на Калифорнийския университет, в сътрудничество с д-р Дейвид Рок, изпълнителен директор на Института за неврологично лидерство.

Платото "Здравословен ум" съдържа седем ежедневни основни умствени дейности, необходими за постигане на оптимално психично здраве и лично благополучие. Тези седем ежедневни дейности съставляват пълния набор от "умствени хранителни вещества", от които мозъкът и взаимоотношенията ви се нуждаят, за да функционират по най-добрия начин. Като се занимавате всеки ден с всяка от тези порции, вие насърчавате интеграцията в живота си и давате възможност на мозъка да координира и балансира своите дейности. Тези основни умствени дейности укрепват вътрешните връзки на мозъка и връзките ви с другите хора и света около вас.



Ресурс: <https://drdansiegel.com/healthy-mind-platter/>

Тези седем ежедневни дейности съставляват пълния набор от "умствени хранителни вещества", от които мозъкът и взаимоотношенията ви се нуждаят, за да функционират по най-добрия начин.

- 1) **Време за сън:** Когато даваме на мозъка почивката, от която се нуждае, за да затвърди наученото и да се възстанови от преживяното през деня. Достатъчното количество сън подпомага концентрацията, емоционалното състояние, ученето и поведението.
- 2) **Време за физическо натоварване:** Когато раздвижваме тялото си, по възможност аеробно, това укрепва мозъка по много начини. Упражненията подобряват настроението, намаляват стреса и тревожността и повишават концентрацията.
- 3) **Време за фокусиране:** Когато се съсредоточаваме върху задачите по целенасочен начин, приемайки предизвикателства, които създават дълбоки връзки в мозъка. Съсредоточаване върху решаването на проблеми, писането на есета, ученето и др.
- 4) **Време за игра:** Когато си позволим да бъдем спонтанни и творчески настроени, се наслаждаваме на нови преживявания, което спомага за създаването на нови връзки в мозъка. Шегуване, правене на глупости, забавление.
- 5) **Време за общуване:** Когато се свързваме с други хора, в идеалния случай лично, или отделяме време, за да оценим връзката си с естествения свят около нас, това

- 6) активира в голяма степен мозъчните вериги на взаимоотношенията. Благодарност, щедрост и отдаване на средства.
- 7) **Време за почивка:** Когато не сме фокусирани, без да имаме конкретна цел, и оставяме ума си да блуждае или просто се отпусваме, което помага на мозъка ни да се презареди. Разхлаждане. Важна част от затвърждаването на ученето.
- 8) **Време тук и сега:** Когато тихо размишляваме вътрешно, фокусирайки се върху усещанията, образите, чувствата и мислите, помагайки за по-доброто интегриране на мозъка. Дейности, свързани с осъзнатост и самоосъзнаване.

Можете да направите самооценка от 1 до 10 (1 означава много недоволен; 10 - напълно доволен). Къде се намирате във всяка от 7-те области в този момент от живота си? Какви стъпки/намерения можете да предприемете?

Практическа дейност 4: Три системи за емоционална регулация (20 мин.)

Цел: Да ви помогнем да прецените кои са трите ви емоционални системи в този период от живота ви.

Инструкции: Разгледайте трите кръга, показани на фигурата по-долу. Съсредоточете се върху всеки от тях за момент, като помислите къде прекарвате по-голямата част от времето и енергията си. Става въпрос за намиране на баланс и за това как те работят заедно. Запишете тези неща във всеки кръг.

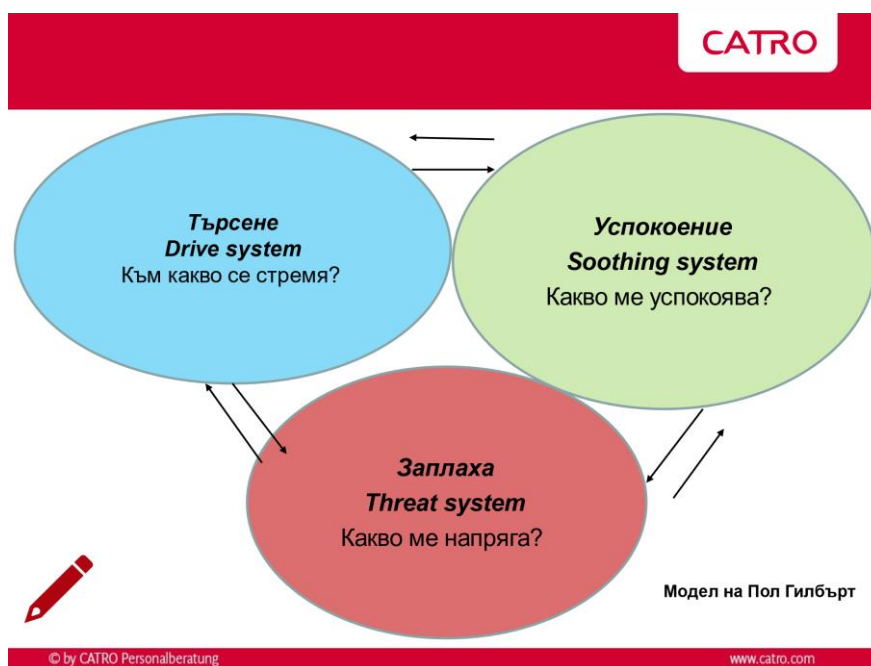
- Какъв е балансът между тях?
- Коя система бихте искали да развivate повече?

Система за заплахи: Помислете за нещата в ежедневието си, които могат да задействат вашата система за заплахи. Може да става дума за дребни неща, като например необходимостта да отидете навреме на работа, опасенията за трафика или за завършването на дадена работа, или за нещо по-сериозно, като например развод или тревожен здравословен проблем.

Система за задвижване: Съсредоточете се върху нещата в живота си, които ви доставят удоволствие и наслада: неща, които ви вълнуват и очаквате с нетърпение, положителни неща, които ви карат да ставате от леглото всеки ден. Това може да е нещо, което искате да постигнете, или мисълта за почивка; може да очаквате с нетърпение да се приберете вкъщи на хубава храна, да отидете на кино или да свършите добра работа.

Имайте предвид обаче, че някои енергийни фактори могат да бъдат насочени към заплаха: например желанието да постигнете нещо не заради удоволствието от самото нещо, а защото се страхувате, че ако не го направите, хората може да ви отхвърлят.

Система за успокоение: Съсредоточете се върху нещата в живота си, които ви дават усещане за забавяне, охлаждане и задоволство, и ви позволяват да почувствате благополучие, да не искате да постигнете нищо или да отидете някъде, защото сте доволни от начина, по който нещата са точно сега. Кои неща, дейности или взаимоотношения в живота ви насърчават това усещане за сигурност, свързаност и удовлетвореност? Колко време прекарвате в тази система?



Ресурс: Гилбърт. Р. (2014). *Mindful Compassion*

За да завършите тази учебна глава, трябва да:

- Прочетете статията: Трите системи за емоционална регулация - [https://www.mindfulpath.com.au/application/files/5115/6583/0031/The three emotional systems.pdf](https://www.mindfulpath.com.au/application/files/5115/6583/0031/The_three_emotional_systems.pdf) (5 мин.)
- Гледате видеото: Осмисляне на стреса с помощта на 3 кръга - <https://www.youtube.com/watch?v=6TTnw7Zizs> (13 мин.)
- Прочетете статията: Платото "Здравословен ум"- <https://drdansiegel.com/healthy-mind-platter/> (10 мин.)
- Гледате видеото: Платото "Здравословен ум" - https://www.youtube.com/watch?v=JQ_m9rkIcak (5 мин.)
- Завършете практическа дейност 4

4. Учебна глава 4 - Управление на границите между професионалния и личния живот - гъвкави стилове и ролята на човешките ресурси и мениджърите

За да постигнете високо качество на работата, трябва да сте чувствителни към личните нужди на служителите, Мениджър

4.1. Гъвкави стилове на управление на границите между професионалния и личния живот

Преди петдесет години професионалният и непрофесионалният живот обикновено бяха разделени и като цяло ни беше лесно да го правим. Работата се извършваше на работното място и се оставяше след края на работния ден. Някои хора все още предпочитат този подход. Те са известни като **"разделители"**.

За повечето от нас обаче развитието на технологиите и работните практики доведе до все по-голямо интегриране на работата с други аспекти на живота ни. Някои хора предпочитат да работят по този начин и не е изненадващо, че те са известни като **интегратори**.

Причините за интегрирането ни може да са лични: искаме да се съобразим с нуждите на клиента или да отделим време по време на работата си, за да се справим с аспекти от личния си живот. Или пък причините ни могат да бъдат продиктувани от очакванията на другите. Например културата на дълги часове на работното място може да ни подтикне да продължим да работим, след като се приберем у дома.

Професор Елън Ернст Косек е водещ експерт по баланса между професионалния и личния живот, чиято книга "CEO of Me" (2008 г.) разглежда тези предпочитания и тяхното въздействие върху благосъстоянието. Тя определя редица "гъвкави стилове", признава, че компромисът често е част от уравнението, и заключава, че важното е да се **чувстваме щастливи и да имаме контрол, а не нещастни и извън контрол**. Така че **степената на контрол, която имаме върху проявлението на нашия стил, е от решаващо значение за това колко удовлетворени и щастливи ще се чувстваме по отношение на баланса между професионалния и личния живот**.

Съществуват три основни стила на гъвкавост, които хората използват, за да изградят своя професионален живот: **Интегратори, Сепаратори и Флуиден тип**. Накратко:

- 1) **Интеграторите съчетават работата и личния живот** физически по отношение на време, графици и пространство или местоположение. Психологически, те също така съчетават работата и личния живот по отношение на ежедневните си мисли, емоции и енергия. Трудно им е да поставят граници между работата и семейството. Интеграторите предпочитат да размиват границите между работата и неработата. Много работещи майки ще попаднат в тази категория и това има **голяма положителна страна, тъй като те виждат, че двете роли се обогатяват взаимно**. По този начин често ни се напомня, че същите умения за самоорганизация, развити като родител, могат да бъдат полезни на работното място, докато

- 2) висококачествените умения за водене на преговори са почти задължителни за преодоляване на гневни изблици на малко дете. **От друга страна, интеграторите понасят психически разходи при превключването и разполагат с по-малко буфери, ако нещо се обърка в една от ролите.** За тях е по-трудно да се "изключат".
- 3) **Сепараторите отделят работата от личния живот психологически и физически.** Например, те се фокусират върху работата, когато са на работа, и върху дома, когато са у дома. Склонни са да не работят вкъщи или през почивните дни, но ако се налага, умеят да създават отделно пространство за работа у дома (може би домашен офис с врата). Или пък могат да отделят отделен блок от време, в който да седнат, да работят и да свършат нещо. Сепараторите предпочитат да не общуват с колеги от работата в свободното си време. Те не обсъждат нито служебни въпроси вкъщи, нито лични проблеми на работното място. **Поддържат се ясни физически, психологически и времеви граници между работните и домашните дейности.** Това е традиционният "мъжки" модел, залегнал в културата на работното място в началото на миналия век и все още възприеман като олицетворение на професионалното поведение в някои организации. **Положителната страна на това да бъдеш разделител е по-малкият натиск върху психичните ресурси.** Когато сте на работа, сте съсредоточени върху работата, а когато сте у дома, сте съсредоточени върху дома, вместо постоянно да превключвате между двете - което изисква значителни умствени усилия. Все повече признаваме, че многозадачността е неефективен подход към живота! **От друга страна, тези хора са по-склонни да изпитват конфликти между работните и неработните си роли - особено ако се грижат за други хора.** Например трудно е да се съсредоточите върху работата, когато близък човек е зле.
- 4) **Флуидният тип преминава от една страна към друга,** като понякога работата и животът са строго разграничени един от друг, а друг път смесват всички аспекти на живота си.

За всеки от тези стилове на управление на работата и личния живот има подгрупи, в които едната група е щастлива и контролира ситуацията, а другата се чувства нещастна, не контролира ситуацията и нейните ценности са компрометирани.

Ниво на благополучие/щастие	Интегратори	Сепаратори	Флуиден тип
Високо (<i>Чувство за контрол; работата и личният живот имат положителни взаимоотношения.</i>)	Любител на синтеза	"Първите" (работата или семейството на първо място)	Таймер за качество
Нисък (<i>Претоварен, претоварен, неконтролируем; работата и личният живот често са в противоречие.</i>)	Реактори	Пленници	Воини за работа

1) Категория 1: Интегратори

Интеграторите непрекъснато съчетават работни и неработни дейности през деня. Те могат да се срещнат в широк спектър от роли и работни условия, включително в офиси и фабрики, на ръководни или професионални длъжности и на работа от дома. В рамките на тази категория има две подгрупи - **Любители на синтеза** и **Реактори**.

И все пак всички интегратори имат някои общи черти в начина, по който управляват служебните и извънслужебните си ангажименти. Те *се интегрират физически, като смесват използването на пространствата* - например изготвят доклад на лаптопа си на кухненската маса, докато децата гледат телевизия, или отделят малко време през работния ден, за да балансира сметката си на бюрото си. Те *смесват работата и неработата в умствено и емоционално отношение*, като например обмислят проблем, свързан с бизнеса, докато участват в група за обсъждане на книги, или се притесняват за интервюто за работа на съпруга си, докато участват в бизнес среща.

Категория 1: Интегратори	
Любители на синтеза	<p>Любители на сливането, които преживяват смесването като положително, чувстват се в свои води и в съответствие със своите житейски ценности.</p> <p>Любителите на Fusion казва: Когато чуя "граница", чувам "ограничаващи и негъвкави".</p> <p>Те обичат да превключват между служебните и неслужебните си задължения през деня. Те са тези, които изпращат имейл на съпруга си по време на среща, за да проверят дали дъщеря им тийнейджърка е издържала изпита за шофьорска книжка. Или пък обмислят решения на сложен бизнес проблем, докато са на път да посетят възрастен родител. Много от тях се чувстват комфортно да позволяват на работата да се пренася във вечерите и уикендите. Те успяват да поддържат връзка с професионалните, семейните, обществените и личните си задължения едновременно.</p> <p>Те смятат, че многозадачната работа е ефективен и желан начин на живот. Този гъвкав стил им помага да пестят ценно време и им дава възможност да изпълняват задълженията си в многобройните аспекти на живота си. Влюбените в синтеза могат също така с готовност и радост да сменят ролите си в отговор на външни сигнали. Например колега се обажда вечер на майка си, любителка на сливането, за да обсъди работен проблем, и той веднага спира да помага на детето си с домашните, за да може тя да приеме обаждането.</p>
Реактори (Действащи)	<p>Реакционерите не харесват факта, че се смесват, и се чувстват неконтролируеми и недоволни от начина, по който живеят, защото той не отговаря на личните им предпочитания. Те биха предпочели да разделят работата и личния живот. Те са нещастни и се чувстват извън контрол, защото не управляват живота си по начина, по който искат.</p>

	<p>Подобно на Любителите на синтеза, Реакторите често сменят работните и неработните си дейности, като често се занимават със семейни или лични проблеми, докато са на работа, и с професионални въпроси, докато са у дома. Но за разлика от любителите на синтеза, Реакторите биха предпочели да имат по-голям контрол върху това кога, къде и как съчетават многобройните си задължения. Те се отзовават на всякакви работни или неработни задачи, за които смятат, че имат най-голяма нужда от вниманието им в дадения момент.</p> <p>Някои от тях не получават никаква или почти никаква подкрепа при справянето с професионалните и личните изисквания. Например самотен родител, който няма друг избор, освен да напусне офиса и да вземе сина си от детската градина по-рано, когато той се разболе. Или пък мениджър в голяма корпорация, който трябва да се справи с телефонно обаждане от банкер по обяд във връзка с молбата му за ипотeka, защото съпругът му не желае да се занимава с подобни задачи. Някои реактори придават по-голяма тежест на неработещите изисквания в своята стратегия за интеграция. Други реактори наблягат на работните приоритети, често защото силно се идентифицират чрез професионалния си живот.</p>
--	---

2) Категория 2: Сепаратори

Разделителите разделят работните и неработните дейности през деня. Има две стратегии, които съставляват категорията "сепаратори": **Първенци (работа или семейство) и Пленници.** Тези стилове на гъвкавост се отличават по това, доколко хората смятат, че имат контрол при използването на настоящия си подход, и доколко са удовлетворени от ситуацията си.

Категория 2: Сепаратори	
<p>Първенци</p>	<p>Първенците се чувстват в свои води, тъй като техният гъвкав стил включва разделение между работата и личния живот. Те избират да поставят една част от живота си - работата или семейството - на първо място. За Работните Първенци време да се съсредоточат върху работата си, която е на първо място в живота. За Семейните първенци семейството или личният живот са най-важни.</p> <p>Работните Първенци могат да приемат, че успехът в кариерата изисква от тях да бъдат на разположение по всяко време на денонощието за клиентите и международните клиенти. Те често работят до късно през нощта. Но най-важното е, че те наистина се наслаждават на свободата и комфорта и нямат нищо против работното време.</p> <p>Семейните първенци смятат, че семейният и личният им живот са по-важни от кариерата им. Майка, която работи в сферата на човешките ресурси и е омъжена с три деца - тя е категорична, че трябва да разделя семейния и професионалния</p>

	<p>си живот, за да може да отделя цялото си внимание на децата си, когато е вкъщи. Когато е на работа, тя се съсредоточава върху служебните си задължения. Дали човек е "Семеен Първенец", не се основава на семейния му произход, а на това дали доминиращите ценности на индивида са да проектира решенията в живота си така, че да даде възможност за съсредоточаване върху личното време - независимо дали е за себе си или за лични интереси, или да бъдеш със семейството или общността. Нуждата от "живот" на Семейните първенци е с висок личен приоритет.</p>
Пленници	<p>Пленниците не се чувстват в състояние да контролират факта, че една част от живота им - или работата, или семейните изисквания - ги принуждава да се съсредоточат прекалено много върху една част от живота си за сметка на друга. За разлика от тях първите се чувстват в състояние да контролират факта, че техният гъвкав стил включва разделение между работата и личния живот. Те избират да поставят една част от живота си - работата или семейството - на първо място. За Работните Първенци е време да се съсредоточат върху работата си, която е на първо място в живота. За Семейните Първенци семейството или личният живот са тези, които имат най-голямо значение.</p> <p>Някои сепаратори разделят работните и неработните аспекти на живота си, защото работата им или други измерения на живота им не се поддават на друг подход. Може би те работят в компания, която не позволява гъвкаво работно време или дистанционна работа, или работата им, поради самото си естество, трябва да се върши само в офиса. Или може би културата на компанията им е такава, че хората напредват само като отделят много време за работа в офиса. За отделящия, който отдава приоритет на семейния живот, може би липсата на партньор у дома означава, че човекът трябва да не допуска работата да се пренася във вечерите и уикендите, за да може да се грижи за децата. Препоръките към такива лица като "пленници" отразяват чувството им, че са хванати в капан или в професионалната си роля, или в неслужебната си роля.</p>

3) Категория 3: Флуиден тип

В зависимост от приоритетите си и обстоятелствата в професионалния и домашния или личния си живот, **флуидният тип понякога интегрира професионалните и извънработните аспекти на живота си, а друг път ги разделя.** Има два стила на гъвкавост, които съставляват тази категория: **Качествени времеве специалисти и Войни за работа.** Подобно на Интеграторите, Флуидният тип използва физически, времеве и умствени тактики, за да прилага своя стил на гъвкавост.

	Категория 3: Флуиден тип
Качествени времеве	Използвайте времевите сигнали - например преминаването от работна седмица към уикенд или от натоварено към не толкова натоварено време - за да решите кога да интегрирате или разделите работните и неработните аспекти на живота

<p>специалисти</p>	<p>си. Като цяло те са доволни от живота си и смятат, че имат значителна степен на контрол върху ситуацията си.</p> <p>Например една майка, счетоводителка с деца в началното училище, работи интензивно по време на данъчния сезон - до 60 часа седмично през февруари, март и април. През този натоварен период от годината работата е на първо място, а семейството - на второ. По време на данъчния сезон тя разчита на съпруга си да се грижи за ежедневието и дейностите на семейството, включително за превозването на децата до и от училище. Тя има подкрепящ съпруг, който може да поеме семейните отговорности по време на натовареното време от годината, което ѝ дава възможност да възприема избора - да управлява професионалния и извънтрудовия живот, за да осигури качествено време и за двете. Ако нямаше такава подкрепа, тя можеше да почувства, че има значително по-малък контрол.</p> <p>Когато работното натоварване намалее, тя може да се превърне в Любител на сливането - да смесва професионалните и личните комуникации през деня и да прави почивки, за да изпрати обора и домашните задължения.</p>
<p>Войни за работа</p>	<p>Войните за работа са изправени пред повече ограничения по отношение на това кога и как да превключват между интегрирането и разделянето на работата и неработата. Работейки често на места, които изискват от тях да работят на път, както и в офиса и у дома, Войните за работа често разделят професионалните и личните дейности, докато пътуват за работа или работят от офиса. Те са склонни да смесват професионалното и личното или семейното измерение на живота си, докато работят от вкъщи.</p> <p>Много от тях смятат, че структурата на работата им или семейните или личните обстоятелства им позволяват да контролират в малка степен или изобщо да не контролират начина, по който се справят с противоречивите изисквания. Тези хора често имат работа с голямо натоварване и просто твърде много работа за твърде малко време. Разбира се, те имат известна свобода на действие по отношение на това кога и къде го правят, но физическото натоварване или изискванията за пътуване им дават понякога ограничена свобода на действие по отношение на това кога се интегрират и кога се разделят.</p> <p>Така че те преминават през периоди на силна интеграция, когато чувстват, че имат контрол и могат да се съчетават според нуждите си - често, когато пътуванията или натоварването не са толкова големи, и след това преминават през периоди на силна раздяла, когато са принудени да се разделят.</p> <p>В рамките на една седмица те могат да се преминат от международно пътуване или работа до полунощ по предложение на клиент в разгара на данъчния сезон до ден или два, в които ще са единствените, които гледат децата, защото сега е ред на партньора им да се съсредоточи върху работата, тъй като той е замествал Война за работата.</p>

Практическа дейност 5: Определяне на вашия цялостен стил на гъвкавост (инструмент за самооценка): 15 мин.

Инструкции: Тази част от самооценката ви помага да определите дали сте интегратор, сепаратор или флуиден тип. Прочетете всяко твърдение. Оградете с кръгче цифрата, която показва доколко сте съгласни или не сте съгласни с твърдението.

Не	Твърдения	Напълно съгласен	Съгласен съм	Нито съм съгласен, нито съм несъгласен	Не съм съгласен	Напълно несъгласен
1	Като цяло, през повечето време се опитвам да разделям работата и личния живот.	1	2	3	4	5
2	Освен в спешни случаи, обикновено се опитвам да се погрижа за личните или семейните си нужди на работното място само когато съм в почивка или по време на обедната почивка.	1	2	3	4	5
3	По време на работния ми ден границите между времето, прекарано в работа, и времето, прекарано в лични дейности, се размиват много малко.	1	2	3	4	5
4	Ясно е къде свършва професионалният ми живот и къде започва семейният или личният ми живот.	1	2	3	4	5
5	Рядко се занимавам с лични или семейни въпроси по време на работния ден.	1	2	3	4	5
6	Почти никога не върша допълнителна работа след нормалното работно време.	1	2	3	4	5

7	По принцип не приемам телефонни обаждания или имейли, свързани с работата, вечер, уикендите, по време на празниците или ваканциите.	1	2	3	4	5
8	Като цяло с повечето хора, с които работя, говоря възможно най-малко за семейството си или за лични проблеми.	1	2	3	4	5
9	Обикновено обработвам имейли, свързани със семейството или личния ми живот, отделно от имейлите, свързани с работата ми.	1	2	3	4	5
10	Когато съм вкъщи, рядко мисля за работа, така че мога да се откъсна напълно от нея.	1	2	3	4	5
11	Ако работя или някога ще работя от вкъщи, ще работя в помещение, което е предназначено само за тази цел.	1	2	3	4	5
12	Когато работя, не мисля за семейството, приятелите и личните си интереси, за да мога да се съсредоточа.	1	2	3	4	5
13	С повечето от моите близки и приятели не говоря за служебни въпроси, тъй като обичам да отделям работата.	1	2	3	4	5
14	Ако работя от вкъщи (или някога ще работя от вкъщи), ясно заявявам, че семейството и приятелите не трябва да ме прекъсват, освен ако не е важно да го направят.	1	2	3	4	5

15	Ако работя от вкъщи (или някога ще работя от вкъщи), няма да се занимавам с домашните или семейните задължения, докато не приключи работният ден.	1	2	3	4	5
	Изчисляване на резултата: Съберете общия брой на кръгчетата, които сте поставили във всяка колона, и напишете сбора в квадратчетата в дясно.	1	2	3	4	5

Тълкуване на резултата: Ако сте отбелязали с кръгче "1" и "2" повечето твърдения, вероятно сте от групата на Сепараторите. Ако за повечето от твърденията сте закръглили "4" или "5", вероятно сте Интегратор. Ако сте закръглили голямо разнообразие от твърдения, вариращо между "1" и "5", вероятно сте Флуиден тип.

След като направите тази самооценка, може би вече знаете дали сте интегратор, флуиден тип или сепаратор. Но може да се окаже по-трудно да определите коя стратегия използвате в рамките на тази категория. Дали сте интегратор, любител на флуида ли сте или реактор? Ако сте Сепаратор (Разделител), на първо място ли сте по отношение на работата или семейството или сте Пленник? Ако сте Флуиден тип, дали сте Качествен времеви специалист или Войн за работа? **Уликите за вашата стратегия включват колко голям контрол смятате, че имате върху управлението на житейските си изисквания, както и доколко сте удовлетворени от настоящото качество на живота си.**

За допълнителни самооценки можете да намерите в книгата на професор Елън Ернст Косек "Изпълнителният директор в мен".

4.2. Промяна на стила на гъвкавост за по-добри взаимоотношения между работата и личния живот

Промяната започва със самоосъзнаване и оценка на стила на гъвкавост, който използвате в момента, както и на неговите предимства и капани. За много хора само знанието в главата, че трябва да се променят, няма да е достатъчно - трябва да сте мотивирани да се промените и да предприемете лични действия. Така че следващата стъпка след самонаблюдението и осъзнаването е да преодолеете естественото си нежелание да се откажете от познатите начини на действие, дори ако те вече не работят за вас.

Следващите въпроси също могат да предоставят полезни данни като част от самооценката на необходимостта от промяна на вашия стил на гъвкавост:

- 1) До каква степен сегашният ми стил на гъвкавост отнема време и енергия от това, което наистина е важно за мен?
- 2) Дали компромисите и стресът, свързани със стила на гъвкавост, който използвам в момента, надвишават ползите, които получавам?
- 3) Смятат ли семейството, приятелите или колегите ми, които са засегнати от моя стил на гъвкавост, че трябва да направя промени?
- 4) Мога ли да си представя по-ефективни начини за управление на живота си, които бих искал да опитам?
- 5) Мога ли да си представя препятствията пред промяната и готов ли съм да ги преодоляя?
- 6) Мога ли да идентифицирам ресурси (пари, хора, знания и т.н.), които могат да ми помогнат да направя промяна?
- 7) Готов ли съм да обмисля както постепенни промени в настоящия си стил на гъвкавост, така и основна промяна, ако е необходимо?

Ако сте отговорили с "да" на няколко от тези въпроси, вероятно сте готови да се посветите на промяна на стила си на гъвкавост.

За да постигнем истинска промяна, която да ни позволи да поемем контрола върху живота си, не можем да продължаваме да правим избори, без да осъзнаваме техните отрицателни страни. Трябва да свалим очилата, които ни пречат да видим, че има повече възможности и начини да живеем и да управляваме нашия гъвкав стил. Невъзможността да видим какво създава някои проблеми може да се засили, когато имаме голяма промяна в живота или работната ситуация.

Има 5 основни принципа, които трябва да имате предвид, независимо от вашия стил на гъвкавост.

Първо правило:	<i>Всеки стил има своите компромиси</i>	За съжаление никой стил не е идеален. Трябва да разпознаете тези компромиси и да се замислите с кои компромиси не бихте могли да живеете , преди да се опитате да направите промени в стила си на гъвкавост.
Второ правило:	<i>Важността на съзнателния избор на стил на гъвкавост, който би ви осигурил най-добро съответствие с вашите ценности</i>	За съжаление никой стил не е идеален. Трябва да признаете това. Трябва да предприемете действия. В противен случай хората в живота ви, като например вашият шеф или семейството ви, ще вземат решения, които ще ви отнемат възможността да правите избор. Да не правиш избор, всъщност означава да оставиш другите да определят стила ти на гъвкавост.

<p>Трето правило:</p>	<p><i>Някои от стиловете на гъвкавост, като например "Реактор", "Пленник" или "Воин за работа", не са устойчиви във времето и не са полезни за нашето психическо и физическо здраве и за здравето на членовете на семейството, с които живеем.</i></p>	<p>Обикновено това са стилове, при които не се чувстваме под контрол, които наистина могат да ни отнемат възможността да имаме лична власт над съчетаването на работата и личния живот. Когато ни се налагат гъвкави стилове от какъвто и да е вид - когато съзнателно или несъзнателно живеем по начин, различен от този, който предполагат нашите предпочитания и идентичност, ние се чувстваме така, сякаш имаме малък контрол върху живота си.</p> <p>Стресът се увеличава, а благосъстоянието се влошава в начина, по който преживяваме личното си овладяване на взаимоотношенията в офиса, у дома или в общността.</p> <p>Като цяло да имате повече контрол и възможност да избирате кога да разделите работата и семейството и кога да ги интегрирате е добре и ще направи живота ви по-добър.</p>
<p>Четвърто правило:</p>	<p><i>Когато животът ви е претоварен с твърде много работа и семейни изисквания, за да се справяте, дребните промени в текущия ви гъвкав стил може да не са достатъчни.</i></p>	<p>Може да се наложи да преминете към сериозна промяна на стила. Обикновено за хората, които имат твърде много работа, крайното решение е да направят трудния избор да намалят общото си натоварване и да персонализират живота си, за да се съсредоточат върху най-значимите житейски задачи.</p> <p>Може също така да помислите за работа на непълно работно време или за работа с намалено натоварване, за да намалите работата си. Дребни тактики, като например да не проверявате електронната поща в определени часове, няма да помогнат напълно, ако нещата продължават да се трупат.</p>
<p>Пето правило</p>	<p><i>Да осъзнаете факта, че когато претърпявате голяма лична или професионална промяна, трябва да сте отворени за преразглеждане на вашия стил на гъвкавост, защото е вероятно той да не е в съответствие</i></p>	<p>Има ключови моменти в живота ни (раждане, смяна или загуба на работа, брак, развод, смърт на близък човек и т.н.), които могат да бъдат подходящ момент за преоценка и промяна, тъй като в тези ключови моменти сме по-възприемчиви и отворени за промяна.</p>

Съвети за по-добро управление на стила на гъвкавост

Например, ако не сте доволни от резултатите от това, че сте семейна личност, и въпреки това не искате да преминете към друг стил, можете да работите за намаляване на негативните заплахи за кариерата, произтичащи от това, че понякога не сте в контакт с работата. Разбира се, не всички недостатъци на всеки флекс стил могат да бъдат лесно преодолени, без да се обмисля голяма промяна в живота към нов флекс стил, особено ако сте Captive, Reactor или Job Warrior. В някои случаи ще са необходими по-драстични промени или смяна на стила, както е показано по-долу.

Гъвкав стил	Основни недостатъци	Съвети за по-добро управление на стила на гъвкавост
С Е П А Р А Т О Р		

И

	Семейни първенци	Отрицателно въздействие върху кариерата Възможни негативни реакции от страна на колеги, клиенти или ръководители Липса на подкрепа в професионалната и семейната сфера	Допринасяте за уникална стойност в работата по начин, който не пречи на времето за семейството. Например, доброволно поемете задача, която не интересува колегите ви. Изградете си репутация на надежден и сигурен човек в работата. Например, запознайте другите с редовното си работно време и го спазвайте. И развивайте положителни взаимоотношения с шефа и колегите си, като помагате на други хора в нужда и им предоставяте положителна обратна връзка.
	Работни първенци	Риск от пропускане на ключови семейни събития или лични интереси Потенциал за преумора и прегаряне	Отделете качествено време за семейството или за себе си, например като си вземате свободен следобед от време на време. Използвайте времето и енергията си разумно: Работете по най-важните проекти по време на деня, когато имате най-много енергия. Определете

	Липса на подкрепа в професионалната и семейната сфера	определени часове от деня за проверка и отговаряне на имейли (вместо да отговаряте всеки път, когато мониторът ви звънне). Назначавайте си срещи за обяд, за да се принудите да си вземете обедна почивка. Водете си седмичен дневник, в който отбелязвате времето, което отделяте за работа, в сравнение с неработни приоритети. Ако установите, че обикновено оставяте малко или никакво време за неработни интереси, предприемете стъпки за подобряване на баланса.
Пленници	Пропускане на ключови семейни и житейски събития Ролеви конфликт и стрес По-слабо развит извънработен живот Семействата/приятелите ни могат да се окажат в неравностойно положение или да станат жертви на нашите неработни изисквания. Липса на поддръжка в различни сфери	Намерете подходящи за вас подход за справяне със стреса. Прости техники, като редовни физически упражнения, могат да намалят стреса и свързаните с него здравословни проблеми. Използвайте цялата си работна почивка за лична ревитализация.

II

Качествен и времеви специалисти	Объркване относно това кое търсене е по-належащо Риск да се занимавате както с работа, така и със обществени дейности по среден начин, с посредствени резултати и за двете. Възможно е объркване на ролите на семейството и колегите Избягване на работа Повишена когнитивна сложност Трудности при определяне на приоритетите Объркване на ролите	Отделяйте големи времеви диапазони за работа или за семейния/личния/обществения живот - така ще намалите разходите за смяна на фокуса и ще отдадете най-доброто си внимание на всяка роля. Създайте периоди, в които изключвате устройствата за комуникация, като например мобилен телефон.
--	--	--

	<p>Войни за работа</p>	<p>Трудно преминаване от отделяне и съсредоточаване върху работата по време на пътуване към семейството или когато сте у дома</p> <p>Умора Претоварените уикенди се прекарват в рутинни домакински задачи, които служителите с по-гъвкав график могат да свършат през седмицата.</p> <p>Пропускате събития от живота и работата, които се случват през седмицата</p> <p>Уязвимост към срив на системата за подкрепа; стилът може да не е подходящ за човек, който няма партньор, който да може да го подкрепи, докато сте на път или в тежка работна фаза.</p> <p>Блус в неделя вечер, когато тръгвате на път или на поредната дълга работна седмица</p> <p>Трудности при определяне на приоритетите</p> <p>Объркване на ролите</p>	<p>Използвайте времето за пътуване, за да улесните прехода.</p> <p>Започнете да сменяте режимите още по време на пътуването, за да улесните настройката след пристигането си. Например, спрете да мислите за работа по време на пътуването до дома и започнете да мислите за дейностите през уикенда.</p> <p>Фокусирайте времето си върху дейности, които са ви най-ценни, когато сте у дома.</p>
--	-------------------------------	---	---

И
Н
Т
Е
Г
Р
А
Т
О
Р
И

	<p>Любители на синтеза</p>	<p>Работа или семейство (дълги дни)</p> <p>Нарастващите очаквания на другите за вашата наличност</p>	<p>Проследявайте работните си часове в продължение на една или две седмици, както и броя и продължителността на почивките, които правите.</p>
--	-----------------------------------	--	---

	<p>Разходи за смяна на форука от честото превключване</p> <p>Смята се за непрофесионално, ако интегрирате семейни или други лични интереси в работата.</p>	<p>Ще осъзнаете по-добре разрушителните модели на работа.</p> <p>Ограничете броя на почивките на ден.</p> <p>Определете дати, на които да преразгледате дали подходът на стила на гъвкавост ви устройва.</p>
Реактори (Действащи)	<p>Нарастващи очаквания на другите, че ще бъдете на разположение, когато имат нужда от вас.</p> <p>Разходи за смяна на форука от честото превключване между работа и неработа - по-високи дори от други интегратори, защото не обичат да превключват</p> <p>Работата или семейството се разминават (дълги дни) Смята се за непрофесионално, ако семейството се интегрира в работното време</p> <p>Претоварване и загуба на усещане за контрол</p> <p>Фрустрация и прегаряне</p> <p>Неудовлетвореност от представянето както в работата, така и в личния живот</p>	<p>Не се поддавайте на желанието да поемате все повече и повече задължения в работата или вкъщи.</p> <p>Изградете реалистични очаквания към себе си и ги съобщавайте на другите.</p> <p>Опитайте се да намалите до минимум броя на превключванията между работа и неработа.</p>

За да извлечете максимална полза от записите за проследяване на навиците си, следете за модели. Дали определени дни или часове винаги ви причиняват стрес?

Практическо занимание 6 - Проследяване на навиците на вашия стил на гъвкавост (10 мин.)

Инструкции: Промяната в личен план трябва да започне с размисъл. Това включва самонаблюдение на поведението ви. Можете да го направите като си водите дневник, в който да отбелязвате кога през деня настроението ви е лошо, кога изпитвате конфликт или напрежение и в какъв контекст. Можете също така да размишлявате върху това как тези чувства са свързани с вида на стила на гъвкавост, който имате в момента, и това може да ви помогне да разберете как да изработите промяната и да идентифицирате проблемните места. Това може да бъде толкова просто, колкото воденето на таблица, като показаната.

Помислете за най-лошия ден, за който сте писали. Какво го направи уникален? Имаше ли някакви фактори - значими събития, които сякаш са предизвикали лошия ден? Прочетете третата колона и проверете дали напрегнатите ви моменти са склонни да настъпват, когато се разделяте, смесвате или волю-неволю преминавате между двете. Това може да ви даде сигнал за посоката, в която трябва да се промените. Попълнете таблицата по-долу.

Ден	Чувствах се най-напрегнат, претоварен или конфликтен, когато ...	Интегрирах ли, разделях ли семейството и работата или се колебаех между тях?	Какви бяха възможностите ми?	Чувствах се най-спокоен и щастлив, когато...
Пон	Разбрах, че изпълнителят ще дойде утре, за да довърши работата, и то по същото време, когато ще трябва да взема сина си от детската градина, когато имам краен срок за работа.	Интегриране: Реагиране	Да направя всичко сам, като не спя до късно, за да довърша работата; Да преговарям със съпруга ми, за да удовлетвори нуждите на изпълнителя; Да започна да търся нови резервни варианти - нова детегледачка; Да преговарям за намаляване на работното натоварване или да потърся помощ от колега.	В къщата беше тихо и можех да се съсредоточа върху работата си; Всички излязохме на двора, за да работим в градината.

4.2. Ролята на HR и мениджърите за постигане на баланс между професионалния и личния живот

Ролята на работното място и приносът му за баланса между професионалния и личния живот

Балансът между професионалния и личния живот е съществен аспект, който трябва да се вземе предвид при разглеждането на здравето и продуктивността на служителите, и всяка компания трябва да намери методите, които работят за нейната организация като цяло. От началото на пандемията традиционните представи за работата се преобърнаха с главата надолу. Здравната криза ускори промените в начина на работа. **Хората искат да поемат отговорност за собствения си живот и всички започнахме да мислим повече за начините, по които работата и личният ни живот се интегрират един с друг.**

Според новото проучване "Job Optimism", MENLO PARK, Калифорния, 15 юни 2021 г. (PRNewswire) на глобалната компания за подбор на персонал Robert Half, повече от 2800 професионалисти проследяват нагласите на служителите относно настоящите и бъдещите перспективи за кариера и разкриват ключови последици за работодателите:

- Почти всеки трети професионалист **(31%) предпочита да работи за организация, която в по-голяма степен отговаря на личните му ценности**, имало е промяна на гледната точка заради пандемията;
- **71% от служителите биха напуснали компания, чиито ценности не съвпадат с техните собствени;**
- Корпоративните програми, които са **най-важни за служителите, са благосъстоянието на служителите (70%)** и разнообразието, равенството и приобщаването (47%).

"Днешните служители имат високи очаквания към своя работодател. Те искат да принадлежат към организация, която поставя хората на първо място и предприема действия за създаване на положителна промяна на работното място и в общността", казва Лин Смит, старши вицепрезидент на Robert Half за глобалните човешки ресурси.

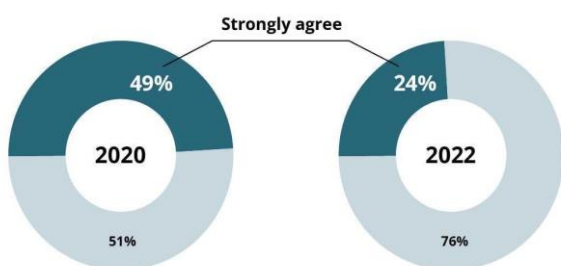
Ролята на работното място и неговият принос за баланса между професионалния и личния живот ще продължат да се променят през следващите няколко години. В хода на развитието си ще станем свидетели на появата на четири различни "работни места", които трябва да бъдат взети предвид, когато се стремим да осигурим на служителите добър баланс между професионалния и личния живот.

- 1) **Емоционалното работно място:** Емоционалното работно място ще се върти около културата, благосъстоянието, социалния капитал и доверието.
- 2) **Физическото работно място:** Това работно място ще разгледа бъдещето на физическите офиси, как се развиват нашите роли и цели и дали изобщо има нужда от физически офиси в бъдеще.
- 3) **Технологичното работно място:** Тъй като технологиите продължават да се развиват, трябва да помислим за това как те ще насърчат нови бизнес модели, начини на работа и преживявания на служителите.

- 4) **Целесъобразно работно място:** И накрая, съществува целесъобразното работно място, което ще разгледа развиващите се идеи за лидерство, организационни модели, ценности и ангажираност на служителите.

Защо е важно да се поставят граници в работата?

Employees who believe their company cares about their wellbeing



Source: Gallup



Поставянето на здравословни граници на работното място намалява бърнаута и показва на служителите, че компанията уважава техните нужди. Бърнаута на служителите е сериозен проблем, който коства здравето им, а от друга страна - продуктивността и ефективността на вашата организация.

Когато хората нямат граници в работата си, в крайна сметка те са напрегнати, стресирани и вършат работа, която не е тяхна отговорност. С други думи, те вършат неща, за които не им се плаща.

Това може да доведе и до недоволство от страна на работодателя. Процентът на служителите, които вярват, че компанията им се грижи за тяхното благосъстояние, рязко е спаднал от 2020 до 2022 г.

Съвети как да помогнете на служителите си да поставят здравословни граници на работното място

Като професионалист в областта на човешките ресурси можете да изградите култура на границите и да предоставите на служителите си инструментите, от които се нуждаят, за да определят здравословни граници.

Стратегия	Описание
Попитайте за границите по време на процеса на наемане и се уверете, че те съвпадат.	Оценете границите на потенциалните кандидати на ранен етап и проверете дали те съответстват на културата на вашата компания.

Въведете политика за комуникация между служителите и постигане на съгласие относно границите им.	Уверете се, че служителите съобщават и изясняват границите си с колеги и ръководители.
Създаване на култура на коучинг и честни индивидуални срещи.	Разговаряйте за границите в работата по време на индивидуални срещи със служителите, така че те да се чувстват комфортно при определянето на граници, свързани с лична информация.
Създаване на ясни роли и отговорности за всички служители	Предотвратяване на претоварването на служителите чрез изясняване на техните отговорности.
Овластете служителите си с технологични инструменти, които да им помогнат да делегират и разпределят работното си натоварване.	Помогнете на служителите си да споделят работното си натоварване, когато имат нужда от него, като им предоставите подходящия софтуер.
Уверете се, че служителите ползват полагащия им се отпуск.	Уверете се, че служителите не се отказват доброволно от отпуск и че ползват ползотворно отпуска.
Създаване на ясни роли и отговорности за всички служители.	Предотвратяване на претоварването на служителите чрез изясняване на техните отговорности.
Създаване на политика, която не насърчава комуникацията и уведомята извън работното време.	Насърчаване на по-добър баланс между професионалния и личния живот чрез намаляване на съобщенията, които служителите получават извън работата
Бъдете сигурни, че се намесвате, посредничите и помагате за намиране на решения при възникване на конфликти.	Правете всичко възможно да посредничите при конфликти, причинени от неправилно общуване и пресичане на граници.

За да завършите тази учебна глава, трябва да:

- Прочетете статията: Ръководство на специалиста по човешки ресурси за поставяне на граници на работното място - <https://www.testgorilla.com/blog/an-hr-professionals-guide-to-setting-boundaries-at-work/> (10 мин.)
- Завършете практическа дейност 5 и 6

5. Синопсис

Балансът между професионалния и личния живот е широко понятие, което показва, че трябва да се даде приоритет на "работата" (кариера или амбиции), от една страна, и "живота" (удоволствие, свободно време, семейство или духовно развитие), от друга.

Идеята за баланс между професионалния и личния живот е малко погрешна, тъй като тя изразява идеята за перфектно разпределение 50/50 между професионалния и личния живот, между удоволствието и удовлетворението, между "желанията" и "нуждите". Тази концепция предполага, че работата е лоша, а животът е добър. Реалността е много променлива. Не съществува такова нещо като "идеален" баланс, който да работи за всеки човек и на всеки етап от живота.

Моделът ще обясни, че става въпрос по-скоро за хармония между професионалния и личния живот, отколкото за баланс между професионалния и личния живот.

6. Списък с референции

Clear.J. (2018) Atomic habits

Гилбърт. П. (2014). Състрадателно съзнание

Кели. М. (2011) Извън равновесието Отвъд мита за баланса между професионалния и личния живот към лична и професионална удовлетвореност

Сийгъл, Д. (2015) Развиващият се ум

Уелфорд. М. (2013) Силата на състраданието към себе си : използване на фокусирана върху състраданието терапия за прекратяване на самокритиката и изграждане на увереност в себе си.

7. Речник

Полярности - противоположни части, които работят в тандем или в контраст една с друга, за да помогнат за изясняване на смисъла.

Невротрансмиситер - химически съобщения, без които тялото не може да функционира. Тяхната задача е да пренасят химически сигнали ("съобщения") от един неврон (нервна клетка) до следващата целева клетка.

Допамин - Допаминът е един от химикалите на "доброто усещане" в мозъка ни, който взаимодейства с удоволствието и възнаграждението.

Недостиг на допамин - Ниски нива на допамин, които могат да ни накарат да се чувстваме уморени и неспокойни.

Три системи за емоционална регулация - Мозъкът ни съдържа поне три системи за емоционална регулация - система на заплахата, система на задвижване и система на

успокоението - за да реагира на нещата, които възприемаме от следните системи. Това е полезен обектив, през който може да се разберат човешките мисли, емоции, мотивация

и поведение. Моделът е разработен от Пол Гилбърт (основател на терапията, фокусирана върху състраданието (CFT)).

Здравословно плано – Платото "Здравословен ум" съдържа седем ежедневни основни умствени дейности, необходими за оптимално психично здраве и лично благополучие. Тези седем ежедневни дейности съставляват пълния набор от "умствени хранителни вещества". Моделът на плато "Здравословен ум" е създаден от д-р Даниел Й. Сигел, изпълнителен директор на Института "Mindsight" и клиничен професор в Медицинския факултет на Калифорнийския университет.