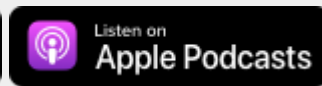


Pierwsze kroki w IT

PODCAST



Jak radzić sobie z trudnościami w pracy w IT

Gość: Klaudia Put

Wszystkie polecane materiały i linki znajdziesz na stronie odcinka:

<https://devmentor.pl/b/z-jakimi-trudnosciami-mierza-sie-pracownicy-w-it>

Dziś moim gościem jest Klaudia Put. Klaudia opowie nam o trudnościach, z jakimi mierzą się programiści oraz osoby zarządzające w IT. I tym razem nie będą to zagadnienia techniczne. Klaudio, dziękuję, że przyjechałaś w moje zaproszenie na rozmowę.

Cześć, również dziękuję.

Może zacznijmy od Twojej osoby. Powiedz nam coś więcej o sobie i co łączy Cię z branżą IT.

Jestem psychologiem, psychoterapeutą, trenerem rozwoju osobistego. W branży IT działam w dwóch obszarach. Pierwszym obszarem mojej działalności jest rekrutacja. Wspólnie z firmą INCAT prowadzimy procesy rekrutacyjne, gdzie zatrudniamy osoby do wewnątrz firmy, aby rozwijały nasz produkt oraz budujemy zespoły dla klientów zewnętrznych. Tutaj, oprócz umiejętności technicznych, stawiamy mocno na osobowość, podejście do pracy, zaangażowanie i proaktywność. Tak nawiasem mówiąc, to właśnie proaktywność uważana jest dzisiaj za jedną z kluczowych kompetencji przyszłości. Moja praca w obszarze rekrutacji pozwala mi z bliska obserwować dynamikę branży IT i trudności z jakimi mierzą się osoby w niej pracujące.

Jako psycholog i psychoterapeuta prowadzę psychoterapię indywidualną i to jest drugi obszar mojej pracy. Wspieram osoby w radzeniu sobie z trudnościami jak i warsztaty dla firm w zakresie rozwoju mentalnego pracowników. W takich tematach jak komunikacja, zarządzanie, regulacja emocji, motywacja czy wypalenie zawodowe.

Ta inicjatywa przyszła mi do głowy, gdyż coraz więcej osób z branży IT zaczęło zgłaszać się prywatnie na psychoterapię. Zauważyłam specyficzne trudności i schematy działania, które powodują duży dyskomfort. Pomyślałam, że to jest dobry czas, by to uruchomić i już widzę tego pierwsze efekty.

Zanim przejdziemy do tych tematów, o których mówisz, powiedz nam czym różni się psycholog od psychoterapeuty? Myślę, że dużo osób może nie wiedzieć, czym się różnią te dwie specjalizacje.

Tak, to prawda, dużo osób to myli. Zasadnicza różnica jest w posiadanych kwalifikacjach, w wykształceniu jak i w zakresie pracy. Psycholog zazwyczaj posiada wykształcenie magisterskie lub doktoranckie w psychologii. Skupia się na badaniach, ocenie psychologicznie oraz diagnozie zaburzeń.

Zaś psychoterapeuta, często będący psychologiem lub innym profesjonalistą z odpowiednim szkoleniem, specjalizuje się w przeprowadzaniu terapii. Psychoterapeuci po bazie 5-letniej szkoły psychologicznej muszą kończyć jeszcze 4-letnią szkołę przygotowującą do pełnienia roli psychoterapeuty.

Psychologowie mogą oferować poradnictwo, wsparcie, ale nie są wykwalifikowani do prowadzenia psychoterapii. Psychoterapeuci z kolei pracują z klientami stosując różnorodne metody terapeutyczne do leczenia problemów emocjonalnych i psychicznych. Ich praca obejmuje: indywidualną terapię, terapię grupową, czy też terapię par w zależności od specjalizacji danego psychoterapeuty.

To może dopytam, jeżeli idziemy do psychologa, to czy jest on nas w stanie wyleczyć? Czy od razu powinniśmy iść do psychoterapeuty?

Psycholog może prowadzić poradnictwo, taką terapię, ale nie psychoterapię. Jeśli np. dana osoba choruje na depresję, zaburzenia nastroju, to lepiej zgłosić się do psychoterapeuty niż psychologa.

To w takim razie, co jeszcze psycholog może nam dać? Czy psychoterapeuta zawsze będzie lepszy?

Nie, bo np. jeśli potrzebujemy diagnozy, to możemy iść jak najbardziej do psychologa, nie musimy iść do psychoterapeuty. Jeśli chcemy np. z dzieckiem pójść na terapię, to też lepiej iść może do psychologa niż do psychoterapeuty, ale to też nie zawsze.

Tutaj bardziej bym podkreślała nie to, że psycholog czy psychoterapeuta, ale raczej to, czym dana osoba się specjalizuje. Jeśli, np. mówimy o psychologu dziecięcym zajmującym się autyzmem, to lepiej skonsultować się z psychologiem, który specjalizuje się w terapii dzieci ze spektrum autyzmu niż szukać pomocy u psychoterapeuty.

To jak już tak powiedzieliśmy sobie o tych dwóch różnicach, to może warto jeszcze powiedzieć o coachingu, który jest teraz bardzo popularny. Czy można go traktować jako zamiennik do terapii?

Myślę, że nie, ponieważ coaching i terapia różnią się podstawowymi celami i metodami pracy. Coaching koncentruje się na rozwoju osobistym i zawodowym, pomagając w osiągnięciu konkretnych celów i poprawie efektywności działania. Jest idealny dla osób, które chcą się rozwijać, realizować cele i poprawiać swoją motywację.

Terapia z kolei skupia się na głębszej pracy nad emocjami i zachowaniami. Podczas terapii można odkryć, dlaczego czujesz to, co czujesz, i dlaczego działasz w określony sposób. Poznając swoje schematy myślowe, emocjonalne, dochodzić do zrozumienia swoich potrzeb. Terapia ta oferuje przestrzeń do pracy nad głębszymi problemami emocjonalnymi i psychicznymi, pomagając w identyfikacji i

rozwiązaniu przeszłych traum oraz innych głęboko zakorzenionych kwestii.

Czasami terapia może zawierać te elementy coachingu, szczególnie w kontekście rozwoju osobistego i zawodowego, ale zawsze w obrębie terapeutycznej relacji. Tutaj ostateczny wybór między coachingiem a terapią zależy od indywidualnych potrzeb i celów, jakie chcemy osiągnąć. Coaching: do samorozwoju, realizacja celów. Terapia: do głębszego zrozumienia siebie i swoich emocji. Tutaj wszystko zależy od tego, co chcemy uzyskać i po co chcemy iść na te sesje.

Jaka jest różnica między coachingiem a mentoringiem?

Mentoring to praca z mentorem, jest to naprowadzanie. Mentor jest tym guru, on daje wskazówki, może powiedzieć, jak nasza droga ma wyglądać, co możemy rozwijać krok po kroku i wyznacza nam tę ścieżkę.

W terapii coachingowej coach stawia pytania, a klient jest tym znawcą siebie samego i wie co jest dla niego najlepsze.

Czyli rozumiem, że mentor to jest osoba, która ma jeszcze doświadczenie i wiedzę, którą jest w stanie przekazać swojemu podopiecznemu.

Coach i mentor tak samo mają wiedzę i doświadczenie, ale nie jest rolą coacha jest żeby mówić, co ta osoba ma zrobić. Tylko poprzez pytania prowadzi tą osobę tak, by ta sama uświadomiła sobie, co jest dla niej najlepsze.

No dobrze, dziś zajmujemy się trudnościami w pracy poza kodem, więc z jakimi trudnościami mierzą się programiści?

Programiści, podobnie jak osoby pracujące w innych technicznych zawodach, mogą napotykać specyficzne trudności emocjonalne i społeczne w swojej pracy czy też w życiu. Jak każdy z nas, mają jakieś zalegające tematy z przeszłości, które teraz wybijają.

Przekonania, schematy, funkcjonowania – nie wszystkie niestety okazują się konstruktywne. W branży IT, gdzie praca z kodem wymaga logiki, racjonalności i przewidywania, programiści często przenoszą te wartości do swojego życia osobistego. Tutaj nie zawsze ma to pozytywne skutki niestety. Gdyż w świecie kodowania, gdzie wszystko musi być precyzyjne, logiczne, pojawia się taka tendencja do unikania emocji i traktowania ich jako czynnik zakłócający. Czyli osoby mają takie przeświadczenie, że emocje nie, tylko racjonalne myślenie. To prowadzi do braku pozwolenia sobie na czucie i analizowanie wszystkiego w nadziei, że tylko kiedy będziemy myśleć racjonalnie, osiągniemy najlepsze efekty.

Takie przekonania jak: emocje są zgubne, zagrażające, niebezpieczne jest ponoszenie się emocjami, należy kierować się rozsądkiem. Taka postawa może odbierać radość życia, tego bycia tu i teraz, skupiając uwagę na przyszłych rezultatach zamiast na bieżącej chwili. Takie podejście, choć może wydawać się efektywne zawodowo, często prowadzi do: trudności w odczuwaniu radości, ekscytacji, satysfakcji z osiągnięć, czy nawet doświadczenia przyjemności np. po kupieniu mieszkania, samochodu czy upragnionego gadżetu.

Pojawia taki mechanizm obronny, że nie mogę się kierować zasadą przyjemności, muszę kierować się zasadą racjonalnego myślenia. I taka osoba mówi sobie w myślach: *to tylko mieszkanie, inwestycyjnie je kupiłem, samochód to było ulokowanie kapitału, a wyczekiwany gadżet przecież był mi potrzebny do pracy, tak?* I taka racjonalizacja, tłumaczenie się, ugasza radość, nie ma cieszenia się daną chwilą, tego doświadczania, ale to było racjonalne.

To może zapytam w tym miejscu, gdzie jest granica między logiką a cieszeniem się? Bo jak zaczęłaś o tym mówić, to trochę się poczułem, jakbym słyszał o sobie. Więc teraz pytanie, czy jest już ze mną źle?

Mówiłam, że to typowe dla branży IT, ponieważ słyszę często to właśnie na spotkaniach psychoterapii, że nie potrafimy cieszyć się z tego, bo zawsze trzeba sobie to wytłumaczyć racjonalnie, by nie mieć takiego poczucia winy np. że wydaje się pieniądze na głupoty.

Czyli nie możemy jednoznacznie określić, gdzie ta granica jest?

Myślę, że indywidualnie trzeba zastanowić się: jakie mam przekonania, jakie mam schematy w głowie, interpretacje danych sytuacji. Jeśli np. uważasz, że nie zasługujesz na przyjemność, że wydawanie pieniędzy na siebie, na swoje przyjemności jest czymś takim wyniosłym i złym, no to tutaj trzeba się zastanowić. Kiedy chciałbyś się z czegoś cieszyć, a nie potrafisz i mówisz sobie: *a nie, to zrobiłem dlatego i dlatego.*

Chciałabym zaznaczyć, że ma to swoje przełożenie na trudności w budowaniu i utrzymywaniu bliskich relacji. Bo osoby podchodzące do życia z zasadą racjonalnego myślenia i zamrożenia emocjonalnego

mogą doświadczyć wyzwań w wyrażaniu swoich uczuć, potrzeb, co może prowadzić do poczucia izolacji i problemów komunikacji z innymi. Nie są w stanie wyrazić swoich potrzeb, tych emocji i skomunikować się z drugą osobą.

Następnym jeszcze takim aspektem jest, nie wiem czy ci znane: ciągłe gonienie króliczka. Przekonanie, że szczęście nadejdzie, gdy osiągnie się kolejny cel zawodowy czy finansowy. Taki model myślenia prowadzi do ciągłego niezadowolenia i poczucia, że szczęście jest zawsze tuż za rogiem, ale nigdy nie w zasięgu ręki.

To może dopowiem, że często się spotykałem z takimi głosami w obrębie przedsiębiorców, że: *a, to jeszcze muszę coś zrobić, muszę osiągnąć kolejny krok, na wakacje pojedę za rok czy dwa. No i okazuje się, że minęło 5-10 lat, a tych wakacji jeszcze nie było, bo trzeba było zrobić kolejną rzecz.*

No tak. Kolejna rzecz, że osoby z branży IT często doświadczają problemów związanych z natłokiem pracy, stresem, co często prowadzi do niezdrowych sposobów radzenia sobie z emocjami takimi jak zajadanie stresu. To też jest teraz jakaś plaga na to zajadanie stresu, takie jedzenie emocjonalne, nadużywanie alkoholu czy innych zachowań kompulsywnych w celu zredukowania tego napięcia w ciele, które jest spowodowane tym stresem.

To może jeszcze zahaczę o jeden temat, bo wspomniałaś o alkoholu. Słyszałem, że w firmach IT wino czy piwo można znaleźć w lodówce. Co myślisz na ten temat? Może to być problem, że jest ułatwiony dostęp do tego i nikt nie narzeka na to, że ktoś sobie wypije piwko czy lampkę wina do obiadu?

Myślę, że jest to taka ułatwiona droga. Łatwiej jest nam wypić jakiś alkohol, czy zjeść paczkę lodów, wtedy te emocje trochę spadają. Trudniej jest w inny sposób nad nimi zapanować np. uświadomić sobie, co mnie denerwuje, co daje mi to napięcie. To jest na pewno trudniejsze.

Spotkałem się z opinią, że jest to benefit. Czy w Twojej opinii jest to benefit, czy coś, co w dłuższej perspektywie może być problemem?

Pracodawca może to traktować jako benefit, myśląc, że jest to takie udogodnienie, super fajne i pomocne. Ale tak naprawdę nie zdaje sobie sprawy, że to działa psychologicznie na mózg. Jeśli mamy jakiś stres, jakieś napięcie, to powinniśmy zastanowić się, co jest przyczyną tego napięcia i ewentualnie to zniwelować. Jakoś sobie przepracować, a nie brać tabletkę.

Jeszcze warto zaznaczyć, że w branży IT często panuje kultura perfekcjonizmu, który może skutkować przekonaniem, że wartość osobista jest równa osiągnięciom zawodowym. Często mam takie doświadczenia z pacjentami. Taki sposób myślenia prowadzi do ciągłego dążenia do bycia najlepszym. Co może prowadzić do wypalenia, do lęku przed porażką, nieustannej presji.

Ostatecznie wiele z tych wyzwań wynika z próby udowadniania sobie i innym własnej wartości poprzez właśnie osiągnięcia zawodowe, co często odbywa się kosztem zdrowia psychicznego i emocjonalnego. Dla osób pracujących w IT ważne jest rozpoznanie tych wzorców i pracowanie nad zdrowszym podejściem do pracy i do życia. To też pomaga w takim komforcie psychofizycznym, jak i taką prewencją wypalenia zawodowego.

Jeszcze do wypalenia zawodowego wrócimy, ale już z tego wstępu widzę, że wcale w tej branży IT nie jest tak pięknie jak mogłoby się wydawać. Musimy pamiętać o tych wszystkich zagrożeniach, o których wspomniałaś.

Zanim do nich przejdziemy, to może zaczniemy od tego, że jednym z problemów jest spadek motywacji i zaangażowania w pracę. I pytanie: kto za to odpowiada? Pracownik, pracodawca, a może oboje? Czy jesteś w stanie coś więcej na ten temat powiedzieć?

Ja osobiście uważam, że kwestia spadku motywacji i zaangażowania w pracę jest bardzo złożona i nie można jej przypisywać wyłącznie jednej stronie.

Pracodawcy mają kluczową rolę w tworzeniu środowiska pracy, które wspiera dobrostan i równowagę życiową pracowników. Ważne jest, aby obciążenie pracą było odpowiednie z właściwymi wyzwaniami, które stymulują rozwój i utrzymanie zainteresowania pracą. Pracodawcy powinni również inwestować w rozwój zawodowy pracowników oraz doceniać i nagradzać ich osiągnięcia.

Z drugiej strony pracownicy są odpowiedzialni za samoregulację, zarządzanie własnymi emocjami i postawami. Powinni oni też inwestować w swój rozwój osobisty, być otwarci w komunikowaniu swoich potrzeb i oczekiwań. Efektywna komunikacja między pracodawcą a pracownikiem jest kluczowa do rozwiązywania problemów z motywacją.

Ostatecznie zarówno pracodawcy jak i pracownicy odgrywają ważną rolę w tworzeniu pozytywnego i produktywnego środowiska pracy, co przekłada się na lepsze zaangażowanie i satysfakcję zawodową.

OK, ale czy nie uważasz, że to tak fajnie brzmi, jak sobie rozmawiamy. Ale realnie czy pracodawca i pracownik są w stanie to wszystko zrobić? Myślę tu bardziej o takich małych i średniej wielkości firmach, bo korporacje mogą mieć to dużo bardziej poukładane. Więc w takiej mniejszej firmie, czy jesteśmy w stanie tym wszystkim zarządzać? Czy widziałś albo czy uczestniczyłaś w procesie, który usprawniał ten element? Czy pracownik i pracodawca są w stanie w jakiś łatwy sposób popracować nad tym elementem tak, żeby to wszystko mogło trochę lepiej zadziałać.

No ja myślę, że np. takie warsztaty z komunikacji, gdzie angażuje się pracodawca, pracownicy czy manager i osoby z teamu dużo ułatwiają. Musimy wyjść od tego, żeby była taka transparentność w tej rozmowie pomiędzy pracownikiem a pracodawcą czy managerem. To jest taką podstawą, żeby była ta komunikacja i szczerowość. Żeby ten pracownik nie miał jakiejś krępacji przed tym, że przyjdzie do pracodawcy czy managera i powie mu czego potrzebuje, co mu nie pasuje. To jest takie kluczowe.

To zadam może bardzo trudne pytanie, ale w jaki sposób powiedzieć pracodawcy, że źle traktuje ludzi i potrzeba jakiejś zmiany? Czy my jako pracownicy jesteśmy w stanie pracodawcy coś takiego powiedzieć, czy to jest nie do zrobienia i musimy odejść z tej pracy? Pytam, bo spotkałem się z informacją (niekoniecznie z branży IT), że pracownicy pracowali latami w danej

firmie, zmienił się prezes, który okazał się okropną osobą. Niestety z racji tego, że są tak mocno przywiązani do całego środowiska, to nie chcą odejść, ale psychicznie już nie dają rady wytrzymać z nowym pracodawcą.

To jest zawsze wyzwanie, bo możemy powiedzieć najłagodniej jak potrafimy, ale nie wiadomo jak ta osoba to odbierze. Musimy pamiętać, że jeśli dana osoba reaguje jakoś złośliwie, agresywnie na nas, to nie świadczy o nas, ale o tej osobie. To ona ma jakiś nieprzepracowany temat, kiedy potrzebuje aż tak gwałtownie zareagować.

Czyli nie ma nadziei.

Możesz powiedzieć takiemu pracodawcy: *widzę, że bardzo cię to złości, zastanawiam się co jest tego przyczyną, co tak naprawdę Cię denerwuje, bo uważam, że popełniłem mały błąd. Czy tak mały błąd, który zrobiłem raz w przeciągu roku jest adekwatny do takiej złości, którą wyraziłeś na mnie?* Możemy tak powiedzieć.

Jeszcze dodam z takiego psychoterapeutycznego punktu widzenia i mojego doświadczenia, że ciężko byłoby powiedzieć tak pracodawcy. Działamy na zasadzie lustra, że jeśli coś nas denerwuje w danej osobie, prawdopodobnie denerwuje to nas w sobie, albo nie pozwalamy sobie na to. Np. denerwuje mnie jeśli ktoś krzyczy, albo jak ktoś jest powolny, bo być może denerwuje mnie to, że ja sobie nie pozwalam na odpoczynek i tą powolność.

No dobrze, zostawmy ten temat i wróćmy do naszego IT i do wypalenia zawodowego, o którym już wspomniałaś. Powiedz jakie

są jego przyczyny, albo jakie mogą być i czy można coś z tym zrobić? Czy jedynym ratunkiem jest diametralna zmiana zajęcia?

Zacznijmy od tego, że wypalenie zawodowe w branży IT, zwłaszcza teraz wśród doświadczonych specjalistów, jest poważnym problemem, który może mieć wiele przyczyn. Przeciążenie pracą, terminy, długie godziny pracy, ciągła presja czasu, to wszystko może prowadzić do przemęczenia i wypalenia. Kolejnym aspektem jest osiągnięcie sufitu zarobków, czy też seniority swojego stanowiska.

Z tym tematem coraz częściej spotykam się w gabinecie, np. dojście do ściany górnych widełek czy levelu stanowiska, np. ktoś dążył do bycia CTO, osiąga to stanowisko i co dalej? Tutaj pojawia się takie przekonanie: *jeśli o mojej wartości świadczy to, na jakim jestem stanowisku, ile zarabiam, no to nie bardzo wiem, co dalej.* To jest taki poziom nieświadomy: *zarobki podnosiłem sobie z roku na rok i to dawało mi satysfakcję teraz już mam max i co teraz? Co innego może dać mi satysfakcję?* No i za bardzo ta osoba nie wie, wtedy następuje spadek tej motywacji i też to, o czym mówiłam wcześniej: *będę szczęśliwy, gdy...* Utożsamianie swojego szczęścia, satysfakcji życiowej od osiągnięć zawodowych, że to jest równoważne. *Jak już nie idę dalej, to znaczy, że się nie rozwijam, to znaczy, że ja już tracę tą wartość.*

Kolejnym takim bardzo ważnym aspektem jest pamiętanie o tym, żeby zachować równowagę między pracą a życiem prywatnym. Pracownicy IT często mają z tym trudność, co może prowadzić właśnie do wypalenia. Brak innych pasji, zainteresowań z racji albo braku czasu, albo wmawiania sobie, że: *a moją pasją to jest programowanie.* Tutaj czasami wpadają w pułapkę: *mogę zrobić coś pożytecznego, czegoś się*

nauczyć, więc nie pójdę pobiegać, nie pójdę na siłownię, nie pójdę gdzieś spotkać się z kimś, posiedzę sobie przed tym komputerem.

Brak nowych wyzwań i rutynowe zadania mogą również przyczynić się do wypalenia, szczególnie u bardziej doświadczonych pracowników. Praca dla pracy bez zauważalnych efektów, to jest też ważny temat, bo gdy dana osoba pracuję, pracuję, pracuję, pracuję bez efektów albo są ciągle zmiany i nie widzi tego postępu, to też bardzo demotywuje.

Brak wsparcia i uznania ze strony przełożonych lub kolegów. Ograniczone zasoby w zespole, czyli np. zwalniają się poszczególne osoby, a nie zatrudniamy nowych na to stanowisko, bo jest cięcie kosztów. To wszystko ma swoje przełożenie później na spadek motywacji, wyczerpanie, a koniec końców na wypalenie.

Zapytałeś, jak sobie można z tym radzić, prawda?

Tak.

Po pierwsze przez lepszą organizację pracy, zarówno ze strony pracodawcy, jak i pracownika. W tym na ustalaniu realistycznych terminów i priorytetów, a przede wszystkim dobranie odpowiedniego teamu. To ile osób jest potrzebnych, żeby ta liczba była odpowiednia i nie było tego przeciążenia. Racjonalne terminy a nie na jutro.

Zachowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym, aby pracownicy mieli czas na odpoczynek, znalezienie sobie odskoczni poza pracą. Może to być sport, zabawa z dzieckiem, basen, siłownia, bieganie, taniec, czy gra w szachy. Ważne jest, by zmienić oddziaływanie bodźców na mózg.

Czy zgodzisz się z tym, że jeżeli pracujemy umyślowo, powinniśmy odpoczywać aktywnie, że to jest dużo lepsze rozwiązanie? Tak jak wspomniałaś, że basen, siłownia czy bieganie to jest dobra opcja dla nas?

Myślę, że tak, ponieważ, praca przed komputerem wymaga intensywnej koncentracji. W związku z tym, wyjście na powietrze i ruch fizyczny, to jest taki czynnik leczący.

Ok. Czy coś jeszcze dodasz do tej listy?

Myślę, że jeszcze ważne jest dostarczanie nowych możliwości, wyzwań zawodowych, to może pomóc w utrzymaniu zaangażowania i zainteresowania. Nie chodzi mi o to, że musimy zmieniać pracodawcę, możemy się rozwijać wewnątrz, czy też rozwijać firmę, próbując nowych rozwiązań.

No i ważne też jest wsparcie i uznanie. Jeśli nie czujemy się docenieni, możemy dać to sami sobie, nie musimy czekać, aż szef mnie doceni. Takim fajnym ćwiczeniem jest praktyka wdzięczności, docenienie samego siebie. Myślę, że jest fundamentalne dla zdrowia psychicznego. Możemy codziennie wieczorem wypisać sobie kilka aspektów, tematów, rzeczy, za które jesteśmy dzisiaj sobie wdzięczni, które fajnie nam udało się zrobić. Nasz mózg działa tak, że my bardzo koncentrujemy się na tym, co się nie udało, a to co się udało, podchodzimy: *a to normalne, wszystkim się udaje.*

OK. Jak tak wspomniałaś o tym chwaleniu samego siebie, to pomyślałem, że rano wstaję z łóżka albo przed tym, jak się kładę, to trzeba do lustra popatrzeć i powiedzieć: *jesteś dobry, dzisiaj*

wykonałeś dobrą robotę.

Tak, dokładnie, a jak rano się budzisz, to też sobie podziękować za wczorajszy dzień i z tą energią wejść w kolejny.

Tak i jak prawdziwy programista: *dzisiaj będzie jeszcze lepiej.*

No a jak już czujemy spadek motywacji i tego zaangażowania: *jest poniedziałek, a nie chce mi się wstawać, nic mnie nie cieszy, nie daje satysfakcji*, to myślę, że ważne, żeby zgłosić się do specjalisty o pomoc i wsparcie.

W niektórych przypadkach profesjonalna pomoc, taka jak psychoterapia czy coaching, może być niezbędna do zarządzania stresem i zapobiegania wypaleniu np. zawodowemu. Rozmowa, poszerzanie samoświadomości, dojście do swoich potrzeb, mechanizmów w jakich funkcjonujemy, jest kluczowe, by iść dalej, by żyć zgodnie z samym sobą, czerpać szczęście, satysfakcję.

A zapytałeś też o zmianę zajęcia lub firmy. Ja myślę, że to nie jest rozwiązanie. Jak zmienię firmę, to nagle mi się to odmieni i będę mieć motywację. Często to jest gdzieś głębiej w nas, coś nam utyka i odkrycie tego, o co mi chodzi tak naprawdę, co mnie demotywuje, jest tutaj rozwiązaniem, a nie zmiana firmy, bo w drugiej firmie też poniekąd będę robił to samo.

Myślisz, że to może być w jakimś sensie oszukiwanie siebie? Bo każda firma ma inne projekty, i na początku to może być coś, co będzie od nas wymagało większego zaangażowania albo nauczania nowych rzeczy. Przez co te pierwsze miesiące będzie super, ale potem wrócimy do tego samego problemu, a to co nam

przeszkadzało nie dotyczyło samej firmy, ale właśnie tego czegoś w nas.

No myślę, że to jest jakiś pewien poziom samooszukiwania, bo na początku jest fajnie, a później coś się psuje. Możemy też to przenieść do związków np. jak ktoś buduje związek, na początku jest pięknie, cudownie, a później okazuje się, że ktoś ma lęk przed bliskością, lęk przed założeniem rodziny czy wejściem na taki wyższy level i się wycofuje.

Tak samo w pracy też może być taki aspekt, że na początku mam motywację, zaangażowanie, a kiedy np. przychodzi rutyna, to już mi się odechciewa. Albo kiedy występują pierwsze problemy, albo jakieś niedoceny, albo ktoś mnie skrytykuje, to ja już się wycofuję i zmieniam pracę. Tutaj chodzi o tę krytykę i o ten lęk przed oceną, ten dyskomfort, którego nie potrafimy tego wytrzymać. Być może, ktoś miał taki temat z krytyką przez rodziców i nie jest teraz w stanie tego zaakceptować, że ktoś mu zwraca uwagę.

No to wejdźmy głębiej w tematy tych trudności. Zastanówmy się, z czego one wynikają, jaki wpływ ma na nas środowisko pracy, a jakie przyczyny mogą tkwić w nas samych? Może określenie tych rzeczy pomoże części osób lepiej zidentyfikować te problemy i nad nimi popracować.

To powiem ze swojego doświadczenia, bo jako psychoterapeutka współpracuję z osobami z branży IT i zauważam, że wewnętrzne przyczyny trudności, z jakimi się borykają, często wynikają z głęboko zakorzenionych schematów myślowych i przekonań. Jednym z nich jest potrzeba udowadniania swojej wartości poprzez ciężką pracę i

osiągnięcia.

To jest częsta przyczyna i temat do pracy: *będę coś wart tylko wtedy, kiedy będę ciężko pracował, tylko ciężką pracą mogę coś osiągnąć* i to jest prawda, ale kiedy nas nie obciąża. Taka mentalność prowadzi do nadmiernego obciążenia pracą i wypalenia zawodowego, ponieważ indywidualne potrzeby i zdrowie są często ignorowane na rzecz osiągnięć zawodowych.

Dodatkowo wiele osób działa wg przekonania, że muszą radzić sobie samodzielnie z wyzwaniami zawodowymi, co zwiększa presję i stres. Wysoki poziom samokrytyki, perfekcjonizmu często obserwowany może prowadzić do wyczerpania psychicznego i fizycznego.

Pracownicy IT mogą też mieć trudność z efektywnym zarządzaniem stresem, tendencją do gromadzenia tego napięcia w ciele. To wszystko może prowadzić właśnie do problemów zdrowotnych, emocjonalnych. Nie mówię tylko o depresji i wypaleniu zawodowym, ale mogą być też przyczyną różnych chorób fizycznych. Bo to wszystko działa holistycznie. Ostatnio słyszałam o badaniach, że choroby nowotworowe nie są powodowane tyle czynnikami genetycznymi, co właśnie napięciem w organizmie. W zależności od tego, jakiego typu jest to stres, przekłada się to na pewien rodzaj choroby.

To może jeszcze dopytam o te napięcia emocjonalne. Często widzimy na biurkach programistów jakieś takie piłeczki dla rozładowania emocji. Czy to jest jeden z elementów, który może pomóc, czy to raczej tylko taki chwyt marketingowy?

Myślę, że gnieciecie jakieś piłeczki, w jakiś sposób rozładowuje to

napięcie, ale nie usuwa przyczyny. Tak samo jak jesteś zły i uderzysz w poduszkę. Tak też robi się terapię dla dzieci, poduszka złościca albo dywanik do tupania. To też rozładowuje jakieś napięcie, emocje, ale przyczyny nie usuwa.

No dobra, ale lepsze to niż nic?

No tak, ale jeśli często musimy sięgać po tę piłeczkę, to znaczy, że coś jest i być może trzeba się temu przyjrzeć.

Jeszcze ważnym takim aspektem, nie tylko w IT, ale obserwując w IT: brak możliwości poproszenia o pomoc, lęk przed oceną, co o mnie pomyślą, nie odezwę się. Oczywiście tutaj nie generalizujemy, że każdy tak ma, ale jest to bardzo często spotykane.

Istotne też są schematy myślenia, że nie zasługuję na odpoczynek, a jedyną ciężką pracą mogę osiągnąć sukces. No i jest to prawda, bo jeśli będziemy pracować, to dojdziemy do tego sukcesu, ale takie przeświadczenie, że ja nie zasługuję na odpoczynek, nie mogę sobie na niego pozwolić, wykańcza nas. Nie wiem czy słyszałeś takim powiedzeniu ostrzenia piły, że tą nie naostrzoną piłą nie potnę drzewa, więc jeśli ja nie będę miała energii, nie odpocznę, to nie dojdę do tego celu, prawda?

W pracy terapeutycznej warto skupić się na identyfikowaniu i zmienianiu tych destrukcyjnych schematów myślenia. Pracować nad rozwijaniem zdrowych strategii, radzenia sobie ze stresem, budowaniu systemu wsparcia i nauczaniu, jak ważne jest znajdowanie równowagi między pracą, a życiem prywatnym. A także dostrzeganie własnej wartości, niezależnie od osiągnięć zawodowych.

Miałam taką pacjentkę, która właśnie uważała, że ona będzie coś warta tylko wtedy, kiedy osiągnie swój cel zawodowy. Kiedy np. w piątek skończy projekt i jeśli w piątek o 16:00 nie będzie żadnego fuckupu, no to ona ma weekend udany, a jak nie to ona cały weekend o tym myśli.

Wspomniałaś o tej strategii radzenia sobie ze stresem. Czy jesteś w stanie podpowiedzieć, która może nam pomóc w rozładowywaniu stresu?

Jest dużo technik, od medytacji, wyciszenia, słuchania swojego ciała, czy też takie rozładowanie napięcia poprzez jakieś aktywności fizyczne. Ale też np. taka praca ze swoimi myślami, zastanawianie się, dlaczego ja tak myślę, co mnie tak naprawdę stresuje. Praca z przekonaniem, z tym, co ja myślę o sobie, co ja myślę o innych i czy to jest fakt, czy to jest moja interpretacja. Takie odsiewanie tego myślę, że też pomaga.

A takie skupienie się myśleniu o niczym będzie dobre? Np. biorę czekoladę do ręki i skupiam się tylko na tej czekoladzie, aż się rozpułnie, tak jakby nic dookoła innego się nie działo. Myślisz, że to może być pomocne?

Myślę, że jak najbardziej. To fajny pomysł, fajna technika, bo uczymy się przez to być tu i teraz i skupiać się na chwili teraźniejszej.

No dobrze, to idźmy dalej w takim razie. Co możemy zrobić, gdy nie potrafimy samodzielnie sobie poradzić trudnościami? Udać się do psychologa, a może psychoterapeuty, a może zainteresować się, czy nasza firma nie oferuje jakichś benefitów wsparcia psychologicznego? Często chyba ludzie nie potrafią się przyznać

do tego. Jak stwierdzić, że to już jest ten etap, że powinniśmy już prosić o pomoc?

Zacznijmy od początku. Kiedy nie potrafimy poradzić sobie sami z trudnościami albo czujemy już to przeciążenie, możemy wybrać kilka ścieżek, które mogą nam pomóc.

Pierwszą opcją jest korzystanie z pomocy profesjonalisty, takiego jak psycholog czy psychoterapeuta. Tacy specjaliści mogą pomóc zrozumieć źródło naszej trudności, pracować nad zmianą destrukcyjnych schematów myślowych oraz rozwijać skuteczne strategie radzenia sobie ze stresem i emocjami. Terapia może być pomocna w przeprowadzeniu przez problemy zawodowe, jak i osobiste w przepracowaniu ich.

Jeśli chodzi o benefity, coraz więcej firm decyduje się na wdrożenie benefitu psychoterapii i wsparcia psychologicznego dla swoich pracowników. Na czym to polega? Polega to na możliwości zapisania się na sesję z psychoterapeutą czy psychologiem bez konieczności zgłoszenia tego bezpośrednio pracodawcy. Dla wielu ludzi ważna jest anonimowość. Sesje mogą mieć charakter bezpośredni czy pośredni np. online, to też jest duża wygoda. Zazwyczaj pracodawca oferuje około 5 bezpłatnych sesji dla pracownika. Pracownik później może kontynuować terapię już we własnym zakresie, jeśli tego potrzebuje. Niektóre firmy wybierają np. finansowanie 50 na 50. Bardzo cenny feedback od pracowników to to, że właśnie mogą być sesje prowadzone w formie anonimowej.

Co jeszcze dla takiego podniesienia komfortu psycho-fizycznego pracowników? To np. warsztaty, szkolenia, z zakresu komunikacji, zarządzania, regulacji emocji, radzenia sobie ze stresem, motywacji czy

też prewencji wypalenia zawodowego.

Wróćmy jeszcze do tego dodatkowego pytania. Czy jesteśmy jakoś w stanie sami zidentyfikować, że powinniśmy już zgłosić się po pomoc? Bo pewnie ciężko nam się przyznać przed samym sobą, że tego potrzebujemy.

No tak, to nie jest tak, że dzisiaj się źle poczujesz i mówisz: *o dobra, jutro się zapisuje na psychoterapię*. Często to trwa latami. Dlatego zawsze też pytam moich pacjentów, kiedy zgłaszają się do gabinetu (prowadzę psychoterapię online), co spowodowało, że się zgłosiłeś. Bo to nie stało się wczoraj czy dzisiaj, że pomyślałeś: *dobra, zapisuję się*, tylko pewnie miesiącami coś musiało się dziać, ale jaki był ten trigger, że się zapisałeś.

Często to jest, przeczytanie jakiegoś artykułu, posłuchanie jakiegoś podcastu, uświadomienie sobie tego, że też tak mam i też mogę zwrócić się o pomoc. Okazuje się, że nie jestem w tym sam i nie muszę tak się już dłużej czuć. Czyli jeśli np. czujemy dyskomfort od dłuższego czasu, obniżenie nastroju, coś nas nie cieszy, mamy utratę satysfakcji np. z rzeczy, które wcześniej ją nam dawały albo jeśli nas jacyś ludzie denerwują tak, że już nie jesteśmy w stanie wytrzymać. Zastanawiamy się dlaczego wszystko mnie denerwuje, dlaczego tak często wpadam w złość, albo dlaczego często jestem smutny, dlaczego nie pozwalam sobie na jakiś uśmiech, radość. To są wszystko takie aspekty, którym warto się przyjrzeć.

A czy istnieje coś takie jak profilaktyka? Pójdę, żeby zobaczyć, czy

wszystko ze mną ok?

Mamy dużo osób, które przychodzą, bo nie jest powiedziane, że do psychoterapeutów idą osoby tylko z zaburzeniami, tak?

No chyba raczej tak wszyscy uważają.

Na szczęście coraz mniej osób, kiedyś tak owszem było, uważano, że na psychoterapię to tylko osoby z depresją czy z jakimiś zaburzeniami psychicznymi, potrzebujące leczenia itd. Teraz zgłaszają się na psychoterapię też w celu takiego pogłębienia samoświadomości, poszerzenia tej perspektywy, odkrycia swoich potrzeb, zniwelowanie napięcia, przyglądania się sobie, by po prostu mieć większą satysfakcję, radość z życia i też osiągać lepsze cele.

Jeszcze chciałam tu zaznaczyć, bo to jest często tak, że osoby idą pod górę na szczyt, wchodzą na górę i mówią sobie: *o cholera, to nie ten szczyt*. Że on mi nie daje satysfakcji, bo np. było to przekonanie realizacji celów kogoś innego np. rodziców czy partnera.

No to w takim razie już przechodzimy płynnie do tego pytania, na ile popularne w IT jest poszukiwanie wsparcia psychologicznego? Czy często spotkasz się z tym, że udział w terapii jest powodem do wstydu?

Wiesz, to zaraz więcej osób właśnie z branży IT zgłasza się na psychoterapię z własnej inicjatywy, w celu zniwelowania dyskomfortu, czy poszerzenia samoświadomości, to o czym mówiłam wcześniej.

Zostało na ten temat przeprowadzonych bardzo wiele badań, wg których

prawie połowa programistów mówi o wypaleniu zawodowym. Co drugi zgłasza problemy z koncentracją, z przemęczeniem. Aż 67% chce, żeby pracodawca angażował się w tematy związane ze zdrowiem psychicznym. Z odpowiedzi właśnie według badań wynika, że pracownicy branży IT uważają, że są obarczeni ryzykiem wypalenia zawodowego. Tutaj te badania przedstawiają to w 48,3%. Co drugi programista zgłasza problemy z koncentracją w pracy. Z kolei 42,4% odpowiedziało, że czasem na koniec dnia czują się wykończeni.

To jest bardzo duży odsetek tych osób, które widzą ten problem. Wyniki badań też pokazują, że pracownicy IT uważają anonimowe wsparcie psychologiczne za jeden z trzech najchętniej wybieranych benefitów well-beingowych. Zaraz po elastycznym czasie pracy i pracy zdalnej, która jest must have teraz w IT. Te badania to: *Dwie strony medalu. Dynamiczna branża IT a zdrowie psychiczne*, które było przeprowadzone przez HearMe. Wskazuje, że 67% osób chętnie by skorzystało z takiej pomocy psychoterapeutycznej, więc widzimy, że ta dbałość o te zdrowie psychofizyczne jest coraz większym trendem, myślę że już nie tylko w IT.

A co z tym z tym wstydem? Widać, że ludzie nie chcą o tym mówić, czy raczej nie mają z tym problemu?

Ja myślę, że coraz bardziej nie mają z tym problemu. Teraz jest taki trend, że wszystkie gwiazdy, osoby znane mają swojego psychoterapeutę. Nagrywają podcasty, mówią o swoich trudnościach, swoim dzieciństwie, o tym, jak to przepracowali. Więc teraz ludzie traktują to jako taki probenefit, coś, co mogą zrobić dla siebie. Jeśli ja przepracuję swoje schematy w jakich funkcjonuję, przepracuję swoje

dzieciństwo, te destrukcyjne przekonania to będzie mi lepiej. Będę budował lepszej jakości bliskie relacje, będę lepiej miał się ze swoimi dziećmi itd.

OK, to może jeszcze pomożesz mi z rozumieniem pewnej kwestii. Zauważyłem, że wielu ludzi, którzy borykają się z problemami, z początku niechętnie myślą o psychoterapii czy wizycie u specjalisty. Natomiast po przejściu przez ten proces, zauważam, że stają się bardzo otwarci i chętnie się tym dzielą. Zastanawiam się, co może być tego przyczyną?

Myślę, że jest to skutek psychoterapii, gdyż ona bardzo otwiera, uświadamia, poszerza perspektywę. Osoby, które przeszły swoją psychoterapię, mają tę samoświadomość, że to nie jest tylko leczenie zaburzeń, ale też pomoc w dojściu do efektywnego życia, do osiągania swoich celów, świadomość, czego ja potrzebuję.

To o czym mówiłam, że wchodzi na pewien szczyt, a na górze sobie uświadamiają: *kurde, to nie jest mój szczyt, że ja w sumie nie jestem zadowolony z tego. To było kiedyś moje marzenie, teraz to mam, a w sumie nie czuję się szczęśliwy.* A przez taką terapię, taki wygląd w siebie możemy odkryć to, czego tak naprawdę potrzebujemy, co jest moje, a co jest przekonaniem, że tak powinienem żyć.

No dobrze, a są jakieś grupy podwyższonego ryzyka, jeśli chodzi o zmaganie się z trudnościami? Może większą czujność względem swojego samopoczucia powinni zachowywać np. seniorzy, te osoby, które już są latami w danej branży, w danej dziedzinie i to

one mogą odczuwać największe trudności?

Oczywiście, jak wszędzie, istnieją grupy o podwyższonym ryzyku, ale nie ograniczałabym tego jedynie do seniority. Tutaj istotną rolę odgrywają przede wszystkim osobowość, podatność danej osoby, a także schematy w jakich działa, przekonania i interpretacje.

Jeśli chodzi o czynniki przyczyniające się do zwiększonego ryzyka, osoby zajmujące wyższe stanowiska często doświadczają większej presji i odpowiedzialności, co może skutkować zwiększonym stresem. Ich doświadczenie i pozycja oczekuje od nich rozwiązania skomplikowanych problemów, zarządzania zespołami i często podejmowania trudnych decyzji.

Do kolejnej grupy mogłabym dodać osoby pracujące w dynamicznie rozwijających się startupach, one również mogą doświadczać intensywnego tempa pracy oraz niepewności związanej z rozwojem firmy, co może prowadzić do stresu i wypalenia zawodowego.

Pracownicy działający w trybie zdalnym to z jednej strony benefit, ale z drugiej strony może być to także ryzyko. Brak bezpośredniego kontaktu z innymi członkami zespołu, spotkania jedynie podczas krótkich rozmów online, może prowadzić do uczucia izolacji, trudności w oddzieleniu sfery zawodowej od prywatnej, a także do problemów komunikacyjnych z zespołem.

Ostatnią grupą, którą mogłabym określić, są osoby w początkowej fazie kariery, zarówno młodszy pracownicy, jak i ci, które dopiero rozpoczęli swoją ścieżkę w IT. Mogą one doświadczać stresu związanego z koniecznością zdobywania nowych umiejętności i dostosowywania się

do wymagań branży. Zwłaszcza teraz w wyniku dynamicznego rozwoju AI jest to jeszcze większe narażenie, ponieważ te osoby mogą szybko się demotywować, wyczerpywać tym natłokiem pracy i tym, że muszą robić jeszcze więcej i jeszcze szybciej.

To może od razu podpytam Cię trochę o te osoby początkujące. Możesz poradzić im jakieś takie proste ćwiczenie albo jakąś inną formę, która pozwoli im bardziej uwierzyć w siebie albo nie przejmować się tak porażkami? Poświęcają np. pół roku, żeby się nauczyć programowania, żeby się przebranżowić. Przychodzi pierwsza rozmowa, jest okazja do zdobycia pracy. Ostatni etap, rozmowa techniczna, stres i nie wyszło. Widzę, że często to powoduje takie załamanie. Jak sobie poradzić z taką porażką? Wiadomo, że to jest pierwsza próba, ale widzę, że często to jest naprawdę bardzo istotne dla tych osób, które się przebranżawiają.

Ważne tutaj jest to, jak my podchodzimy do tej rekrutacji, a nawet ogólnie do jakiegoś zdarzenia w życiu, które nam nie wychodzi. Musimy pamiętać, że każda taka trudna sytuacja dzieje się dla nas, a nie nam. Żeby z każdej takiej sytuacji wziąć sobie coś jako lekcje: *OK, nie dostałem się do tej pracy, ale zobaczyłem, jak wygląda rozmowa, nauczyłem się tego, poradziłem sobie z takim pierwszym stresem.* Każda taka sytuacja czegoś może nauczyć, coś mi dać. Dobrze odpowiedzieć sobie na pytanie: *no dobra, jestem tu, nie mam tej pracy, idę na tę rozmowę, ewentualnie się nie dostanę, co takiego może się stać?* Próbuję i mam prawo popełnić błąd, jeden, drugi, piąty, dziesiąty i na tej podstawie się uczę, a nie że ja idę i już muszę być perfekcyjny.

No dobrze, załóżmy, że programista ma dość swojej pracy. Codziennie siada do komputera, ma wrażenie, że zaraz coś się stanie: albo komputer wybuchnie, albo on. Czego może się spodziewać po takiej psychoterapii? Co może mu dać, czego może oczekiwać? Pewnie jedna sesja to będzie za mało.

Psychoterapia to proces, który zwykle wymaga więcej niż jednej sesji i zdecydowanie nie polega tylko na dawaniu dobrych rad. Osoba, która czuje się przytłoczona pracą, może oczekiwać od psychoterapii kilku kluczowych rzeczy. Przestrzeń do wyrażenia emocji, taka pierwsza podstawowa funkcja psychoterapii, to to że możemy wrzucić te emocje a to już daje bardzo dużo.

Psychoterapia zapewnia bezpieczne miejsce, gdzie klient może wyrazić swoje frustracje, lęki, inne emocje bez obawy o ocenę. Dążenie do zrozumienia przyczyn dyskomfortu. Terapeuta może zrozumieć, co dokładnie powoduje stres i niezadowolenie z pracy. I tym samym ta osoba pracując, może dojść do tego, co tak naprawdę powoduje ten stres i niezadowolenie. Co powoduje tę frustrację, że zaraz wybuchnie albo on, albo komputer?

Tutaj możemy sobie odpowiedzieć na pytanie, czy to kwestie związane z obciążeniem pracą, problemami komunikacyjnymi, brakiem motywacji, czy coś jeszcze innego gdzieś utknęło głębiej i być może ma swoje korzenie np. z doświadczeń w dzieciństwie, czy wczesnej młodości. To też jakby ta cała praca z psychoterapeutą pomaga zrozumieć tą przyczynę i o co nam chodzi tak naprawdę.

Proces terapeutyczny często prowadzi do większej samoświadomości, co może pomóc w zrozumieniu własnych potrzeb, wartości i celów

zawodowych. Ja próbuję z osobami podczas terapii pracować nad zmianą perspektywy, postrzegania danej sytuacji, by zmienić punkt położenia: coś się dzieje dla mnie, a nie mi.

Wszystko ma swój cel, tylko jaki, okaże się później. Oczywiście, nie wiem na początku jaki, bo jak jest dana sytuacja trudna, no to zazwyczaj ludzie mają takie pytanie: *dlaczego akurat mi się to przytrafiło?* I tutaj musimy zmienić tę perspektywę i sobie powiedzieć: *po co mi się to przytrafiło?* I zmiana tej interpretacji dużo nam daje.

Wcześniej mówiliśmy też o nauce zarządzania stresem. Terapia może nauczyć skutecznych technik, opanowania, radzenia sobie z problemami tu i teraz. Terapeuta może pomóc opracowaniu strategii, radzeniem sobie w trudnych sytuacjach w pracy, ty w ustaleniu granic, poprawie komunikacji i poszukiwaniu wsparcia.

Teraz, gdy rozmawiamy o różnych sprawach, zastanawiam się, jak psychoterapeuta radzi sobie z codziennym słuchaniem problemów innych? Nie jestem pewien, czy potrafisz odpowiedzieć na to pytanie.

Oczywiście, każdy psychoterapeuta przechodzi własny proces terapeutyczny, co pozwala mu pomagać innym. Dodatkowo, korzysta z superwizji, która umożliwia mu radzenie sobie z intensywnymi emocjami i trudnymi sytuacjami. Czasem jest to wyzwanie, zarówno emocjonalnie jak i nieraz jesteśmy w stanie gdzieś utknąć. I tutaj ważny jest wgląd w siebie. Jeśli reaguję emocjonalnie, np. czuję złość, gdy pacjent opowiada o pewnych sprawach, konieczne jest zastanowienie się, co tak naprawdę w tej sytuacji wywołuje we mnie te emocje. To nie jest tak, że słucha się i zostawia dla siebie, ale trzeba sobie nad tym pracować.

No dobrze, a co może zrobić pracodawca, gdy jeden z pracowników swoim zachowaniem zaburza kooperację całego zespołu? Czy możemy zasugerować mu psychoterapię, zanim członkowie zespołu zaczną odchodzić? Czy może to być źle ocenione przez pracownika? Czy możemy mieć wpływ na to, czy on faktycznie się skieruje do osoby, która mu będzie mogła pomóc?

To jest taki bardzo delikatny temat. Kiedy pracownik zaburza kooperację zespołu, pracodawca powinien zacząć przede wszystkim od transparentnej rozmowy z nim, aby odkryć przyczyny takiego zachowania. Ważne jest, aby rozmowa ta była przeprowadzona w atmosferze szacunku, zrozumienia, unikając osądzania. Jeśli podczas rozmowy okaże się, że problem ma głębsze korzenie, pracodawca może delikatnie zasugerować skorzystanie z profesjonalnej pomocy albo jeśli ma taki benefit, to też może go zaproponować.

To jedna z opcji, jednak nie jest to wymóg. Powinna być dostępna do wyboru dla pracownika, a nie narzucona. Musi zdecydować, czy on jest gotowy na taką psychoterapię i czy chce z niej skorzystać. Pracodawca może podkreślić, że dbałość o zdrowie psychiczne jest ważne zarówno dla pracownika, jak i dla całego zespołu, że widzi różne zachowania i zastanawia się, co jest z tego przyczyną. Być może warto to skonsultować. Taka rozmowa powinna być przede wszystkim transparentna i pełna empatii.

OK, wspomniałaś też, że dużo firm właśnie oferuje tego typu benefity. Czy jesteś w stanie powiedzieć nam, czy pracodawcy widzą pozytywne efekty terapii, że taka osoba po terapii jest

lepszym pracownikiem? Czy pracodawcy są w stanie ocenić, czy terapia wpływa na funkcjonowanie w pracy i czy są to na tyle korzystne efekty, żeby skłonić kolejnych pracodawców do zaoferowania takiego benefitu?

Terapia może mieć znaczący wpływ na wyprawę funkcjonowania pracowników w miejscu, w którym pracują. To też może przekładać na korzyści tej firmy, bo osiągają lepsze cele albo szybciej je osiągają.

Pracownicy, którzy uczestniczą w terapii, często lepiej radzą sobie ze stresem, co przekłada się na wyższą efektywność i mniejszą liczbę dni nieobecności. Te wnioski oparte są na badaniach, ponieważ pracodawca często nie jest świadomy, że dany pracownik korzysta z psychoterapii. Ogólnie mówiąc, jeśli mam daną osobę w terapii czy psychoterapii, to później on zgłasza, że faktycznie po przepracowaniu tego i tego mu się pracuje lepiej, nie czuje tyle stresu, nie odczuwa takiego napięcia, nie boli go jak ktoś mu zwraca uwagę.

Terapia też może pomóc w rozwiązywaniu takich problemów komunikacyjnych i interpersonalnych. To jest kluczowe w pracy zespołowej, a na stanowiskach leaderskich, menedżerskich np. zarządzanie konfliktami.

Poprawa zdrowia psychicznego pracowników może też prowadzić do wzrostu motywacji, kreatywności i ogólnego zaangażowania w pracę. Firmy właśnie oferujące benefit wsparcia psychologicznego inwestują w dobrostan swoich pracowników, a to z kolei przekłada się na lepsze wyniki pracy i lepszą atmosferę w zespole. Jeśli mamy ułożone, ugruntowane swoje emocje, problemy, nawet takie z życia prywatnego, to też przekłada się na naszą spokojniejszą pracę i mniej takiej

nerwowej atmosfery. Jeżeli mamy jakiś problem w domu, to w pracy mały jakiś trigger będzie nas uruchamiał.

OK, to czy jest coś, co możemy zrobić sami, by poradzić sobie z trudnościami w pracy? Pewnie nie w każdym przypadku musimy się wybierać na konsultacje z psychologiem czy psychoterapeutą.

No pewnie, istnieje wiele strategii, które możemy samodzielnie zastosować, aby poradzić sobie z trudnościami w pracy. Tutaj kluczowe jest nauczenie czytania sygnałów wizualnych przez nasze ciało i odpowiadanie na jej reakcje. Nasz organizm często komunikuje nam, co się z nami dzieje i czego potrzebujemy. Tylko tutaj musimy nauczyć się czytać swojego organizmu. Np. gdy odczuwamy napięcie czy stres, ważne jest, aby nauczyć się technik ich redukcji, takich jak ćwiczenia relaksacyjne. Zwracanie uwagi na własne myśli, sposób w jaki nasze ciało na nie reaguje, sposób w jaki do siebie mówimy, jakie komunikaty wysyłamy, tak nieświadomie i w myślach. Jak stawiamy granice, jakie są nasze granice, czy my jesteśmy asertywni, czy my działamy w zgodzie ze sobą, czy my rozwijamy pasje, zainteresowania poza pracą, to też jest jakieś źródło satysfakcji i odprężenia.

Następnie z perspektywy pracodawcy budowanie wsparcia wśród pracowników, a z perspektywy pracownika, budowanie sieci wsparcia, z przyjaciółmi, z rodziną, rozmawianie, jeśli jest jakaś trudność, to też dobrze otworzyć się i z kimś tym podzielić. Myślę, że taka samoświadomość, dbałość o swoje potrzeby, jest fundamentem dobrego zdrowia i kondycji psychofizycznej, co z kolei wpływa na efektywność w pracy. Wszystko jest z sobą połączone.

**A czy jesteśmy w stanie popracować na tym, żeby się lepiej czuć?
W którym momencie powinniśmy widzieć, że zaczynamy lepiej
siebie słuchać i co to w ogóle znaczy?**

No myślę, że efekty zauważymy wtedy, kiedy będziemy się lepiej czuli z sobą, mniej rzeczy będzie nas denerwowało itd. Ale jak to zrobić? Musimy określić, jakie mamy potrzeby. Wiele osób w ogóle się nad tym nie zastanawia. A to ważne, żeby zwrócić na to uwagę: *czego ja bym chciał, co by dało mi to szczęście, co by dało mi satysfakcję?*

Ludzie nie odpowiadają sobie na takie pytania. A kiedy odpowiedzą: *no chciałbym godzinę sobie zagrać w grę, ale nie gram, bo przecież nie mogę sobie na to pozwolić, bo to strata czasu.* Jest tam jakaś ukryta potrzeba, którą często zabraniamy sobie realizować. Albo np.: *chciałbym nauczyć się jeździć konno, chciałbym powiedzieć mojemu managerowi, co o nim myślę, bo tak i tak reaguję. Nie chciałbym pracować w firmie, która nie docenia moich osiągnięć, chciałbym lepiej komunikować się z żoną, chciałbym, żeby mnie doceniała.* Różne są potrzeby.

Czy uważasz, że lepsze zrozumienie samego siebie można rozpocząć od wyznaczenia sobie czasu np. 15 minut, aby usiąść samemu, z dala od innych, pozwolić sobie na chwilę spokoju, odpalić ulubioną muzykę i po prostu zacząć rozmyślać? Daje sobie przestrzeń na to żeby myśli, swobodnie krążyły w naszej głowie. Mam wrażenie, że wielu ludzi nawet nie zastanawia się nad tym, bo są zawsze w biegu.

Tak, w biegu i jeszcze jest taka tendencja, że robię jedną rzecz, a już myślę o kolejnej. Więc gdzie tu jest przestrzeń na pomyślenie o tu i teraz? To jak najbardziej to o czym mówisz, ale też słuchanie swojego

organizmu, czyli czy czuję napięcie np. w brzuchu, w ciele, w karku. Moje emocje kumulują się w brzuchu, jeśli czuję ból brzucha, to się zastanawiam, co to poprzedziło, co ja wtedy pomyślałam, co się wydarzyło i wtedy mogę w tej sytuacji znaleźć, co tak naprawdę mnie stresuje, co mnie napina i rozwiązać to. Więc taki wgląd w siebie, obserwacje siebie i czytanie ze swojego ciała.

No dobrze, to w takim razie może polecisz książkę osobie, która chce nauczyć się stawiać czoła trudnościom i chciałaby lepiej poznać siebie.

Książkę, którą chciałam polecić z całego serca, to książka Colina Tippinga. Jest to *Radykalne wybaczenie*. Uważam, że warto ją przeczytać, ponieważ ona zmienia perspektywę postrzegania tego, jak interpretujemy dane sytuacje, trudne dla nas. Zachęca do odpowiedzenia sobie na pytanie w stresującej dla nas sytuacji: *po co mi się to przytrafiło?* Zawsze jest jakiś ukryty cel i warto z tą perspektywą iść w świat, nauczyć się oddzielać nasze przekonania od faktów. Często w ten negatywny nastrój wpędzają nas nasze interpretacje i przekonania, a nie fakty.

OK, to zapraszamy do czytania i na koniec powiedz nam proszę, gdzie możemy Cię znaleźć w sieci, jeżeli ktoś byłby zainteresowany kontaktem lub pomocą?

Na LinkedInie Klaudia Put, strona to hubimprovement.pl, na Instagramie jest to [@psychoterapia_w_it](https://www.instagram.com/psychoterapia_w_it).

Zapraszamy wszystkich do kontaktu, a ja Tobie bardzo dziękuję za tę rozmowę i podzielenie się z nami swoimi doświadczeniami.

Również bardzo dziękuję.

Dzięki, cześć.