

ROZDZIAŁ 1.

DLACZEGO MUSISZ ODNALEŹĆ TO, CO CHCESZ ROBIĆ W ŻYCIU?

- 1. TRZY STREFY: KOMFORTU, DYSKOMFORTU, PANIKI**
- 2. CZY NA PEWNO MUSISZ WIEDZIEĆ, CZEGO CHCESZ?**
- 3. WPŁYW SATYSFAKCJI Z PRACY NA POCZUCIE SZCZĘŚCIA**
- 4. EKONOMICZNE CZYNNIKI TEGO, DLACZEGO MUSISZ ODKRYĆ SWOJĄ
DROGĘ**

Trzy strefy: komfortu, dyskomfortu, paniki

Nie mogę cię przeprowadzić przez metodologię odkrywania tego, co naprawdę chcesz robić w życiu, jeśli najpierw nie pokażę ci, jak bardzo ważne jest twoje podejście do tego tematu.

Chciałbyś odkryć swoje miejsce na świecie? Miło byłoby wiedzieć, do czego jesteś stworzony? Ważne jest dla ciebie to, aby wiedzieć, czego chcesz?

A może nie tylko „miło byłoby znać swoją drogę”, tylko MUSISZ odkryć swoją drogę?

Piszę, że „musisz” odnaleźć to, co chcesz robić w życiu, a przecież ostatecznie to ty podejmujesz decyzję, czy coś musisz, czy nie.

Jednak tutaj chcę cię właśnie przekonać do tego, żeby to dla ciebie było „muszę”, a nie „mogę”. Pozwól, że wyjaśnię ci ważną różnicę.

Jesteśmy wolnymi ludźmi i wolimy wiedzieć, że coś możemy, a nie musimy. Tak już jesteśmy skonstruowani, że jak tylko ktoś nam powie, że coś musimy, to od razu rodzi się w nas bunt.

Kluczowe jest jednak to, KTO nam mówi, że musimy odkryć naszą drogę.

Jeśli ktoś narzuca nam coś z góry, to naturalne jest, że chcemy się temu przeciwstawić i mocno zastanowić, czy na pewno w tę stronę pójść. Ja chcę cię jednak przekonać do tego, abyś to TY sobie powiedział, że musisz odkryć swoją drogę.

Okazuje się, że jeżeli tylko polegamy na tym, co „możemy”, „na co mamy ochotę”, to pozostajemy w naszej strefie komfortu i nie sięgamy po więcej, nie realizujemy naszego potencjału.

Dopiero wtedy, kiedy wyjdziemy ze strefy komfortu, zaczyna się rozwój, zaczyna się transformacja, zaczyna się prawdziwe życie, prawdziwa przygoda.

Pozwól, że opowiem ci o moim ulubionym ćwiczeniu szkoleniowym, które przepięknie pokazuje, jak mocno trzymamy się komfortu i nie osiągamy tego, na co nas naprawdę stać.

Ćwiczenie nazywa się „Pętla czasu”. W ramach tego ćwiczenia dzielę grupę na dwie podgrupy liczące tyle samo osób — około 8. Jedna z grup pozostaje w sali szkoleniowej, a drugą zabieram do innej sali. Obu daję związany sznurek, tworzący pętlę o średnicy 1 metra, i to samo zadanie, które brzmi tak: *Waszym zadaniem jest przejść przez tę pętlę całą grupą w jak najkrótszym czasie. Należy przejść całym ciałem, każda osoba z grupy musi wykonać to ćwiczenie i nie można rozwiązywać sznurka. Macie teraz 10 minut na zastanowienie się nad rozwiązaniem, testowanie, próbowanie. Po 10 minutach zmierzę wasz czas jako całej grupy.*

I co się dzieje po 10 minutach?

W 99% przypadków tego ćwiczenia — a robiłam je już prawie 1000 razy — okazuje się, że zawsze jedna z grup osiąga wynik co najmniej o 50% lepszy! Oznacza to, że jedna grupa wykonuje to ćwiczenie w czasie 9 sekund, a druga w czasie 4,5 sekundy lub jeszcze krótszym!

To, nad czym się wtedy zawsze wspólnie zastanawiamy, to właśnie co spowodowało tak ogromną różnicę czasową. Jak to możliwe, że jedna grupa w tym samym czasie tak mocno przebija drugą, dysponując tymi samym zasobami, także mając 8 osób o podobnych „wymiarach” i z podobnymi umiejętnościami? Czy potrzeba jakichś wyszukanych umiejętności, aby zrealizować zadanie polegające

na tym, aby przejść przez pętlę sznurka całym ciałem, jako cały zespół w określonym czasie?

Spokojnie, zaraz ci wyjaśnię sekret tego sukcesu. Zanim jednak to zrobię, jeszcze kilka słów o ćwiczeniu.

Po wykonaniu tego ćwiczenia przez obie grupy, gdzie obie grupy obserwują swoje wykonanie i ja oficjalnie mierzę czas realizacji zadania, zawsze reakcją jest szok. *Jak to możliwe, że tamci tak mocno pobili nasz czas?* Potem zaczynamy analizować przebieg tego ćwiczenia i pytam obie grupy, w jaki sposób pracowały, dyskutowały o rozwiązaniach, testowały, próbowały. Jak wykorzystały przydzielone im 10 minut na przygotowanie?

I okazuje się, że ogromna różnica pomiędzy grupami jest nie tylko w tym, jaki wynik osiągnęły: 9 sekund i 4,5 sekundy, ale i sposobie, w jaki pracowały.

Grupa z gorszym czasem zawsze opowiada, że faktycznie odbyła się dyskusja o wyborze rozwiązania, kilka prób, ale mniej więcej po 5 minutach grupa już czeka na oficjalne rozpoczęcie ćwiczenia, gdyż jej członkowie uważają, że już są gotowi. Pozostałe 5 minut grupa poświęca na rozmowy o wszystkim i o niczym, na kawę, a nawet na zastanawianie się nad tym, jaki jest haczyk w tym ćwiczeniu, bo przecież oni są gotowi już po 5 minutach i nie rozumieją, dlaczego druga grupa ciągle pracuje nad ćwiczeniem...

Druga grupa pracuje całkowicie inaczej. Pełne 10 minut jest wykorzystane na wymyślanie rozwiązań, próbowanie, testowanie. Pojawiają się nowe pomysły i są testowane. Usprawniane są rozwiązania, uczestnicy ściągają część ubrania, która może blokować przejście przez sznurek, np. pasek. Bardzo często po upływie 10 minut grupa ciągle ma niedosyt i chciałaby jeszcze ulepszać, usprawniać, poprawiać.

Zobacz, że mamy tutaj do czynienia nie tylko z dużo lepszym wynikiem jednej z grup, ale i postawą nastawioną na 100% efektywności, działania, która — nie ma się co dziwić — prowadzi do dużo lepszych efektów.

I przejdźmy teraz do rozwiązania. Co naprawdę powoduje tak wielką różnicę w efektach i postawie?

CEL

Nic innego tylko cel. Sposób, w jaki ten cel jest postawiony, ZMUSZA grupę do wysiłku, do 100-procentowego zaangażowania, do kreatywnego myślenia, do nieprzestawania po 5 minutach z założeniem, że *zrobiono już wszystko, co można było*.

Ale zaraz, czy cel nie był taki sam w przypadku obu grup?

Teoretycznie tak. Obie grupy miały ten sam cel. Z jedną tylko różnicą.

Obie dostały dokładnie to samo polecenie, a jedyna różnica w komunikacji polegała na tym, że jedna z grup usłyszała: *Waszym celem jest przejść jako grupa przez tę pętlę JAK NAJSZYBCIEJ*, a druga usłyszała: *Waszym celem jest przejść jako grupa przez tę pętlę w CZASIE 3 SEKUND*.

Tylko to jedno zdanie spowodowało tak wielką różnicę!

Abyśmy to jeszcze lepiej zrozumieli, przyjrzyjmy się metodologii stawiania celów. Może znasz metodologię SMART, którą stosuje się do stawiania celów. Jest to skrót pochodzący od 5 słów:

- S** — *specific* (jasno określony — wiadomo, co trzeba zrobić)
- M** — *measureable* (mierzalny — miara, po której poznamy, czy udało nam się osiągnąć cel)
- A** — *ambitious* (ambitny — na tyle dla nas trudny, że wymaga dodatkowego wysiłku)
- R** — *realistic* (realny — wierzymy, że osiągnięcie go jest możliwe)
- T** — *timebound* (terminowy — wiemy, na kiedy mamy go zrealizować)

I powróćmy teraz do naszych grup, aby zrozumieć, której z tych liter brakło i to spowodowało tak wielką różnicę w czasie i postawie grup.

- S** — obie grupy wiedziały dokładnie, co trzeba zrobić:
Waszym zadaniem jest przejść przez pętlę ze sznurka całym ciałem jako cała grupa.
- M** — jedna grupa *usłyszała: w czasie jak najszybszym*, a druga: *w czasie 3 sekund*. To był kluczowy element — to on spowodował, że ponieważ nie było zewnętrznej miary, która wyznacza standardy, pierwsza grupa skończyła swoje próby już po 5 minutach, zakładając, że osiągnęła swój „najszybszy czas”, i czekała już na zakończenie ćwiczenia.

Druga grupa, ciągle próbując osiągnąć *czas 3 sekund*, musiała pracować intensywniej, w pełni wykorzystując 10 minut przeznaczone na próby. Zauważ jednak, że osiągając 4,5 sekundy, można

powiedzieć, że nie osiągnęli postawionego celu... Do tego jednak wrócimy za chwilę.

A — w kwestii ambitności można powiedzieć, że obie grupy mogły mieć ambitny cel. Grupa, której narzucono 3 sekundy, miała z góry założoną ambitność celu, bo faktycznie było to bardzo trudne do osiągnięcia. Grupa, której cel brzmiał: *jak najszybciej*, sama mogła zdecydować, czym jest dla niej *jak najszybciej*. Nic nie powstrzymało jej przed tym, aby to *jak najszybciej* było tak ambitne jak 3 sekundy.

R — realność celu w przypadku grupy z odgórnie ustalonym czasem 3 sekund faktycznie była zagrożona. Z mojego doświadczenia wynika, że faktycznie osiągnięcie 3 sekund przy 8 osobach nie jest raczej możliwe, a przynajmniej nie zdarzyło mi się nigdy na szkoleniu. Może zastanawiasz się, czy w takim razie jest sens stawiania tak ambitnego celu, którego osiągnięcie jest niemożliwe? Pozwól, że do tego też odniosę się za chwilę.

T — obie grupy miały ustalony czas na realizację ćwiczenia, czyli 10 minut.

Jak widzisz z przedstawionej powyżej analizy, w odniesieniu do efektywnie stawianych celów główny i jedyny czynnik, który mógł spowodować tak wielką różnicę w osiągniętym wyniku oraz przybraonej postawie, wynikał z literki M, czyli mierzalności. Zawsze też, kiedy analizujemy to ćwiczenie w sali, pojawia się dyskusja i reakcja obronna grupy „przegranej” — *Tak, no właśnie! My nie wiedzieliśmy, że trzeba to osiągnąć w czasie 3 sekund! Gdybyśmy wiedzieli, to na pewno nasz czas byłby dużo lepszy!*

Jak widać na podstawie tego ćwiczenia, kiedy MUSISZ, to osiągasz dużo LEPSZE EFEKTY. Kiedy MOŻESZ, to osiągasz GORSZE WYNIKI.

Jednak to jeszcze nie koniec naszego wątku i chcę zwrócić twoją uwagę także na coś innego. Zauważ, że o tym ćwiczeniu opowiadam ci w kontekście całego procesu, jaki jest przed tobą, abyś mógł odkryć, co chcesz robić w swoim życiu.

Kiedy pracuję indywidualnie z różnymi osobami nad odkryciem ich drogi zawodowej, życiowej, to często pytam: *Dlaczego chcesz to wiedzieć?* I najczęściej pojawia się właśnie odpowiedź, która jest związana z chęcią PEŁNEGO WYKORZYSTANIA SWOJEGO POTENCJAŁU. Osoby te chcą na końcu swojej drogi mieć pewność, że dobrze przeżyły swoje życie. W kontekście tego „dobrze przeżyły” jest też aspekt zawodowy — *Chcę wiedzieć, że to, co mi było dane, to, do czego zostałem stworzony, to, do czego mogłem wykorzystać swój potencjał, zrealizowałem. Nie mam sobie nic do zarzucenia.*

I teraz, w kontekście „wykorzystania potencjału” wróćmy do naszego ćwiczenia „Pętla czasu”. Wiesz już, że brak zewnętrznej miary 3 sekund versus jak najszybciej powoduje, że nie osiągamy tego, na co nas stać. Gdyby spojrzeć na możliwości obu tych grup, to każda miała wystarczające umiejętności, aby osiągnąć tak samo dobry wynik. Jednak jedna z nich to wykorzystała, a druga nie.

Kiedy na sali szkoleniowej toczymy dyskusję o tym, że nie podałam drugiej grupie czasu 3 sekund i ten fakt spowodował tak słaby wynik, to zawsze zadaję pytanie: *A co Was powstrzymało przed tym, aby SAMEMU SOBIE postawić tak ambitny cel — 3 sekundy?*

I tutaj dochodzimy do sedna tego, co powoduje, że jedni wykorzystują swój potencjał dużo lepiej niż inni.

My, jako ludzie, z natury jesteśmy leniwi. Nasz umysł jest tak skonstruowany, aby nas chronić. Mimo że w głębi serca uważamy się za ambitnych, chcemy osiągać wielkie rzeczy, to jednak z założenia funkcjonujemy tak, aby siebie chronić, nie doprowadzać do niepotrzebnego dodatkowego wysiłku. Nasz umysł zrobi wszystko, aby utrzymać nas w strefie komfortu.

W ćwiczeniu „Pętla czasu” zawsze pytam grupę, która uzyskała tak dobry czas, czy gdybym dała im cel 7 sekund, doszliby do 4,5 sekundy. W większości przypadków grupa szczerze przyznaje — *nie*. Nie byłoby czynnika, który by ich motywował do tego, aby wysilić się na tyle, żeby osiągnąć możliwy do zrealizowania cel 4,5 sekundy.

Podobnie jak było w przypadku grupy, która usłyszała: *Zróbcie to w czasie JAK NAJSZYBSZYM*, i absolutnie nic nie powstrzymywało jej przed tym, aby sięgnąć po czas 4,5 sekundy.

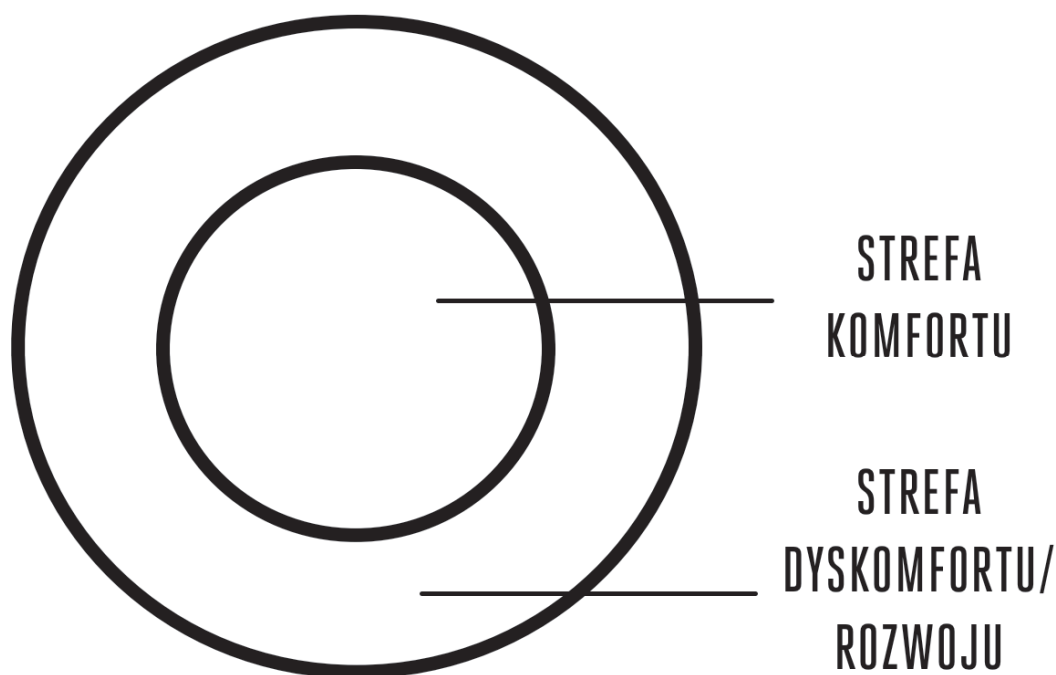
Tak działa nasz umysł — chronić nas i utrzymać w strefie komfortu.

Wróćmy do naszego modelu dobrze postawionego celu SMART. Tak, literka M odpowiadająca za miarę pomaga nam zyskać zewnętrzny punkt kontroli, który podpowiada, czy cel osiągamy, czy nie.

Jednak to nie ta literka wypycha nas ze strefy komfortu.

Literka, która odpowiada za nasz rozwój, za realizację prawdziwie drzemiącego w nas potencjału, to A — ambicja. To od niej zależy, czy wyjdziemy ze strefy komfortu, czy nie. Co jest poza strefą komfortu? Strefa dyskomfortu. Tak, dyskomfortu. Nie ma rozwoju bez dyskomfortu. Jeżeli jest ci komfortowo, to powiem otwarcie — znaczy to, że się nie rozwijasz.

Po czym poznasz, czy jesteś w strefie komfortu, czy strefie rozwoju?
Po tym, że jest stres, zmęczenie, opór z twojej strony, wewnętrzny dialog: *Daj sobie spokój, życie nie jest od tego, aby się męczyć*. Po tych dialogach i sygnałach, które świadczą o tym, że jest dyskomfort.



I tak, jak powiedziałam ci wcześniej, my jako gatunek ludzki nie jesteśmy zaprogramowani na dyskomfort. Sami z siebie raczej będziemy woleli pozostać w strefie komfortu. Nasz umysł już zrobi wszystko, aby nas do tego przekonać.

Jednak to dopiero w dyskomforcie zdarzają się cuda. Dopiero tutaj odkrywasz, że potrafisz coś, czego się nawet po sobie nie spodziewałeś.

Przypomnij sobie jakieś trudne sytuacje w swoim życiu, moment, gdy wydawało ci się, że nie dasz rady, albo byłeś bardzo zestresowany, bo ktoś rzucił cię na „głęboką wodę”. Było bardzo niekomfortowo!

Jednak teraz, gdy patrzysz na to z perspektywy, to prawdopodobnie widzisz, że osiągnąłeś coś, czego się nie spodziewałeś... Przeszedłeś samego siebie. Może nawet jest to moment czy momenty, z powodu których dziś jesteś z siebie najbardziej dumny...

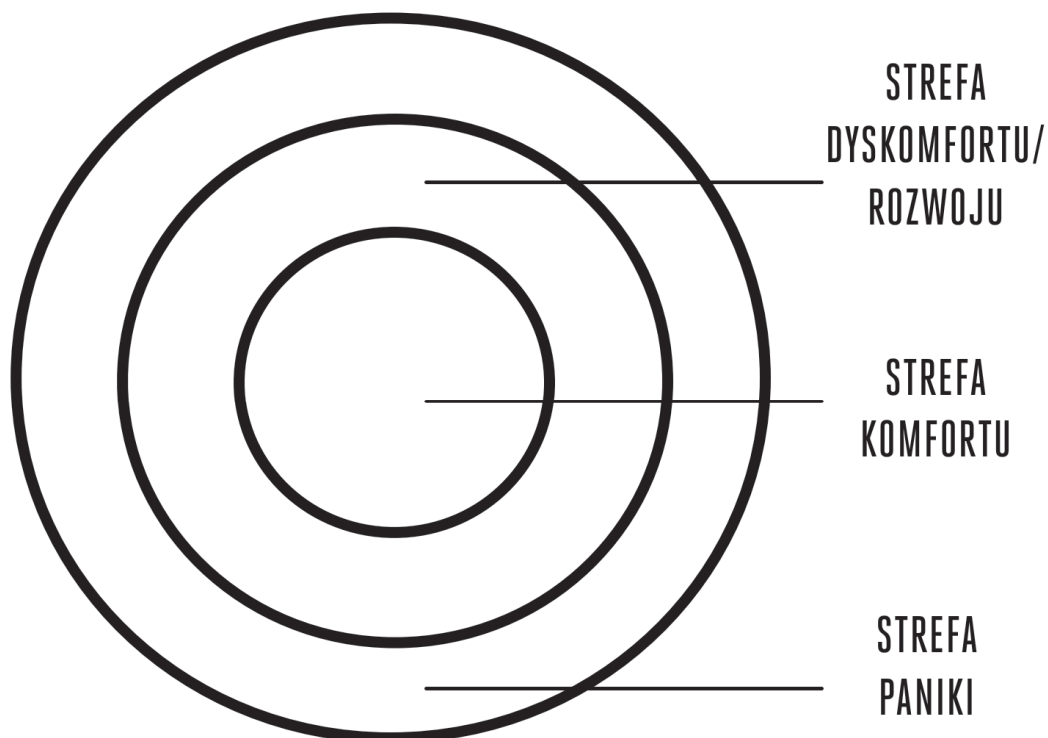
Tak się rodzi rozwój i wykorzystywanie potencjału. W pełnym dyskomforcie.

Często grupa z gorszym czasem w tym ćwiczeniu zarzuca, że lepiej pracować z mniejszym wysiłkiem przez 5 minut, osiągnąć taki czas, niż wysilać się niepotrzebnie, „spalać się” — lepiej miło spędzić czas. Kiedy pytam o samopoczucie „grupę zwycięską”, zawsze słyszę: *Myśmy bardzo fajnie spędzili czas i osiągnęliśmy coś, z czego możemy być dumni!*

Bycie dumnym z samego siebie, z tego, że osiągasz coś dużo trudniejszego, jest jedną z ważniejszych potrzeb ludzkich.

Ale uwaga! W modelu dobrze postawionego celu jest jeszcze bardzo ważna literka — R, odpowiadająca za to, czy cel jest realny. Pamiętasz, jak obiecałam, że wrócę do sytuacji, że grupa, której postawiłam cel 3 sekund, owszem, osiągnęła lepszy cel niż grupa druga, jednak tak naprawdę można powiedzieć, że nie osiągnęła celu? Cel 3 sekund w ogóle nie był realny...

Kiedy masz do czynienia z celem, co do którego kompletnie nie wierzysz, że jest możliwy do osiągnięcia, to wpadasz w trzecią strefę, którą też przedstawiam na rysunku — strefę paniki.



Kiedy znajdziesz się w strefie paniki, to co robisz? Panikujesz. Kiedy panikujesz, nie masz szans być efektywny. Bardzo często w końcu zarzucasz całkowicie swój cel, oczywiście jeżeli możesz go zarzucić. To sfera, w której osiągnięcie tego celu jest niemożliwe.

Kiedy mówimy o wychodzeniu ze strefy komfortu, o wykorzystywaniu naszego potencjału, nie wystarczy tylko literka A — ambitny cel. Ważna jest gra pomiędzy dwoma literkami — A i R, czyli cel ambitny, ale i realny, a przynajmniej taki, w który choć trochę możesz uwierzyć. Dlaczego mówię „gra”? Gdyż faktycznie nie ma jednej definicji, która mówi: ambitny to..., a realny to... Tak naprawdę to ty o tym decydujesz. Jednak uważaj — pamiętasz tę grupę, która sama zdecydowała, co znaczy *jak najszybciej*? Kompletnie nie wyszła ze strefy komfortu. Dlatego kiedy ty decydujesz, czym jest ambitny, ale do tego realny cel, musisz sprawdzać, na ile faktycznie próba jego realizacji jest dla ciebie wyzwaniem, na ile powoduje dyskomfort, na ile czujesz trudność w osiągnięciu go,

jednak poziom trudności jeszcze cię nie sparaliżował (nie wpadłeś w strefę paniki).

Jednym z genialnych stosowanych przeze mnie sposobów na sprawdzenie, czy wpadłam już w strefę paniki, czy to, czego od siebie oczekuję, jest w ogóle realne (3 sekundy???), jest porównywanie się do innych. Wiem, wiem, tyle mówi się o nieporównywaniu się. Powiem ci jednak, że dla mnie ta metoda jest doskonała. Mam punkt odniesienia — skoro ktoś był w stanie to zrobić, osiągnąć to, to znaczy, że jest to do zrobienia i ja też mogę sobie taki cel postawić. Potrzebujemy punktów odniesienia, gdyż inaczej, tak jak wcześniej wspomniałam, nasz umysł zrobi wszystko, aby utrzymać nas w komforcie.

Podsumowując, chciałabym wrócić do zdania, od którego zaczęłam ten rozdział — dlaczego „mujesz” odkryć swoją drogę, a nie „możesz”. Kiedy wiesz, że musisz — podnosisz poziom swoich oczekiwań wobec samego siebie. To „mujesz” jest twoim przekazem dla siebie. Nie mówię o tym, że „mujesz”, bo inni to mają. Mówię o „mujesz”, w którym to ty stawiasz sobie ten cel.

Ambitny cel, którym jest zrozumienie, czego naprawdę chcę od życia, aby potem ambitnie zacząć to realizować.

Jeśli powiesz sobie, że „możesz”, że „super byłoby wiedzieć”, czego chcesz od życia, ale „nie musisz” tego wiedzieć, to uwierz mi, pozostaniesz w strefie komfortu, ciesząc się z obecnego status quo, nie mając dostępu do poziomu, na którym możliwości wykorzystania twojego PRAWDZIWEGO POTENCJAŁU są dużo większe.

Aby jednak przenieść się do strefy dyskomfortu, strefy rozwoju, potrzebna jest zmiana twojej postawy z *fajnie byłoby wiedzieć, co chcę robić w życiu* na *muszę odkryć swoją drogę i potem nią podążyć*, bez względu na to, czego będzie to wymagało.

Jak w ćwiczeniu „Pętla czasu” może być komfortowo, z zaprzestaniem wysiłku po 5 minutach i czasem 9 sekund, a może być niekomfortowo, kreatywnie, z dużym wysiłkiem przez cały dany czas, efektem 4,5 sekundy i ogromną satysfakcją z samego siebie.

A może szukanie swojej drogi to fanaberia?

Skoro już wiesz, od strony psychologicznej, że z natury jako ludzie wolimy pozostawać w strefie komfortu i dopiero jak podniesiesz swoje standardy, zaczniesz wymagać od siebie („muszę”, a nie „mogę”), masz szansę wykorzystać swój prawdziwy potencjał, to teraz przyjrzyjmy się innym powodom, dla których musisz odkryć swoją drogę.

Tym razem chcę cię zaprosić do przyjrzenia się z perspektywy tego, co dla każdego z nas jest najważniejsze. Kiedy ktoś mówi mi, że nie wie, czego chce w życiu, zawsze odpowiadam, że to kłamstwo. Wszyscy chcemy tego samego — chcemy być szczęśliwi. Trudność polega tylko na tym, że każdy potrzebuje czegoś innego, aby odczuwać szczęście.

I kiedy ty czytasz tę książkę, to myślę, że sięgnąłeś po nią też właśnie dlatego, że chcesz być szczęśliwszy. Chcesz czuć, że to, co robisz zawodowo, daje ci radość, spełnienie, jest w tym sens — to są prawdopodobnie rzeczy, o których myślisz, czytając tę książkę.

Pamiętam, jak na początku mojej kariery zawodowej, dawno temu, moja pierwsza szefowa mówiła na mnie „Ela karuzela”. Odnosiło się to do tego, że cały czas chciałam robić coś innego. Najpierw

interesowała mnie rola asystenta trenera, potem chciałam się zająć marketingiem w naszej firmie, po jakimś czasie chciałam zarządzać sprzedażą, potem jeździć na konferencje i prowadzić prelekcje, zostać coachem, być trenerem. „Ela karuzela”, która zamiast wybrać jeden kierunek i się go trzymać, ciągle szukała swojego miejsca. Niby każda z tych ról dawała mi radość i spełnienie, ale mijał jakiś czas i chciałam czegoś więcej. Nie potrafiłam tkwić w jednym kierunku.

To określenie „Ela karuzela” powodowało, że czułam, że może faktycznie coś ze mną jest nie tak. Może powinnam przestać szukać idealnego miejsca, idealnej pracy i cieszyć się tym, co mam? Jednak w głębi serca wiedziałam, że tak nie mogę. Nie czułam się z tym szczęśliwa, dlatego że bycie szczęśliwym oznaczało dla mnie, że wiem, czego chcę od życia, i konsekwentnie to realizuję. To była moja definicja szczęścia na tamtym etapie życia.

I myślę, że skoro sięgnąłeś po tę książkę, to twoja definicja szczęścia może ma wiele wspólnego z moją — chcesz znać swoje miejsce na ziemi i osiągnąć spokój wynikający z tego, że wiesz, czego chcesz, a teraz tylko (albo aż!) koncentrujesz się na tym, co chcesz osiągnąć.

W tamtym czasie, w moich początkach, faktycznie oskarżałam się o to, że może faktycznie jestem taka „Ela karuzela”. Dziś, z perspektywy czasu, po ponad 20 latach w świecie zawodowym, ogromnej samoświadomości i też rozumienia życia, innych ludzi, czuję ogromny spokój, jasność swojej drogi i wielką siłę do osiągnięcia tego, na czym mi zależy.

Moim celem w tej książce jest pomóc ci też taki spokój i determinację osiągnąć. Często powtarzam — kiedy wiesz, czego chcesz, jesteś nie do zatrzymania. I w tym chcę ci pomóc tą książką.

Wróćmy jeszcze do mojego przydomku „Ela karuzela” używanego przez moją pierwszą szefową. Mimo że to było ponad 20 lat temu, wiem, że nadal jest bardzo dużo osób, które uważają, że szukanie swojego miejsca to jakaś fanaberia, idealistyczne podejście. Może nawet i ty nieraz słyszałeś — *Daj sobie spokój z tym idealistycznym podejściem do życia, praca to tylko praca, nie ma co tutaj szukać wielkiego spełnienia*. Wiele osób, dla których definicja szczęścia obejmuje robienie tego, do czego zostali stworzeni, zarzuca swoją determinację w szukaniu swojego miejsca właśnie z powodu takich komentarzy czy otaczania się ludźmi o takim sposobie myślenia.

Mając już wiele lat życia za sobą — ktoś nazwałby to pewną „mądrością życiową” — ale i pracując z tysiącami ludzi na całym świecie, wiem, że jesteśmy różni. I mamy prawo do tego, aby być różnymi. W tej różnicy właśnie może być to, że nie wszyscy do tego, aby być szczęśliwymi, potrzebują odkryć swoją pasję. Wielu ludziom naprawdę nie jest to potrzebne do szczęścia.

Kiedy z perspektywy czasu myślę o tamtej mojej przełożonej, to wydaje mi się, że może właśnie ona nie potrzebowała jednego kierunku, aby czuć się szczęśliwą. A moje próby odnalezienia swojej drogi były właśnie dla niej fanaberią.

Podkreślę to więc jeszcze raz — jeśli czytasz tę książkę, to prawdopodobnie jesteś w grupie osób, dla których poczucie szczęścia jest związane z odkryciem swojej drogi i potem podążaniem nią. Zrozum jednocześnie też tych, którzy twoje działania postrzegają właśnie jako idealistyczne i niepotrzebne.

Zrozum, ale nie pozwól, aby to oni decydowali, czego ty potrzebujesz do tego, aby być szczęśliwym. ty być może potrzebujesz wiedzieć, czego robienie da ci poczucie radości, spełnienia i poczucia sensu.

Chcesz znać swoje powołanie.

Wpływ satysfakcji z pracy na poczucie szczęścia

Skoro ty już wiesz, czego chcesz — chcesz być szczęśliwy — i aby odczuwać to szczęście, chcesz poznać swoją drogę, to pozwól, że teraz dla poparcia twojej tezy przytoczę kilka faktów.

Kiedy mówimy o szczęściu, to jedną z ważniejszych w tej tematyce osób, o jakiej myślę, jest Martin Seligman — amerykański psycholog, profesor University of Pennsylvania uważany za twórcę psychologii pozytywnej.

Martin Seligman w ramach zagadnień psychologii pozytywnej podjął się wspólnie ze swoim zespołem realizacji badań, których celem było odkrycie, na czym tak naprawdę polega szczęście. W oparciu o swoje badania napisał doskonałą książkę *Prawdziwe szczęście*¹. W owych badaniach Martin Seligman wspólnie ze swoim zespołem zdiagnozował wiele czynników, których obecność w naszym życiu wpływa na odczuwanie przez nas prawdziwego szczęścia. Chcę się odnieść do jednego z obszarów, które porusza to badanie — obszaru zawodowego. Oczywiście badanie pokazało, że aby odczuwać szczęście, potrzebujemy wielu elementów, na przykład miłości, dobrych relacji z innymi, ale ponieważ w tej książce, którą czytasz, koncentrujemy się na aspekcie zawodowym, to właśnie do tego się odniosę.

Martin Seligman we wspomnianej książce podał popartą badaniami tezę, że zadowolenie z pracy ma bardzo duży wpływ na odczuwanie przez nas poczucia szczęścia. Amerykański psycholog pokazuje,

¹ Martin E.P. Seligman, *Prawdziwe szczęście*, Media Rodzina 2005.

jak duży wpływ na szczęście lub jego brak ma nasz sposób podejścia do drogi zawodowej. Jako przykład trzech różnych podejść Seligman przytacza historie trzech pań:

Pani A traktuje swoją pracę po prostu jako zajęcie. Nie ma dla niej za bardzo znaczenia, czym się zajmuje, jak mocno się w tym realizuje, do czego dąży. Dla niej praca to zajęcie, które trzeba wykonać, aby uzyskać środki finansowe na życie — to one służą dopiero do tego, aby cieszyć się życiem. Dla pani A to, czym się zajmuje, jest całkowicie drugorzędne, ważne, aby na koniec miesiąca pojawiła się na jej koncie wypłata, aby wyjść z pracy o umówionej godzinie i wtedy cieszyć się prawdziwym życiem. Praca to tylko praca, to zadania, które po prostu trzeba wykonać.

Pani B ma plan na siebie, na swoją karierę. Ona doskonale wie, do czego dąży, kim chce się stać, jaką pozycję zajmować, ile zarabiać. Pani B ma świadomość, że w realizacji tego określonego planu czasem będzie musiała wykonać zadania, które jej sprawiają przyjemność, a czasami takie, które nie należą do jej ulubionych, ale dzięki nim osiągnie to, na czym jej zależy. Dla pani B świat zawodowy i praca to środki do budowania wybranej przez nią kariery. Każdy rok to kolejny szczyt, kolejny krok w rozwoju, wyższe wynagrodzenie.

Pani C o swojej pracy potrafiłaby rozmawiać godzinami. Sama praca, jak i opowiadanie o tym, co robi, jest dla niej źródłem radości i pasji. Najchętniej lubi spotykać się właśnie z osobami, z którymi w rozmowach porusza głównie zagadnienia, jakimi zajmuje się na co dzień w pracy. Nawet w domu, na urlopie, po pracy, najbardziej lubi czytać książki dotyczące jej obszaru zawodowego. Myśl o przejściu kiedyś na emeryturę napawa ją nawet niepokojem, bo przestać pracować dla niej oznacza przestać żyć czymś, co jest teraz jej

zainteresowaniem i ogromnym źródłem radości. Martin Seligman nazywa ten typ podejścia do pracy powołaniem.

W swoich badaniach profesor Seligman zauważył, że ludzie odczuwający najwięcej szczęścia w życiu to tacy, dla których praca stanowi ich powołanie, czyli jest to sposób podejścia pani C. Okazuje się, że kiedy twoja praca jest twoim powołaniem, to jesteś w stanie generować stany emocjonalne dające ci uczucie szczęścia.

Kiedy pracujesz z powołaniem, jesteś w 100% zaangażowany w to, co robisz, wpadasz w tzw. stan przepływu (ang. *flow*). Jest to pojęcie stworzone przez innego wybitnego psychologa, Węgry Mihály'ego Csíkszentmihályiego, profesora psychologii na University of Chicago.

Stan przepływu, inaczej doznanie, uniesienie, uskrzydlenie, to stan pomiędzy satysfakcją a euforią spowodowany całkowitym oddaniem się jakiejś czynności.

Według autora przepływ można tłumaczyć jako słowo, którym ludzie opisują swój stan umysłu, kiedy są całkowicie skupieni podczas zadania wykonywanego dla czystej przyjemności z samej tej aktywności.

Im więcej momentów przepływu w pracy, tym więcej szczęścia w pracy. Im więcej momentów przepływu, tym więcej szczęścia w naszym życiu. Wracając do badań Martina Seligmana, tylko traktowanie swojej pracy jako powołania daje nam możliwość przeżywania jak najwięcej momentów przepływu.

Badania przeprowadzone przez zespół profesora Seligmana potwierdzają więc fakt, że twoja potrzeba szukania swojej pasji, spełnienia, drogi jest jak najbardziej uzasadniona. To podejście jest w stanie wpłynąć na zwiększenie twojego poczucia szczęścia w życiu, a przecież o to ci chodzi, prawda? O to chodzi nam wszystkim.

Tak jak powiedziałam wcześniej — my wiemy, czego chcemy, nawet jeżeli wydaje nam się, że jest inaczej. Chcemy być szczęśliwi, musimy tylko odkryć to, czego nie wiemy, to, czego robienie da nam poczucie szczęścia, jakie zajęcia zawodowe są tymi, które pozwolą nam odczuwać jak najwięcej momentów przepływu i wpływać na nasz poziom szczęścia.

Oczywiście upraszczam tutaj rzeczywistość, mówiąc, że wystarczy mieć pracę, która daje dużo radości i spełnienia, aby być w życiu szczęśliwym. Jak pokazują badania, do szczęścia potrzebujemy wielu elementów, nie tylko pracy, jednak ponieważ ta książka koncentruje się na szukaniu własnej drogi w aspekcie zawodowym, dlatego też akurat na tym elemencie szczęścia się koncentrujemy.

W całościowym podejściu do szczęścia chciałabym ci wspomnieć o jeszcze jednych badaniach, które też mocno podkreślają, dlaczego warto koncentrować się na znalezieniu swojej pasji, swojej drogi.

Bronnie Ware to australijska pielęgniarka, która przez wiele lat opiekowała się nieuleczalnie chorymi osobami w ostatnich latach życia. Spędzała z nimi na ogół 12 ostatnich tygodni ich życia. Na podstawie rozmów z tymi osobami napisała książkę *Czego najbardziej żałują umierający*², co dla nas, jeszcze żyjących, może być bardzo cennym drogowskazem, o co zadbać, póki jeszcze życie przed nami.

Wśród tych wskazówek chciałabym odnieść się do trzech z pięciu najważniejszych, które mogą dotyczyć aspektu zawodowego:

- 1.** Żałuję, że nie miałem więcej odwagi, by żyć zgodnie ze sobą, a nie oczekiwaniami innych.

² B. Ware, *Czego najbardziej żałują umierający*, Wydawnictwo Czarna Owca 2016.

2. Żałuję, że tak ciężko pracowałem.

3. Żałuję, że nie pozwoliłem sobie być szczęśliwszym człowiekiem.

Zobacz, że teoretycznie czytając te wskazówki, można dojść do wniosku, że nie warto w ogóle zajmować się aspektem pracy, bo umierający ludzie mówią między innymi, że żałują, że tak ciężko pracowali. Może jednak należy zmienić podejście i właśnie „odpuścić” myślenie o aspekcie zawodowym i po prostu cieszyć się życiem? Być sobą, być szczęśliwym i nie pracować za ciężko?

Teoretycznie ma to sens. Jednak kto z nas naprawdę może pozwolić sobie na to, aby nie pracować? Większość z nas musi pracować przez co najmniej 5 dni w tygodniu, po 40 godzin aż do 65. roku życia, co oznacza, że prawie połowę naszego życia spędzimy w pracy. Kto z nas chce więc pozwolić sobie na marnowanie połowy życia?

Powiem ci, jak ja rozumiem wskazówki, które przekazali nam ci, którzy odeszli.

Wskazówka nr 1.

„Żałuję, że nie miałem więcej odwagi, by żyć zgodnie ze sobą, a nie oczekiwaniami innych”

Miej odwagę poznać swoje własne oczekiwania, talenty, wartości — żyj w zgodzie ze sobą, także w kwestii swojej pracy, o tym właśnie jest ta książka.

Wskazówka nr 2.

„Żałuję, że tak ciężko pracowałem”

Owszem, nie pracuj za dużo godzin, bo i tak pracujesz ponad połowę swojego życia.

Nie pracuj za ciężko — pracuj z pasją, radością, wykorzystaj ten czas, najlepiej jak potrafisz, aby cieszyć się życiem także do 16:00 w dni pracujące, a nie dopiero po 16:00, w weekendy czy w trakcie urlopów.

Wskazówka nr 3.

„Żałuję, że nie pozwoliłem sobie być szczęśliwszym człowiekiem”

Pozwól sobie na bycie szczęśliwym w każdym momencie swojego dnia, tygodnia, życia. Podziel swoje życie bardzo sprawiedliwie na czas radości po pracy, swoje hobby, ale i czas radości w trakcie pracy. Nie warto odpuszczać szczęścia, które możesz odczuwać także od 8:00 do 16:00.

Ekonomiczne powody, dla których musisz odkryć swoją drogę

Kilka lat temu wystąpiłam na TEDx z tematem *Jak zarządzać własnym talentem?*, w którym przekonywałam innych do traktowania siebie, tego, co potrafimy, co chcemy robić, jako talent i wzięcia

odpowiedzialności za to, w jakim stopniu nim zarządzamy. Efektem tego zarządzania jest twoje spełnienie, radość, satysfakcja albo marazm, obojętność czy nawet wypalenie zawodowe.

Wystąpienie to pojawiło się potem w internecie, jak każde wystąpienie z konferencji TEDx, i stało się ogólnie dostępne dla wszystkich. Jak wiadomo, każdą ogólnie dostępną rzecz w sieci możesz skomentować. I pod moim wystąpieniem pojawiło się wiele komentarzy, bardzo różnych. Od takich: *Dziękuję, to mnie natchnęło do podążenia swoją ścieżką aż do Co ta panienka może wiedzieć o życiu.*

Jeden typ komentarza mnie jednak szczególnie ciekawił. Pojawiały się głosy, że moje wystąpienie jest idealistyczne, że nawołuję do pracy z pasją, z powołaniem i ma się to nijak do brutalnej rzeczywistości, do konieczności zarabiania na życie. *Z powołania rodziny nie utrzymam!*

Nie wstydzę się tego, że mam ideały. Co więcej — jestem dumna z tego, że mam ideały. Szanuję się ogromnie za to, że wierzę w swoje ideały.

Jednak powiem ci szczerze, że moje przekonanie, że musisz odkryć swoją drogę, ma też bardzo ważny aspekt finansowy, jest szansą na bezpieczeństwo zawodowe, może stanowić o sile twojej pozycji zawodowej na rynku pracy.

Od ponad 20 lat pracuję w biznesie i z biznesem. Pracowałam w środku wielkich korporacji, jako menedżer ds. rozwoju ludzi w irlandzkim banku AIB, jako konsultant ds. talentów w organizacji w centrali globalnego koncernu OMV w Austrii. Jako trener, konsultant, coach pracowałam i pracuję z najlepszymi firmami na świecie. Wiem, czym jest biznes. I faktycznie biznes nie interesuje się ideałami.

Biznes ma swoje bardzo twarde zasady.

I dlatego też — w jednym z późniejszych rozdziałów — pokazuję ci, jak rozumiejąc te zasady, budować swoją bardzo silną pozycję zawodową. Jednak taką pozycję, która oparta jest na twoich ideałach, tym, co dla ciebie ważne, czym chcesz się zajmować, co jest twoją pasją, twoim powołaniem. Pokazuję ci, kogo biznes uznaje za swoje talenty — czyli tych, o których zatrzymanie będzie walczyć najbardziej.

Jako konsultant w zakresie zarządzania talentami w organizacjach wiem, jakimi kryteriami kieruje się firma, decydując, czy jesteś dla niej cenny, czy nie. I o tym opowiem ci w jednym z kolejnych rozdziałów tej książki — o narzędziach, jakich się używa do wyboru osób najcenniejszych, o kompetencjach, jakie musisz posiadać, i o tym, jak świadomie budować silną pozycję w firmie.

Na tym etapie chciałam ci tylko powiedzieć, że najsilniejszą pozycję zawodową w organizacjach mają te osoby, które świadomie wybierają swoją drogę. Osoby, które wiedzą, czego chcą, budują swoją pozycję na swoich prawdziwych talentach, wybierają obszary, w których odnajdują pasję i powołanie.

Te osoby zawsze najwięcej zarabiają, organizacja najmocniej walczy o to, aby nie odeszły, i w największym stopniu pomaga tym osobom się rozwijać.

Sama byłam świadkiem wielu sytuacji, kiedy decydowaliśmy się na podwyżki dla osób, które były dla nas najcenniejsze.

Często powtarzam, że kiedy wiesz, czego chcesz, jesteś nie do zatrzymania w życiu, masz wewnętrzną siłę, która w ogromnej mierze napędza cię do osiągnięcia tego, na czym ci zależy. Kiedy budujesz na tym, czego wykonywanie sprawia ci radość, wpadasz w stan prze-

pływu, budujesz na swoich talentach, to stajesz się najlepszym w swoim fachu. A o najlepszych walczy się najbardziej! Najlepszym płaci się najwięcej.

Z ekonomicznego punktu widzenia poznanie swojej drogi, swoich talentów, swoich pasji, powołania nie jest więc tylko idealistycznym podejściem. To świadomy wybór drogi, która jest dla ciebie dużo większą szansą na zbudowanie silnej pozycji zawodowej.

Mam nadzieję, że teraz masz jeszcze więcej pewności, że sięganie po tę książkę i chęć odkrycia swojej drogi to nie idealistyczne podejście, nie fanaberia. To twoja droga do twojego szczęścia. Szczęście, które przełoży się nie tylko na radość z życia, ale i będzie gwarancją dużo lepszej pozycji zawodowej.

EGZEMPLARZ DEMONSTRACYJNY