

Magia świąt, czyli smutek wykluczony



Boże Narodzenie to czas, o którym przywykliśmy myśleć, że wszyscy są lepsi, radośni, szczęśliwi.... To czas miłości, bliskości, życzliwości... W domu, w pracy, na ulicy, już na wiele dni przed świętami wszystkim życzymy „wesołych świąt” i wszyscy staramy się być choć odrobinę lepsi... I często w przedświątecznej gorączce trudno nam znaleźć czas na choćby chwilę refleksji nad tym, co to tak naprawdę znaczy.

Bóg się rodzi, moc truchleje...

Kiedy nadchodzi Boże Narodzenie, niemal każdy polski szef chce odnaleźć się w duchu świąt. Wiedziony tradycją, organizuje dla pracowników firmową wigilię, składa najlepsze życzenia, rozdaje premie i świąteczne bonusy. W wielu organizacjach, jeśli wigilia przypada w dzień roboczy, szefowie starają się życzliwie spojrzeć na czekające wszystkich obowiązki rodzinne i skracają godziny pracy. To niewątpliwie szlachetne starania. I w większości przypadków prawdziwie takie są. Aż trudno uwierzyć, że niekiedy mogą jednak kojarzyć się z nierównym traktowaniem. A jednak...

Zdarza się, że kierownicy, skracając godziny pracy, zapominają o obowiązku równego traktowania i zwalniają wcześniej jedynie panie zatrudnione w firmie. Prawdą jest, że

tradycyjnie zwykliśmy myśleć, że to kobiety mają przed świętami więcej obowiązków, jednak dziś żyjemy w dobie, gdy tradycyjny podział ról przestał być jedynie słuszny i coraz częściej kobiety i mężczyźni wybierają partnerski model dzielenia obowiązków, a to może znaczyć, że to panowie mają w wigilię więcej pracy. I akurat jeśli chodzi o wigilię może to mieć wiele wspólnego także z tradycją. Nie dość, że przecież karpia tradycyjnie zabija (do czego nie zachęcamy) mężczyzna, to jeszcze ponoć panowie są lepszymi kucharzami, no i przecież tradycyjnie panie nie powinny nosić ciężkich toreb z zakupami. W tej sytuacji wcześniejsze zwalnianie w wigilię jedynie kobiet w praktyce oznaczać może dyskryminację ze względu na płeć i to w dodatku niedokładnie przemyślaną, także pod względem tradycji, a dla niektórych mężczyzn szczególnie dotkliwą. Co bowiem z tymi, których życie mocno odbiega od statystyk i nie pasuje do żadnego stereotypu, jak

to ma miejsce przykładowo z ojcami samotnie wychowującymi pociechy? Przecież także ich dzieci, jak wszystkie inne, czekają na choinkę, wigilię i inne wyrazy tradycyjnej rodzinnej atmosfery, bliskości, miłości, radości... A przygotowaniem ich świąt nie zawsze może zająć się babcia. Przecież Boże Narodzenie to czas refleksji i dobroci dla wszystkich, także i tych, którzy nie pasują do stereotypowych wyobrażeń.

Pójdźmy wszyscy...

Niemal każda firma organizuje świąteczną wigilię. Bywa jednak, że i firmowe wigilie całkiem niezamierzenie kłócą się z duchem świąt. Zwykle organizacji takich wydarzeń przyświeca idea integracji pracowników wokół tradycji, która – jak zakładamy – jest udziałem każdego z nas i dla każdego z nas jest miła. Bo któż nie lubi atmosfery świąt? Staramy się więc, by na wigiliu obecni byli wszyscy pracownicy i żeby było jak najbardziej „domowo”. Jest więc opłatek, choinka, karp, barszczyk, pierogi... O ile wśród tradycyjnych polskich potraw wigilijnych nawet vegetarianie i weganie znajdą coś dla siebie, o tyle z całą pewnością nie można powiedzieć, by menu wigilijne było koszerne. Warto pamiętać, że tradycja Świąt Bożego Narodzenia jest tradycją związaną wyłącznie z religią chrześcijańską, a w Polsce mieszkają i pracują przecież także niechrześcijanie – żydzi, mahometanie, świadkowie Jehowy, buddyści – często gorliwie religijni. Religia jest jednak prywatną sprawą każdego z nas – wolność wyznania gwarantuje nam przecież Konstytucja RP i nie musimy wcale opowiadać, że modlimy się do innego boga albo że nasze Boże Narodzenie przypada nieco później. Dość często zdarza się więc, że pracodawca nie wie, jakiego wyznania są jego pracownicy. A jeśli nie są chrześcijanami? To przecież w ogóle nie obchodzą Bożego Narodzenia. Oczywiście nie znaczy to, że nie przyjdą spotkać się ze współpracownikami na przedświątecznym spotkaniu, ale „wigilia”, opłatek... to raczej zniechęca. Tak więc, zanim wystosujemy zaproszenie na firmową wigilię w godzinach pracy, może warto pomyśleć, że w globalnej wiosce takie zapro-



szenie może przynieść pracownikom poważne konflikty wewnętrzne. Niechrześcijanin rozważa w duchu: „Jeśli nie pójdę, będę się musiał tłumaczyć, bo przecież jeśli nie wytłumaczę – moi koledzy mogą się poczuć zlekceważeni, a jeśli jednak pójdę – zdradzę własne przekonania... Co zrobić?”. Konflikt, który psychologowie zwą „unikanie-unikanie” jest bodaj najtrudniejszy – czego byśmy nie zrobili, i tak będzie źle, nie sposób znaleźć dobrego wyjścia z takiej sytuacji. A przecież Boże Narodzenie to czas, gdy powinny gasnąć wszelkie spory, gasnąć – a nie tylko znikać z oczu.

Wszyscy wszystkim ślą życzenia...

Świąteczne życzenia zwykle kojarzą nam się z kartkami albo z łamaniem opłatka. Ale ślemy ich znacznie więcej, niż nam się wydaje. I nie zawsze są to dla innych dobre życzenia. Ileż razy, uzgadniając grafik pracy w święta, założyliśmy, że skoro nasz kolega czy koleżanka nie ma małżonka i dzieci, to praca w święta z pewnością nie sprawi jemu czy jej kłopotu. Ileż razy nie pomyśleliśmy nawet, że pozostawanie w stanie wolnym wcale nie musi znaczyć, że ktoś nie ma obowiązków rodzinnych. Mówimy „Wiesz, muszę jeszcze to i to, bo żona/bo dzieci... sam(a) rozumiesz...” i oczekujemy, że ten ktoś, do kogo adresujemy taką prośbę zrozumie, że się zgodzi. A co jeśli ten ktoś, kogo prosimy, wprawdzie nie ma żony czy męża ani nie ma dzieci, ale ma na przykład niepełnosprawną mamę? I przypadkiem tak się złożyło, że jest tej mamy jedynym dzieckiem? A nawet jeśli akurat nie ma obłożnie chorej matki, to może w te właśnie święta, gdyby mógł wyjechać, spotkałby kogoś wyjątkowego, z kim wreszcie mógłby ułożyć sobie życie? Tęgo rodzaju kwestia nie dotyczy bynajmniej tylko tych z nas, którzy pracują w ruchu ciągłym. Nawet w firmach, gdzie święta to czas wolny dla wszystkich, gorączka przedświątecznych przygotowań powoduje, że prosimy współpracowników o różne przysługi. Wspomniane wyżej wcześniejsze zwolnienia z pracy niekiedy przyjmują formę, w której szefowie nie mówią „Panie mogą wyjść wcześniej”, zamiast tego mówią „Są święta, mogą wyjść wcześniej wszyscy, byle tylko w każdym dziale zostało po jednym dyżurującym”. I w takich sytuacjach też myślimy, że ci z nas, którzy nie mają własnych rodzin powinni zostać. Bo przecież inni mają żony czy mężów, mają dzieci... Ale żyjemy w globalnej wiosce. Wielu z nas przyjechało z daleka do miejsc, w których pracują. I wówczas, skoro nie mają tu męża albo żony, nie mają dzieci, z reguły na święta jadą w rodzinne strony. Bo przecież to rodzinne święta, a to znaczy niejednokrotnie kilkaset kilometrów podróży. Ci z nas, którzy mają do domu naprawdę daleko, z reguły i tak biorą urlop, ale ci, którym podróż zajmuje kilka godzin dość często starają się jednak pogodzić

w wigilię i pracę, i dom. Kilka godzin podróży może znaczyć, że zgoda na pozostanie w pracy, kiedy inni wychodzą wcześniej oznacza w takim wypadku, że nie pomogą mamie w przygotowaniu świąt, że może nawet rodzina będzie musiała opóźnić wigilię, jeśli przy stole mają spotkać się wszyscy. Także w przypadku współpracowników, którzy z powodów religijnych Boże Narodzenie obchodzą później, jak ma to miejsce w obrządku prawosławnym lub nawet nie obchodzą tych świąt wcale. Nie oznacza to jeszcze, że dłuższe pozostanie w pracy nie komplikuje im życia. Przecież Boże Narodzenie to czas, gdy wszystkie sklepy są zamknięte, więc także ci z nas, którzy w tym czasie nie świętują, chcąc nie chcąc, muszą przygotować się na nadchodzące święta, by także ich rodziny mogły spokojnie przeżyć ten czas. I nie dotyczy to bynajmniej tylko zakupów – każdy przecież ma sąsiadów i stara się ich szanować. Czy ktoś z nas chciałby, by w świąteczny poranek obudził nas odkurzacz zza ściany? Odpowiedź wydaje się oczywista. Ale czy myślimy o tym, gdy prosimy kolegę czy koleżankę, by to oni zostali w pracy, bo akurat są stanu wolnego albo są prawosławni? Postarajmy się nie zapominać, że każda przysługa to tak naprawdę prezent, który ktoś zechciał zrobić nam i naszym bliskim. Zechcimy więc okazać radość, tak jak okazujemy ją, gdy znajdujemy prezenty pod choinką.

Zdarza się też, że w sytuacji, gdy wszyscy mamy w głowie świąteczną krzątaninę i co sił spieszymy się do domów, uśmiechając się już do nadchodzącego spotkania z bliskimi, są wokół nas tacy, którym w tym roku wcale się do domu nie spieszy. Zrobiliby wszystko, byle tylko nie myśleć o świątach. I chętnie zostaną w pracy, choć wcale nie dlatego, że nie lubią Bożego Narodzenia. Jeśli mamy wśród kolegów z pracy kogoś, kto stracił w tym roku kogoś bliskiego, dla tego człowieka perspektywa świąt oznacza konieczność wyjątkowo dotkliwego zmierzania się z pustką, z którą jeszcze się nie pogodził. Żałoba przeciętnie

SUKURS
W SZKOLENIU WARTOŚCIOWYM

INNOWACYJNE SZKOLENIA BHP I PRZECIWPÓZAROWE

**GRY I ZABAWY BHP,
FILMY, PRACA W GRUPACH,
ĆWICZENIA PRAKTYCZNE,
SYMULACJE, CASE STUDY, POKAZY**

WWW.SUKURS-BHP.COM.PL



trwa bowiem dwa lata. I występuje nie tylko wówczas, gdy ktoś z bliskich odszedł do lepszego świata, lecz także wtedy, gdy dane nam jest doświadczać rozvodu albo jakiegokolwiek innego zdarzenia w życiu osobistym, które niesie za sobą przeżycia świąt przy stole z pustym krzesłem. Pustym nie z powodu tradycji, tylko dlatego, że ktoś, kto na nim

zwykle siedział, w tym roku (a może nigdy więcej) na nim nie usiądzie. Taki współpracownik najprawdopodobniej chętnie weźmie świąteczny dyżur. Jednak taki współpracownik, poza tym, że może być „wygodny”, także cierpi, odkąd tylko zewsząd słychać świąteczne piosenki i kolędy i kiedy słucha, jak cudowne powinny być nasze święta w tym roku,

że członkowie naszych rodzin na pewno ucieszą się z tego czy z tamtego. I wcale nie musi się z tym cierpieniem obnosić. Warto o tym pomyśleć – nie po to, by nie mówić o swoich sprawach, kiedy koleżanka czy kolega wchodzi do pokoju, ale dlatego, by wziąć pod uwagę także i jej czy jego potrzeby. Może warto się zastanowić, czy nie zaprosić jej (go) w tym roku do siebie? Przecież tradycja każe nam mieć przy stole puste krzesło i nakrycie dla wędrowca, który może zapukać do drzwi... Może to właśnie ten wędrowiec, którego spotkaliśmy na drodze. A jeśli nawet nie możemy być w te święta aż tak hojni, by zapraszać kolegów z pracy do wigilijnego stołu, może chociaż nie wymagajmy, by osoba, która doświadczyła straty w życiu osobistym podzielała w pełni świąteczny nastrój i nie próbujmy skłaniać jej do zmiany nastroju, indagując: „A tobie co? Coś taki chmurny? Uśmiechnij się, przecież są święta!”. Wszyscy przecież wiemy, jak byśmy się czuli, gdyby w te święta przy naszym stole zabrakło kogoś ważnego. Smutek i złość są przecież w takim przypadku czymś zupełnie naturalnym, zaś próba zaprzeczania, unikania refleksji i tłumienia negatywnych emocji zwiększa tylko ryzyko niekorzystnych konsekwencji doznanej straty, przyczyniając się do powstawania poważnych szkód zdrowotnych. Nie bez przyczyny przecież w Boże Narodzenie dramatycznie rośnie wskaźnik samobójstw. Zanim więc powiemy do współpracownika, który doświadczył rozstania lub śmierci kogoś bliskiego „Rozchmurz się, przecież są święta!”, pomyślimy, że po świętach puste krzesło możemy zastać przy jego biurku...

Zdrowych, spokojnych...

Tak więc okres świąteczny przynosi nam znacznie więcej niż tylko radość i dobroć. W atmosferze radosnego oczekiwania rodzi się więcej konfliktowych sytuacji, niż moglibyśmy przypuszczać, choć zwykle konflikty te w niczym nie przypominają awantury. To raczej wewnętrzne rozterki lub rozbieżne interesy, które nie zawsze potrafimy umiejętnie pogodzić. Oczywiście, nie zdarzają się one tylko przy okazji Bożego Narodzenia, ale w tym czasie wydają się jeszcze trudniejsze, bo przecież chcemy, by atmosfera była świąteczna: staramy się być miłsi, lepsi, gdziekolwiek jesteśmy i cokolwiek robimy. Warto więc zastanowić się, co może spowodować, że te nieuchronnie związane ze świętami sytuacje konfliktowe w żaden sposób nie zakłócą świątecznego nastroju. Wydaje się, że najlepszym prezentem, jaki możemy sobie sprawić, by każde święta mogły być takie jakbyśmy sobie i innym życzyli, jest inwestycja w nas

samych, w nasze kompetencje osobiste, a szczególnie te społeczne. I to nie w jakąś konkretną, jedną, ale wiele. Każdemu z nas przyda się umiejętność asertywnej komunikacji. Asertywnej, to znaczy takiej, która umożliwia nam obronę własnych interesów bez naruszania praw drugiej strony. Taka komunikacja powoduje, że gdy prosimy kolegę czy koleżankę o przysługę, nie uciekamy się do szantażu emocjonalnego, zasłaniając się dziećmi, które przecież czekają na Mikołaja, zamiast tego zostawiamy koledze czy koleżance szansę na odmowę, bo przecież ma prawo nie spełnić naszej prośby. Paradoksalnie jednak asertywnie sformułowana prośba rzadko kiedy spotyka się z odmową. I, co cenniejsze, w tym przypadku fakt, że odmowa mogła nastąpić, a nie nastąpiła obu stronom przysparza radości – proszącemu, bo dostał, o co prosił, a temu który się zgodził – bo zrobił coś dobrego z własnej woli, a nie dlatego, że przparty do muru wizją czyjejs niedanej wigilii, nie umiał odmówić. A nawet jeśli z jakichś powodów nasza prośba spotka się jednak z odmową – o ile będzie to odmowa asertywna, nie poczujemy się zranieni, odrzuceni. Przecież nikt nie lubi się tak czuć, a już zwłaszcza w święta. Komunikacja przyda się nam także wówczas, gdy zechcemy włączyć w świąteczny nastrój tych współpracowników, którym rok przyniósł wyjątkowo trudne chwile.



Konieczność ustalenia grafiku świątecznego dotyczy wielu grup zawodowych – służby zdrowia, transportu publicznego i innych. Niestety, ktoś w pracy zostać musi, nawet gdy wszyscy mają rodziny, więc pojawi się nieuchronnie konflikt interesów. Oprócz asertywnej komunikacji przyda się więc pod choinką także umiejętność zarządzania konfliktem. Konsensus, czyli rozwiązanie, przy którym obie strony konfliktu coś dla siebie wygrywają, często jest łatwiejszy do osiągnięcia, niż można by podejrzewać, a nawet jeśli czasem się nie udaje, wtedy na pewno można znaleźć rozwiązanie kompromisowe. Wystarczy odrobina rzetelnych umiejętności negocjacyjnych i uda się z pewnością, wszak Święta Bożego Narodzenia to czas dobrej woli. Dla dopełnienia świątecznej atmosfery świetnym prezentem będzie też umiejętność przywództwa partycypacyjnego ze strony szefa i pracowników kadr. Kompetentne zarządzanie partycypacyjne z pewnością pozwoli uniknąć wpadek z uszczęśliwianiem Żyda wigilią, czy niezręcznym nieraz składaniem sobie życzeń i uścisków przy łamaniu się opłatkiem, jeśli pracownicy woleliby podzielić się świąteczną radością w inny sposób. Może więc najlepszym prezentem, jaki firma może zrobić pracownikom i sobie samej na święta jest pakiet szkoleń z umiejętności miękkich na przyszły rok... Z pewnością nie byłby tak słodki, jak smakołyki, które pracownicy mogą kupić za świąteczne bony, ale dzięki takim niematerialnym prezentom każde kolejne Boże Narodzenie przyniesie jeszcze więcej bliskości, radości, spokoju i zdrowia. Zarządom, pracownikom, ich rodzinom i nam wszystkim.

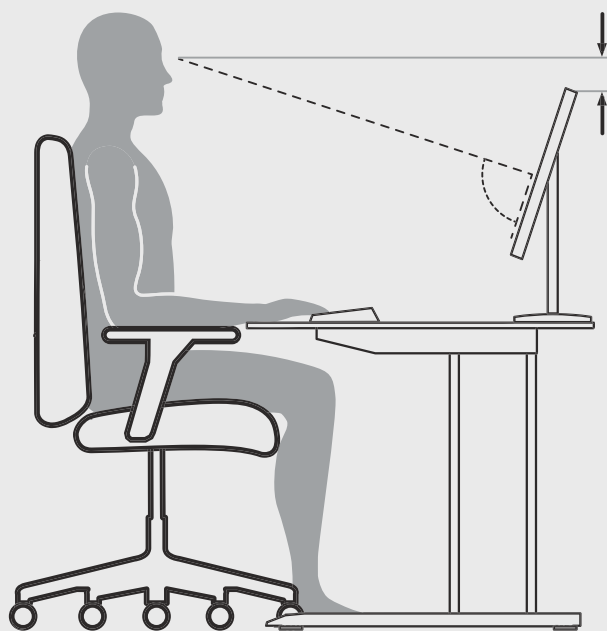
Katarzyna Orlak
Stowarzyszenie Zdrowa Praca



ERGO-ZONE

STREFA ERGONOMII

94% pracowników biurowych odczuwało dyskomfort podczas wykonywania pracy w pozycji siedzącej*



MOŻNA TO ZMIENIĆ!

Źródło: EgoTest, Badanie CIOP-PIB (rok 2007)

WWW.STREFAERGONOMII.PL