



Korporacja HZ

Stowarzyszenie Absolwentów Wydziału Handlu Zagranicznego SGPiS/SGH „Korporacja HZ” jest jedyną w Polsce organizacją zrzeszającą absolwentów jednego Wydziału, który istniał od końca lat 40. do połowy lat 90. XX wieku, kiedy został zlikwidowany w ramach reorganizacji Uczelni i przywrócenia jej dawnej nazwy SGH. Wydział miał charakter elitarny w najlepszym tego słowa znaczeniu, a przyczyna była bardzo prosta – trudny egzamin wstępny z dwóch języków kilkadziesiąt lat temu stanowił najbardziej naturalne sito selekcji. W sumie w ciągu niecałych 50 lat istnienia ukończyło go około 5000 studentów, z czego około 600 jest członkami Korporacji.

Pomysł nadania ram organizacyjnych specjalnej więzi, która nas łączy, rodziły się już dużo wcześniej, ale ówczesne władze bardzo niechętnym, a wręcz wrogim okiem patrzyły na takie inicjatywy. Wzorem dla nas był przede wszystkim INSEAD i jego organizacja absolwentów. Po wielkich przemianach w Polsce realizacja naszych zamierzeń okazała się możliwa. Spotykaliśmy się początkowo w kancela-

rii KNS, której partnerzy są aktywnymi członkami Korporacji, potem w Jajku i Hadesie, a od kilku lat w kręgielni ARCO przy ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. nr 19, której właścicielem jest absolwent jednego z ostatnich roczników naszego Wydziału.

Cele korporacji mają charakter głównie koleżeńsko-towarzyski. „Korporanci mają się popierać i wspólnie bawić”. Wbrew przypuszczeniom, w tej pierwszej dziedzinie nie przejawiamy nadmiernej aktywności i koleżeńska solidarność najczęściej przegrywa w konfrontacji z brutalnymi prawami rynku. Natomiast większe sukcesy udaje nam się odnosić na polu wspólnej zabawy. Spotykamy się co miesiąc w kręgielni ARCO. Organizujemy też bale karnawałowe i pikniki pod nazwą Hazetalia. Wydawaliśmy przez kilka lat gazetę „Hazetę” i mamy własną stronę internetową. Jesteśmy w trakcie przygotowań do jej uruchomienia w ramach domeny SGH, więc wkrótce będzie można ją tam znaleźć. Ma ona pełnić nie tylko rolę informacyjną o naszej działalności, ale być portalem społecznościowym dla członków.

Korporacja odniosła sukces, czego dowodem jest jej aktywność przez blisko 20 lat. Zawdzięczamy to z jednej strony sil-

nemu identyfikowaniu się z Wydziałem, a z drugiej strony grupie zapaleńców, którzy aktywnie działają na jej rzecz i starają się sprawić, żeby członkostwo było możliwie atrakcyjne.

Naszym problemem staje się upływ czasu, ponieważ Wydział przestał istnieć, od kilkunastu lat nie ma dopływu świeżej krwi, a blisko połowa roczników absolwentów osiągnęła wiek emerytalny. Rozważamy różne możliwości otwarcia się i poszerzenia formuły członkostwa.

Chociaż członkostwo w naszej Korporacji jest ograniczone praktycznie do absolwentów Wydziału, jesteśmy otwarci i zapraszamy na nasze spotkania wszystkich zainteresowanych w pierwsze środy miesiąca (oprócz stycznia, czerwca, lipca i sierpnia) o godzinie 19.00 do Klubu ARCO (wstęp 20 zł za catering). Informacje o naszych spotkaniach można znaleźć na stronie internetowej: <http://www.sgh.waw.pl/organizacje/sw/korporacja/hz/>.

Gościem honorowym najbliższego spotkania, które odbędzie się 7 kwietnia br., będzie nasz korporant Igor Chalupiec, który będzie promował swoją książkę o zakupie rafinerii Możejki na Litwie przez kierowany wówczas przez niego PKN Orlen. Serdecznie zapraszamy!

Maciej Tekielski

W marcowym wydaniu „Absolwenta” przedstawiamy sylwetki kolejnych członków Zarządu Stowarzyszenia: Pani Krystyny Lewkowicz oraz Pana Piotra Wachowiaka.



Krystyna Lewkowicz od wielu lat jest wiceprezesem Stowarzyszenia Absolwentów SGH. Magisterium uzyskała w SGPiS w 1970 r., studia podyplomowe ukończyła w 1980 r. Życiorys zawodowy: pierwszy – 20 lat na kierowniczych i dyrektorskich stanowiskach w przedsiębiorstwach państwowych, których owocem był Brązowy, a później Srebrny Krzyż Zasługi i liczne odznaczenia resortowe; oraz drugi – ponad 20 lat (do dziś) – we własnej firmie consultingowej. W sumie obydwie można uznać za satysfakcjonujące. Od 2006 r. prezes Uniwersytetu Trzeciego Wieku SGH. Twórcza i koordynator Ogólnopolskiego Porozumienia UTW. Przewodnicząca Komisji Dialogu Społecznego ds. UTW. Zainteresowania: historia starożytnego Egiptu, ho-

dowla owczarków kaukaskich, muzyka poważna, egzotyczne podróże na Saharę.



Piotr Wachowiak jest prezesem Stowarzyszenia Absolwentów SGH drugą kadencję. Odpowiada za realizację Strategii Rozwoju Stowarzyszenia oraz współpracę z władzami Uczelni, a także studentami oraz z innymi podmiotami współpracującymi ze Stowarzyszeniem

W 1990 roku ukończył Wydział Handlu Wewnętrznego SGPiS, kierunek Organizacja i zarządzanie. Obecnie pracuje na stanowisku adiunkta w Katedrze Zarządzania w Gospodarce w Kolegium Zarządzania i Finansów. Specjalizuje się w problematyce: zarządzania ludźmi w organizacji, negocjacji, przedsiębiorczości. Prowadzi badania naukowe na temat: polityki personalnej w przedsiębiorstwach działających w Polsce, pomiaru kapitału intelektualnego przedsiębiorstw, zarządzania wiedzą w przedsię-

biorstwach oraz społecznej odpowiedzialności biznesu.

Jest autorem lub współautorem wielu publikacji, m.in. książek pt: *Profesjonalny menedżer. Umiejętności pełnienia ról kierowniczych*, *Kierowanie zespołem projektowym*, *Pomiar kapitału intelektualnego przedsiębiorstwa*, *Prezentacja profesjonalna. Teoria i praktyka*.

Od 18 lat ma związki z praktyką, pracując na stanowiskach kierowniczych w różnych organizacjach. Był zastępcą dyrektora Zarządu Domów Komunalnych Warszawa-Śródmieście, Dyrektorem Wydziału Budynków Komunalnych Urzędu Gminy Warszawa-Centrum oraz zastępcą dyrektora Zarządu Dzielnicy Żoliborz – członkiem Zarządu Dzielnicy i Kancelarzem SGH. Bierze udział w opracowywaniu ekspertyz dla przedsiębiorstw oraz w szkoleniach dla kadr menedżerskich.

Od 19 lat jest żonaty z Kasią, która pracuje w Centrum Wychowania Fizycznego i Sportu SGH. Mają osiemnastoletnią Córkę Marysię, która uprawia jeździectwo. Lubi podróże w towarzystwie przyjaciół z SGH.

Praca kobiet (społeczeństwo – prawo – ekonomia)

Praca jest sferą, w której – historycznie i współcześnie – różnicę płci widać bardzo wyraźnie. W społeczeństwach pierwotnych kobiety zajmowały się zbieractwem, mężczyźni natomiast myślistwem i polowaniem. Niektóre badaczki i obserwatorki życia społeczniego żartobliwie parafrazowały ten podział, wskazując na odwrócenie ról „pierwotnych”, np. w społeczeństwie polskim w okresie komunizmu – kiedy to kobiety ruszały na polowanie, podbijając kolejki sklepowe i „walcząc o byt” (Graff, 2001). Ten pierwotny podział opisuje Thorstein Veblen w swojej książce *Teoria klasy próżniaczej*. Jak pisze „w łupieżczej grupie myśliwskiej walka i polowanie jest domeną zdrowego, silnego mężczyzny. Kobiety wykonują wszystkie pozostałe prace (...)”. Zarówno myśliwy, jak i wojownik zbierają, gdzie nie posiali. Ich działalność, będąca manifestacją siły i zręczności, ma charakter agresywny i różni się zasadniczo od pilnej i monotonnej pracy kobiet” (Veblen, 2008, s. 16). Opisując kulturę barbarzyńską, Veblen podkreśla prestiżowe znaczenia podziału pracy na „męską” i „kobiecą”. Prestiżowa była praca męska – prowadzenie wojen, polowanie, sport, sprawowanie obrzędów religijnych.

Późniejsze, przedprzemysłowe społeczeństwa badane przez antropologów wykazywały także tę cechę podziału pracy (co prawda w różnych społeczeństwach różne prace mogły być uważane za męskie i za kobiece, jednak różnicowanie to miało miejsce). Zauważono pewne ogólne, rządzące tym podziałem reguły – mężczyźni częściej wykonywali prace wymagające większej siły fizycznej oraz działali z dala od domu, kobiety – bliżej domu i przy pracach mniej angażujących siłę fizyczną. Prace uważane za męskie wciąż cieszyły się w tych społeczeństwach większym prestiżem i były uważane za ważniejsze, co jest tym bardziej kontrowersyjne, iż tak naprawdę w społeczeństwach przedprzemysłowych jednostką produkcyjną była cała rodzina, a o wynikach działalności ekonomicznej tej jednostki decydowała praca wszystkich jej członków. Nie występowała zależność ekonomiczna kobiety od mężczyzny – a raczej zależność ta była obustronna. Krótko mówiąc, praca kobiet na równi z pracą mężczyzn decydowała o bycie rodziny (Szacka, 2003, s. 350).

Veblen mówi o posiadaniu kobiet na wyłączność przez mężczyzn jako najwcześniejszej formie własności. Stawia śmiałą hipotezę, że narodziny własności, a tym samym i klasy próżniaczej wynikają z bardzo wczesnego rozróżnienia pracy kobiet i mężczyzn, czego konsekwencją było podporządkowanie kobiety mężczyźnie. Wraz z rozwojem społeczeństw kobiecą rolą, oprócz skrupulatnej pracy w domu i wokół niego, stała się także rola reprezentacyjna – kobiety stanowiły więc „wizualizację” statusu mężczyzny – trudno mówić o bezczynności kobiet, jednak czynności, którym się oddawały, były czynnościami istotnym ze względu na swoją formę, ukazującą prestiż mężczyzny i jego stan posiadania, a nie treść. Było to życie towarzyskie, dekorowanie i wystrój domu, dbanie o własne funkcje reprezentacyjne, urodę. Szczególnie presję podkreślenia przez strój statusu właściciela i jego pozycji przez jego ostentacyjną niepraktyczność Veblen dostrzegał w stroju kobiet. Dawniej gorsety, kapelusze, długie suknie, obcasy to tylko niektóre elementy, które utrudniały i utrudniają pracę czy ogólnie – poruszanie się, aktywność (Veblen, 2008, s. 60-87).

Tradycyjnie kobiety społecznie przypisane były więc do sfery prywatnej. Ich praca, działalność, funkcja wiązały się z domem lub z jego bliskością. Badania IPSOS przeprowadzone w maju 2009 roku w Polsce *Współcześni mężczyźni o podziale ról w rodzinie* pokazują, że większość domowych czynności, jak: pranie, gotowanie, sprzątanie, zmywanie, codzienne zakupy, jest wciąż wykonywanych w większej części przez kobiety. Społeczną konotacją tego istniejącego wciąż podziału ról jest skojarzenie kobiet ze sferą prywatną, które skutkuje wypychaniem ich ze sfery publicznej – polityki i rynku pracy (Desperak, 2008, [w:] Majmurek, Szumlewicz, 2008, s. 55).

Paradoksalnie wypychanie kobiet z rynku pracy nie oznacza ich „rozejmu” ze sferą pracy. Warto zaznaczyć, iż historia pracy kobiet, jak to było opisane powyżej, nie rozpoczęła się wraz z początkiem rewolucji przemysłowej, kiedy to kobiety zaczęły zasilać grupę robotników fabrycznych i pracować zawodowo. Jak pokazuje analiza społeczeństw pierwotnych, potem przedprzemysłowych, i jak głosi tytuł pracy amerykańskiej badaczki Alice Kessler-Harris *Kobiety*



Autorka jest politolożką i redaktorką w warszawskim wydawnictwie Difin, gdzie zajmuje się publikacjami z zakresu socjologii, psychologii i innych nauk społecznych. Interesuje się socjologią gender i zagadnieniami wykluczenia społecznego oraz kategoriami „inności” i „obcości” w kulturze. Socjologię traktuje jak narzędzie konstruktywnej krytyki społecznej. Obecnie na Wydziale Stosowanych Nauk Społecznych UW pisze pracę doktorską na temat współczesnych konotacji trendów wyrosłych na bazie 1968 roku w sferze szeroko pojętej kultury i społeczeństwa.

pracują od zawsze, ich praca wiązała się od dawna właśnie ze sferą prywatną. Łączy się to z kolejnym postulatem środowisk „kobiecych” – postulatem niepomijania w ekonomii pracy w domu (Desperak, 2008, [w:] Majmurek, Szumlewicz, 2008, s. 52).

Sytuację społeczną kobiet w sferze pracy, także na rynku pracy, można współcześnie opisywać, skupiając się na aspekcie kulturowym, przez pryzmat ról i archetypów analizowanych socjologicznie (które tak barwnie opisuje m.in. Veblen), stosunku, jaki do tych ról kulturowych mają członkowie współczesnych społeczeństw obojga płci. Opis może skupić się na obowiązujących systemach normatywnych czy konkretnych badaniach ukazujących pozycję społeczną i ekonomiczną kobiet, np. poziom ich wykształcenia, ich życie zawodowe, poziom bezrobocia.

W opisie i analizie sytuacji kobiet w sferze pracy na pewno należy jednak uwzględnić kontekst konkretnego społeczeństwa, prawa i kultury. Mimo że wiele zjawisk dotyczy szerszej perspektywy i szereg badaczy czy badaczek formułuje ogólne wnioski i wskazuje na pewne cechy roli kobiecej występujące w różnorodnych społeczeństwach i czasie, jednak niektóre zjawiska, istotne dla analizy sytuacji społecznej kobiet, są specyficzne dla konkretnego środowiska. Przykładem jest tu chociażby archetypowa matka Polka, mająca wpływ na postrzeganie stereotypowych ról kobiecych w naszym kraju. W niniejszym artykule chciałabym skupić się właśnie na

opisie sytuacji kobiet w sferze pracy w Polsce współcześnie, koncentrując się na przepisach prawa, stanowiących jeden z kontekstów społecznego funkcjonowania kobiet, oraz współczesnych polskich badaniach opinii publicznej, a także analizach danych.

Zacznijmy od przepisów prawa. Polska, jako państwo członkowskie Unii Europejskiej, cywilizowany kraj pretendujący do świata zachodniego, posiada w sferze prawa szereg zabezpieczeń i gwarantów równouprawnienia kobiet i mężczyzn, także na rynku pracy. Podstawowym gwarantem równouprawnienia jest Konstytucja RP, która w artykule 33 stanowi, iż „kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym” (pkt 1) oraz „kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania publicznych i odznaczeń” (pkt 2).

Polska ratyfikowała także szereg konwencji międzynarodowych odnoszących się do równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy, m.in. konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wymienić można m.in. Konwencję w sprawie dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu z 1958 r. (nr 111), *Konwencję dotyczącą równości szans i traktowania pracowników obu płci: pracowników mających obowiązki rodzinne* z 1981 r. (nr 156). Zasada równouprawnienia kobiet i mężczyzn zagwarantowana jest we wszystkich podstawowych międzynarodowych dokumentach praw człowieka, podpisanych i ratyfikowanych przez Polskę: w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, ONZ Konwencji o Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, Europejskiej Konwencji Praw Człowieka oraz Europejskiej Karcie Socjalnej. Znowelizowany kodeks pracy również w art. 11.2 i 11.3 odwołuje się do zasady równości kobiet i mężczyzn oraz zakazuje dyskryminacji.

Jednak już na poziomie prawa znaleźć możemy liczne przykłady nierówności sytuacji i możliwości ze względu na płeć. Treść przepisów, o których będzie mowa poniżej, podlega szerokiej dyskusji społecznej – nie chcę oceniać prób ich uzasadnienia oraz wdawać się w analizę argumentów padających w dyskursie publicznym, także argumentów uzasadnia-

jących zasadność różnicowania poprzez prawo sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy – z których zapewne część ma swoją logikę. Chciałabym ograniczyć się do stwierdzenia, iż niektóre przepisy mają charakter nierównościowy i pozostawić otwartym zapytanie, co taką sytuację uzasadnia.

Jednym z wyjątków od zasady równouprawnienia kobiet i mężczyzn w sferze stosunków pracy są przepisy „ochronne” (art. 176 k.p.). Polskie przepisy dotyczące prac chronionych odbiegają od standardów obowiązujących w tym zakresie w Europie Zachodniej i w Stanach Zjednoczonych. Tam zakaz konkretnej pracy dla wszystkich kobiet, a nie tylko dla tych, które są w ciąży lub karmią małe dzieci, uważany jest za przejaw dyskryminacji. W Polsce obowiązujący wykaz ograniczył wprawdzie liczbę prac niedozwolonych w porównaniu z przepisami, które obowiązywały do września 1996 r., ale wciąż dotyczy wszystkich kobiet, jako kategorii, grupy, mniejszości. Kobiety mogą już pracować w zawodach, takich jak kierowca autobusu i ciężarówki, ale wciąż obowiązują je zakazy pracy pod ziemią oraz prac związanych z przenoszeniem i przewożeniem ciężarów. Pokazuje to, iż kobiety są wciąż postrzegane przez pryzmat funkcji rozrodczych – zakazy uzasadniane są przez szkodliwy wpływ określonych prac na te funkcje. Dla zrozumienia istoty dyskryminacji jednej z płci przez przepisy prawa pracy wystarczy odwrócić sytuację. Wiele prac negatywnie wpływa na czynności rozrodcze mężczyzn, jednak nie istnieją przepisy zabraniające im wykonywania poszczególnych zawodów. Mężczyźni wolno samodzielnie decydować o własnym zdrowiu. Kobietom, jak widać, odmawia się tego prawa.

Regulacje dotyczące wieku emerytalnego również mają charakter dyskryminujący. W Europie Zachodniej wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn wynosi 62 lata. W Polsce kobiety szybciej, bo już w wieku 60 lat, przechodzą na emeryturę (mężczyźni w wieku lat 65), co owocuje krótszym stażem pracy i mniejszą sumą pochodzącą ze składek. Polskie emerytki dostają przeciętnie o 1/3 mniej pieniędzy niż emeryci – mężczyźni. Wcześniejsze przechodzenie na emeryturę znacznie obniża kwotę wypłacanych comiesięcznie świadczeń. Niższy pułap wieku, w którym kobieta przechodzi na emeryturę, skutkuje niższym świadczeniem.

Można by także poddać szczegółowej analizie usytuowanie w kodeksie pracy

przepisów dotyczących urlopów wychowawczych, zwolnień na chore dziecko i to, kto jest ich adresatem – z analizy takiej wynika, iż wciąż uznaje się, iż jest to prawo dotyczące przede wszystkim kobiety, a nie mężczyzny, tak jakby rodzicielstwo dotyczyło tylko tej jednej płci. Nierównościowy charakter mają również przepisy dotyczące zasiłków rodzinnych na małżonka: mężczyzna ma prawo do zasiłku na żonę, jeśli ukończyła ona 50 lat, natomiast kobieta ma prawo pobierać zasiłek rodzinny na męża dopiero po ukończeniu przez niego 65 r. ż.

Widać więc, że, mimo ogólnego trendu i zapisów mówiących o wyrównywaniu sytuacji kobiet i mężczyzn – zapisów Konstytucji, przepisów ogólnych kodeksu pracy, ratyfikacji międzynarodowych konwencji, wciąż brakuje spójności, logiki i równości, jeśli chodzi o przepisy szczegółowe.

Środowiska postulujące np. wyrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn tłumaczą, iż nie chodzi im o to, że każda kobieta powinna pozostawać czynną zawodowo do 65 roku życia. Jak w szeregu innych kwestii chodzi o wyrównanie szans i możliwości, które wciąż nie są jednakowe dla obu płci.

W kolejnym artykule omówię współczesne badanie opinii publicznej oraz dane statystyczne, m.in. GUS-u, pokazujące sytuację kobiet na rynku pracy w Polsce w pierwszej dekadzie XXI wieku.

Julia Siemińska

Bibliografia

- Giddens A. (1998), *Socjologia. Kluczowe idee*, Poznań: Zysk i S-ka.
Graff A. (2001), *Świat bez kobiet*, Warszawa: Wydawnictwo W. A. B.
Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – równouprawnienie czy dyskryminacja?, <http://temida.free.ngo.pl/rownoupr.htm>, [20.12.2009].
Majmurek J., Szumlewicz P. (red.) (2008), *Stracone szanse? Bilans transformacji 1989-2009*, Warszawa: Difin.
Nowakowska U., Swędrowska A. (2000), *Kobiety na rynku pracy, [w:] Kobiety w Polsce w latach 90-tych*, Warszawa: Fundacja Centrum Praw Kobiet.
Veblen T. (2008), *Teoria klasy próżniaczek*, Warszawa: Muza SA.
Szacka B. (2003), *Wprowadzenie do socjologii*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
Współcześni mężczyźni o podziale ról w rodzinie, Warszawa: IPSOS, <http://www.ipsos.pl/meczczyzni-podzial-rol-w-rodzinie>, [16.12.2009].

Akty prawne

- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy, DzU nr 223, poz. 1460.
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, DzU nr 24, poz. 141.

Krótki felieton o stresie

Radzenie sobie ze stresem i umiejętność jego zdrowego uwalniania to niezwykle cenna umiejętność w naszych, jakże stresujących czasach.

Piszę „zdrowego”, bo gdyby zrobić ankietę i w piątkowy wieczór zapytać przeciętnego Kowalskiego, biedną mróweczkę biurową, jak się relaksuje, to w pierwszej kolejności wskazałby ręką najbliższy monopolowy, no a w najlepszym wypadku swoją połowicę, którą na dzikie nocne harce na mieście chce wyrwać, albo na chipsy i piwo przed telewizor zaprosić. W najgorszym przypadku to niewiele byłby nam był w stanie nasz Kowalski powiedzieć, bo z jego ust niewyraźny pomruk by wychodził, a nie ludzka mowa, a to wszystko z powodu szybkiej realizacji wskazania pierwszego.)

Nie chcę przez to napisać, że w Polsce samych alkoholików mamy i leniów telewizyjnych – raczej tyle, że używki to łatwy sposób na zapomnienie, ale kiepski, jeśli chcielibyśmy brać pod uwagę skutki długofalowe...

No i na tym nasza lista zachowań antystresowych w piątkowy wieczór się zamknie. A zakładka „zdrowe odreagowywanie” nadal pustką świeci...

Aby tę pustkę zapełnić, opiszę poniżej kilka sposobów, które to sposoby mądrością są ludową i za obowiązek swój uważam mądrość tę przekazywać.

Na warsztatach, które prowadzimy razem z moją co-trenerką Kingą Strzelecką, często pytamy naszych Uczestników jak zdrowo radzą sobie ze stresem, co robią, aby sobie pomóc, kiedy jest im ciężko i źle.

Poniższą listę im zawdzięczamy oraz oczywiście naszym zdolnościom trenerskim do wydobywania tej wiedzy na światło dzienne, a nie chowania do kieszeni tych często prostych, ale jakże skutecznych praktyk.

1) Zrób sobie dobrze – czyli zaplanuj coś miłego dla siebie. Żeby zadanie antystresowe było spełnione, owo „coś” nie musi nas wcale uderzać po kieszeni. Do repertuaru zaliczyć możemy: kawę z przyjaciółmi i ploteczki, kupienie sobie jakiegoś drobiazgu, kilogram ciuszków w second-handzie, kąpiel w blasku świec z muzyką w tle, zakup grzesznych słodczy (np. ptysi czy eklerek... mniem) itp.

2) Pozwól, aby inni zrobili dobrze Tobie – poproś swojego partnera o chwilę wspólnego relaksu. Każdy człowiek chce czuć się potrzebny, wyrażając więc swoją potrzebę i dając drugiej osobie szansę na jej realizację, przyczyniasz się również do jej dobrego samopoczucia!

Może namówisz ją/jego na zrobienie Ci kolacji przy świecach, no i nie zaszkodzi też odrobina bliskości fizycznej – efekt antystresowy gwarantowany! A dodatkowo zyskujemy korzyści w postaci cementowania naszego związku.

3) Odpręż swoje ciało – Twoje ciało, po całotygodniowym siedzeniu przy biurku, domaga się odprężenia. Mimo iż często mielibyśmy ochotę po prostu paść plackiem na łóżko i nakryć się pierzyną po uszy, to warto zmobilizować się do niewielkiego wysiłku fizycznego. Spacer (samemu, z psem albo w grupie dowolnej), basen, aerobik, a nawet sprzątanie czy pogrzebanie w ogródku – wszystko to pomoże naszemu ciału się zrelaksować, a ono przekaże informacje dalej do mózgu: jestem spokojny, jest dobrze.

4) Zadbaj o dietę – w czasie wzmożonego wysiłku i towarzyszącego mu stresu zazwyczaj jemy co popadnie albo nie jemy w ogóle. Zwróć uwagę na to, co wrzucasz w siebie i zadbaj, aby dostarczyć Twojemu organizmowi wszystkich niezbędnych składników odżywczych. Szczególną uwagę warto zwrócić na dostarczenie sobie magnezu – wciąż niedoceniany jest wpływ tego pierwiastka na samopoczucie i nastrój. Sygnałem niedoboru magnezu w naszym organizmie mogą być stany niepokoju, lęku, bezsenność, a także permanentne przemęczenie. Nadpobudliwość nerwowa i chęć do płaczu właściwie bez powodu również mogą być sygnałem, że brak nam magnezu. Informacją tą niniejszym rozgrzeszam jedzenie czekolady (gorzkiej), która bogata jest w magnez, a także soi, pestek dyni, orzechów i pieczywa pełnoziarnistego.

5) Myśl pozytywnie – Twoja głowa da wówczas sygnał reszcie ciała, że jest dobrze, spokojnie, bezpiecznie. Znajdź swoją własną mantrę: *Jest Dobrze, Dam Sobie Radę, Wszystko mi się Uda.*

Moja znajoma miała napis w rogu lustra, przy którym się codziennie malowała: *Dzisiaj będziesz mieć dobry dzień!* Pomaga!

6) Zrelaksuj się, obudź zmysły – wpuść kanałami zmysłowymi przyjemne doznania: muzyka, miły zapach – lawenda, a może zapach świeżo pieczonego ciasta? Widok ładnych zdjęć lub drzew delikatnie kołyszących się na wietrze za Twoim oknem. Dotknij swojej skóry, poczuj jej ciepło, dotknij włosów Twojego dziecka, płatek kwiatu. Jakże przyjemne są w dotyku... Nastaw się na odbiór zmysłowego świata wokół



Psycholog, trener, doradca zawodowy w Centrum Karier i Fundraisingu SGH oraz Specjalista ds. Personalnych jednej z wiodących instytucji finansowych.

Absolwentka Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego na Wydziale Psychologii oraz Podyplomowego Studium Terapii i Treningu Grupowego na Uniwersytecie Warszawskim (Szkoła Trenerów).

Na co dzień zajmuje się doradztwem zawodowym oraz prowadzeniem projektów szkoleniowych i rekrutacyjnych. Przygotowuje oraz prowadzi szkolenia z zakresu rozwoju umiejętności społecznych. Specjalizuje się w szkoleniach „miękkich”, takich jak: komunikacja interpersonalna, twórcze myślenie, warsztaty pozytywnego myślenia, techniki radzenia sobie ze stresem, asertywność itp.

siebie... chociaż przez chwilę... codziennie. I nie zapomnij o oddychaniu – to podstawa relaksu: głęboki wdech nosem i wydech ustami.

Nasza lista zamknęła się w 6 punktach, ale niewykluczone, że ciąg dalszy nastąpi. Tak jak pisałam na początku: wszystkie sposoby proste, sprawdzone, skuteczne i niedrogie, więc do dzieła!

Jeszcze raz dziękujemy Uczestnikom naszych warsztatów za dzielenie się mądrościami życiowymi, a naszym Czytelnikom, życzymy słodkiego, miłego i spokojnego życia.

Marta Prokopek

ABSOLWENT

Miesięcznik Stowarzyszenia Absolwentów SGH

redaktor naczelny
Piotr Wachowiak

redaktor prowadzący

Anna Matysiak
tel. 22 564 98 36
e-mail: swsgh@sgh.waw.pl

zespół redakcyjny

Krystyna Lewkowitz
Bartosz Majewski
Olga Biaduń

Adres redakcji

Stowarzyszenie Absolwentów SGH
„Absolwent”
al. Niepodległości 162, pok. 133
02-554 Warszawa