

ПРАКТИЧЕСКО РЪКОВОДСТВО ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА МИЛЕНИАЛИ

КАКВО МОЖЕМ ДА НАПРАВИМ

Всяко поколение си има отличителен белег и свой начин за възприемане на света. Някои от тези изключителни характеристики и гледни точки са позитивни, други негативни, а трети – неутрални. Поколението на милениалите притежава специфични личностни черти, които смущават техните работодатели. Не мога да кажа дали това е валидно в същата или по-висока степен, в сравнение с предишните поколения. Където и да отида, без значение от размера на организацията или индустрията, мениджърите търсят съвети как да ръководят милениалите в компанията. С раздразнение те питат какво искат милениалите. Желанията на младите служители варират от настояване за отделно бюро, през повече гъвкавост в работното време, до изискването да им се осигурява храна, както и услуги като обществена пералня. Много от изпълнителните директори впоследствие разбират, че дори когато всички или повече от тези изисквания са изпълнени, те все така трябва да се опитват да провокират отдаденост и лоялност у възрастните служители, а много милениали продължават да не изпитват чувство на удовлетворение от работата или от постижение, за което са мечтали.

Ето защо разширих съдържанието на 24-та глава и добавих тази част към първоначалното издание на книгата. На базата на всичко, което научих, когато написах „Започнете със ЗАЩО“ и „Лидерите обявват последни“, исках да предложа своята гледна точка поради три причини. Първо, за да напомня на работодателите да проявяват емпатия. Няма нищо „сбъркано“ в това поколение. Лидерите на компании не трябва да забравят да възприемат хората си такива, каквито са, и да уважават факта, че личните им преживявания влияят върху подхода им към света. Това не е нещо, което трябва да имаме предвид или да прилагаме само към милениалите. Трябва да проявяваме емпатия към всеки, с когото работим. Втората причина бе да се опитам да помогна на милениалите да разберат, че някои от негативните емоции, които може би изпитват към себе си, не са нещо необичайно и не са по тяхна вина. Те са споделени от много други, които са израснали по същия начин. Искане ми се те да поемат дълбоко дъх и да свалят товара от плещите си. Да признаем как се чувстваме в действителност, носи катарзис. Лъгането, криенето и преструването могат само да увеличат несигурността, която изпитваме. Само когато милениалите (а и всеки от нас) се научат да приемат съдбата си, ще започнем да полагаме усилия за растеж и да работим продуктивно. И трето – исках да споделя някои от тактиките, които знам, така че милениалите и тези, които ги наемат, да направят реални стъпки към растеж и да си помагат един на друг. Милениалите могат да предприемат стъпки към израстване и да намерят каквото търсят. А компаниите да предприемат стъпки в създаването и изграждането на безопасни кръгове. Здравословната работна среда като тази, която описвам в книгата, е добра за всички служители и по всяка вероятност ще има позитивно влияние и в живота на милениалите.

Милениалите притежават характеристики, които ги правят по-добри от нас. Те са забележително толерантно поколение. Най-общо казано, те включват и приемат различните хора по-лесно. Например приемат хората с различна сексуалност и

полова идентичност по-добре в сравнение с предишните поколения. Макар и да не застават срещу парите и капитализма, сякаш имат по-силно желание да ги използват за добри каузи. За разлика от мисленето тип „да има повече за мен“ от 80-те години, те са привлечени от компании, които дават част от печалбата и ресурсите си на хора в нужда. Но ми допада най-вече, че те изразяват на висок глас желанието си да оставят следа и очакването си компаниите да имат чувство за цел, убеждения и кауза. Всички ние искаме да работим за компания с ясна визия за „Защо“ и усилията ни да имат по-голяма стойност от парите, които ни плащат, за да ги прилагаме. Докато много от предишните поколения ходят на работа, която не обичат, ден след ден, понякога понасяйки я мълчаливо, то милениалите, като поколение, имат смелостта и необходимите възможности да напуснат бързо работата, която не харесват, да поемат по предприемачески път с по-голяма готовност и да очакват, че компаниите, за които извършват някаква дейност, ще им дават повече, отколкото им е нужно. И са прави.

Независимо дали им харесва, или не, лидерите на компании наистина трябва да направят промени, за да се възползват от някои от уникалните качества на най-младите си служители. На онези, които тропват с крак и казват, че милениалите трябва да поемат цялата отговорност, да млъкнат и просто да си вършат работата, ще кажа, че с подобна стратегия компанията няма да стигне далеч. Вярно, милениалите трябва да споделят малко от бремето, за да преодолеят някои от предизвикателствата, пред които може да се изправят. Но компаниите също трябва да пригодят стратегиите и философията си към времето, в което живеем.

Лидерите трябва да разберат, че много милениали може би имат по-ниско самочувствие, отколкото показват. Те са нетърпеливи да получат нещата, които искат... включително да се справят с предизвикателствата пред тях. Както мнозина от нас, те също страдат от пристрастяване към телефоните и социалните

мрежи, което води до трудности при изграждане на задълбочени и смислени връзки. Мисля, че повечето хора могат да се излекуват от дигитална зависимост, за да не нанасят вреда на себе си, семействата си, както и на връзките си. Парадоксално, но милениалите се нуждаят от доброто старомодно лидерство.

В тези страници са включени практични, изпълними стъпки за лидери на милениали, за самите милениали и за родителите им, с които могат да преборят предизвикателствата пред по-младите поколения в модерния свят.

КАКВО МОГАТ ДА НАПРАВЯТ КОМПАНИИТЕ

„Лидерите обядват последни“ очертава философия и стратегия как да ръководим, да изграждаме доверие и да вдъхновяваме хората си да се грижат и да си помагат един на друг. Конкретните идеи и тактики, които предлагам тук, продължават казаното в глава 24 и са насочени към определени предизвикателства, с които се сблъскват милениалите. На практика повечето са добри общи концепции за лидерство, които ще помогнат на всеки в организацията да се развива.

Оставете мобилните телефони извън конференнтните зали

Може да изглежда като нещо дребно и незначително. Същото може да се каже и за миенето на зъбите по две минути. Безполезно е, освен ако не го правим с постоянство. Всеки път, когато общуваме с колегите на работното място, това е възможност да се свържем като човешки същества и бавно да изградим отношения, основани на доверие. Когато си играем с телефона преди среща, се лишаваме от възможността да поговорим с другите. Независимо дали обсъждаме работата помежду си, питаме се как е минал уикендът или седим и си мълчим заедно, това са малки стъпки, които с времето може да ни отведат далеч. Ако компаниите забранят мобилните телефони във всички конферентни зали, след

време ще усетят развитие в качеството на взаимоотношенията между хората.

Насърчете воденето на бележки на хартия вместо на компютър

Според изследване, публикувано в *Psychological Science*, хората, които си водят бележки на хартия, се справят по-добре с обработването и запомнянето на информация. Онези, които си записват нещата на компютър, наистина побират повече информация, но хората, които използват хартия, са принудени да отсяват по-важната информация. Това лесно усвоимо практическо умение влияе на критичното мислене и способността за вземане на решения впоследствие. А пък съветът ми за тези от вас, които трябва да имат бележките в дигитална версия, е да определят един човек, който да ги записва на компютър или след срещата да набере написаните на ръка бележки.

Учете ги на лидерство

Веднъж посетих голяма банка и попитах дали имат обучителна програма за лидерство. „Имаме“, ми отвърна развълнувано изпълнителният директор. Когато поисках подробности, разбрах, че се преподава съгласие. „Това не е тренинг за лидерство – казах аз, – а как да се подчиняваш на правилата.“ Той продължи да ми разказва за още курсове, които предлагат, но нямаше нито един за същинско лидерство. Как да очакваме от хората да водят, ако не ги учим как да го правят? Най-добрите компании, които съм посещавал, имат ясен обучителен план, за да добавят към способностите на хората си неща като ефективно противопоставяне, активно слушане и комуникационни умения.

Учете ги как се дава и приема обратна връзка

Много милениали настояват за повече обратна връзка. От наблюденията си научих, че те всъщност искат повече позитивна обратна връзка, повече признание, когато се справят добре. Не-

малко са примерите, че те не са особено добри в приемането на негативна обратна връзка. И все пак, даването и получаването на обратна връзка е полезно умение, което може да бъде научено. Да бъдете по-добри в даването на обратна връзка, не означава да давате повече обратна връзка, а да се научите как да го правите, независимо дали коментарите ви са позитивни, или негативни. По сходен начин, да получавате обратна връзка, не опира само до искането ѝ, а предполага да се научите как да я приемате, било тя позитивна или негативна. Трябва и да знаете как да реагирате на нея.

Нашата компания например е развила собствена система за оценки. Веднъж годишно всеки служител трябва да напише три свои силни страни или области, в които вярва, че е постигнал най-много, както и три слабости или сфери, в които смята, че има още какво да постигне. Отговорите се обединяват в документ, изпращан до всеки член на екипа. След това отделяме колкото време е нужно – половин ден, а понякога и цял, в зависимост от броя на хората в екипа – за да обсъдим написаното.

Първо, всеки трябва да прочете пред колегите си своите слабости. Ако някой от другите иска, може да добави или да коментира нещо от този списък. През това време човекът, споделил своите слаби страни, не може да говори. Забранено е да се защитава или да се оправдава – работата му е да слуша. Веднага след това той прочита своите силни качества. И отново всеки от останалите може да добави или да коментира. Човекът, който е оценяван, само слуша. Накрая има поясняващи въпроси. За спазването на реда се грижи колега, определен за водещ на срещата.

Преживяването е невероятно. Жената на най-ниска позиция в моя екип имаше възможност да ми каже, че съм я разстроил, и да сподели как я карам да се чувства, когато казвам или правя определени неща. Обратната връзка, която получих, ми отвори очите, а за нея беше възможност да бъде чута. Във фирмата не използваме този процес като част от официалното оценяване, а по-

скоро като метод за развитие. Всички ние сме членове и на малки групи за тренинги и имаме редовни едновременни срещи през цялата година, за да си помагаме един на друг и да надграждаме върху това, което сме научили от колегите в екипа на общите срещи за обратна връзка.

Възползвайте се от вашите милениали

Много компании биха имали пряка полза от уникалните умения, усвоени от милениалите благодарение на тяхното възпитание. Например милениалите са израснали в социалните мрежи. Те буквално са прекарвали целия си живот в изграждане на личните си марки и интуитивно разбират как работи брандингът. Възползвайте се от това!

Вместо да се оплаквате, че милениалите не се включват или не са достатъчно ангажирани, използвайте ги като барометър за справянето ви като лидер, както и за да изследвате културата на вашата компания. Имайте предвид, че по-старите поколения може и да не са по-ангажирани с работата си (данните от изследванията навеждат на тази мисъл), но вероятно са по-добри в преструването. Използвайте факта, че милениалите са по-склонни да говорят, когато нямат вдъхновение и им липсва ентузиазъм или удовлетворение, като обратна връзка за това как се чувстват всички останали във фирмата. Ако им възложите задача, която ги вдъхновява да се ангажират и да присъстват, милениалите ще се посветят на работата за много дълго време.

Да израснеш в свят на незабавно удовлетворение, има своите недостатъци, но и едно огромно предимство. Милениалите се чувстват удобно при промяна и са по-гъвкави от предишните поколения. Удивен съм колко много сред тях не се притесняват да напуснат работа и да станат фрийлансъри, да се присъединят към стартъп или да основат компания. Познавам много милениали, които са напуснали работа, без да имат нещо резервно. Никога не съм виждал някой от предишно поколение да постъпва така. По-старите поколения като че ли предпочитат стабилност-

та пред несигурността. Ако има проект или работа, която изисква множество бързи завои, светкавични решения, дори рискове – дайте ги на милениалите. Оставете по-възрастните служители да ги подкрепят със своя опит и знания. В допълнение, макар че милениалите признават, че се затрудняват да изграждат задълбочени и смислени връзки, те се справят отлично с първите срещи и често умеят да правят добро впечатление. Може и да имат проблеми със самочувствието, но не го показват, което е ценно за разширяването на мрежата от контакти или когато става дума за продажби. Поставете ги на първа линия в продажбите и оставете по-опитните им колеги да ги подкрепят в изграждането на по-задълбочени връзки с потенциалните клиенти. Така ще балансирате динамиката в екипа и двете поколения ще се учат едно от друго.

Добавям и някои по-общии идеи, които да имате предвид, ако искате да се възползвате от всичко, което служителите милениали могат да ви дадат:

- **Менторствайте и ги подкрепяйте** (защото понякога те може и да нямат куража да помолят за това). Истинският ментор никога не е прекалено зает, за да помогне.

- **Давайте личен пример.** Лидерите в компаниите могат да бъдат по-добри ролеви модели от атлетите и кинозвездите, от които милениалите се влияят. Покажете им своето геройство и лидерство в ежедневиия живот, за да не асоциират тези качества единствено с милиардери и звезди.

- **Говорете за провалите си.** Лесно е да говорим за постиженията си, но ако споделим провалите си, това помага на милениалите да осъзнаят реалността за пътуването, наречено живот и кариера. Така допринасяме за изграждането на безопасен кръг и за създаването на култура, в която всички се чувстват по-комфортно да признават грешките, страховете и пропуските си.

- **Дайте им възможност да паднат.** В бизнес медиите често се говори за „приемането на провала“. Проблемът с думата „провал“ е обаче, че може да става дума както за безценен урок,

така и за края на компанията. Трябва да напомняме постоянно на хората, че провалът е нещо лошо и трябва да бъде избягван, когато е възможно. Това, което можем да приемем, е падането. Милениалите трябва да падат по-често. Възможности да носят много отговорност в по-малки проекти. А когато сбъркат, да им казваме: „Добро падане, а сега опитай пак“.

- **Предложете им повече възможности да развият „човешки“ умения.** Прекалено многото технологии имат негативен ефект върху способността на някои милениали да се свързват и ние трябва да запълним тази пропаст. Дайте личен пример със свързване по човешки начин. Ограничете употребата на имейли и вместо това се обаждайте по-често. Разхождайте се из офиса, за да говорите с хората си, и задавайте повече въпроси. Ако искаме да се ангажират повече, нека и ние се ангажираме с тях.

- **Помогнете им да се обичат.** Помогнете на милениалите да изградят своето самочувствие. Помислете как бихте искали друг лидер да се отнася с децата ви. Както казва Боб Чапман от *Barry-Wehmler*, трябва да се отнасяме към всички хора по един и същи начин, защото всеки е нечий син или дъщеря.

- **Дайте им шанс.** Може да ви изненадат.

- **Те са лидерите на бъдещето, но ние сме лидерите сега.** Ние сме хората с авторитет и способност да упражняваме по-голямо влияние върху живота им, отколкото те върху нашия. Трябва да работим за нашите каузи, да се свържем с нашето собствено „Защо“. Трябва да бъдем идеалистите, които бяхме като по-млади... а след това да изградим компаниите си и да поведем хората, които да се присъединят към нас.

КАКВО МОГАТ ДА ПРАВЯТ МИЛЕНИАЛИТЕ

Смятам, че лидерите на компании носят известна отговорност да отдалечат корпоративната култура от вълчите правила на отминалите дни и да я насочат към по-доверена среда с безопасни кръгове. Това трябва да стане, ако искаме милениалите да бъ-

дат в най-добрата си форма на работното място. От друга страна, ако сте милениали, трябва също да полагате усилия, ако искате да пожънете всички блага от добрата фирмена култура. Колкото и добре да се чувствате в момента, ако желанието ви е да откриете истинско удовлетворение в работата и да оставите отпечатък върху света, ще трябва да свършите и малко тежка работа, да се изправите срещу някои трудни истини и да проявите търпение. Ако това е, което искате, продължавайте да четете.

Решавайте собствените си проблеми

Ако са ви възложили да свършите нещо, голямо или малко, и не знаете как да го направите или дори откъде да започнете, попитайте за помощ. Ако шефът ви не ви даде отговора или подкрепата, от които имате нужда, потърсете ги другаде. Някои шефове няма да ви помогнат, защото са задници, а други – защото искат да откриете отговора сами и ви се доверяват, че сте достатъчно умни да го направите. При всички случаи ще трябва да откриете отговора, защото е добре за вас. Малко вероятно е *Google* да помогне в тази ситуация. Шансът ви е да се обърнете към други хора, които познавате. Приятели, бивши шефове, други хора в компанията, шефовете на вашите приятели... За вас това е възможност да развиете междуличностните си умения. С други думи, ще се наложи да попитате с нещо по-различно от имейл. Най-ценният съвет няма да дойде под формата на имейл, съдържащ списък от предложения или инструкции. Истинската цел, когато ви оставят да откриете отговора сами, е да ви подтикнат към създаване на взаимоотношения. Потърсете някого в компанията, когото не познавате, почукайте на вратата му и попитайте за помощ. Ако работите в малка компания, потърсете навън. Както вече казах, целта не е някой друг освен шефа ви да ви даде списък с инструкции, а да се научите да поставяте началото на връзка с човек, който знае повече и може да ви насочи, или да ви послужи за обратна връзка, докато търсите отговора сами.

Полагайте усилия докрай

Отговорността не се изчерпва със започването на задача или проект, а с довеждането им до завършен вид. Например аз от време на време моля някого да ми помогне да намеря нещо или да открие контакт, който ми е необходим. След няколко дни, в които няма резултат, питам докъде е стигнало изпълнението на задачата и чувам отговор: „Потърсих го, но не успях да намеря нищо“ или „Изпратих му имейл, но все още нямам отговор“. Хората, които са добри в полагането на усилия докрай, правят всичко, което и ние, когато започваме задачата, а попаднат ли на препятствие, откриват други неща, които могат да направят, за да продължат и да напреднат. Те не се задоволяват с повтаряне на това, което вече са направили. Когато ги питам докъде са стигнали, не казват: „Ще се опитам да му пиша отново“. Талантливите „завършвачи“ започват да мислят какви различни средства да използват, ако това, което вече са опитали, не е дало достатъчно добър или бърз резултат. Дори ако не се налага да използват тази следваща стъпка, вече са помислили за нея. Ценното в този начин на действие е, че следващия път, когато са изправени пред сходно предизвикателство, идеите вече са налице и новите взаимоотношения вече съществуват заради начина, по който са действали първия път. Това ги прави толкова изобретателни – не начинът, по който са решили даден проблем, а това колко са подготвени за решаването на следващия.

Настоявайте за критика

Няма спор, че позитивното поощрение е от голяма полза за всяка организация. Когато получаваме признание за силните страни и приноса ни, това има чудотворно въздействие върху самочувствието ни и усещането за принадлежност. Но ако ни казват само в какво сме добри, това намалява възможността ни за растеж. Не научаваме кой знае какво, когато всичко върви по план и имаме всички отговори. Истински се учим, когато нещата се объркат или когато ги прецакаме. Всички би трябвало да искаме балансирана обратна връзка. В края на всеки проект питам екипа

си какво бих могъл да направя по-добре. А в края на повечето срещи си казваме един на друг за кои малки грешки трябва да внимаваме следващия път. Открийте хората, които уважавате и на които се възхищавате, онези, на които искате да приличате, за да знаете как да станете по-добри в нещо, в което те вече са, независимо от ранга и отговорността им, попитайте ги какво можете да направите по-добре следващия път. С времето ще откриете, че сте далеч по-възприемчиви към негативната обратна връзка и далеч по-добри, когато самите вие давате обратна връзка, позитивна и негативна, на останалите.

Освен ако компанията ви не предлага курсове за даване и получаване на обратна връзка, не мислете, че хората около вас, включително шефовете ви, знаят как да дават негативна обратна връзка. Може да са прекалено агресивни, твърде директни, може би дори малко злобни. Вероятно не го умеят, защото никой никога не ги е научил как да го правят. Или на свой ред са имали шефове, които са се справяли зле с даването на обратна връзка. Опитайте се да отхвърлите настрана онова, което ви обижда или разстройва, и наистина да чуете какво ви казват, че можете да направите по-добре следващия път. И ако ви кажат само неща като „Не допускай това да се случва отново“, значи трябва да работите, за да откриете какво трябва да направите по-добре следващия път, така че наистина да не се повтори. Подготовката за решаването на проблема в бъдеще път ни кара да се чувстваме по-добре, отколкото да се разстройваме за провала си да го решим сега.

Пожертвайте признаването на заслугите

Подобно на обратната връзка, признаването на заслугите на всеки човек спомага много за изграждането на безопасен кръг и създаването на среда на взаимно уважение между шефовете и служителите. Разбира се, лидерите трябва публично да признават усилената работа, която определени хора са свършили за всеки проект. Но има и нещо друго в работата отвъд получаването на похвали. И тук става дума за равновесието. Има нещо специално

в това да се научим да бъдем онзи помощник в сянка, който кара другите да изглеждат добри, заради чийто тих принос проектите се получават перфектни. Има някакво вълшебство в огромното чувство на гордост, което изпитваме, щом видим човек, когото сме подкрепяли, с когото сме работили и на когото сме помагали, да получава публично признание.

По сходен начин родителите изпитват неподправена радост, когато виждат децата си да успяват, а големите лидери – гордост, когато хората им постигат неща, смятани от другите за невъзможни. Ние можем да се научим да се радваме, че допринасяме за успеха на всички около нас. Знаем какво мислят някои от вас – ако аз съм свършил работата, искам признанието. Съгласен съм. Но краткотрайното приятно усещане, което ще изпитате от външната награда, няма да продължи дълго. И което е по-важно, няма да ви помогне да тренирате мускула, който носи по-дълготрайно усещане за удовлетворение. Колкото повече останалите виждат, че изпитвате искрена радост от това да работите в сянка, толкова повече ще ви търсят за помощ, ще разчитат на вас и ще ви имат доверие. Тогава ще имате всички основания да се чувствате изключително горди и радостни от успеха на проекта.

В тази книга например има няколко страници, посветени на благодарности. Не бях длъжен да ги пиша, а и повечето хора вероятно няма да ги прочетат. Но те не са написани за вас, читателите – а за хората, които ми помогнаха. Това е моят начин да им сваля шапка и да им кажа „благодаря“. А най-хубавата част е, че тъй като сме изградили добри взаимоотношения, повечето от тях ще изпитват голяма гордост винаги когато чуят някой да казва, че му е харесала тази книга, без да знае за приноса им към създаването ѝ. Моите помощници са истинската причина проекти като този да се осъществяват.

Откажете телефона със замах

Много от вас няма да харесат този съвет и ще измислят какви ли не извинения, за да го пренебрегнат или да не го изпълня-

ват. Ето едно предложение – не дръжте телефона си до леглото, когато спите. Зареждайте го в друга стая. Вече чувам извинението ви – но аз го ползвам за будилник!

Няма нужда да ви давам алтернатива. Вече сте прочели съветите „Решавайте собствените си проблеми“ и „Полагайте усилия докрай“ и знаете какво да правите.

Като алкохолик, който изхвърля цялото пиене от къщи, защото не може да разчита на силата на волята си, вие трябва да откриете начин да стоите настрана от пристрастяващата сила на устройствата. Не сте достатъчно силни, за да се лишите от дозата допаминово щастие. Ще трябва да отрежете достъпа си до нея. Не предлагам да оставите телефона и социалните мрежи изцяло, а да възстановите баланса. Научих, че ако започнем с по-крайна стратегия, можем да победим навика и да преодолеем желанието да се спуснем към телефона всеки път, когато той извъни, извибрира или примигне. Надвийте зависимостта и преодолейте глада за устройства. Така стоят нещата. Какво можем да направим в краткосрочен план, за да устоим на желанието да ги проверяваме постоянно?

1. От този момент нататък телефоните са забранени на масите за хранене. Ако сте излезли за обяд или вечеря с приятели, семейство, колеги или клиенти, изключете звука и приберете телефона някъде далеч от погледа ви. Да го обърнете с екрана към масата, не се брои. Бутилка водка, затворена с капачка, няма да спре алкохолика или да му помогне да победи желанието. Трябва да е извън полезрението ни! Ако човекът, с когото се храните извади телефона си, можете да кажете учтиво: „Хей, хайде да хапнем заедно, без телефони“. Изключения се допустими, ако наистина очаквате важно съобщение. Просто кажете на хората, с които сте, защо телефонът ви трябва да е отвън. Щом съобщението дойде, приберете телефона. Схващате идеята.

Първите десетина пъти, когато ви се наложи да го направите, сигурно няма да ви хареса. Не забравяйте, че пристрастените сред нас са твърде много. Да махнем нещо, което ни кара да се

чувстваме добре, обикновено не ни се отразява толкова добре. Но дадете ли си малко време, ще усетите ефекта. Започваме да се наслаждаваме повече на компанията на приятелите ни. Чувстваме се дори още по-добре, когато излезем навън с тях. Водим поживени разговори. Научаваме повече за тях и те научават повече за нас. Научаваме се да им имаме доверие и да разчитаме на тях, точно както и те на нас. С тази простичка стъпка се приближавате към дълбоките, значими взаимоотношения с хората в живота ви.

2. В същия контекст, ако имате съпруг(а) или половинка, следващия път, когато излезете навън заедно, уговорете се да оставите телефоните си вкъщи. Ако имате нужда от телефон за децата или за да поръчате такси, или пък да снимате храната си, вземете само един телефон и го дайте на половинката си. Ако носите телефона на човека до вас, няма да имате импулса да го проверявате. Съвсем скоро времето, което прекарвате заедно, ще бъде по-качествено. А когато се върнете вкъщи и сте получили съобщения с въпроси защо ви е отнело толкова дълго да им отговорите, някои от вас може и да изпитат удовлетворение от отговора: „Бяхме навън с човека, когото обичам и оставихме телефоните си вкъщи“.

КАКВО МОЖЕМ ДА НАПРАВИМ КАТО РОДИТЕЛИ

Семейна ваканция без дигитални устройства

14-годишно момче, което познавам, беше бясно на майка си, че е сменила счупения му телефон след повече от една седмица. През това време приятелката му скъса с него, защото не отговарял на съобщенията ѝ. Важно е да отбележим, че децата ходят в едно и също училище и живеят в един квартал. Притеснени от зависимостта на сина си към телефона, родителите му стигнаха до идея, която на пръв поглед им се стори радикална. По време на семейната си ваканция те взеха само един телефон. Останали без смартфоните си, двете им деца били нервни и избухливи. Може-ло да се каже, че е започнала най-лошата им обща ваканция. След

няколко дни обаче настъпила промяна. Започнали да си говорят, да се смеят и наистина да се свързват по-силно. Ваканцията завършила като най-добрата, която са имали.

Подпишете договор

Мобилните оператори ни карат да подписваме договори, пълни с условия, за да ползваме своите телефони. Защо децата да не подписват договор, за да ползват своите? Психоложката и режисьор Делани Ръстън е създала чудесния документален филм „Скрийнейджъри“, в който обмисля дали да купи смартфон на дъщеря си в тийнейджърска възраст. Във филма тя демонстрира уникална и ефективна идея – ако дъщеря ѝ иска смартфон, трябва да подпише договор и да се съгласи на определени условия. Чувал съм и за други родители, които опитват същия подход, пишайки договори с условия като:

- Телефонът не може да бъде използван или оставян в стаята на детето.
- Детето не може да ползва телефона по време на хранене.
- Ако детето има приятели на гости, ВСИЧКИ трябва да предадат телефоните си, докато са заедно. Ако родителите на приятелите не са съгласни и искат децата им да носят телефона със себе си през цялото време, обадете им се и им дайте домашния си номер, на който да звънят, ако трябва да говорят с децата си.
- Ограничете времето, в което им е разрешено да използват телефона си.
- Ако някое от тези правила е нарушено, детето губи правото да ползва телефона си за една седмица.

Сменете паролата

Едно семейство познати сменя всеки ден паролата за безжичния интернет вкъщи. Детето им получава новата парола едва след като е свършило задачите си за деня или домашното. Дори тогава връзката е на разположение за ограничено време, преди да бъде изключена отново.

Дайте личен пример

Често чувам от родители да се оплакват, че децата им постоянно са заровени в телефоните си. Чувам и от децата обаче, че родителите на свой ред правят същото. Ако наистина смятаме, че семейството ни е по-важно от работата, трябва да го докажем. Срещал съм прекалено много родители, които казват, че им се налага да държат телефона си на масата за вечеря, в случай че получат обаждания или имейли от работата. Освен ако не сте хирург в спешното отделение, изчакващ на повикване да спаси нечий живот, или пожарник, който може да бъде извикан във всеки един момент, трябва да се запитате дали *наистина е необходимо* да държите телефона си на масата за семейна вечеря. Можем да създадем у децата си усещането, че не ни пука за тях толкова, колкото твърдим, дори само като държим телефона на масата.

Родителството е трудна работа

Сърцето ми се къса, когато седна в заведение и видя цели семейства, забили поглед в телефоните си. Наскоро бях в ресторант и забелязах майка и баба, наведени над смартфоните си. Едно от децата с тях, на около шест или седем години, играеше на телефона си, а другото, на девет или десет, имаше слушалки и гледаше филм. Видях ги, докато се хранех на няколко маси от тяхната. Нищо не се промени за цялата ми вечеря. Когато най-накрая се наках да си тръгна, все още никой не беше помръднал.

Друг път бях в закусвалня, настанен до две-три семейства, излезли заедно. Родителите седяха на една маса, а децата – шест или седем – на съседната. Нито един родител не държеше телефон, но всички деца бяха вперили поглед в своите, и то за цялото време на срещата им. Разбирам, че е изкушаващо – понякога е приятно да си вземем кратка почивка от децата. Но не всеки път. Искрено вярвам, че ако оставим децата си за осиновяване, дълготрайният негативен ефект би бил по-малък, отколкото ако им даваме дигитално устройство всеки път, когато просто не ни се занимава с тях. Да, децата са досадни и шумни, бият се и ни

разсейват от това, което правим. Така е, защото са деца. А родителството е трудна работа. Открийте как да се справяте, вземайте си почивка, от време на време ги оставяйте пред телевизора. Но не ги тъпчете с толкова допамин още докато са малки, че да имате проблеми с тях като възрастни. Ако им позволите да общуват с вас или помежду си по-често, ще откриете, че казват наистина смешни или задълбочени неща, които ви напомнят, че всъщност си струва да изтърпите всичко, което ви дразни.

* * *

В книгата има цяла глава, посветена на „самопомощта“. Всъщност се нуждаем от глава, наречена „Помагайте на другите“. Ако всички се съгласим да прилагаме дори малка част от тези предложения, ще бъдем пионерите на индустрията за помощ на другите. Бъдете вдъхновени и вдъхновявайте!