

Trudności w pracy

Skoro wybrałeś to nagranie, to znaczy, że zainteresował cię jeden z czterech tematów. To, znaczy że albo każdego ranka odczuwasz niechęć lub złość na myśl o tym, że masz pójść do pracy i nie chce ci się wstać z łóżka. Albo współpracownicy cię denerwują, nie możesz się z nimi porozumieć, lekceważą twoje zdanie, podwładni cię nie słuchają, szef poniża lub bezustannie krytykuje. Albo uważasz, że zadania, które dostajesz są zbyt trudne, sprawiają, że czujesz olbrzymią presję, że wracasz do domu zdenerwowany i odreagowujesz na najbliższych i boisz się kolejnego spotkania z szefem, bo nie wierzysz, że będziesz miał dobre wieści. A może w końcu po czwarte uważasz, że praca, którą wykonujesz nie ma sensu, nikomu nie służy, jest niepotrzebna, przez to nie dostrzegasz w niej wartości. Jest też możliwe, że doświadczasz innych trudności, które w jakiś sposób są podobne do tych czterech tematów. Omówię pokrótce każde z zagadnień, opisując dokładniej to, czego możesz doświadczać, przyczyny stojące za tymi doświadczeniami oraz co można zrobić, żeby zacząć czerpać satysfakcję z pracy i relacji z innymi ludźmi.

Wiele osób, formułuje swój problem następująco: budzę się rano i nie chce mi się iść do pracy, jest mi niedobrze na samą myśl o pracy, odczuwam niechęć, kiedy dzwoni budzik, zamiast go wyłączyć i wstać, włączam drzemkę i daję sobie jeszcze dodatkowych 10 min, w końcu dojeżdżam na 9:30, bez entuzjazmu, ociężały, bez energii, przytłoczony samą myślą o tym, czego dzisiejszy dzień będzie ode mnie w pracy wymagał. W samej pracy zaś przez resztę dnia czuję się źle.

Tak mówią, to jest oczywiście tylko objaw. Jeżeli ty też czujesz się podobnie, zastanów się, czy jest coś takiego w pracy, czego nie lubisz, co Cię w niej frustruje, denerwuje, irytuje, a może czegoś się boisz? Może są to ludzie. Może to być na przykład szef, który sprawia, że przed każdym spotkaniem z nim jesteś zestresowany, albo podczas każdej rozmowy z nim masz wrażenie, że cię poniża, że ci nie ufa, kontroluje jak dziecko, podważa twoje kompetencje. Albo podwładny, który wielokrotnie publicznie krytykuje cię, podważa twoje kompetencje albo nie chce wykonać twoich poleceń, który swoim zachowaniem cię albo irytuje albo czujesz, że góruje nad Tobą. Może to być wreszcie twój współpracownik, z którym niczego nie da się załatwić, wszystkiego ci odmawia, na każdą prośbę odpowiada agresją. Czy utożsamiasz się z którąś z tych sytuacji? Pytanie brzmi co można z tym zrobić?

Oczywiście można zmienić pracę, ale ryzyko istnieje, że trafimy w miejsce z podobnymi lub gorszymi problemami. Można próbować zmienić innych, praktyka jednak pokazuje, że jest to na tyle trudne, że należy uznać za niemożliwe. Istnieje trzecie wyjście – możemy zmienić siebie, ale od razu dodam, że nie chodzi tutaj o to, aby stać się osobą

uległa, która da sobą popychać, prowadzić za rękę, chodzi o taką zmianę, żeby szef czuł do nas respekt i ufął nam, podwładny uznawał nasz autorytet i przy tym lubił z nami pracować, a współpracownik rozumiał nasze potrzeby, pomagał nam i jednocześnie był kompanem w pracy.

Zajmijmy się najpierw przykładem szefa, który sprawia, że czujesz się zestresowany, poniżany lub krytykowany, czujesz się jak gdyby zwracał się do ciebie jak do dziecka. Jeśli właśnie tak się czujesz w relacji z szefem, to może odpowiedź na pytanie niesie ze sobą analiza transakcyjna, jedno z najsłynniejszych podejść do psychoterapii, opracowana w latach 50-tych przez Erica Berne'a, amerykańskiego psychiatrę. Wg analizy transakcyjnej, każdy z nas ma w sobie trzy stany Ja, czyli schematy zachowania i odczuwania: Dziecko (będąc w tym stanie reagujemy tak, jak robiliśmy to jako dziecko, np. spontanicznie się śmiejemy), Rodzica (w tym stanie naśladujemy wzorce rodzicielskie, normy, wartości), oraz stan Dorosłego, w którym obiektywnie oceniamy rzeczywistość. Komunikujemy się z innymi przyjmując w różnych sytuacjach różne stany. Czy względem autorytetów, np. szefa, przyjmujesz postawę podporządkowanego Dziecka, które raczej ciągle tłumaczy się, przeprasza i obiecuje poprawę niż w sposób opanowany broni swoich racji? Jak dziecko pokornie słuchasz, boisz się odezwać lub odmówić czegoś szefowi, nawet wówczas kiedy wiesz, że byłoby to uzasadnione? Czy tak właśnie jest? Czy jesteś może jednak dla swojego szefa równorzędnym partnerem, Dorosłym, logicznie uzasadniającym swoje zdanie, panującym nad emocjami, statecznym? To ważne, aby sobie zdać z tego sprawę. Przyjmowanie pozycji Dorosłego względem osoby, która zachowuje się względem nas jak Rodzic, np. szefa, zmusza tę osobę do poważniejszego traktowania nas, np. do dawania porad zamiast ciągłej krytyki i wydawania rozkazów. Oto przykład:

- Szef: Ile razy ci mówiłem, żebyś zawsze wpisywał wszystko do notatki projektowej? Gdzie jest informacja o następnym spotkaniu komitetu sterującego?

- Dziecko odpowie tak: Przepraszam, zapomniałem, już poprawiam.

- Dorosły odpowiedziałby tak: O ile dobrze pamiętam, tylko raz rozmawialiśmy o tym, co powinna zawierać notatka projektowa, nie było wówczas mowy o datach kolejnych spotkań. Skoro jednak teraz poinformowałeś mnie o swoich nowych oczekiwaniach uzupełnię notatkę.

- Szef: Dobrze, pamiętaj proszę, żeby zawsze dodawać te informacje.

Aby zachować się tak, jak podany przed chwilą przykład Dorosłego, nie wystarczy znajomość analizy transakcyjnej. Konieczne jest nabycie umiejętności panowania nad naszymi automatycznymi zachowaniami i zastąpienie ich świadomymi decyzjami i czynami, które pozwolą zachowywać się nam tak, jak chcemy np. abyśmy w relacji z

szefem umieli bronić swojego zdania jak Dorosły – nie jak dziecko. Nabycie tej umiejętności nie jest jednak proste. Teoria analizy transakcyjnej mówi, że nasze automatyczne zachowania wykształciły się w nas wskutek nakazów rodzicielskich i kulturowych. Miały one na nas wpływ przez długie lata i stały się automatyczne - jak nawyk. Aby nawyków tych się pozbyć konieczna jest pomoc innej osoby (np. psychoterapeuty) – zewnętrznego obserwatora, który z pomocą specjalistycznego warsztatu nauczy nas dostrzegać te automatyczne zachowania, zanim jeszcze za nimi pójdziemy, i znaleźć w nas zasoby, które pozwolą nam te automatyczne zachowania zastąpić świadomie wybranymi czynami.