

Ne ujem se v
past

“pomagača”:

Prvi koraki



CILJI MODULA



- 01** Zakaj je pomembno, da ne pademo v past pomagača?
- 02** Pomembnost asertivnosti pri delu.
- 03** Kako postaviti meje na delovnem mestu?
- 04** Naučimo se, kako se ne ujeti v past pomagača.

CILJI PREZENTACIJE



01 Kaj je past pomagača?

02 Kako se izogniti temu, da postanemo trajni pomagač?

03 Zdrava sebičnost pri delu.

04 Začnite postavljati meje na delovnem mestu!

Ne ujemite se v past “pomagača”

Nikoli ni zabavno, če se počutimo, da smo sami na delu. **Imeti ljudi na katere se lahko zanesete, lahko poveča vašo samozavest in produktivnost** ter vam pomaga skozi dileme, ko se pojavijo.

Poskusite vplesti ljudi, v to kar počnete. Dajte jim priložnost, da pomagajo in prosite za nasvet. To tiho priznanje njihove strokovnosti in vašega zaupanja vanje jih bo spodbudilo, da vas podprejo. Istočasno jim daje interes, da občutijo uspeh pri delu.

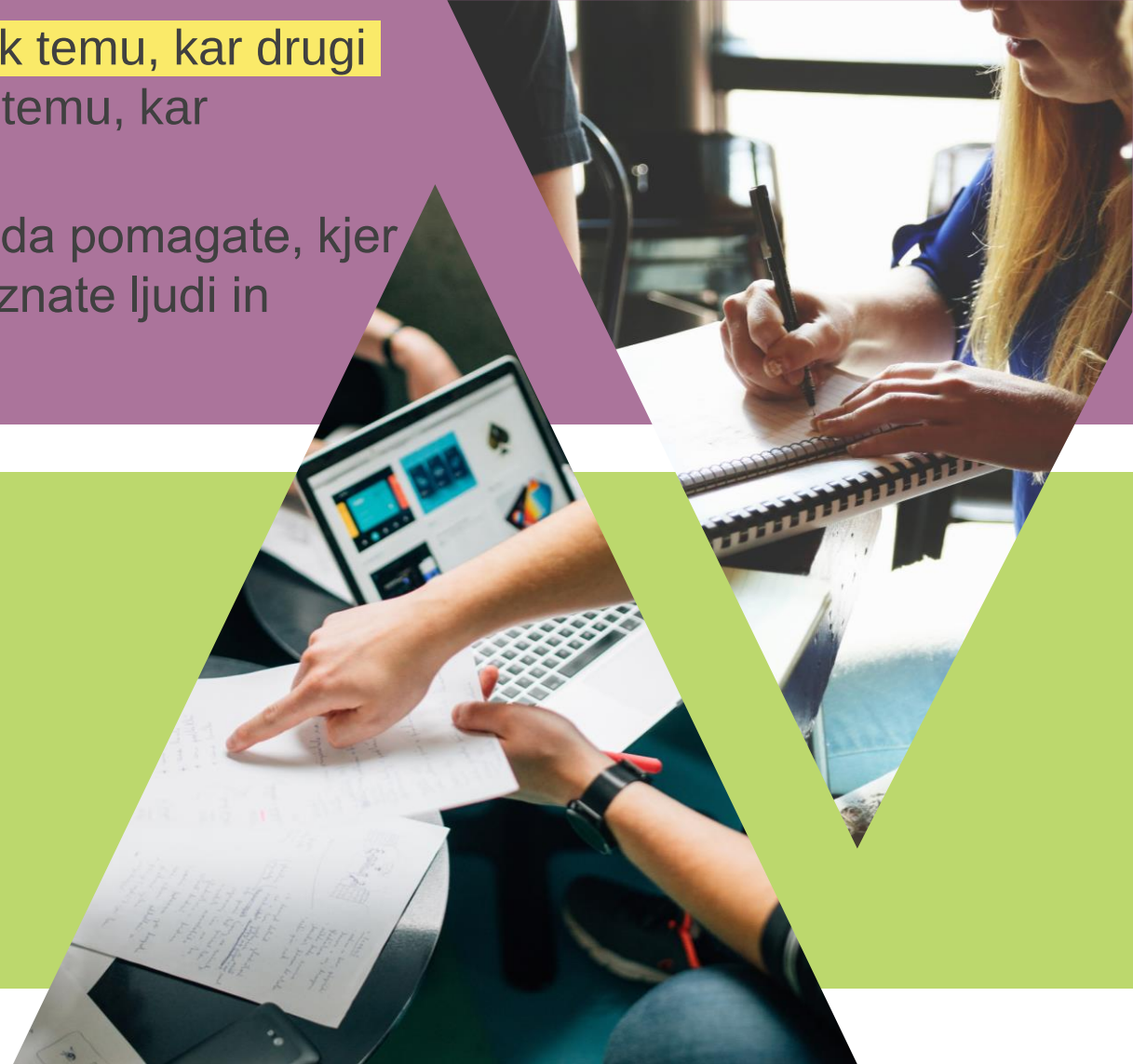


Ne ujemite se v past “pomagača”

Pogosto naredimo **NAPAKO**, da **vedno prispevamo k temu, kar drugi počnejo** in nikoli ne prosimo drugih, da prispevajo k temu, kar počnemo mi.

Razumljivo je, da želite potrditi svojo vrednost, tako da pomagate, kjer lahko. To je odličen način, da pokažete kdo ste, spoznate ljudi in začnete graditi zaveznike.

Prepoznavajte, da bi s pretiravanjem lahko dobili ugled pisarniškega “**pomagača**“, tj. oseba, ki ima čas tekati okrog in se zapletati v delo vseh ostalih.



Ne ujemite se v past „pomagača”

Nenehno
žrtvovanje
sebe za
druge na
delu nas
zasušnji.

Na dnevni bazi je težko doseči vse cilje, ki smo si jih zastavili na delu. A vendar, je še težje narediti naše potrebe kompatibilne s tem, kar drugi konstantno zahtevajo od nas oziroma da ponudimo tisto različico nas, ki jo drugi pričakujejo. Jasno je, da je to, da drugim nudimo podporo pozitivno, vendar včasih s tem žrtvujemo velik del našega življenja in se ne počutimo prijetno. Vedeti, kako vzpostaviti ravnovesje med tem, kar damo in kaj prejmemo je bolj zapleteno kot se zdi.

Ne ujemite se v past „pomagača”

Hitro lahko določen član ekipe **postane joker**.

Oseba, na katero se lahko vedno zanesemo in ki ne zna reči „ne“. In takšen tip profila se pogosto izkorišča ne samo s strani nadrejenih, temveč tudi s strani drugih sodelavcev. Težava je povezava s pomanjkanjem samozavesti in želji po biti sprejet za vsako ceno, četudi bo ta oseba delala bistveno več kot ostali.



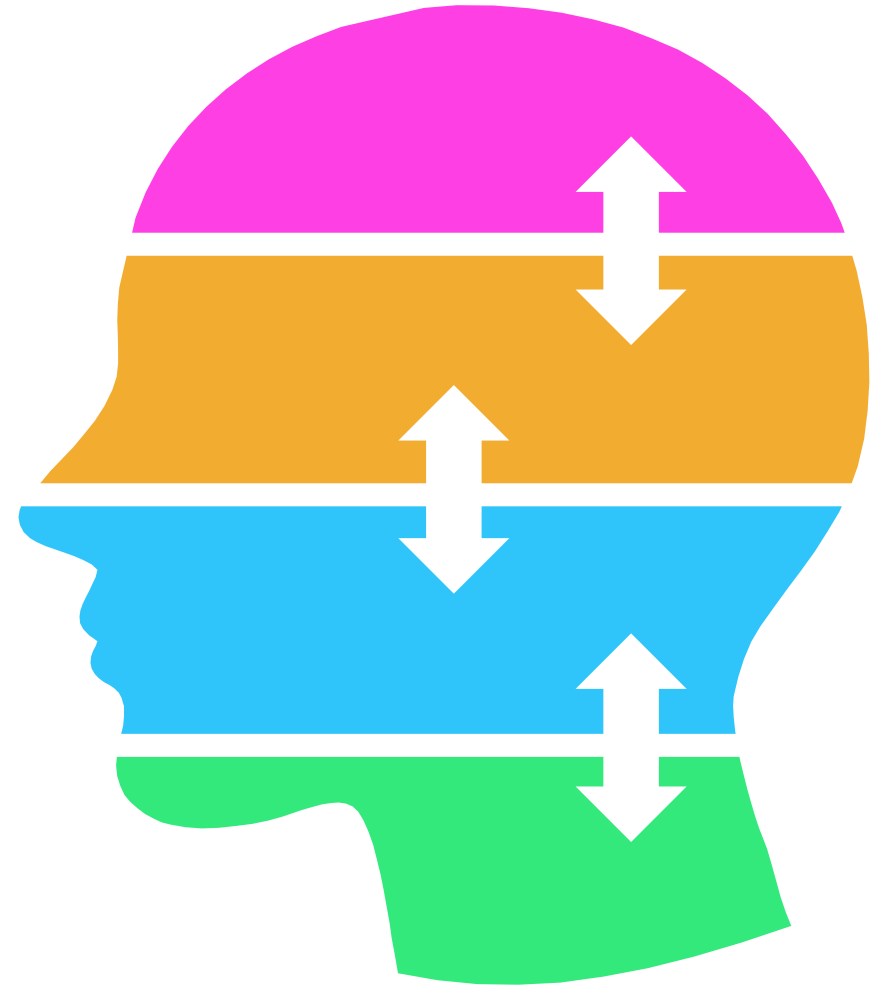
Ne ujemite se v past „pomagača”

Zdrava sebičnost

Vsi radi ugodimo drugim ljudem okoli nas, še posebej na delu, kjer preživimo največ časa. To je temelj za življenje v družbi. A vendar težava nastopi, kadar ne postavimo meje.

Ko ostali okoli nas zaznavajo, da lahko vedno računajo na nas, pademo v past: obremenjevanje sebe z njihovimi odgovornostmi iz nerazumnega strahu, da bi bili zavrnjeni.

Kaj pa naše potrebe, ali mi ne potrebujemo počitka? Včasih je težko izbrisati takšno vedenje, ko je: misliti, da nas bodo drugi nehali ceniti, ko pa je resnica ravno obratna. Na dolgi rok nas bodo bolj cenili in spoštovali, če občasno rečemo „ne”.



Ne ujemite se v past „pomagača”



Izogibanje žrtvam

Nagnjeni smo k temu, da mislimo, da so toksični ljudje (zelo moderen izraz) tisti z močnim karakterjem in temperamentom. Vendar v realnosti, na delu, so tisti, ki zavzamejo vlogo žrtve, ki jim 'gre vse narobe' ali imajo 'tisoč problemov, ki so bolj resni kot naših', dejanski sovražniki v delovnem okolju. Če oseba s takšnim profilom zazna nekoga, ki je vedno pripravljen pomagati, je le-ta v nevarnosti. Postane oseba, h kateri se vedno obrnejo, bodisi da bi nam povedali o svojih težavah, ali da bi nas obremenili z njihovimi odgovornostmi.



Ne ujemite se v past „pomagača”



Če se ne vpletate, pomagajte!

Ne naredite nič za druge, kar lahko naredijo sami. Od pretvarjanja, da nesebično pomagamo drugim do prevzemanja vloge odrešenika, ki boli tako njih kot nas, je le en korak. Soočanje s problemi ali neugodnimi situacijami nas utrdi in služi kot učna izkušnja. Torej, če rešujemo probleme za druge, jih prikrajšamo za priložnost naučiti se, kako rešiti problem sami.

Pomagati, ne da bi nas za to prosili ali žrtvovati se za druge je lahko velika napaka. Morda nas motivira dejanski občutek radodarnosti, vendar pa nas lahko v ozadju motivira tudi skrivna želja, da bi ostali postali odvisni od naše pomoči. S takšno vrsto pomoči lahko naredimo ostale okrog nas sebične in pasivne.



Ne ujemite se v past “pomagača”



Nekateri ljudje morda mislijo, da bo to, kar je bila na začetku pomoč, sčasoma postala dolžnost. Torej, ko nekomu enkrat pomagamo, bodo najverjetneje spet pristopili k nam. Na ta način oseba zlahka neha biti odrešenik in postane žrtev „rešenega“. On ustvari pogoje, da je izkoriščen s strani ostalih in ostali prevzamejo kontrolo nad njim.

Skrivnost je pomagati drugim, ko to POTREBUJEJO, ne ko to ŽELIJO.

Druga skrivnost je ponuditi konkretno pomoč. Pomagati nekomu ne pomeni, pomagati jim za celo življenje.

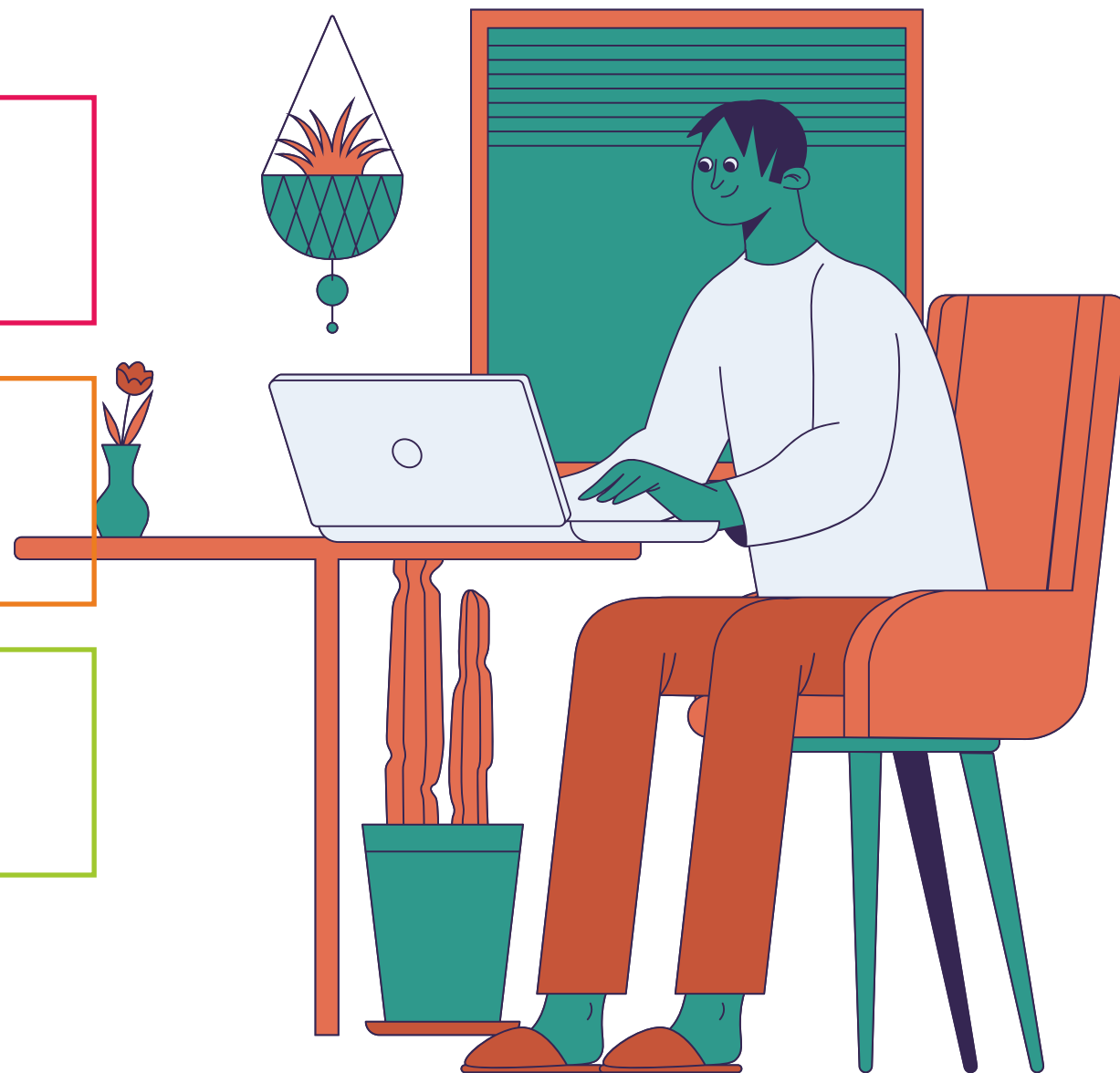


Ne ujemite se v past „pomagača”

Včasih je najboljši način, kako pomagati, da ne pomagamo.

S tem ko prikrajšamo ljudi njihovih težav, jih prikrajšamo za dragoceno priložnost za učenje in osebni razvoj.

Vsaka nepotrebna pomoč ovira razvoj.



Ne ujemite se v past “pomagača”

1 Nič več krivde

Dosegati samospoštovanje se začne tako, da ne ugajamo več sodelavcem ali šefu, če smo že izpolnili svoje dolžnosti.

3 Biti asertiven je užitek

Idealen odnos je braniti svoje pravice, ne da bi koga užalili. Znati moramo komunicirati jasno in jedrnato, z mirnim tonom in empatičnim odnosom do sogovornika.



2 Začnite reči „NE“

Ko začnemo govoriti „ne“ tistim načrtom ali dodatnemu delu s strani sodelavca, bomo opazili, da smo ponovno prevzeli kontrolo nad življenjem, kakršnega si želimo. Če nismo sposobni reči „ne“, postaja breme, ki ga nosimo vse težje, bolj kot katerokoli neprimerno ravnanje, kajti pripišemo ga lahko zgolj nam in ne drugim.

Ne ujemite se v past „pomagača”



Vsaka nepotrebna pomoč samo ovira razvoj. Ta zamisel ima opravka z Lev Vygotskijevim konceptom „Zone proksimalnega razvoja”. Koncept, ki, čeprav se primarno navezuje na področje izobrazbe, bi lahko bil razširjen na več okolij, vključno z delovnim mestom.

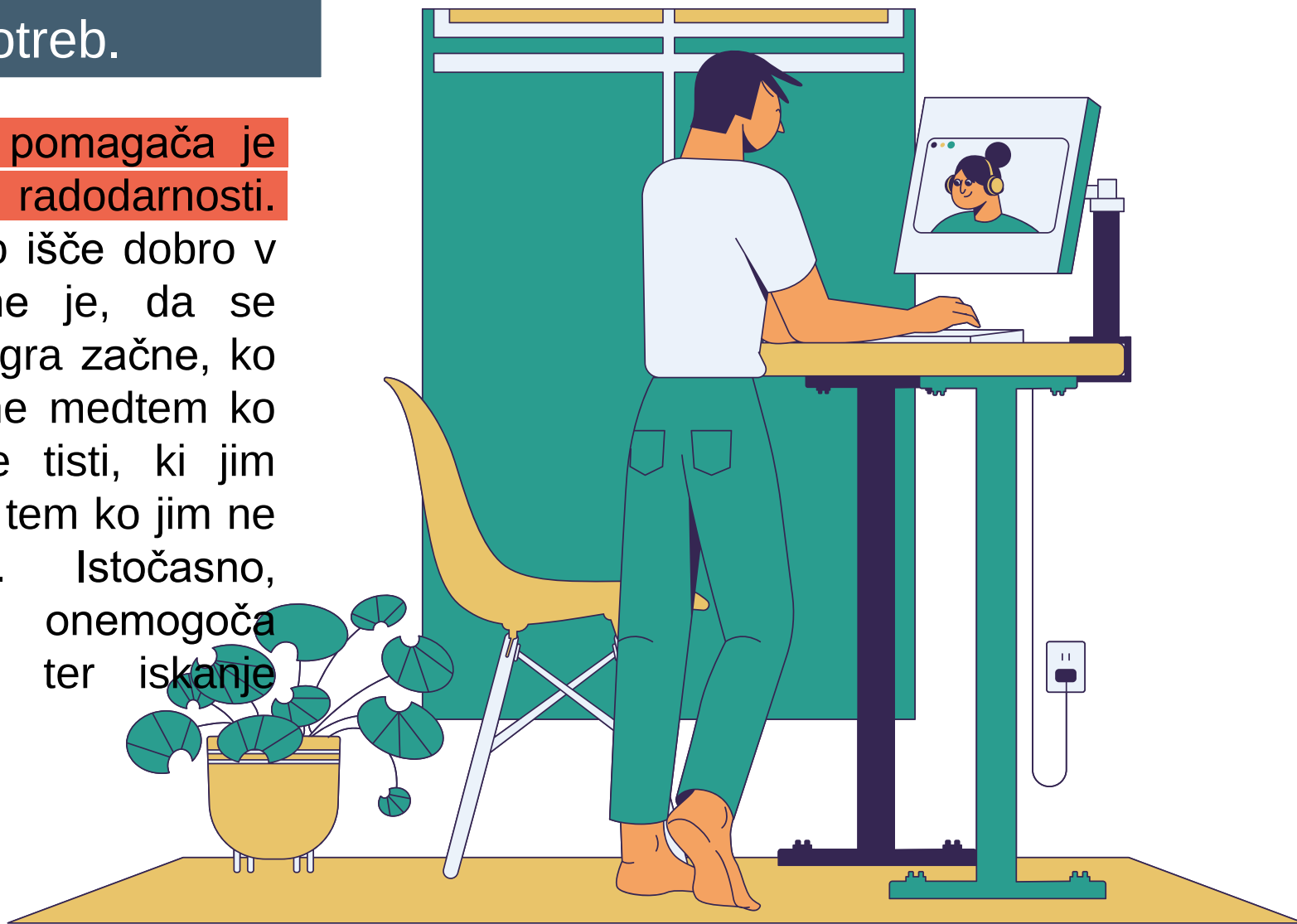
„Zone proksimalnega razvoja” nam pove, da v kolikor želimo izboljšati nekogaršnje zmožnosti, jim moramo dati dovolj pomoči za razvoj njihovih lastnih potencialov. To nakazuje na primer: neprevzemanje odgovornosti, ki niso naše ter identificiranje trenutkov, ko je naša pomoč zgolj stimulator za učenje ter do katere mere jim lahko pomagamo razviti njihov potencial.

Ne ujemite se v past “pomagača”

Ko skrbim za tvoje potrebe, odvrnem pozornost od svojih delovnih potreb.

Postaviti sebe pred druge. **Sindrom pomagača je delno posledica narobe razumljene radodarnosti.**

Čeprav je oseba prepričana, da samo išče dobro v drugi osebi, kar podzavestno počne je, da se postavlja nad drugo osebo. Torej se igra začne, ko se „rešitelj“, s tem ko pomaga, dvigne medtem ko istočasno poskuša poskrbeti, da se tisti, ki jim poskuša pomagati, počutijo majhne, s tem ko jim ne pomaga, da napredujejo sami. Istočasno, paradoksalno, mu njegov ponos onemogoča prepoznati njegove lastne potrebe ter iskanje pomoči, ko jo potrebuje.



Kako se izogniti tej vedenjski dinamiki?



Postanite pozorni na ta vzorec vedenja. Kapaciteta refleksije in zavedanja je prvi korak, da se začnemo osredotočati na naše delovne odgovornosti namesto osredotočanja na reševanje odgovornosti dela drugih ljudi.

Navadite se poskrbeti zase. Poskrbeti zase ni sebično, niti ni znak velikodušnosti, da želimo rešiti vse delovne potrebe drugih ljudi. Vse kar počnete je, da se odmikate od svojih delovnih obveznosti. Drznite si pogledati v svojo notranjost in bodite iskreni.

Kako se izogniti tej vedenjski dinamiki

Naučite se razločevati med empatijo in sočutjem. Pomagač je pogosto viden kot empatična oseba, vendar ne gre za to.

Empatija je zmožnost dati sebe v čevlje druge osebe, da bi jim pomagali rešiti njihove probleme na njihov način ter jim dopuščali, da rastejo.

Sočutje je zmožnost reševanja problemov drugih ljudi iz naše perspektive, tj. z načinom kot bi to naredili sami.



Kako se izogniti tej vedenjski dinamiki?



Naučite se reči „ne“, če ste že dolgo časa pomagač in se je oseba, ki ste ji pomagali tega že navadila, kar vam ne olajša odločitve, da se odpoveste tej vlogi. Torej se boste morali naučiti postaviti meje in odločno stati za njimi. Zapomnite si, da imate vso pravico misliti nase in se postaviti na prvo mesto.

Strah pred tem, da bi rekli „ne“ in postavili meje je eden največjih izzivov in učnih lekcij, s katerimi se srečamo v povezavi z osebnim razvojem, bodisi na osebnem, sentimentalnem ali profesionalnem področju.

Kako se izogniti tej vedenjski dinamiki?

Naučite se zaupati drugim, ne glede na to kako težko je. Stvari se morda ne izidejo, kot ste si zamislili in lahko povzročijo malo frustracije, a to je nekaj, česar se morate priučiti.

To, da drugi ljudje ne delajo stvari kot jih vi, ne pomeni, da ne delajo prav. Delajo jih zgolj drugače. To je vse. Ne razmišljajte zanje, naj jim uspe prav ali narobe. In če kdo potrebuje vašo pomoč, bodo prosili zanjo.

Razvijajte fleksibilnost in vzajemnost. Zdrav odnos je vedno fleksibilen, včasih boste vi podprli druge in včasih bodo drugi podprli vas.



Reference



<https://fortune.com/2017/02/21/leadership-career-advice-work-allies-enemies-feedback-input-collaboration/?iid=sr-link2>



<https://psicologiaymente.com/organizaciones/miedo-decir-no-trabajo>



Assertiviness.www.skillsyouneed.com



<https://psicologia-estrategica.com/aprender-decir-no-poner-limites/>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

www.slow-work.eu



I&F
Instruction & Formation
LEARNING FOR LIVING



INDEPCIE



ORANGE HILL



GrowthCoop
developing people



ANDRAGOŠKA ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE