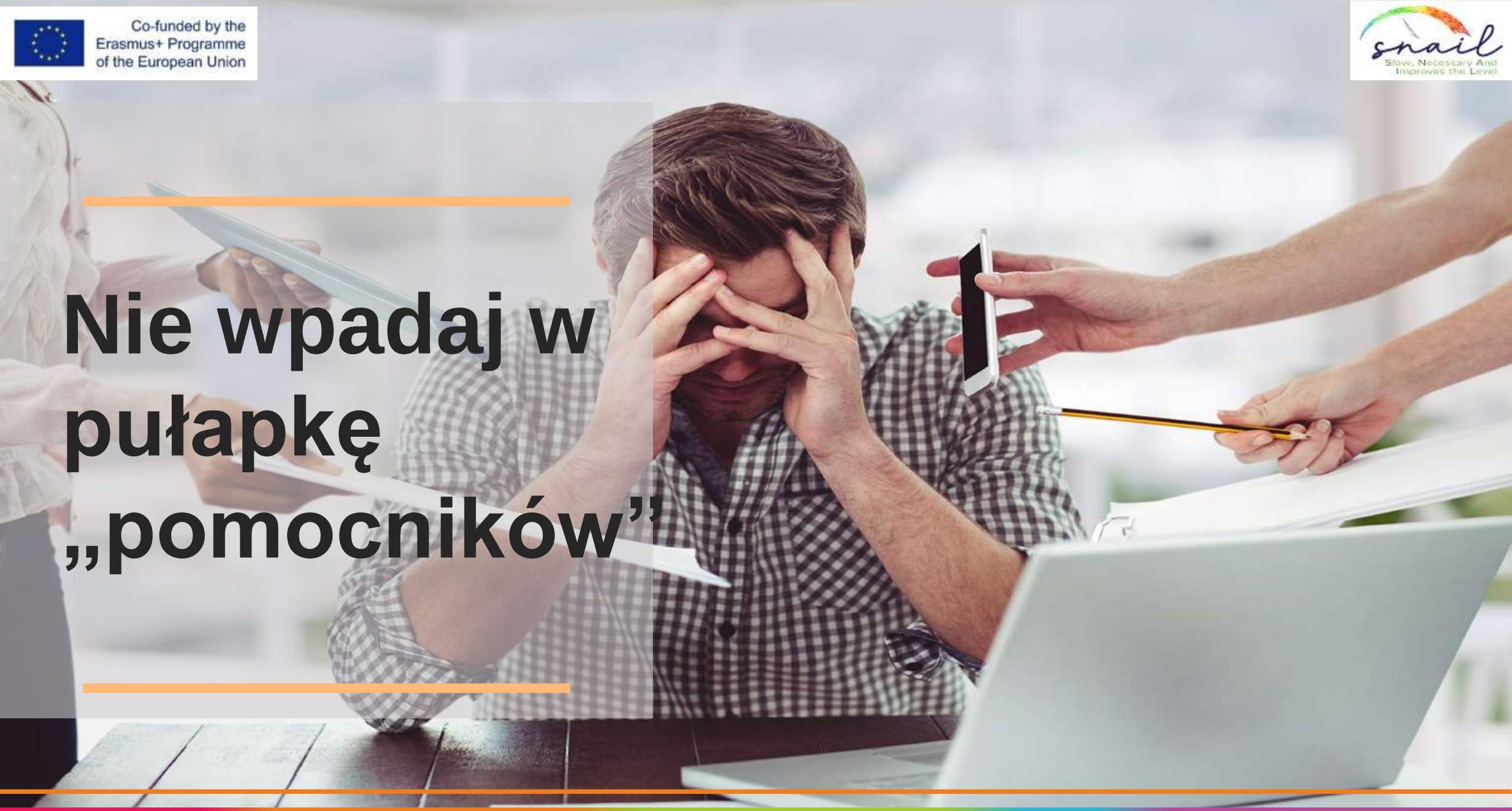
Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

snail
Slow, Necessary And Improves the Level



Nie wpadaj w pułapkę „pomocników”

CELE PPT

01 Dlaczego ważne jest, aby nie wpaść w pułapkę “pomocnika”

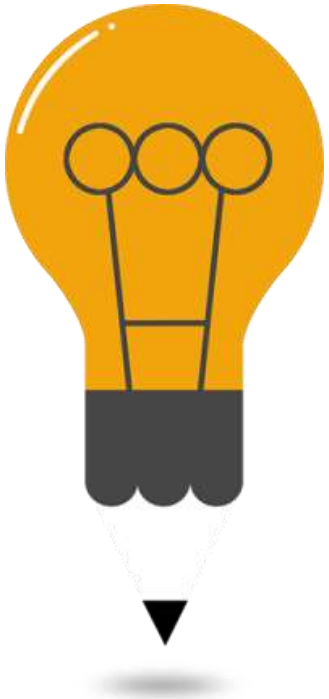
02 Znaczenie asertywności w pracy

03 Umiejętność wyznaczania granic w pracy

04 Nauka nie wpadania w pułapkę pomocnika

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

SPIS TREŚCI



01 Asertywność, aby nie wpaść w pułapkę pozoranta

02 Dlaczego ludzie nie są asertywni

03 Korzyści z asertywności w miejscu pracy, aby nie wpaść w pułapkę pomocnika

04 Strategie komunikacyjne pozwalające powiedzieć NIE i uniknąć wpadnięcia w pułapkę pomocnika

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

Znaczenie asertywności, aby nie wpaść w pułapkę pomocnika

Radzenie sobie z wieloma żądaniami pomocy może być zniechęcającym doświadczeniem, a posiadanie odwagi, by być asertywnym w takich okolicznościach, nie jest łatwe dla niektórych osób. Należy zawsze przyznać, że każdy ma prawo nie spełnić prośby o pomoc.

Odrzucając prośbę o pomoc, należy wyjaśnić, że to żądanie jest odrzucane, a nie osoba.

Po odrzuceniu żądania ważne jest, aby trzymać się tej decyzji. Jeśli ulegniesz presji, inni dowiedzą się, że możesz być zachwycony, więc bądź stanowczy.
Oczywiście masz prawo zmienić zdanie, jeśli zmienią się okoliczności

Ludzie często czują, że inni mają prawo do swojego czasu i wysiłku. Masz prawo powiedzieć „nie” bez konieczności usprawiedliwiania się.

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

Znaczenie asertywności, aby nie wpaść w pułapkę “pomocnika”

Bycie asertywnym oznacza umiejętność stawania w obronie praw własnych lub innych ludzi w spokojny i pozytywny sposób, bez bycia agresywnym lub biernym.
Osoby asertywne są w stanie przekazać swój punkt widzenia, nie denerwując innych ani nie denerwując się.

Asertywność to ciche, nieagresywne, ale stanowcze egzekwowanie tych praw które żądają czegoś co uważasz za nierozsądne lub których nie jesteś w stanie spełnić.

Jednocześnie musisz także uznawać prawa innych osób do składania próśb i otrzymywać uprzejmą odpowiedź

Znaczenie asertywności, aby nie wpaść w pułapkę “pomocnika”

Odpowiadanie w sposób pasywny lub nieasertywny zwykle oznacza zgodność z życzeniami innych i może podważać prawa jednostki i pewność siebie.
Wiele osób przyjmuje pasywną reakcję, ponieważ mają silną potrzebę bycia lubianym przez innych

Tacy ludzie nie uważają się za równych sobie, ponieważ przywiązują większą wagę do praw, życzeń i uczuć innych. Bycie biernym skutkuje niepowodzeniem w przekazywaniu myśli lub uczuć i powoduje, że ludzie robią rzeczy, których naprawdę nie chcą robić, w nadziei, że mogą zadowolić innych. Oznacza to również, że pozwalają innym brać odpowiedzialność, przewodzić i podejmować decyzje za nich

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

Znaczenie asertywności, aby nie wpaść w pułapkę pomocnika

Klasyczną bierną odpowiedź oferują ci, którzy mówią „tak” na prośby, kiedy faktycznie chcą powiedzieć „nie”. W pracy bardzo ważna jest asertywność.
Jeśli staniesz się znany jako osoba, która nie może odmówić, zostaniesz obciążony zadaniami przez swoich kolegów i menedżerów

Kiedy reagujesz pasywnie, przedstawiasz się w mniej pozytywnym świetle lub w jakiś sposób się poniżasz. Jeśli w ten sposób będziesz ciągle mały, poczujesz się gorszy od innych. Podczas gdy podstawowymi przyczynami zachowań biernych są często słaba pewność siebie i poczucie własnej wartości, samo w sobie może to jeszcze bardziej zmniejszyć poczucie własnej wartości, tworząc błędne koło

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

Znaczenie asertywności, aby nie wpaść w pułapkę “pomocnika”

Ważne jest, aby pamiętać, że każda interakcja jest zawsze procesem dwukierunkowym i dlatego Twoje reakcje mogą się różnić w zależności od relacji z drugą osobą w komunikacji.

Możesz na przykład łatwiej być asertywnym wobec swojego partnera niż wobec swojego szefa lub na odwrót. Jednak bez względu na to, czy jest to łatwe, czy nie, asertywna reakcja zawsze będzie lepsza dla ciebie i dla twojej relacji z drugą osobą.

Czemu ludzie są nieasertywni?

Kiedy ludzie nie są asertywni, mogą cierpieć z powodu utraty pewności siebie i poczucia własnej wartości, co prawdopodobnie sprawi, że będą mniej asertywni w przyszłości. Dlatego ważne jest, aby przerwać cykl i nauczyć się być bardziej asertywnym, jednocześnie szanując poglądy i opinie innych ludzi. Wszyscy mamy prawo do wyrażania swoich uczuć, wartości i opinii

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

Czemu ludzie są nieasertywni?

Istnieje wiele powodów, dla których ludzie mogą działać i reagować w sposób **nieasertywny**

Niska samoocena i pewność siebie

Role

Cechy charakteru

Stres

Przeszłe doświadczenie

Czemu ludzie są nieasertywni?

1 Niska samoocena i pewność siebie

Poczucie **niskiej samooceny lub poczucia własnej wartości** często prowadzi do tego, że jednostki odnoszą się do innych ludzi w sposób pasywny.

Nie domagając się swoich praw, nie wyrażając swoich uczuć lub jasno określając, czego chcą, osoby o niskiej samoocenie lub pewności siebie mogą zachęcać innych do traktowania ich w ten sam sposób. Niska samoocena zostaje wzmocniona w błędnym kole biernej reakcji i obniżonej pewności siebie

2 Role

Pewne role są związane z zachowaniem nieasertywnym. Na przykład role o niskim statusie w pracy lub tradycyjna rola kobiet. Stereotypowo kobiety są postrzegane jako bierne, podczas gdy od mężczyzn oczekuje się, że będą bardziej agresywni.

Na ludzi może być wywierana duża presja, aby dostosowali się do nałożonych na nich ról. Możesz być mniej asertywny wobec swojego szefa w pracy niż wobec współpracownika lub współpracownika, którego uważałeś za na równym lub niższym poziomie niż ty w organizacji

Czemu ludzie są nieasertywni?

3 Przeszłe doświadczenia

Wiele osób uczy się reagować w sposób nieasertywny poprzez doświadczenie lub wzorując swoje zachowanie na rodzicach lub innych wzorach do naśladowania. Wyuczone zachowanie może być trudne do oduczenia i może być potrzebna pomoc doradcy

4 Stres

Kiedy ludzie są zestresowani, często czują, że mają niewielką lub żadną kontrolę nad wydarzeniami w ich życiu.
Osoby zestresowane lub zaniepokojone mogą często uciekać się do zachowań pasywnych lub agresywnych podczas wyrażania swoich myśli i uczuć

5 Cechy charakteru

Niektórzy ludzie uważają, że są z natury bierni lub agresywni, innymi słowy, że urodzili się z pewnymi cechami i że niewiele mogą zrobić, aby zmienić sposób reagowania.

Jest to prawie zawsze błędne założenie, ponieważ każdy może nauczyć się być bardziej asertywnym, nawet jeśli jego naturalne tendencje są pasywne lub agresywne

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

Korzyści z asertywności w miejscu pracy, aby nie wpaść w pułapkę “pomocnika”

W większości przypadków spędzamy więcej czasu z kolegami z pracy niż z rodziną i przyjaciółmi, dlatego nawiązanie z nimi zdrowych relacji ma kluczowe znaczenie dla dobrego rozwoju naszej pracy i dobrego samopoczucia w firmie.

W ramach tej relacji społecznej nawiązanej w miejscu pracy **asertywność odgrywa bardzo ważną rolę**. Osiągnięcie równowagi między biernością, w której inni naruszają nasze prawa, a agresywnością, w której to my nie szanujemy praw innych, jest ideałem, do którego dążymy asertywną postawą.

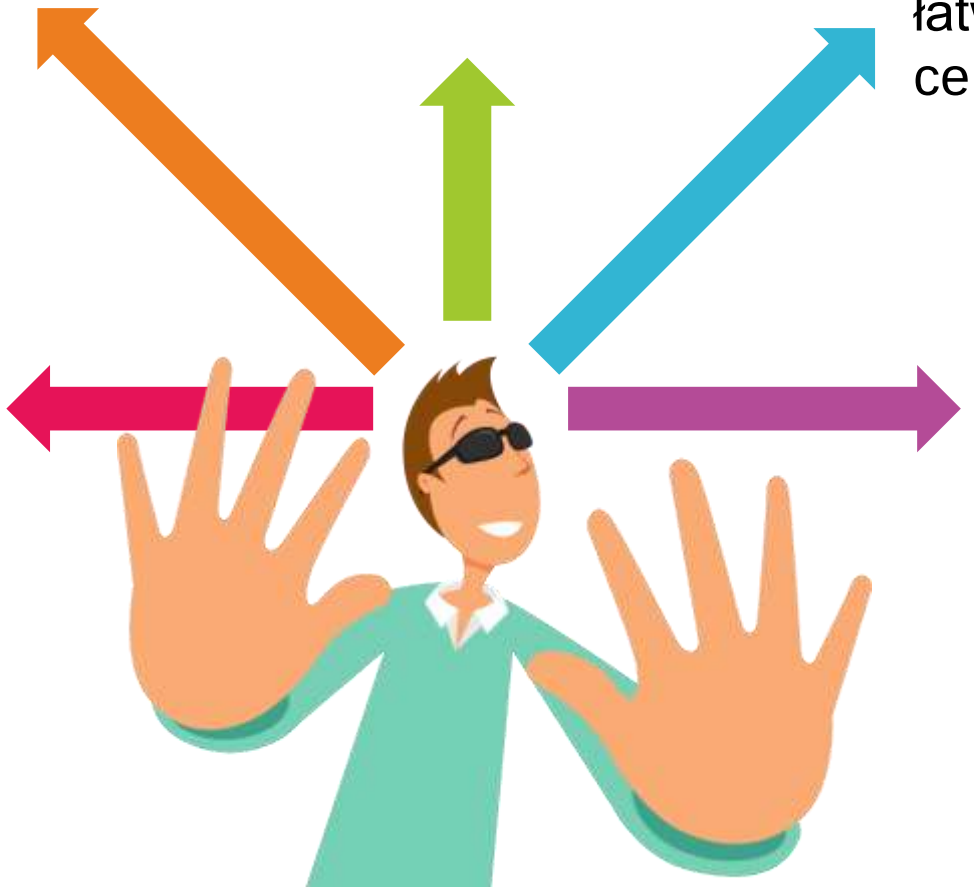
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Korzyści z asertywności w miejscu pracy, aby nie wpaść w pułapkę “pomocnika”

Pozwala na większą kreatywność i zwiększa motywację do pracy.

Poczucie szacunku i swobody wyrażania opinii w naturalny sposób prowadzi do obniżenia poziomu stresu

Pracownicy pokonują swoje ograniczenia, łatwiej osiągają swoje cele



Wszystkie te korzyści przekładają się na bardzo pozytywny wzrost produktywności dla firmy

Pracownicy mają większy wpływ w swoim najbliższym otoczeniu, co przyczynia się do tworzenia grupy ludzkiej, która działa na rzecz celów i zwiększa udział wszystkich jej członków

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

Strategie komunikacyjne pozwalające powiedzieć NIE i uniknąć wpadnięcia w pułapkę “pomocnika”

Wykryj problematyczne sytuacje

Ważne jest, aby zastanowić się i wykryć te sytuacje, w których powiedzieliśmy „tak”, podczas gdy wolelibyśmy powiedzieć „nie” lub sytuacje, w których uważamy, że powinniśmy ustalić granice. W jakim kontekście to się z nami dzieje? Z kim? Czy są osoby, z którymi nam się to nie zdarza, i osoby, z którymi zdarza się nam to częściej? Zwróć uwagę na sytuacje, w których miałeś trudności z odmową, zbadaj z kim iw jakim kontekście.

Przeanalizuj myśli i emocje, które sprawiają, że mówimy „tak”, kiedy chcemy powiedzieć „nie”: jakie myśli przychodzą nam do głowy w tych momentach? Jak się czujemy? Co mówimy sobie? W tym momencie ważne jest wykrycie irracjonalnych pomysłów i ich racjonalizacja.

Analizując intencjonalność drugiego i zakładane przez nas oczekiwania:

Chodzi o refleksję nad sytuacjami, w których trudno nam powiedzieć „nie”, i analizę intencji, które widzimy w drugiej osobie. Jaki mam z nimi związek? czy wydaje mi się, że próbują mną manipulować, czy też czuję zaufanie? dlaczego ta osoba chce, abym powiedział tak, co z tego dla niej? i dla mnie? Podobnie jak w poprzedniej części, ważne jest, aby wykryć, czy moje uprzedzenie jest realistyczne i racjonalne.

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

Jak możemy powiedzieć „nie” lub ustalić granice w dobry sposób?

01 Podstawowa asertywność

Chodzi o wyjaśnienie swojego stanowiska w prosty, bezpośredni sposób, dając krótkie wyjaśnienie, dlaczego mówimy NIE (ale bez przedłużania)

02 Empatyczna asertywność

Stawianie siebie na pierwszym miejscu z punktu widzenia drugiej osoby, potwierdzanie jej argumentów i tego, jak się czują, a następnie przedstawianie naszego punktu widzenia.

03 Asertywne zwlekanie

Jest to przydatne, gdy czujemy się przytłoczeni lub bardzo zaniepokojeni sytuacją i nie możemy jasno zdecydować. W takim przypadku lepiej odłożyć naszą odpowiedź, aż poczujemy się spokojniejsi i będziemy mogli jasno podjąć decyzję.

04 “Bank mgły”

Ta strategia może być przydatna w obliczu nalegań, kiedy już wypróbowaliśmy inną strategię lub gdy osoba wywiera na nas presję w bardzo wyraźny sposób. Chodzi o podanie części argumentu drugiej osobie, ale trzymanie się naszego stanowiska

05 Asertywna technika zgody

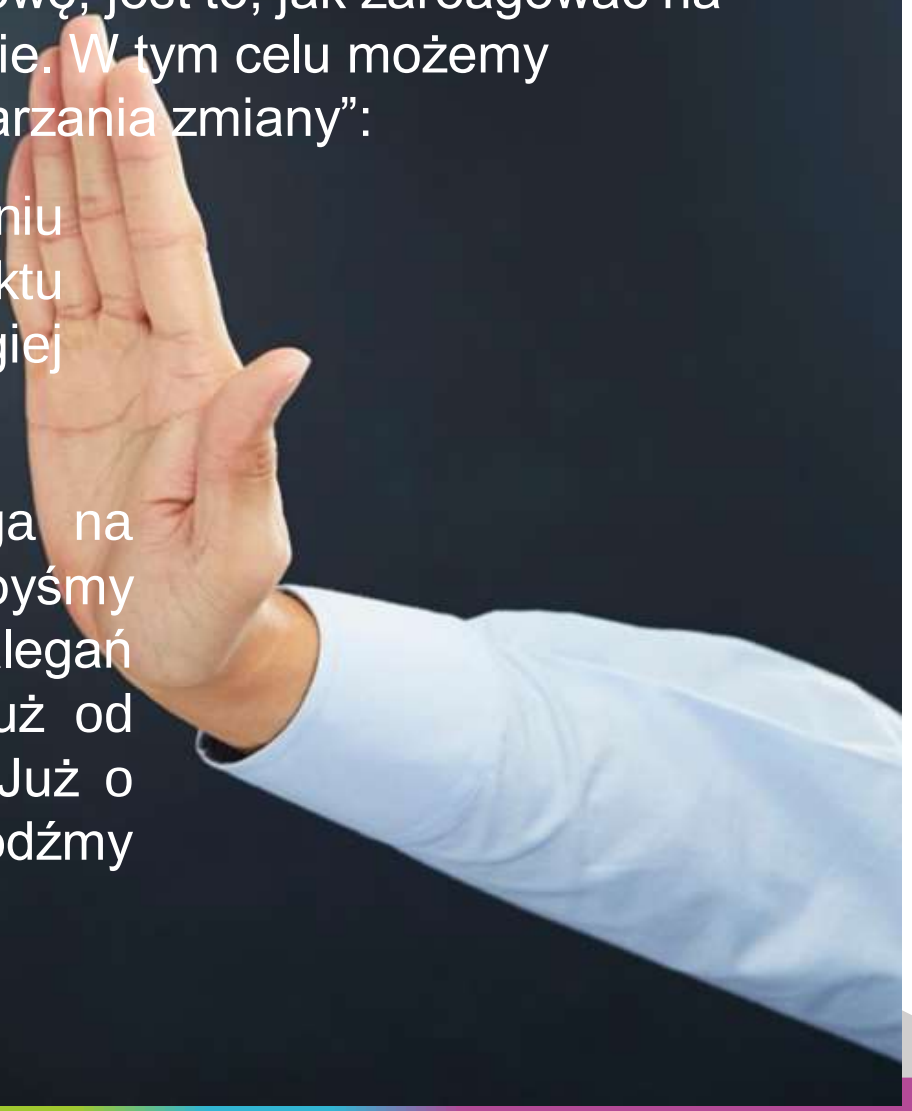
Ta technika jest przydatna, gdy obawiamy się, że nasza odmowa może spowodować błędne interpretacje naszych intencji, naszej osobowości, gdy druga osoba odpowiednio nas osądzi lub gdy nastąpi próba emocjonalnego szantażu. Chodzi o stwierdzenie naszej odmowy, wyjaśnienie, że nie ma to nic wspólnego z byciem dobrą lub złą osobą, tchórzliwym lub odważnym, chętnym lub niechętnym itp.

Powiedz nie, pomimo nalegań

Jednym z najczęstszych problemów, jeśli chodzi o odmowę, jest to, jak zareagować na naleganie i niewzruszenie obstawać przy naszej odmowie. W tym celu możemy skorzystać z technik „niedziałającego rekordu” i „przetwarzania zmiany”:

Technika złamanego rekordu: polega po prostu na staniu niewzruszonym i powtarzaniu w kółko naszego punktu widzenia spokojnym tonem w obliczu nalegań drugiej osoby.

Technika przetwarzania zmiany: Ta technika polega na przeniesieniu uwagi na to, co się dzieje, tak jakbyśmy patrzyli na rozmowę z zewnątrz. W przypadku nalegań moglibyśmy odpowiedzieć na przykład: „Nalegałeś już od jakiegoś czasu, ale nie zmienię zdania, poważnie”, „Już o tym mówimy , już ci powiedziałem Nie, nie przechodźmy dalej”.



Bibliografia

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

snail

Slow, Necessary And
Improves the Level

www.slow-work.eu

Instruction&Formation
LEARNING FOR LIVING

CPIP
Orientated to your development

INDEPCIE

ORANGE HILL

GrowthCoop
developing people

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE