

IDŹ DO

PRZYKŁADOWY ROZDZIAŁ

SPIS TREŚCI

KATALOG KSIĄŻEK

KATALOG ONLINE

ZAMÓW DRUKOWANY KATALOG

TWÓJ KOSZYK

DODAJ DO KOSZYKA

CENNIK I INFORMACJE

ZAMÓW INFORMACJE
O NOWOŚCIACH

ZAMÓW CENNIK

CZYTELNIA

FRAGMENTY KSIĄŻEK ONLINE

Relacje w pracy. Zawodowo zgrany zespół

Autor: Thomas Wieke

Tłumaczenie: nna Tchórz

ISBN: 978-83-246-1058-7

Tytuł oryginału: [Dont panic. Umgang mit Kollegen](#)

Format: 122x194, stron: około 95



Psychologiczny detektor informacji niejawnych

- Poznaj zasady biurowych gier
- Przestrzegaj obowiązujących reguł
- Zobacz, czego nie widać gołym okiem

Współpracownicy mogą spowodować, że Twoja praca stanie się wielką frajdą. Mogą też sprawić, że zamieni się ona w prawdziwy koszmar. Będziesz z poczuciem sukcesu pięć się po szczeblach kariery albo zaczniesz łykać antydepresanty. Czy zachowania Twoich kolegów i koleżanek czasem wydają Ci się niezrozumiałe, nielogiczne albo zupełnie absurdalne? Jak ich rozgryźć? Jak rozpracować zasady gry, którymi się kierują? Dowiedz się pierwszy, bądź górą!

Na początek zlustruj dokładnie samego siebie. Dowiedz się, jaki typ społeczny reprezentujesz i jak Cię postrzegają inni. Potem możesz zacząć analizować swoich współpracowników. Rozpracuj ich i naucz się bezbłędnie przewidywać ich zachowania. To prostsze, niż myślisz. Ludzie są zaskakująco przewidywalni i to właśnie działa na Twoją korzyść. Otwórz swoje osobiste psychologiczne biuro śledcze...

- Co mówić, by usłyszeć to, czego się pragnie?
- Gafy, które możesz popełnić – tylko po co?
- Wrogość w zespole – kto się do niej przyczynia?
- Jak Cię widzą, tak Cię obmawiają – dowiedz się, co myślą o Tobie inni.
- Ludzie w pracy i życiu codziennym – w co grają?

Włącz swój radar i odbieraj zaszyfrowane wiadomości

Spis treści

Wstęp	7
Na jakich kolegów zasługujesz?	7
Komunikacja i transakcja	8
Gry kolegów	12
1. Kim jesteś?	15
Nowy?	15
Silny typ?	18
Szara mysz?	20
Gotowy do pomocy?	21
Szukający harmonii?	23
Letargiczny?	24
Strachliwy?	25
Nadgorliwy?	26
Dziecko szczęścia?	27
Nieopanowany?	29
Firmowy wesołek?	30
2. Kim są inni?	33
Tyran?	33
Naciągacz?	34
Przepracowany?	36
Pracoholik?	37
Utrapieniec?	38
Rzep?	38

Dostosowany?	39
Jeleń?	40
Wszystkowiedzący?	41
Skarżypyta?	42
3. Jeden za wszystkich, wszyscy za jednego	43
„Czy możesz, aaa, czy mógłby pan...”	43
Biel oka kolegi	44
„Niech pan opowie!”	46
„Czy mógłby pan...”	46
„Zamknąć drzwi!”	47
Niewinny całus	48
Jeden kieliszek...	49
Sprzątnąć sprzed nosa	51
4. Typy ludzi i ich gry w życiu codziennym	53
„Gdzie właściwie leży...?”	53
„Muszę to jeszcze szybko opowiedzieć!”	54
Powinno się uczyć kopiowania	55
„Czyje to auto?”	57
„Czy zachowuję się zbyt głośno?”	58
„Czy ja muszę to znosić?”	59
„Co mi się znowu przytrafiło!”	60
„Słucham cię!”	61
Zawsze mam zły humor	62
5. Gafy — przewodnik	65
„Zepsuty dzień dobry?”	65
„Jak minął urlop?”	66
„Najpierw palenie”	67
„Co za czarująca malinka!”	67
„Czy chciałby pan...?”	68
„Jaki idiota to spartolił?”	68
„Przecież to szef...”	69
Z pewnego źródła.....	69
Zawsze wszystko wie.....	70
„Co jest w tym takiego śmiesznego?”	71
„Czy nie słuchał mnie pan?”	71

„Dlaczego nic pan nie mówi?”	72
„I gdzie leży problem?”	74
„Niech pan to zostawi!”	74
6. Mobbing? Uktucie igłą i uderzenia pałą	77
„Czy już się wyspałeś?”	77
Za zasłoniętą ręką	78
„On ma AIDS!”	80
„Co za podwozie!”	81
Kilka policzków	82
Zakończenie	85
Kierować, nie będąc szefem	85
Jak się czujesz?	86
Bibliografia	89

Kim jesteś?

Nowy?

Obraz samego siebie

Gdy będziesz zaczynał swój pierwszy dzień w nowej pracy, prawdopodobnie będziesz bardzo zestresowany. Wówczas w gruncie rzeczy nie ma znaczenia, czy rozpoczynasz swoją pierwszą pracę jako świeżo upieczony absolwent akademii, czy po krótszej lub dłuższej przerwie rozważasz powrót do życia zawodowego, czy też jako osoba mająca doświadczenie w zmianie pracy przeżywasz po raz kolejny tę sytuację, czy tylko zostałeś przeniesiony na inne stanowisko wewnątrz firmy. Nie ma również znaczenia to, czy zaczynasz swoją pracę w dziale ekspedycji budownictwa maszyn czy w dziale nieruchomości jakiegoś banku. Sytuacja jest bowiem zasadniczo wszędzie taka sama — inni byli już tam przed Tobą i dlatego jesteś nowy.

Niekoniecznie bycie nowym musi być wadą. Na początku pracy w danej firmie otrzymuje się szereg przywilejów. W pierwszych czterech tygodniach nikt nie bierze Ci tego za złe, gdy nie wiesz, gdzie jest miejsce poczty, jaki termin zapłaty musi być przestrzegany i kiedy został wydany materiał. Gdy idziesz korytarzami przedsiębiorstwa i docierasz do celu, poznajesz mimochodem kolegów i struktury — często także od półoficjalnej strony (co może okazać się korzystne). Jeśli jednak po pół roku dalej nie wiesz,

gdzie rozdziela się pocztę, możesz być pewien, że nie zostaniesz wówczas potraktowany ulgowo — w najlepszym razie inni będą postrzegać Cię jak dziwaka.

Bycie nowym w przedsiębiorstwie oznacza zazwyczaj, że po kilku tygodniach pracy kończy się okres próbny. Podczas okresu próbnego firma sprawdza nie tylko to, czy robisz postępy i czy zachowujesz się tak, jak inni tego od Ciebie oczekują. Wtedy także i Ty masz możliwość zorientowania się, czy dajesz sobie radę z innymi, czy potraficie znosić się nawzajem i jak według wszelkich przewidywań będzie rozwijać się atmosfera w firmie. Więcej na ten temat przeczytasz w książce *Okres próbny. Jak przekonać do siebie pracodawcę* (Onepress 2007).

Ten, kto jest nowy w firmie albo w zespole, podlega silnej presji dopasowania się. Przedsiębiorstwa lub zespoły podają z reguły metody oraz rytm pracy, których powinieneś przestrzegać.

Nawet jeśli przy okazji rozmowy kwalifikacyjnej widziałeś już swoich przyszłych kolegów, to to była tylko rozmowa kwalifikacyjna, a teraz jest praca. Podobnie jak przy rozmowie kwalifikacyjnej, przy rozpoczęciu pracy decyduje pierwsze wrażenie. Wzajemna obserwacja prowadzi bardzo szybko do oceny, która odzwierciedla się zarówno w Twoich, jak i Twoich kolegów reakcjach oraz sposobie zachowania. Amerykańskie przysłowie mówi: „dla pierwszego wrażenia nie ma drugiej szansy”. To oznacza, że przy pierwszym spotkaniu masz do czynienia z pytaniem: „Kim jestem i jak zachowuję się w stosunku do innych?”.

Przykład: Wojciech S. pracował wcześniej w produkcji telewizyjnej i przeniósł się do przedsiębiorstwa multimedialnego, które szukało profesjonalisty do projektu Millennium połączonego z wystawą objazdową. Wojciech bardzo szybko zapoznał się ze swoimi zadaniami, a atmosfera, która panowała w firmie, bardzo mu się podobała. Był pewien, że żyje w zgodzie ze swoimi kolegami, jednak po krótkim czasie stwierdził, że opinie na jego temat zmieniły się. „Co się stało? W drugim dniu mojej pracy byliśmy umówieni w Muzeum Narodowym, a ponieważ byłem nowy w tym projekcie, słuchałem uważnie tego, co było mówione (moi koledzy byli już obeznani z tym tematem), dlatego też pani dyrektor tego Muzeum mówiła, patrząc prawie cały czas na mnie. Część moich kolegów

była zadowolona, że chciałem możliwie szybko wdrożyć się w temat, natomiast druga część była zdania, że chciałem wpechać się na pierwszy plan i pokazać innym, że jestem zarodowcem. Oczywiście nie miałem takiego zamiaru — przecież nie odezwałem się praktycznie ani słowem na tym spotkaniu”.

Wojciech S. był zdania, że zachowywał się poprawnie. Jednak część jego kolegów odniosła negatywne wrażenie co do jego osoby. Jego zaangażowanie wzbudziło nieświadomie wśród niektórych osób uczucie pokrzywdzenia. Przecież wcześniej dawano sobie radę bez niego, a teraz pojawił się on, „ekspert” — uosobienie krytyki wobec ludzi multimediów. Gdy wśród współpracowników rozprzestrzeniają się takie uczucia, to bardzo rzadko przyczyny leżą po stronie osoby, która jest nowa, a znacznie częściej po stronie tych osób, które są już w firmie od jakiegoś czasu. W przypadku, o którym była mowa powyżej, niektórzy koledzy bali się po prostu o to, że ich praca nie zdobędzie uznania i że ich miejsca pracy są zagrożone.

Wojciech S. działał wbrew negatywnym uczuciom swoich kolegów (bardziej instynktownie niż świadomie), chcąc szybko zapoznać się z projektem.

Wskazówka

Negatywne uczucia, jakie mają koledzy względem Ciebie, nie są rezultatem Twojego zachowania, lecz wynikiem uprzedzeń i zastrzeżeń, oczekiwań i obaw, jakie oni mają wobec Ciebie. Gdy z entuzjazmem rzucasz się w wir pracy, nie zapominaj o pielęgnowaniu stosunków ze swoimi kolegami — nie musisz ciągle udowadniać innym, że jesteś dobry w tym, co robisz. Twoje relacje z kolegami będą lepsze, jeśli dasz im czasami do zrozumienia, że są dobrymi ludźmi i że bardzo cenisz sobie ich pracę.

Nie wszyscy zawsze mogą być zadowoleni. Obecna sytuacja na rynku pracy jest bardzo trudna, dlatego wiele osób myśli, że nie powinno się tak łatwo rezygnować ze stałej posady. Nic bardziej mylnego. Właśnie ze względu na tę sytuację na rynku pracy takie działanie może Cię (jako osobę ubiegającą się o posadę) kosztować utratę innego miejsca pracy przez to, że marnujesz swój czas

w męczącej atmosferze firmy czy też w zbyt mało wymagającym zajęciu. Dlatego nie masz czasu do stracenia. W tych okolicznościach tracisz swoją fachową wiedzę i socjalne kompetencje. Wreszcie zwalniasz się, ale niestety zbyt późno.

Wskazówka

Jeżeli pierwsze wrażenie mówi Ci, że nie dasz sobie rady z tymi kolegami, z tą atmosferą w firmie, z tą pracą, wówczas nie zwlekaj zbyt długo — lepiej jest być kilka miesięcy na bezrobociu, które możesz wykorzystać na poszerzenie swojej wiedzy, niż dać się robić w balona przez swoich kolegów. Jak wygląda teraz rynek pracy — wiesz. Jak będzie wyglądał za trzy lata — nie wiesz. Wiesz tylko tyle, że wówczas będziesz trzy lata starszy i stracisz trzy lata swojego życia.

Silny typ?

Gdzie stoi fortepian?

Czy jesteś typem, któremu wszystko się udaje? Podejmujesz się tego, czego inni nie chcą się podjąć? To, czy uda Ci się robić wszystko tak dobrze, jak myślisz, i tak, jak byś sobie tego życzył, zależy całkowicie od sytuacji, w której się znajdujesz albo w którą się wplątałeś. Gdy zespół ma problemy z rozwiązaniem jakiegoś problemu, wówczas jesteś ich wybawcą. Ze zrozumiałych względów jako wybawcę widzi się chętniej kogoś, kto nie boi się ryzykować — „Nie wiem, czy uda nam się to załatwić, ale możemy mimo wszystko spróbować”. Gdy praca znajduje się jednak w normalnym toku i w zespole panuje równowaga temperamentów, wówczas silny charakter może być bardziej odczuwalny jako przeszkoda (jak w przypadku zniecierpliwionego tragarza pytającego: „Gdzie stoi fortepian?!”). Jeśli doświadczysz od swoich kolegów dającej się we znaki powściągliwości, wówczas należałoby sprawdzić, czy to, jak siebie widzisz, pokrywa się z tym, jak widzą Cię inni. Bardzo niedobrym sygnałem jest, gdy praca zaczyna Cię mierzić. Jest wówczas coraz bliżej do złożenia wypowiedzenia. Dopiero w takiej sytuacji okazuje się, czy naprawdę udało Ci się w możliwie dyskretny sposób być niezastąpionym. Jeżeli naj-

pierw wierny mottu „Silny jest najsilniejszy sam” odizolowałaś się, a inni zostawili Cię w kryzysie na pastwę losu, to nie skorzystałby z Ciebie także Wilhelm Tell Schillera.

Zresztą mężczyźni, którzy w pracy demonstrują swoją siłę, mają w dalszym ciągu i tak łatwiej niż kobiety, gdyż jest to naturalna cecha ludzi, którzy chcą solidnie wykonać swoją pracę. Natomiast jeśli kobieta z zaangażowaniem wykona dość dobrze powierzone jej zadanie, to od razu przykleja jej się etykietę „power-kobiety”. To określenie jest tak często stosowane w mediach, że z przyzwyczajenia nie dostrzegamy tego, iż zawiera ono dwie negatywne rzeczy: po pierwsze rozpowszechnia przesąd słabej płci — dlaczego musiano podkreślać siłę jako cechę kobiety? — a po drugie to, że kobietom wolno opuścić kuchnię i pracować, w dalszym ciągu w świecie mężczyzn wywołuje przerażenie graniczące ze zdziwieniem. Sabina S., redaktorka radia wyznaje: „Gdy ktoś mnie nazywa power-kobietą, zadaję sobie wówczas wiele trudu, żeby nie zareagować agresywnie. Szczególnie wściekła jestem, gdy kobiety używają tego słowa. Określenie »power-kobieta« jest dla mnie tylko szlachetniejszym wariantem herod-baby”.

Jeśli Tobie się to przydarza, prawdopodobnie coś musiało się wcześniej wydarzyć. Za bardzo pchałaś się na pierwszy plan? Przestraszyłeś swoich kolegów? Twój styl pracy przycisnął innych do ściany? Inni widzą Cię tak, jak Ty sam siebie widzisz?

Wskazówka

Postaraj się choć raz wczuć się w rolę swojego kolegi. Zajmij jego miejsce i opisz (z jego punktu widzenia) swój styl pracy. Przedstaw wątpliwości i zastrzeżenia, jakie ktoś może mieć wobec Ciebie. Jeśli chcesz pójść jeszcze o krok dalej, wówczas poszukaj sobie kolegi, z którym dobrze się rozumiesz, i opisz siebie z jego punktu widzenia. Poproś go potem, aby i on opisał siebie z Twojej perspektywy. Ten dialog, który może być dla Was niezwykły i trudny, prowadzi do poznania przyczyn swojej wzajemnej niechęci i zastrzeżeń.

Szara mysz?

Łapanie na słoninę

Wraz ze swoimi kolegami jesteś w trakcie burzy mózgów i rzucaś pomysł, na który nikt nie reaguje. Spotkanie przedłuża się. W końcu ktoś powtarza — często jest to mężczyzna — „wszystkowiedzący kolega”, prawie słowo w słowo Twoją propozycję i wówczas wszyscy z zachwytem przystają na nią. Ty chwytasz się za głowę i pytasz sam siebie: „Co się dzieje?”.

To nie musi być zła wola Twojego kolegi, który chciał Ci tylko ukraść Twój najlepszy pomysł — najprawdopodobniej jesteś szarą myszką. Tutaj pozory nie mają z tym nic wspólnego, bo możesz być chłopem jak dąb albo rudą kobietą i mimo to jesteś traktowany w danej sytuacji jak szara mysz. Być może nie zauważyłeś, że w Twoim zespole znajduje się „wszystkowiedzący kolega”, którego ludzie uważniej słuchają, przy którego żartach wszyscy głośniej się śmieją.

Często uważa się, że zespoły, w których przeważają mężczyźni, mogą być na tyle dobrze przez nich prowadzone, że nie potrzebują oni szefa. Tam, gdzie faktycznie tak jest, nie tylko żeńskim członkom zespołu trudniej przychodzi pozbycie się piętna szarej myszki — również żeńscy przełożeni mają problemy ze zdobyciem autorytetu.

Jeśli przypadł Ci los szarej myszy, zapytaj sam siebie, czy bez sprzeciwu tolerowałeś to, że Twoja propozycja została pominięta; czy upewniłeś się ostatecznie, że Twoja propozycja powinna ostatecznie zostać odrzucona; że Twój pomysł powinien zostać włożony *ad acta* albo czy mogłeś przeforsować to, żeby znalazł się w jednej z szuflad biurka, tak żeby w każdej chwili można było do niego wrócić? Nie zrobiłeś tego wszystkiego? A powinieneś był to zrobić!

Gdy kolejny raz zapytasz ludzi o zdanie na temat Twojego pomysłu i uzyskasz negatywną opinię, mimo to będziesz miał wsparcie dla swojej propozycji. Oprócz tego zabezpieczysz się przed (niezamierzoną) kradzieżą Twojego pomysłu i dasz do zrozumienia swoim kolegom: „nie ze mną te numery”.

Teraz mogą zdarzyć się dwie rzeczy: albo „wszystkowiedzący kolega” zauważy niebezpieczeństwo, które grozi mu z Twojej strony — wówczas przy następnym e-mailu wspomni Twoje nazwisko, gdy ukradnie Ci Twój pomysł, i będzie starał się mieć Cię blisko siebie (wabiąc Cię jak sikorkę na słoninę), żebyś dalej pozostał szarą myszką, albo niczego nie zauważy — wówczas pozostali wyraźniej dostrzegą, że bronisz swojej propozycji.

Wskazówka

Jeśli podczas dyskusji będziesz zaciekle bronił swojego pomysłu, stwierdzisz wkrótce, że ludzie słuchają Cię inaczej niż wcześniej. To wzmocni gruntownie Twoją pozycję w firmie i doda Ci kompetencji, mimo że tego nie planowałeś. I kto wie — może zmienisz się z szarej myszki w „wszystkowiedzącego kolegę”.

Gotowy do pomocy?

Nie móc powiedzieć „nie”

Czy należysz do ludzi, którzy nie potrafią powiedzieć „nie”, gdy miły kolega stoi przed Tobą z bezradnym wzrokiem i nie wie, gdzie może znaleźć akta „Alei Zamkowej”? Albo gdy Twoja koleżanka, która ma problemy rodzinne, prosi błagalnie, żebyś poszedł za nią do pracy w dzień między świętami a Nowym Rokiem?

Przykład: Franciszek H., pracownik w poznańskiej firmie produkującej oprogramowanie, jest odpowiedzialny za dokumentację. Zgodnie z naturą swojej pracy orientuje się we wszystkich istotnych sprawach firmy, a po trzech latach uważany jest za starego wygę. Zawsze, gdy ktoś w przedsiębiorstwie ma z czymś problem, dzwoni do Franciszka, który wie, gdzie stoją akta albo gdzie jest ktoś, kto zrobił daną rzecz. Jeśli chodzi o pytania dotyczące technicznego przebiegu produkcji, stara się odpowiedzieć na każde z nich, nie ma więc już czasu, aby wykonać swoją pracę. Jego szef przygląda się temu chwilę i w końcu wkracza do akcji, rozprawiając się najpierw z nim, a potem z jego współpracownikami, którzy wykorzystywali go jako biuro informacji.

Nie zawsze szefowie wywiązują się ze swojego obowiązku opieki nad pracownikami w taki sposób. To, czy dobrze jest, żeby szef ingerował, jest wątpliwe. Samopomoc i wychowanie kolegów są obecnie w modzie. Przykładowo Beacie S. zaczęło się wydawać, że kieruje oddziałem umów i licencji po tym, jak raz pomogła swojemu koledze w sprawie umowy. Przez głośne dopytywanie („Ile dostał właściwie...?”; „Kiedy mija właściwie termin dla sprawy z Hongkongu?”; „Czy doktor K. poleciał wtedy sam do Londynu, czy właściciele byli u nas?”) nie miała praktycznie czasu na wykonanie swojej pracy. Więc pewnego dnia zawołała swojego ciekawskiego kolegę na spotkanie, które trwało tylko jedną minutę. Wręczyła mu skopiowany plan korytarza biura, zaprowadziła go przed regał z aktami i powiedziała: „Za każdym razem, gdy ktoś z was dzwoni, idę do regału z aktami i wyszukuję je dla was. Teraz pan wie, gdzie stoi regał. Żeby mógł go pan ponownie znaleźć, skopiowałam panu opis drogi”. Koniec imprezy — odtąd nikt nie przeszkadzał Beacie.

Wskazówka

Czy wybierzesz sobie łatwą czy trudną drogę — nie gromadź kiepskich nastrojów jak punkty rabatowe, które przekażesz pierwszej lepszej osobie do realizacji, lecz omów takie przypadki, o których była mowa wcześniej, bezpośrednio. Weź sobie do serca następujące trzy zasady:

Po pierwsze: nie idź od razu do szefa, żeby poskarżyć się na kolegę, przez którego czujesz się wykorzystywany.

Po drugie: nie wprowadzaj kiepskiego nastroju wśród innych kolegów z powodu osoby wymienionej.

Po trzecie: jeśli to możliwe, wyjaśnij konflikt w cztery oczy, a nie przy innych kolegach.

Następnie daj swojemu koledze szansę przyznać się do pomyłki czy przeoczenia: pogratuluj sobie tego, że uznaje on Twoje kompetencje. Jeśli w dalszym ciągu będzie Cię wykorzystywał, to porozmawiaj z nim na temat stylu pracy, podziału kompetencji i wzajemnego szacunku.

Szukający harmonii?

Chcieć powiedzieć „tak”

Osoba, która często mówi „tak”, wyraża w ten sposób potrzebę, która rządzi nami wszystkimi — potrzebę harmonii — dlatego też nie ma powodu, dla którego należałoby się wstydzić tego, że chce się powiedzieć „tak”.

Ci, którzy poszukują tej harmonii, są przyzwoitymi ludźmi, potrzebującymi tylko otoczenia, w którym mogą ją znaleźć. Dostosowują się znakomicie do trwałej, wielostopniowej harmonii. Również z domownikami są na równi. Troszczą się o porozumienie i o przyjazny klimat. Cieszą się, gdy wszyscy są równi sobie, gdyż nie kusi ich, aby robić karierę zawodową — co nie przeszkadza im wykonywać swój zawód najlepiej, jak tylko potrafią. Osobom szukającym harmonii przychodzi z trudem powiedzieć „nie”. Co prawda przychodzi im to łatwiej niż osobom, które są gotowe do pomocy innym, ale wywołuje to w nich nieprzyjemne uczucie, które może prowadzić do zaburzeń psychosomatycznych.

Osoby szukające harmonii mają określoną strategię, jak radzić sobie z konfliktami: podczas gdy ich koledzy chodzą na seminaria, które dotyczą tematu „Jak prowadzić rozmowy”, oni przyznają się otwarcie do tego, że najchętniej unikają konfliktów. Nie, że zeszli konfliktom z drogi (co często bywa źle zrozumiane), bo nie da się tego uniknąć. Gdy ludzie, którzy się kłócą, dojdą w końcu do porozumienia, powinni znaleźć drogę do kompromisu bez zacieklego sporu. Osoby szukające harmonii są urodzonymi mediatorami — nienawidzą intryg, gdyż każda intryga oznaczałaby „nie” wobec lojalności, dlatego też w końcu mówią „tak”.

Wskazówka

Jeśli sam należysz do tego typu ludzi, będziesz musiał zapewne walczyć przeciwko poglądom innych, że unikasz sporów oraz podejmowania decyzji. Przeciwwstaw się opinii, że Twoją strategią nie jest uciekanie przed konfliktami tylko ich unikanie. Wyjaśnij wszystkim również to, że zależy Ci na sprawiedliwości.

Letargiczny?

Tak, ale...

Znasz tę grę „Dlaczego nie? — Tak, ale...”, w którą chętnie grają ludzie zarówno na imprezach, jak i w pracy? Główną rolę odgrywa zazwyczaj osoba letargiczna, którą często myli się z osobą szukającą harmonii. Różnica polega na tym, że człowiek letargiczny nie szuka kompromisu — jest mu dobrze z pesymistycznym nastawieniem. Osoba letargiczna unika podejmowania decyzji i często grając w tę grę, szuka potwierdzenia, że ma rację.

Rafał: Nie wiem, nie daję sobie rady z doktorem Nowakiem. Odnoszę wrażenie, że on mnie nie akceptuje.

Grzegorz: Więc kandyduj na asystenta kierownika.

Rafał: Wówczas doktor Nowak pomyślałby, że schodzę mu z drogi.

Grzegorz: Powinno być Ci to obojętne, przecież wtedy byś mu dorównywał.

Rafał: Ale potem droga kariery jest praktycznie zamknięta.

Grzegorz: OK, to dlaczego nie starasz się o pracę gdzie indziej?

Rafał: W moim wieku zaczynać znowu wszystko od początku?

Grzegorz: Dlaczego nie porozmawiasz z doktorem Nowakiem o Twojej sytuacji?

Rafał: Akurat z Nowakiem!

Grzegorz: Zapomnij o doktorze Nowaku. Pomyśl o swojej pracy. Przecież sprawia Ci ona przyjemność.

Rafał: Tak. Ale ja mam jeszcze 20 lat do emerytury. I jeśli sobie wyobrażę, że nie dostałbym innej propozycji pracy...

Rafał mógłby jeszcze długo kontynuować tę grę, do momentu, aż Grzegorz nie straci cierpliwości i przyzna, że także i jemu nic nie przychodzi już na myśl. Wówczas Rafał może czuć się jak zwycięzca („Widzisz, wiedziałem, że także i ty nie możesz mi pomóc. Nie da się rozwiązać mojego problemu”). Sensem tej gry nie jest sprawdzenie i przyjęcie propozycji rozwiązania danego problemu tylko to, żeby po kolei odrzucać wszelkie propozycje. Gdy współ-

gracz rezygnuje, wówczas odtwórca głównej roli może popaść ponownie w letarg.

Wskazówka

Jeśli jesteś szczerzy wobec siebie, wówczas przyznasz, że chociaż raz grałeś w grę „Dlaczego nie? — Tak, ale...” — przynajmniej w swoich myślach. Ta gra jak żadna inna nadaje się do tego, aby rozwścieczyć swoich kolegów. Jeśli zostaniesz na tym przyłapany, wówczas działasz na swoją niekorzyść.

Strachliwy?

Żeby się tylko nie narazić

Jeśli nikomu nic nie robię, wówczas nikt mi niczego nie zrobi — tak brzmi kredo strachajły, który nie chce się nikomu narażać. Strachajło tak dyskretnie rzuca się w oczy, że nawet zaspany człowiek potrafi zauważyć, że jest z nim coś nie tak.

Brutale wiedzą, że mogą się bezpiecznie wyżyć na strachajłach. Dlatego już w szkole strachajło dostawał największe lanie. Chciałoby się wierzyć, że strachajła mają w sobie geny, które na sawannie czy mokradłach z okresu prehistorycznego pomagały naszym przodkom w przeżyciu poprzez kamuflaż i ucieczkę.

Jeśli zaliczasz się do ludzi, którzy boją się wszystkiego, wówczas kamuflaż i ucieczka w obcowaniu z kolegami nie jest dla Ciebie adekwatnym sposobem zachowania się w danej sytuacji. Ponieważ oddziałujesz na innych swoją negatywną energią, sam się prosisz o to, aby utwierdzić Cię w przekonaniu, że coś jest z Tobą nie tak.

Powody Twojej strachliwej powściągliwości mogą być różne:

- ◆ słaba psychika,
- ◆ niedostateczne wykształcenie albo brak dobrego przygotowania do zawodu,
- ◆ wywieranie zbyt dużej presji,
- ◆ poniesiona wcześniej porażka,
- ◆ zmienność nastroju szefa,
- ◆ dominacja niektórych kolegów w zespole.

Nie ze wszystkimi problemami, z których biorą się Twoje obawy, możesz sam dać sobie radę, ale niektóre rzeczy, które dotyczą bezpośrednio miejsca pracy, możesz uregulować według swojego rozumienia.

Wskazówka

Poszukaj sobie przynajmniej jednego sprzymierzeńca w zespole, z którym możesz omówić swoje obawy i zanalizować ich przyczyny. Przede wszystkim musi być dla Ciebie jasne: jesteś w firmie, ponieważ to, co umiesz, umiesz szczególnie dobrze, a nie dlatego, że inni potrzebują kozła ofiarnego. Jesteś OK!

Nie masz wpływu na humor szefa, ale możesz nauczyć się pewnego siebie obcowania z kolegami, którzy dominują w zespole.

Amy Bjork Harris pisze w *Einmal o.k. - immer o.k.* (Raz OK — zawsze OK) zdanie, które warto wziąć sobie do serca: „Wprawdzie nie możemy przeszkodzić negatywnym uczuciom w nachodzeniu nas, ale możemy przeszkodzić im w pozostaniu” (Harris 1985, s. 17).

Nadgorliwy?

Przychodzić jako pierwszy i wychodzić jako ostatni

Ten sposób działania przyczynia się do pogorszenia stosunków między wszystkim kolegami: przychodzisz rano jako pierwszy, a wychodzisz jako ostatni. Prosisz szefa o klucze do tylnego wyjścia, żebyś mógł wrócić w nocy do firmy, gdy coś ważnego wpadnie Ci do głowy. Pozwól przynajmniej raz w tygodniu zamknąć się w firmie. Powiedz potem, że stało się tak z przeoczenia, ponieważ kalkulacja, którą doktor K. dał Ci do przyuczenia, była tak fascynująca, że zapomniałeś przy tym o bożym świecie. Albo powiedz, że jeszcze raz chciałeś opracować dokumenty dla szefa i nie zauważyłeś, jak minął czas. Daj swoim kolegom do zrozumienia, że uważasz ich za bandę wymigujących się od pracy pasożytów, którzy żyją na koszt firmy, i że bez Ciebie to przedsiębiorstwo do niczego by nie doszło. Zagraj w „Moje jest lepsze niż twoje” we wszystkich możliwych wariantach.

Jeśli mimo to ktoś w firmie poda Ci jeszcze rękę, możesz być pewien, że jest z nim coś nie tak.

Wskazówka

Być może praca sprawia Ci tylko przyjemność. Albo faktycznie masz tak dużo do zrobienia, że można przypisać Ci cechy pracocholika. Nie pozwól więc, aby Twoi koledzy odnieśli wrażenie, że chcesz się wyróżniać. Wejdź w rolę jakiegoś kolegi i opisz symptomy Twojego nalogu pracy z jego perspektywy. Zapamiętaj wszystkie detale, które opisałeś u siebie jako szczególnie przeszkadzające, i spróbuj je wypełnić. Troszcz się o swój „narkotyk” bez wywoływania poruszenia i rozkoszuj się pracą we wszystkich jej odmianach.

Dziecko szczęścia?

Faworyzować i awansować

Prawie w każdym przedsiębiorstwie jest taki współpracownik, o którym koledzy mówią, że ma szczególnie dobrą opinię u szefa. Uchodzi za dziecko szczęścia i dostaje wolne, gdy pilnie musi załatwić prywatną sprawę, jest faworyzowany przy planowaniu urlopu, zostaje mu wyznaczona lukratywna praca (do wyboru łatwiejsza, czystsza itd.) — i prawdopodobnie łączy go z szefem wspólna przeszłość, o której żadne z nich nie chce mówić. Minimalna wielkość zespołu wynosi od czterech do pięciu współpracowników, ponieważ w przeciwnym razie tworzenie grupy poprzez wykluczenie dziecka szczęścia nie funkcjonuje poprawnie.

Przykład: Gdy Katarzyna Z. rozpoczęła swoją pracę jako (jedyna) producentka spółki telewizyjnej, żadna ze współpracowniczek z sekretariatu, księgowości i prasy nie była do niej przychylnie nastawiona. „Pozwoliłam sobie złożyć podanie o urlop u szefa. Wówczas zaczął się terror. Jak mogłam odważyć się (po pół roku bycia w firmie) zaplanować swój urlop bez uzgodnienia tego z koleżankami! Żeby to wyjaśnić: nie miałam żadnego zastępstwa na czas urlopu oraz żadna z koleżanek z księgowości, sekretariatu i prasy nie miała zamiaru albo nie byłaby w stanie zastąpić mnie jako producentki. Tylko szef i nikt inny mógł zdecydować, kiedy będzie mnie potrzebował i kiedy pozwoli mi pojechać na wakacje”.

Koleżanki Katarzyny Z. odegrały tutaj wariant starej gry dziecięcej „Moje jest lepsze niż twoje”. „Wprawdzie jestem mniejsza niż ty, ale moja zabawka jest o wiele ładniejsza niż twoja”. Tak mogłoby brzmieć zdanie u dzieci z przedszkola, gdy najmniejsze chce określić zasady gry. U dorosłych, którzy w nią pogrywają, zdanie to nie ma prawie żadnego innego znaczenia. Wprawdzie nikt nie powie tego wprost, ale w podtekście można zrozumieć: „Jestem wprawdzie sekretarką, ale pracuję w firmie znacznie dłużej niż ty”.

A więc Katarzyna Z. nieświadomie wystąpiła przeciwko zwyczajom, które od dawna panowały w firmie. Jej zawodowe kwalifikacje i stanowisko pracy zapewniały jej swego rodzaju poczucie komfortu. Szef oczywiście utrzymywał z nią bliskie stosunki, dlatego zupełnie automatycznie weszła w pozycję dziecka szczęścia.

Twoi koledzy bardzo dokładnie obserwują to, jak rozwija się stosunek szefa wobec Ciebie — zwłaszcza gdy jesteś na pozycji dziecka szczęścia. Im bardziej szef się o Ciebie martwi, im częściej powierza Ci ważne zadania, tym bardziej będziesz zaszeregowany jako konkurencja w walce o jego względy. Niektórzy będą Ci nadskakiwać, ponieważ uważają, że w pobliżu Ciebie mogą otrzymać „kilka promieni łaskawego słońca”, inni będą spiskować i czekać na moment, gdy się potkniesz, po to, aby doprowadzić Cię do upadku. Inni znowu będą Cię szkalować oraz domniemywać, że jesteś protegowanym szefa, donosicielem itp. W takiej sytuacji nie ma znaczenia, co się naprawdę dzieje — ważne jest to, czego inni się domyślają i jak Ty się zachowujesz.

Wskazówka

Postaraj się możliwie szybko uwolnić się od roli osoby urodzonej w czepku. Unikaj wszystkich działań, które utwierdziłyby Twoich kolegów z pracy w ich przekonaniach. Opowiedz im o sobie, uczestnicz w ich problemach, zaspokój ich ciekawość, ale nie opowiadaj im o swoim życiu prywatnym. Wytocz granicę tam, gdzie Twoje zawodowe kompetencje nie zezwalają na ingerencję osób z innej branży. To nie zawsze pomaga, ale jest jedyną drogą.

Nieopanowany?

Pokazanie nerwów pod wpływem stresu

Taką sytuację możesz sobie łatwo wyobrazić, ponieważ każdy przeżył ją w tej albo w innej formie.

Jesteś podenerwowany, ponieważ musisz oddać do godziny czternastej kosztorys projektu. Na Twoim komputerze pracował inny kolega i zmienił ustawienia, przez co nie udało Ci się sformatować dokumentu tak, aby można go było komuś pokazać. A zegar tyka, podczas gdy do Twojej ciężarnej koleżanki (którą posadzono koło Ciebie, ponieważ nie jesteś palaczem) dzwoni położna za położną, aby doradzić przed zbliżającym się porodem w domu. Nagle Twój komputer robi „buuuu” i na ekranie monitora pojawia się radosna wiadomość — o 13:00 system zostanie wyłączony z powodu pilnych prac konserwacyjnych na serwerze. Ponieważ jest 12:58 i kosztorys projektu jest dopiero w połowie gotowy, tracisz nerwy i grzmocisz dokumentami o podłogę — nie patrząc na ganiące spojrzenia kobiety w ciąży. Nawet Twoi koledzy, którzy znajdują się na tym samym piętrze co Ty, mogą delektować się przekleństwami nie do pomyślenia.

Mogło być całkiem wesoło: bądź co bądź każdy może popaść w tarapaty. I mocny wybuch złości w odpowiednim czasie zapobiega znanym nam wszystkim wrzodom żołądka, ale wielu kolegów uważa takie zachowanie za coś nie do przyjęcia i będzie Ci to brało za złe. Jak można temu przeciwdziałać?

Jak w wielu przypadkach — lepiej jest zapobiegać, niż leczyć. W związku z tym dobrze jest, jeśli w porę zwrócisz swoim kolegom uwagę na to, że mogą się spodziewać u Ciebie wybuchu temperamentu w zależności od sytuacji. Tajemnica leży w pozytywnym sformułowaniu: *wybuch temperamentu w zależności od sytuacji*. Niektórym Twoim kolegom znającym Twoje reakcje będzie zapewne brakować tego wybuchu złości. I jeśli Ty uważasz jeszcze kogoś za nieopanowanego, odpowiedz mu starym przysłowiem: „Co oznacza tutaj nieopanowany?”. To była żelazna samodyscyplina. Ktoś inny wyskoczyłby z okna.

Na pewno lepiej jest jednak ćwiczyć opanowanie i udowodnić swój temperament na innej płaszczyźnie. Zamiast wybuchnąć emocjami w niekontrolowany sposób, powinieneś zastanowić się solidnie, co chcesz powiedzieć i zrobić. Gdy masz co do czegoś wątpliwości, wówczas lepiej jest unikać — najbardziej jak to możliwe — sytuacji, na które reagujesz nieopanowanie, ponieważ mogłyby one mieć skutki, których jeszcze do końca nie oszacowałeś.

Firmowy wesolek?

Zabawny aż do...

Ludzie z humorem są pociechą w ponurym życiu w biurze, spowodowanym zazwyczaj przez gburów, którzy usilnie domagają się wesołej atmosfery w miejscu pracy. Ale niestety ludzie z żartem i humorem mają wśród nich bardzo ciężko.

Przykład: Volkerf G., urodzony berlińczyk, przeprowadził się z powodów zawodowych do regionu Menu nad Odrą. Pewnego dnia opowiedział on swoim kolegom — jego zdaniem — zabawne zdarzenie: „A więc jestem w piekarni. Te rzeczy, które u nas zważ się pączkami, tutaj są berlińczykami. Tam leżą więc berlińczyki z glazurą, a obok z cukrem pudrem. Powiedziałem do sprzedawczynie w piekarni: »Dobra pani, te jedne to są zdrowi wschodni berlińczyki, a drugie — zachodni berlińczyki?«. »Nie — odpowiedziała poważnie — te jedne są nadziewane, a te drugie nie«. Koledzy patrzyli na niego całkiem zdziwieni i odparli: „Prawdopodobnie kobieta miała rację”. Volkerf pojął, że jest w innym landzie, popatrzył na karnawalowy pochód i już nie żartował sobie ani z kobietami pracującymi w piekarni, ani z koleżankami z pracy. Volkerf G. jest dzisiaj osobą małymówną i sprowadził się z powrotem do Wiesbaden.

Tam, gdzie ludzie różnych narodowości pracują w jednym zespole, porozumienie jest czasami utrudnione, ale tam, gdzie spotyka się różne kultury śmiechu, to porozumienie nie jest możliwe.

Humor, kawał, figiel są rzeczami, które ciężko jest wyjaśnić, nie da się ich uzasadnić i usprawiedliwić. Jeśli dobrze rozumiemy się z innymi, to jest OK, ale jeśli nie, wówczas nie ma sensu się dąsać.

Berliński kawał o mamie nie jest dobrze przyjęty w Bawarii. Koloński dowcip nie zostanie zrozumiany w Berlinie¹. Saksoński kawał zalicza się na zachodzie do ordynarnych. Ale to jest tylko jedna rzecz. Druga rzecz jest taka, że naprawdę są ludzie bez humoru. I po trzecie: są sytuacje, w których milczenie i rezerwa są lepsze niż zabawny komentarz, nawet jeśli tak bardzo świerzbi Cię język.

Wskazówka

Powinieneś brać się do danej rzeczy z pewną ostrożnością. Jeśli zauważysz, że Twój humor nie odpowiada innym, wówczas poobserwuj, kto w zespole w jaki sposób robi kawały, ale przede wszystkim — z kim; kto reaguje szczególnie wrażliwie; jaki styl panuje w wewnętrznej komunikacji. To pozwala stwierdzić, czy w danym przedsiębiorstwie ludzie są otwarci na różnego rodzaju żarty, czy też nie.

¹ Podobnie jak mieszkańcy Pomorza niekoniecznie rozumieją dowcip śląski.