

PRACA-STRES a ZDROWA PRZYSZŁOŚĆ – profilaktyka chorób odstresowych

Asertywność

Być może istnieje tylko określona ilość energii, którą układ nerwowy może przeznaczyć na tłumienie uczuć, które domagają się wyrażenia. Według niektórych teorii, choroby psychosomatyczne mogą być wynikiem wyczerpania tego układu, który straci zdolność regeneracji. W pracy, która jest znacznym czynnikiem generującym stres, warto jak najszybciej nauczyć się wyrażać własne potrzeby, granice i zdanie.

Kiedyś mówiło się o asertywności, teraz chętniej używa się terminu "granice". Niezależnie od tego, pamiętajmy, że to nie pojedyncza reakcja, tylko spójny styl funkcjonowania interpersonalnego, czyli sposób, w jaki regulujemy relacje, emocje i granice na co dzień. Asertywność w pracy to nie tylko wyświechtany frazes o sztuce mówienia "nie", lecz umiejętność bycia sobą w sposób szanujący zarówno siebie, jak i innych. Korzyści z tego płynące wynikają z bardziej efektywnego zarządzania przeciążeniem i ograniczania sytuacji konfliktowych wynikających z niejasnych oczekiwań.

Jak?

Kilka kluczowych obszarów, którym warto się przyjrzeć to:

1. Umiejętność identyfikowania momentów, w których dochodzi do przekroczenia granic. Takimi obszarami są często zakres podejmowanych obowiązków (nie pracuję za dwie osoby), dostępność czasowa i emocjonalna (potrzebuję przerw, nie odbieram po godzinach), poziom zaangażowania (to, że idę na urlop, nie oznacza, że mi nie zależy)
2. Przyjrzenie się własnym przekonaniom: czy uważasz, że zawsze powinieneś być dyspozycyjny? A może, że odmowa oznaczałaby, że nie jesteś zaangażowany? Czy negocjowanie obowiązków, to oznaka złego, nielojalnego pracownika?
3. Umiejętność tolerowania napięcia emocjonalnego: czy masz tendencje do unikania konfliktu i potrzebę aprobaty społecznej, które pozwalają ci na sprzeciw/ negocjacje? Co dzieje się, kiedy już powiesz nie: czy masz zdolność do wytrzymania napięcia, dyskomfortu, niezadowolenia rozmówcy?

Asertywność nie chroni tylko "indywidualnie", ale też buduje środowisko, w którym inni też mogą wyrażać swoje granice, bez obawy przed odrzuceniem czy oceną. Dzięki temu zespół funkcjonuje bardziej przejrzysto, z mniejszą liczbą ukrytych napięć i konfliktów.