

Hogyan azonosítsuk be viselkedésünk hatását másokra? By Kriszta Zsiday

Emberekkel dolgozni folyamatos kihívás. Még a legtapasztaltabb szakemberek is folyamatosan szembesülnek személyes és etikai nehézségekkel karrierjük során. Az emberek sokfélesége, és ennek a sokféleségnek a kombinációja a szakember reakcióival egyik állandó forrása a fenti kihívásnak.

Szakemberként jelentős erkölcsi és etikai megfontolások folyamatos figyelembe vétele jellemzi a napi munkát. Érzékeny emberekkel dolgozva különösen fontos megfelelő erkölcsi hozzáállást tanúsítani egy olyan helyzetben, amikor egy bizonyos helyzettől valaki sérülékeny, kiszolgáltatott állapotba kerül. A valamely szempontból érzékeny emberek gyakran másoktól eltérően reagálhatnak bizonyos helyzetekre, és ezért a jelenlétükkel kapcsolatos tudatosság a folyamat kísérése során legalább annyira fontos, mint a tervezéskor. Az érzékeny emberek esetében a többiek közelsége, érintés, öltözék és sok minden más is könnyen okozhat teljesen megelőzhető feszültségeket. Szakemberként erkölcsi felelősségünk tudatában lenni ennek: a felelősség velejárója, hogy mindent megteszünk azért, hogy a lehető legbiztonságosabb környezetet teremtsük csoportunk működéséhez.

Kulcsfontosságú a kritikus önreflexió. Érzékeny emberekkel dolgozó szakemberként nem pusztán arra van szükség, hogy nyitottak legyünk az érzékeny célcsoportok felé, hanem azt is, hogy tudatában legyünk saját társadalmi és érzelmi helyzetünknek, saját privilégiumainknak. Ez sokat segíthet abban, hogy alaposabban feltárjuk saját előfeltételezéseinket és sztereotípiáinkat az érzékeny, sérülékeny emberekkel kapcsolatban, és hogy csökkentsük az esetlegesen fölényeskedő felhangokat irányukban. Ez már csak azért is fontos, mert az egyenlőtlen hatalmi viszonyokból fakadó dinamika lehet hívóinger sérülékeny emberek számára. Fontos, hogy legalább annyira legyünk szövetségesei a csoportunk tagjainak, mint vezetői a csoportnak.

Legyen kimondott célunk a megismerés. Figyeljük meg és fogadjuk be a minket érő hatásokat, és használjuk arra, hogy szükség esetén változtassunk a viselkedésünkön. Figyeljük meg magunkat társas és szakmai interakciókban, legyen bennünk kíváncsiság saját magunkkal kapcsolatban, és, hogy mire bukkanunk az önvizsgálat során. Találjuk meg a módját annak, hogy elfogadjuk a felfedezéseinket magunkkal kapcsolatban. Sokféle eszköz létezik az önismeretre: naplóírás, videófelvételek készítése és visszanezése, visszajelzés kérése, stb. Érdemes külön figyelmet szentelni a verbális és non-verbális megnyilvánulásainkra, és a kettő közti összhang szintjére.

Korrektív visszajelzést kapni nem csak az érzékeny résztvevőknek, hanem a csoportot vezető szakembernek is nehéz lehet időnként. Ha szükséges, gondoskodjunk magunk számára is támogatásról ahhoz, hogy a kapott visszajelzést meghalljuk és beépítsük a saját fejlődésünkbe. Gondoljuk át, hogy mennyire jellemző ránk, hogy kritikára egyből védekezéssel, tagadással reagálunk, mennyire vagyunk nyitottak a kritikára. nagyon fontos, hogy a korrektív visszajelzéssel

kapcsolatos érzelmi reakciók kihangosítására nem a csoport a megfelelő hely. Amennyiben a visszajelzés keltette érzéseket nehezen tudjuk egyedül viselni, ajánlott szupervizor vagy valamely más külső szakmai támogatás keresése, pl. beszéljük meg egy másik kollégával, hogy ventillálunk egymásnak nehéz helyzetekről. Csoportvezetőként természetesen a mi érzéseink is fontosak, de fontos, hogy a megfelelő helyen és személlyel vagy személyekkel gondoskodjunk a saját érzelmi szükségleteinkről.

Legyünk kapcsolatban a saját érzéseinkkel, és azzal, hogy ez hogyan hat a hangulatunkra és a viselkedésünkre. Mások számára viselkedésünk és cselekedeteink láthatóak belőlünk. Ez az amivel közvetlenül hatással vagyunk a környezetünkre. A következő kérdések segíthetnek abban, hogy tudatosabbak legyünk azzal kapcsolatban, hogy az érzéseink hogyan hatnak másokra: Mit érzek? honnan jön ez az érzés? Mit akarok kezdeni ezzel az érzéssel? Ráterhelem másokra az érzéseimet? Miért? Mi célból?

Fedezzük fel és ismerjük meg saját hívóingereinket. A csoportvezetők sem mentesek attól, hogy egy-egy helyzet heves érzelmi vagy testi reakciókat váltson ki belőlünk. Néha tudatában vagyunk, néha nem, hogy mi az ami nehezen kezelhető érzéseket vált ki belőlünk valamely múltbeli esemény miatt. Sajnos ilyenkor könnyebben előfordul, hogy támadó vagy védekező módon reagálunk az inger forrására. Ez sosem szerencsés, de különösen káros amikor érzékeny emberekkel dolgozunk, mivel a csoportvezető hatalmi pozíciójából érkező aránytalan reakció előhívhatja a sérülékeny ember múltjában vagy jelenében meglévő káros hatalmi viszonyokat. Ha már tudjuk, hogy mi vált ki belőlünk ilyen aránytalan stresszreakciókat, több eszköz van a kezünkben ahhoz, hogy javítsunk ezeken a jövőben.

Ismerjük jól, kivel dolgozunk. Ahhoz, hogy a csoporttagok szemszögéből tudjuk vizsgálni a csoporttal kapcsolatos terveinket, több ismeretre van szükségünk. A megismerésnek több módja van, sokat segít, ha figyelemmel vagyunk arra amit maguktól megosztanak, illetve ha kérdezzük. A tájékozódás segíti a jobb megismerést, és hogy a sztereotípiák helyén lassanként változatos egyéni sorsok, személyiségek rajzolódjanak ki előttünk. Jobban megismerhetjük azt is, hogy kinek mi lehet stresszforrás, hívóinger, és mi az ami kifejezetten támogató lehet számukra. Aktívan bátorítani a visszajelzéseket, rákérdezni, hogy mivel teheted számukra a kereteket és a folyamatokat biztonságosabbá fontos lépés sérülékeny emberek számára abban, hogy visszaszerezzék az irányítást a saját életük felett, amennyiben komolyan is vesszük amit mondanak.

Szupervízió. Mindannyiunknak vannak vakfoltjai, olyan helyzetek, területek, melyekre nincsen rálátásunk, vagy torzítva látjuk. Egy külső szem, egy másik szakember, egy szupervizor sokat segíthet a vakfoltok feltárásában, egy realisabb kép kialakításában. Szupervizor hiányában is sokat segíthet, ha olyan szakmai kultúrát ápolunk, melybe beleférnek a kritikus visszajelzések, szakmai viták, és ahol

a kölcsönös szakmai támogatás része a közös munkának. Fontos és hasznos, hogy keressünk egy támogató szakmai közösséget, mely a fejlődésünket is segíti, beleértve a vakfoltokra való ránézést és a visszajelzést.