

INTERPERSZONÁLIS HATÉKONYSÁG

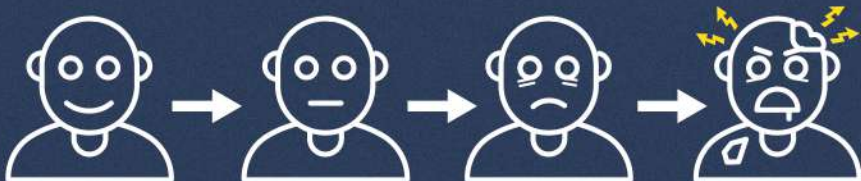


Az interperszonális vagy kapcsolati hatékonyság azt jelenti, hogy egyensúlyt találunk a kapcsolataink fenntartása és a céljaink elérése között. Gyakran nehéz megtalálni az összhangot a kettő között.



Például előfordulhat, hogy azt gondoljuk, ha feláldozzuk a saját igényeinket és szükségleteinket, akkor az a kapcsolat konfliktusmentes működését fogja eredményezni. Ez hosszútávon egyenlőtlenséghez és magas szintű belső feszültséghez vezethet, ami eredményezheti a személy “robbanását” vagy a kapcsolat megszakítását.

Nézzünk erre egy munkahelyi példát: az osztályon mindig nehéz megszervezni a beosztást, sok konfliktus van belőle a kollégák között is, ezért az egyik új ápoló, annak a reményében, hogy a többiek emiatt jobban fogják kedvelni rendszeresen elvállalja a mások által nem kedvelt műszakokat. Egy idő után mindenki automatikusan veszi, hogy ő viszi a rossz napokat, ő pedig fárad, és egyre gyűlik benne a feszültség. Végül dühösen felrobban és senki sem érti miért?



Amikor interperszonális hatékonyságról beszélünk, általában három faktort szoktunk figyelembe venni.



Konfliktushelyzetben előfordul, hogy nem tud mindhárom teljesülni, ilyenkor érdemes egy fontossági sorrendet felállítani, és tudatosan végiggondolni, hogy akkor melyiket áldozzuk be.

Nézzük meg két példát az egészségügyből. Gondold át, hogyha te lennél az adott helyzetben, neked melyik cél lenne a legfontosabb?

Az egyik ápoló már túlterhelt, de a műszakvezető újabb feladatokat oszt rá, figyelmen kívül hagyva, hogy pihenésre van szüksége.

Cél: Szünetre menni, hogy a fáradtság miatt ne hibázzon.

Kapcsolat: Megőrizni a jó viszonyt a vezetővel.

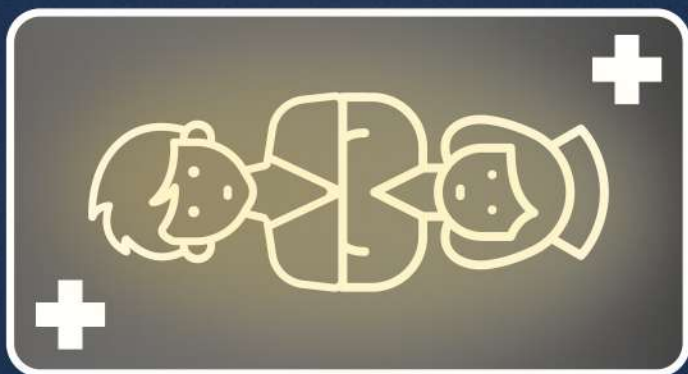
Önbecsülés: Képviselni a saját szükségleteit büntudat nélkül, önérvényesítő módon.

Egy hozzátartozó rendszeresen megkérdőjelezi az ápolás minőségét, kritizálja a személyzetet a beteg jelenlétében.

Cél: Létni, hogy a hozzátartozó együttműködőbb legyen.

Kapcsolat: Megőrizni a nyitott, partnerségen alapuló viszonyt, de nem engedni a tiszteletlenségnek.

Önbecsülés: Higgadtan, professzionálisan visszajelzést adni, kiállva a szakmai integritás mellett.



Tehát, amikor egy konfliktusos helyzetbe kerülünk, a következő lépéseket tehetjük:



1. Határozzuk meg a célt, a kapcsolati célt és az önbecsülési célt! Tegyük fel ezeket a kérdéseket magunknak:

- Mi az amit konkrétan el akarok érni ebben a helyzetben, mit szeretnék, hogy történjen? (cél)
- Mi a célom a kapcsolattal, mit várok a másiktól a konfliktus végére?
- Hogyan szeretnék érezni magammal kapcsolatban, ha ennek vége?



2. Van-e összeférhetetlenség a három között? Ha igen, állítsunk fel fontossági sorrendet!



3. Gondoljuk át, hogy mit kell tenni, hogy a helyzet végére a számunkra ideális kimenetet kapjuk? Mi az ami működött már egy másik hasonló helyzetben?

4. Cselekedjünk tudatosan!

Mindezt gyakorolni kell, de minden egyes próbálkozás közelebb visz ahhoz, hogy magabiztosan, tisztán és emberien kapcsolódjunk másokhoz.