



AGATA DOMAŃSKA,
socjolog

Wytykanie innym błędów (jeśli nie jest jednym z naszych zawodowych zadań i nie idzie za nim próba realnej pomocy) zazwyczaj sprawia wrażenie, jakbyśmy chcieli poprawić swoją pozycję i wizerunek przez porównywanie. Może też zostać odczytane jako chęć wywyższania się i patrzenie z góry.

Warto rozmawiać, ale... na właściwe tematy

Jeden z najważniejszych aspektów środowiska pracy to komunikacja. I to nie tylko ta oficjalna, związana z obiegiem informacji i dokumentów. Także ta mniej formalna, powiązana z relacjami międzyludzkimi.

Wiadomo, zespół pracuje skuteczniej, jeśli jest... zespołem właśnie. Ale by ludzie stanowili zespół, musi ich coś łączyć. A do tego trzeba się dać poznać także od strony osobistej – co oznacza, że każdy musi się trochę odsłonić. I tutaj zaczynają się mnożyć niewiadome. Bo ile powinniśmy odsłonić, żeby nawiązać służbowo owocną, ale jednak podlaną osobistym sosem relację? Co możemy zdradzić? Jak głęboko możemy pozwolić kolegom z pracy zerknąć w nasze prywatne życie i poglądy? To, wbrew pozorom, dość ważne pytania, bo raz wyznane sekrety już na zawsze przestają być sekretami. To rodzi kolejne pytanie: które z naszych „prywatności” powinny prywatne pozostać?

Odpuść politykę. Poglądy polityczne potrafią ludzi podzielić bardzo szybko – i czasami na zawsze. I choć łatwo zbudować poczucie wspólnoty z osobami, które wyznają zbliżone poglądy; to równie łatwo przez różnice w tych poglądach wykopać rowy nie do zasypania. Poglądy polityczne są tak głęboko wplecione w nasze podstawowe systemy wartości, że bardzo trudno jest nam oddzielić poglądy od wyznającej je osoby. I antypatia do czyichś poglądów szybko przetradza się w antypatię do ich nosiciela. Atak na czyjeś poglądy jest zazwyczaj odbierany jako osobisty atak na człowieka i zanegowanie ważnych dla niego wartości. Wspólnego gruntu znaleźć się (praktycznie) nie da, więc nie ma sensu w ogóle poruszać tego tematu.

Nie narzekaj na swoją pracę. Po pierwsze, trudno zbudować pozytywną relację wokół czegoś, co uparczywie nisko cenimy. Po drugie, narzekanie ogólnie sprawia, że zaczynamy być postrzegani jako malkontenci i osoby marudne – a z takimi nikt o zdrowych zmysłach dobrowolnie ściślej relacji budować nie zechce. Po trzecie, komuś, kto akurat lubi tę pracę, sprawiamy przy-

krość, a w dodatku stawimy siebie po dokładnie odwrotnej stronie barykady. Po czwarte, malkontent w zespole obniża morale całego zespołu. I, po piąte, szefostwo w pierwszej kolejności właśnie malkontenta zechce wymienić na osobę pozytywnie nastawioną. I słusznie, dla dobra całego zespołu.

Nie mów źle o innych. Jeśli mówimy źle o innych pod kątem osobistym (czyli zwyczajnie ich obgadujemy), wychodzimy na plotkarzy. Tacy ludzie budzą nieufność (uzasadnioną). Jeśli debatujemy na temat kompetencji kogoś ze współpracowników (a raczej ich braku), też nie wypadamy najlepiej. Wytykanie innym błędów (jeśli nie jest jednym z naszych zawodowych zadań i nie idzie za nim próba realnej pomocy) zazwyczaj sprawia wrażenie, jakbyśmy chcieli poprawić swoją pozycję i wizerunek przez porównywanie. Może też zostać odczytane jako chęć wywyższania się i patrzenie z góry.

Nie chwal się powodzeniem u płci przeciwnej. To w bardzo, bardzo złym stylu. Być może opowieści o podbojach pomogą zdobyć kilka porozumiewawczych uśmiezków – ale tylko u nielicznych. Reszta słucha takich wynurzeń z niechęcią i słusznie uważa je za grubiańskie.

Nie chełp się swoimi osiągnięciami. Parafrazując powiedzenie, z sukcesem jest jak z byciem damą: jeśli musisz mówić ludziom, że jesteś damą, to nią nie jesteś. Prawdziwy sukces obroni się sam. Jeśli musimy opowiadać, jak dobrze nam idzie, to znaczy, że wcale nie idzie nam aż tak dobrze, jak chcemy to pokazać. A do tego wychodzimy na samochwałów. I nie chodzi o to, by nie być zadowolonym ze swoich osiągnięć lub z fałszywą skromnością im zaprzeczać, gdy inni się do nich odwołują. Chodzi raczej o to, by pochwały przyjmować z wdziękiem i unikać przechwalania się.