

1 WPROWADZENIE: KIEDY ŻYCIE DAJE CI CYTRYNĘ

Życie jest słodkie i jesteś szczęśliwy przez większość czasu. Twoja praca jest świetna i lubisz swoją pracę. Masz dobre towarzystwo do pracy, pieniądze nie są złe, a twoje życie zawodowe jest satysfakcjonujące. Teraz jest tylko jedna rzecz stojąca na drodze do twojego całkowitego szczęścia. To jest ktoś, kto naprawdę cię denerwuje! Może nie dogadujesz się ze swoim szefem lub współpracownikiem? Być może w pracy jest osoba, która zawsze cię denerwuje lub niepokoi? Może to klient lub współpracownik, z którym musisz sobie poradzić, ale bardzo trudno go zadowolić? Co więc robisz, gdy życie daje ci cytryny? W tym tekście porozmawiamy o tym szczególnym związku i jak go naprawić i przebudować. Jest to relacja między wami dwoma, a nie sama osoba, którą będę nazywać "cytryną". Ta cytryna przynosi kwaśność twojemu skądinąd słodkiemu życiu zawodowemu. W niektóre dni czujesz, że możesz przeoczyć jego zachowanie i po prostu wchłonąć siebie w swojej pracy. W inne dni czujesz, że chcesz krzyknąć lub rzucić coś w tę osobę. Jeśli ktoś z twojej rodziny, przyjaciół lub ktokolwiek poza pracą byłby traktowany w ten sposób, prawdopodobnie nigdy byś tego nie zrobił. Jednak twoja praca jest ważna i nie chcesz powodować fal w pracy. Utrata pracy lub tworzenie niezręcznej atmosfery w pracy to ryzyko, którego nie chcesz podjąć. Pracując od wielu lat, miałem sporo trudnych ludzi. Na przykład kiedyś miałem współpracownika, który był dla mnie zabawny i przyjazny podczas przerw i podczas gdy byliśmy poza służbą. Jednak podczas pracy byłby nachalna, nieufna i apodyktyczna, nie tylko ze mną, ale także z innymi członkami zespołu. Wkrótce byłam jedyną osobą, która mogła się z nią dogadać. Znalazłem się w połowie pomiędzy dwoma stronami, które odmówiły komunikowania się ze sobą. Najgorsze, że zostałem "kozłem na scape" i obwiniano go za wszystko, co było nie tak z występem zespołu. W końcu wkroczył nowy menedżer i rozwikłał osobistą agendę mojego współpracownika. Powodem jej kontrolowania i manipulowania było to, że starała się osiągnąć pozycję kierowniczą, czyniąc się bardziej zdolną niż reszta.

1.1 WYZWANIE CYTRYNY

Wyzwanie, przed którym obecnie stoisz, różni się znacznie w zależności od osoby; począwszy od poczucia dyskomfortu, patrzenia z dezaprobatą, z drobnymi nieporozumieniami do pełnych argumentów, ignorowania lub nawet bycia znęcanym. Cokolwiek to jest, po prostu żałuj, że nie było sposobu, aby ta osoba przestała zachowywać się tak, jak oni. Być może próbowaliście być mili i myśleć pozytywnie. Lub próbowaliście je ignorować i po prostu kontynuować swoją pracę. Próbowaliście nawet wznieść się ponad to wszystko i powiedzieć sobie, że to ich problem, nie twój. Ale nic się nie zmienia i naprawdę nie masz pojęcia, jak zmienić sytuację. Kiedy musimy pracować z trudnymi, denerwującymi lub wymagającymi ludźmi, bez względu na to, jak bardzo staramy się uspokoić lub naprawić sytuację, zwykle powoduje to wiele stresu i emocjonalnego niepokoju. Może się okazać, że słowa lub zachowania drugiej osoby będą cię niepokoić, długo po tym i sprawi, że poczujesz się niezrównoważony. Jeśli zdarza się to regularnie, może to prowadzić do różnego rodzaju problemów, takich jak niska energia, brak motywacji, złe wyniki, a także wpływanie na atmosferę w pracy i w domu. Jeśli brzmi to znajomo, to najprawdopodobniej często myślałeś: "Chciałbym, żeby on / on po prostu odszedł!". Niestety, nie mają zamiaru iść dalej oznacza, że masz kilka możliwości:

- a. Kontynuuj jak poprzednio, udawaj, że wszystko jest w porządku i zignoruj stresującą sytuację.
- b. Opuść firmę i znajdź inną pracę.
- c. Znajdź interweniującego doradcę ds. Zrozumienia, eksperta ds. Zasobów ludzkich lub doradcę ds. Rozwiązywania konfliktów.
- d. Zmierz się ze swoimi lękami i zrób coś sam, aby zmienić związek.

Na potrzeby tego tekstu założę, że zdecydowałeś się na ostatnią opcję d i chcesz podjąć działanie samodzielnie. Dobrą wiadomością jest to, że istnieje kilka procesów, które można nauczyć się obsługiwać tak trudnych ludzi. Tutaj podam ci kilka unikalnych narzędzi, przyziemnych porad i łatwych metod, które możesz zastosować, aby odwrócić te trudne relacje.

1.2 ĆWICZENIA I PRZYKŁADY

Tutaj stworzyłem opowiadanie o nazwie "Farma cytrynowa", która przebiega przez większość sekcji. To "studium przypadku" pomoże nadać sens konkretnym, subtelnym i niematerialnym związkom, które pojawiają się w pracy. Znajdziesz tu przykłady typowych postaci, ich procesów myślowych i sposobu radzenia sobie z trudnym incydentem. Jak zwykle zaprojektowałem kilka wyjątkowych ćwiczeń lub "narzędzi", które można łatwo zastosować w życiu zawodowym. Narzędzia te wymagają starannego rozważenia wobec każdej innej zaangażowanej osoby i powinny być używane dopiero po przeczytaniu i zrozumieniu podstawowych informacji. Zalecam, abyś początkowo przeczytał cały tekst i wykonał ćwiczenia w podanej kolejności. Najlepiej nie pomijać rozdziałów, ponieważ lekcje są zaprojektowane tak, aby układały się sekwencyjnie. Po ukończeniu książki możesz korzystać z narzędzi tak, jak i kiedy potrzebujesz w określonych okolicznościach. Aby wykonać ćwiczenia, musisz mieć papierowy notatnik i długopis. Niektóre ćwiczenia wymagają nagrania własnego głosu, dla którego znajdziesz aplikację na większości urządzeń mobilnych. Będziesz także potrzebował słuchawek lub słuchawek. Na dobry początek, oto pierwsze narzędzie, które wyrusza z właściwą intencją.

Ćwiczenie 1.1: Moje intencje

Jeśli chcesz rozwijać bardziej efektywne relacje w pracy, ważne jest, aby zacząć od pozytywnego nastroju. Skorzystaj z tego prostego ćwiczenia, aby skupić się na swoich myślach i wysiłkach, aby osiągnąć najlepsze rezultaty dla siebie i dla drugiej osoby. Warto również zapisać te słowa w swoim notesie.

1. Przypomnij osobie, z którą masz trudności.
2. Zamknij oczy, weź głęboki oddech i powiedz te słowa sobie, głośno:
3. "Moim zamiarem jest uzdrowienie / zbudowanie / odtworzenie * o wiele lepszej i zdrowszej relacji, która jest korzystna dla (jego / jej imienia) i dla mnie." (* Używaj słów, które uważasz za stosowne.)

Jesteś teraz gotowy, aby zacząć uczyć się sekretów zdrowego i produktywnego związku zawodowego. Polecam mieć filiżankę herbaty cytrynowej lub fajną lemoniadę, jednocześnie nie spiesząc się, aby przeczytać ten tekst.

2 OBSERWUJ ZACHOWANIE: OGLĄDAJ CIE CYTRYNY

Dlaczego niektóre związki zawodowe nie podejmują żadnego wysiłku, a inne pochłaniają tak dużo naszej energii? Wszyscy mieliśmy doświadczenie w pracy z osobą, która sprawia, że nasze życie zawodowe jest bardzo trudne. Problemy mogą pojawić się u każdego, niezależnie od tego, czy jest to klient, współpracownik, dostawca, partner biznesowy, czy nawet cały zespół. Przyczyny mogą się bardzo różnić, od opozycji do twojego stylu pracy, różnych pomysłów i postaw, zderzenia osobowości lub, być może, bardziej subtelnych trudności, takich jak nietypowe oczekiwania lub przekonania. Relacje są zawsze w jakimś stopniu osobiste, czy to w pracy, czy gdzie indziej, ponieważ wymagają interakcji między tobą a drugą osobą. Są zbudowane na wielu czynnikach i wpływach, przez co są dość skomplikowane i trudne do rozwikłania. Często trudno jest odróżnić faktyczną przyczynę problemu od tego, czy jest to cecha osobowości, sama sytuacja, czy coś, co dzieje się za kulisami. Aby pomóc nam zrozumieć te złożone relacje, zacznijmy od spojrzenia na powszechne zjawisko. Kiedy coś idzie nie tak,

często jesteśmy uwikłani w wskazywanie palcem winy na ludzi i postrzeganie ich jako problemu. Tu zaczyna się nasza historia małego zespołu i jak radzą sobie z jednym tak trudnym incydentem.

2.1 FARMA CYTRYNOWA

The Lemon Farm to mała hurtownia, która sprzedaje produkty cytrynowe na rynku detalicznym. Jest tylko ośmiu pracowników, w tym kierownik, a jako mały zespół wszyscy muszą ściśle współpracować. Pewnego ranka wszystko dzieje się tak jak zwykle typowa, ale stresująca sytuacja zaczyna się rozwijać. Starszy administrator, pani Hen i kierownik ds. Produktów, pan Dog są bardzo zirytowani skargą klienta. Pani Hen: Właśnie dostałem maila od pana Cowa i znowu jęczy! Tym razem produkty zawierające krem cytrynowy przeciekały, gdy otwierał pudełko! Czy nikt nie sprawdzał poprawnie zamówień? Pan Dog: Cóż, to musiał być wina pana Sheepa. Odpowiada za pakowanie i wysyłkę zamówień. Prawdopodobnie nie pakował ich wystarczająco dobrze. Pani Hen: Nie mogę uwierzyć w niekompetencję! To już trzeci raz skarżył się pan Cow w ciągu ostatniego miesiąca. Jeśli tak się stanie, stracimy cennego klienta. Oboje udają się do magazynu, aby stawić czoła niczego nie podejrzewającemu Panu Sheepowi. Po przybyciu okazuje się, że Pan Sheep liczy butelki na zamówienie oleju z cytryny. Pani Hen uśmiecha się do niego, niecierpliwie stukając stopą, gdy kończy liczenie. Pan Dog wyszukuje niektóre rozkazy, które już ukończył, jakby je sprawdzał. Następnie obaj rozpoczynają krytykę u pana Sheep. Pani Hen: Właśnie dostałem maila od pana Cowa. Czy pamiętasz pakowanie jego ostatniego zamówienia? Kremy cytrynowe przeciekały w każdym miejscu, kiedy otworzył pudełko! Pan Sheep: O nie! O mój Boże! I-I-bardzo mi przykro! Naprawdę nie wiem, co się stało ... Pan Dog: Nie wiesz co się stało?! Nie sprawdzasz towarów, kiedy je pakujesz? Pan Sheep: B-b-b, ale jestem pewien, że ja ... Pani Hen: Nieważne, że jesteś baaing! Nie jestem pewien, czy szefowi się to spodoba. Ktoś będzie musiał zapłacić. Pan Sheep: Oh kochanie! Gdyby to była moja wina, możesz wyciągnąć to z mojej pensji. I oczywiście, wyślę natychmiast kilka wymian. Och, kochanie ... naprawdę mi przykro! Pani Hen i Mr Dog kontynuują swoje oskarżenia wobec pana Sheepa o jego niekompetencję, a także obwiniają go za wcześniejsze skargi pana Cowa. Pan Sheep jest tak zawstydzony, zdenerwowany i podenerwowany ich atakiem, że przypadkowo upuszcza butelkę cytrynowego oleju, która rozbija się o podłogę. Pani Hen przewraca oczami, a Pan wdycha, jakby chcąc potwierdzić swoje podejrzenia. Chociaż ta mała historia może wydawać się trochę komiczna, pokazuje, jak ludzie często szybko wyciągają wnioski i zaczynają obwiniać innych, nie patrząc dalej w tę sytuację. Może to powodować wszelkiego rodzaju problemy, takie jak fałszywa wina, nieprawidłowe rozwiązania, a zatem problemy nadal. Zwykle istnieje wiele problemów emocjonalnych, które, jeśli zostaną pozostawione bez kontroli, mogą doprowadzić do nagromadzenia nadmiernej presji, która może wpłynąć nie tylko na zaangażowane, ale także na całe środowisko pracy. Jeśli takie zachowanie ma miejsce regularnie, może powoli stać się częścią kultury pracy i zacząć wpływać na morale, frekwencję, zaangażowanie i ogólną wydajność.

2.2 REJESTRY OBIEKTYWNE

Jak więc zmienić takie zachowanie? Większość ludzi nie przestaje świadomie analizować własnych reakcji, ponieważ skupia się na drugiej osobie i dlatego zazwyczaj zachowują się tak samo jak wcześniej, powodując podobne sytuacje. Jeśli chcemy zmienić i rozwinąć nasze relacje zawodowe, musimy najpierw zidentyfikować trudność i uznać rzeczywistą przyczynę. Bez jednoznacznego zdefiniowania lub rozwiązania problemu nie możemy zacząć tworzyć strategii, która go ulepszy. Niezależnie od tego, jaka jest twoja "cytryna", zawsze warto zacząć od zebrania obiektywnych szczegółów na temat problemu. Kiedy zaczniesz zauważać stały trend w konkretnym związku, zrozumiesz, co można z tym zrobić. Poniższe ćwiczenie pomoże ci zarejestrować konkretne incydenty, dyskusje i zachowania tych, którzy są zaangażowani.

Ćwiczenie 2.1 Nagrywanie obserwacji

1. Najpierw przypomnij sobie sytuację, jaka faktycznie zaszła z tą trudną osobą. Wyobraź sobie, że jesteś obserwatorem i staraj się nie wpływać na twoje emocje. Pamiętaj o przebiegu wydarzeń, które miały miejsce tak, jakbyś oglądał film.
2. W swoim notatniku zanotuj sytuację i konkretne, obserwowalne zachowania i działania każdej zaangażowanej osoby. Dołącz daty, godziny i rzeczywiste słowa, które zostały wypowiedziane.
3. Unikaj pisania na temat własnych wniosków, wniosków lub subiektywnych odczuć na tym etapie.
4. Jeśli w grę brały udział inne osoby, możesz dyskretnie poprosić ich o obserwacje dotyczące tej sytuacji. Zanotuj wszystko, co znajdziesz.
5. Przez następne 3-4 tygodnie obserwuj i rejestruj wszystkie podobne przypadki i interakcje z trudną osobą.
6. Po chwili zauważysz regularne występowanie i wzorce zachowań. Przechowuj swoje notatki w tajemnicy i przechowuj je w bezpiecznym miejscu.

Po zapisaniu swoich obserwacji możesz użyć tego do analizy swoich odkryć. W następnych rozdziałach omówimy, jak i kiedy korzystać z tych informacji. Ważne jest, aby zachować poufność przez cały czas i nie udostępniać takich poufnych informacji dopóki nie będziesz absolutnie pewny. Na razie musisz być cierpliwy i spokojnie obserwować i rejestrować wszelkie istotne incydenty. To będzie podstawa, na której oprzesz swoje późniejsze interwencje.

3 WEWNĄTRZ ICH UMYSŁÓW: DLACZEGO ŹRÓDŁO LUDÓW?

Wracając do farmy cytryn, rozważmy różne reakcje każdej z postaci. Jak myślisz, dlaczego pani Hen lub pan Pies zachowują się tak jak oni? Co sprawia, że Pan Sheep reaguje tak, jak on? Jaki byłby lepszy sposób na zajęcie się tą sytuacją? W tej części przyjrzymy się podstawowym przyczynom takich relacji i powodom, dla których ludzie zachowują się tak, jak oni. Po zauważeniu pewnych trudności w relacjach między tobą a drugą osobą

swoje własne miejsce pracy, możesz zacząć zastanawiać się, dlaczego on się zachowuje lub myśli tak, jak oni. Co sprawia, że ta osoba reaguje w ten sposób na Ciebie? Możesz nawet zacząć się martwić, jeśli to z powodu ciebie, że są one tak trudne. Kiedy masz odpowiedzi na te pytania

będziesz lepiej przygotowany do obsługi drugiej osoby. Pod koniec tej książki jestem pewien, że otrzymasz wszystkie swoje odpowiedzi. Zanim będziemy mogli podjąć praktyczne kroki w kierunku zmiany dynamiki związku, najpierw trzeba zdobyć trochę zrozumienia na temat zachowań i procesów myślowych drugiej osoby. Gdy wiesz więcej o psychologii drugiej osoby, będziesz mógł podjąć odpowiednie działania w celu wprowadzenia zmian.

3.1 SMAKI LEMONOWE

Wszyscy jesteśmy bardzo indywidualni, a nasze postacie składają się z naszych unikalnych doświadczeń życia, rodziny, środowisk zewnętrznych, a także wrodzonych programów psychologicznych. To informuje o naszych procesach myślowych, postawach, osobowościach i wzorcach zachowań. Sposób, w jaki reagujemy innym ludziom i sytuacjom zwykle jest automatyczna lub naturalna reakcja, która jest "twardo połączona" z naszymi nieświadomymi umysłami. Podobnie jak jednostki są unikalne, rodzaje relacji, które mamy ze sobą, są niezliczone. Jednak skompilowałem kilka "cytrynowych smaków", które moi klienci i ja napotkaliśmy w naszym życiu zawodowym, każdy z własnym specyficznym rodzajem cierpkości. Te przykłady dadzą ci mały wgląd w trudne rodzaje ludzi i ich cechy charakteru, zachowania, psychologiczne rozumowanie i rodzaj ludzi, których przyciągają.

Kontroler

- Cechy: kontrolowanie, dominowanie i interferowanie. Chce robić rzeczy samodzielnie lub lubi pokazywać ci, jak powinno się to robić. Mogą udzielać niezamawianej porady, nawet jeśli nie są w stanie tego zrobić. Czasami wkraczają i przejmują zadanie bez większego zastanowienia i dyskusji.
- Psychologia: Wierzy, że wiedzą najlepiej, są bardziej zdolni lub doświadczeni niż inni. Chce pomóc, ponieważ nie ufa innym umiejętnościom. Czujesz się zagrożony przez kogoś innego o podobnym statusie. Zawsze trzeba udowadniać sobie z powodu głęboko zakorzonego strachu, że nie jest wystarczająco dobry.
- Przyciąga do: Każdy, kogo uważa za podrzędny i mniej doświadczony, szczególnie nowi ludzie.

Bully

- Cechy: Szalony, krytyczny, nieczuły i sprawia, że inni czują się niedbali. Wykorzysta słabości innych ludzi i wybierze je i ich pracę. Mogą powiedzieć wam paskudne rzeczy bezpośrednio za wami lub krytykować was przed innymi.
- Psychologia: Wykorzystywanie innych sprawia, że czuje się większy, lepszy i ważniejszy. Zyskuje pewność siebie przez poniżanie i widzenie innych, którzy się zawodzą lub zawodzą. Jest głęboko niepewny siebie i nieświadomie, pragnie być zaakceptowany i lubiany.
- Przyciąga: Nieśmiałe, spokojne lub mniej pewne siebie osoby, które wydają się słabe, nerwowe lub wrażliwe.

Manipulator

- Cechy: miły i przyjazny na powierzchni, ale przebiegły i nieufny. Będzie kłamać i zniekształcać prawdę. Z łatwością zdobędziesz zaufanie, ale będzie cię obwiniać bez twojej wiedzy (z tyłu kłucie). Często ma ukrytą agendę i będzie manipulował innymi, aby zwrócić się przeciwko tobie.
- Psychologia: Zyskuje satysfakcję i siłę, pokazując, że ma rację lub jest bardziej wiarygodny. Sprawianie, że inni wydają się mniej godni, daje im poczucie siły i wartości. Pod spodem nie potrafią zmierzyć się z prawdą o swej podstępnej naturze i nieświadomie, nieufnie się.
- Przyciąga się do: tych, którzy są ufni, przyjaźni lub mogą wydawać się zagrożeniem dla ich statusu.

Co zauważyłeś we wszystkich powyższych typach postaci? Wszyscy mają kilka wspólnych mianowników, takich jak na pierwszy rzut oka, wydają się pewni siebie i lubiani. Jeśli jednak przyjrzyj się bliżej swojej podświadomości, a zobaczysz, że wszyscy mają głęboki brak poczucia własnej wartości, są bardzo niepewni i pod tym wszystkim, nie lubią siebie. To powoduje, że zachowują się w sposób osądzający i krytyczny wobec innych, zawsze porównując siebie. Zazwyczaj mają głęboką potrzebę poczucia się bardziej adekwatnym, akceptowanym i cenionym. Powyższe trzy to tylko kilka przykładów i jestem pewien, że dowiesz się o wielu innych. Istnieją oczywiście takie, które mają mniejszą siłę działania i mają zupełnie inne cechy, ale są równie frustrujące i trudne w użyciu. Oto kilka innych przykładów, które możesz rozpoznać:

Plotka

- Cechy: Interesuje się osobistym życiem każdego. Lubi mówić o problemach i relacjach innych osób. Ma tendencję do szerzenia pogłosek i rozmawiania o ludziach za ich plecami. Cieszy się dramatem i ekscytacją życia innych ludzi, których może im brakować.

- Psychologia: gdy inni doświadczają komplikacji lub trudności, czują się lepiej i są lepsi. Zazwyczaj zazdroszczą innym i osądzają ich negatywnie. Czuje się silniejszy, gdy ma "informacje wewnętrzne". Szuka wsparcia i reasekuracji innych.

- Przyciąga się do: Każdy, kto jest chętny do słuchania, łatwo przekonany i poprze ich poglądy.

Płatek

- Cechy: niewiarygodne, niespójne lub pozbawione przekonania. Jest entuzjastyczny wobec innych lub własnych pomysłów i początkowo jest energiczny, ale często nie przynosi rezultatów. Może angażować się w wiele projektów jednocześnie, ale powoli je kończyć. Szybko zmienić jej umysł, mówiąc jedno, ale robiąc coś innego. Anuluje spotkania lub nie zawsze się pojawia, ale zwykle ma dobrą wymówkę.

- Psychologia: Myślenie jest niekonsekwentne i łatwo rozprasza się dzięki różnym pomysłom. Wydaje się leniwy, ale w rzeczywistości brakuje mu zaufania do własnej pracy i jest bardzo samokrytyczny. Przekonanie, że jest nieadekwatne, prowadzi do samonapędzającego się cyklu niskiej wydajności.

- Przyciąga się do: Inni, którzy są bardziej pewni siebie, niezawodni i ostatecznie wezmą na siebie odpowiedzialność.

The Loner

- Cechy: Cichy, introwertyczny i skoncentrowany na własnej pracy. Może wydawać się nerwowy lub zaabsorbowany sobą. Omija pewnych siebie, dominujących lub głośnych ludzi i woli nie pracować w grupach lub zespołach. Ma tendencję do szukania własnych metod, pomysłów lub rozwiązań, które mogą nie przemawiać do reszty zespołu. Wydajność pracy może być powolna, ostrożna i metodyczna.

- Psychologia: Często źle rozumiana i uważana za nietowarzystką lub nieśmiałą. Znajduje niezręczne i stresujące spotkania, pracę w grupach lub sytuacje społeczne. Nie może skoncentrować się na zbyt dużym hałasie lub aktywności i potrzebuje czasu na regenerację lub przetwarzanie myśli w pojedynkę. Zwykle ciężko pracuje, może długie godziny, aby się sprawdzić. Krytyka jest bardzo trudna do zaakceptowania, ponieważ jest bardzo krytyczna.

- Przyciąga się: Osoby, którym można się zwierzyć i którym ufają, zwykle zabierają dużo czasu. On / ona jest często celem dla silniejszych typów.

To tylko niektóre z trudnych osób, które utrudniają nam życie zawodowe, ale lista jest bez końca. Istnieje wiele innych typów, takich jak ci, którzy udają kompetentnych, mają krótki temperament, ciągle narzekają lub zawsze są nieszczęśliwi. Może się okazać, że trudna osoba, z którą masz do czynienia, jest mieszaniną różnych cech i stopni intensywności i że pojawiają się one w różnych postaciach w różnych momentach.

3.2 PROCESY MYŚLIWE

Chociaż powyższe opisy mogą wydawać się dość uproszczone lub stereotypowe, należy pamiętać, że nie próbujemy po prostu umieszczać ludzi w pudełkach. Celem identyfikacji postaci jest umożliwienie zrozumienia procesów myślenia i motywacji stojących za tym fasada zewnętrzną. Jak zapewne wiecie, jeśli chodzi o postaci ludzi, najczęściej widzimy tylko wierzchołek góry lodowej. Jako ludzie, wszyscy jesteśmy czymś więcej niż trójwymiarową osobowością, którą inni ludzie uważają za istotę. Tworzymy złożoną kombinację cech osobowości, osobistych doświadczeń życiowych i wpływów psychologicznych, duchowych i społecznych. Wszystkie te czynniki są dostępne pracuj pod powierzchnią, której na pierwszy rzut oka nie widzimy, ale które mają duży wpływ na nasze zewnętrzne wyrażenia, zachowania i działania. Być może zaczynasz rozpoznawać jeden lub dwa cytrynowe smaki

w swoim własnym miejscu pracy. Z drugiej strony może osoba, z którą masz do czynienia, nie pasuje do żadnego z powyższych opisów. Może być tak, że myśli, zachowania i sposoby komunikowania się przez twoją trudną osobę powodują tarcie z różnych innych powodów, takich jak stres i rozdrażnienie, on / ona nie pasuje do pracy, ich życie osobiste jest trudne lub pochodzą z zupełnie innego tła. Dlatego powinniśmy brać pod uwagę każdą osobę w kontekście ich własnej szczególnej sytuacji i pamiętać, że każda osoba i nasz związek z nimi jest całkowicie wyjątkowy. Poniższe narzędzie pomoże ci ocenić, dlaczego trudna osoba, z którą masz do czynienia zachowuje się tak, jak on / ona.

Ćwiczenie 3.1 Zapamiętaj zachowanie

W swoim notesie zapisz swoje przemyślenia na te pytania.

1. Czy osoba, z którą masz problemy, wykazuje którąkolwiek z wyżej wymienionych cech?
2. Jakie zachowania, działania lub wyrażenia regularnie wystawia?
3. W jakim czasie lub w jakich sytuacjach są łatwiejsze lub trudniejsze do zaakceptowania?
4. W jaki sposób mówią i jakich słów często używają, że denerwują cię?
5. Jaki proces myślowy sprawia, że mówią te słowa lub zachowują się tak, jak to robią?
6. Kiedy odczuwają pożądaną reakcję, w jaki sposób ona / oni czuje?
7. Jak mogą skorzystać z twojej reakcji? Co oni z tego wyciągną?
8. Co może się wydarzyć w ich życiu rodzinnym / historii, które powoduje to zachowanie?
9. Kto jeszcze może mieć problemy z pracą z nim? Czemu?

Mam nadzieję, że masz teraz lepsze pojęcie o tym, co może się dziać w umyśle twojej trudnej osoby. Pamiętaj jednak, że wykonanie tego ćwiczenia nie umniejsza twoich wyzwań ani nie usprawiedliwia słów ani działań drugiej osoby. Po prostu daje szersze zrozumienie o nim / niej; ich procesy myślenia i przyczyny ich zachowania. Może również dać ci kilka pomysłów na temat tego, jak sobie z nimi poradzić, w takim przypadku zanotuj wszelkie myśli.

3.3 FARM LEMONOWY

Historia jest kontynuowana z dwiema peryferyjnymi postaciami. Panna Kitty jest na służbie recepcyjnej. Jest nową uczennicą absolwenta i wita pana Pig'a, posłańca. Pan Pig: Dzień dobry, panienko, oto dzisiejszy wpis. Panna Kitty: Dzień dobry, proszę pana. Dziękuję Ci. Mr Pig: Mógłbyś po prostu podpisać ten pakiet, proszę? Panna Kitty: Tak, oczywiście. Pan Pig: Nie widziałem cię tu wcześniej. Jesteś nowy? Panna Kitty: Tak, to był tylko tydzień, ale będę tu przez około rok. Robię praktyczne szkolenie biznesowe. To świetne miejsce do pracy! Trzeba się wiele nauczyć. Mam nadzieję, że zobaczę i zrobię wszystko. Pan Pig: Oh, dobrze. Cóż, miło jest widzieć szczęśliwą twarz dla zmiany. Panna Kitty: Dziękuję. Ale dlaczego tak mówisz? Wszyscy są tu szczęśliwi. Czy oni nie są? Pan Pig: Hmm ... Cóż, tak ... czasami. - Muszę przyznać, że nie ma wielu takich uśmiechów jak twój. Panna Kitty: Cóż, chyba jeszcze nie znam wszystkich. Wczoraj pojawił się spory spór między niektórymi pracownikami. Nie wiedziałem, co się dzieje! Muszę powiedzieć, że byłem trochę zszokowany. Pan Pig: Nie mów mi. Czy to znowu pani Hen? O czym ona teraz gawędziła? Panna Kitty: Tak! Wow, wiesz?! Czy ona bardzo się denerwuje? Pan Pig: Ona zawsze dzioba kogoś. Przyjeżdżam tu od dziesięciu lat i nigdy nie widziałem, żeby coś się zmieniło. Zwykle wybiera najdelikatniejsze. Lepiej bądź ostrożna, panienko. Panna Kitty: I to był też pan Dog! Oboje mieli o co popatrzeć na pana Sheepa. Pan Pig: Tak, brzmi nieźle.

Pan zawsze macha ogonem za każdym razem, gdy pani Hen zaczyna kwilić. Po prostu podąży za nią i szczeka na każdego, kogo ma ochotę. Całkiem leniwy. Sam nie robi wiele pracy. Panno Kitty: O, dobro, naprawdę?! Hmm ... Nie miałem pojęcia. Pan Pig: A jeśli chodzi o pana Sheepa, biedaka. Pracuje tu od dziesięcioleci. Nigdy nie narzekaj, postępuj zgodnie z zamówieniami i działaj przez wszystkie godziny. Więc on się bił, co?! Myślę, że naprawdę musi wystartować dla siebie. W każdym razie to tylko moja opinia. Jak zapewne zdawałeś sobie sprawę, zachowanie personelu w następstwie skargi klienta nie było wynikiem tylko jednego konkretnego incydentu, ale powszechną reakcją na wiele takich przypadków. Innymi słowy, gdy pojawia się trudna sytuacja, pani Hen znajduje kogoś, kto zaatakuje. Jej charakter jest typowy dla "bully", który ma tendencję do nękania innych pracowników, które uważa za słabe i Pan Sheep jest jedną z jej "ofiar". W tym scenariuszu, jakie kwestie byłyby Pana zdaniem tematem, w jakim panuje Sheep? Jakie są procesy myślowe, postawy lub motywacje każdej osoby, która utrzymuje ten związek? Czy uważacie, że to dlatego, że Pan Sheep zawsze akceptuje winę, a zatem "pozwala" na kontynuowanie prześladowania? Kiedy poszczególne zachowania poszczególnych osób powtarzają się z biegiem czasu, stają się normą w związku i ten wzór zachowania informuje nas o naszych oczekiwaniach. Na przykład osoby, które są bardziej dominujące, będą nadal takie, a osoby bardziej uległe staną się bardziej zgodne. Jest to wzajemny związek, w którym obie strony nieświadomie, karmiąc nawzajem swoje potrzeby, działając w oczekiwany lub "zaprogramowany" sposób. Dlatego ważne jest, aby pamiętać, że sposób, w jaki się zachowujemy, powoduje interakcje z innymi ludźmi i uczy ich, jak mogą nas traktować. Przyjrzyjmy się temu aspektowi ściślej w części szóstej.

4 PODEJMOWANIE DZIAŁANIA: WSTRZYKIWAĆ DRZEWO CYTRYNOWE

Do tej pory prawdopodobnie chcesz podjąć działania i rozpocząć pracę nad budowaniem lepszych relacji. Niezależnie od tego, czy jest to sporadyczne rozdrażnienie, uciążliwe obłączenie czy poważna, nieustanna walka z szefem, jedno stało się jasne; to znaczy, że nie będziesz już dłużej tolerował zachowania tej osoby ani jej związku. Ilekroć dwoje ludzi wchodzi w interakcje, w zły lub dobry sposób, bez względu na to, czy jest to krótki, czy długi okres, tworzą oni pewien rodzaj związku. To, w jaki sposób zdecydujemy się prowadzić tę relację i pozwalamy jej kontynuować, jest nie tylko w rękach drugiej osoby, ale także w naszej własnej. W ostatnim rozdziale uzyskałeś głębsze zrozumienie myślenia, motywacji i konkretnych okoliczności trudnej osoby. Teraz możesz zacząć przyswajać te notatki, obserwując konkretne sytuacje, które zarejestrowałeś w ćwiczeniu 2.1, i zacząć formułować strategię zmiany związku.

4.1 RODZAJE KONFLIKTÓW

Jak radzić sobie z tą trudną osobą? Istnieje wiele tras, które można pokonać, ale które są najlepsze? Po pierwsze, zależy to od sytuacji, w której się znajdujesz. Zastanów się, jaka jest twoja sytuacja konfliktowa i zastanów się, jakie są problemy. Które z tych kategorii czy to wpada?

- Małe konflikty: np. irytujące nieporozumienia, irytujące nawyki, zapomnienie, plotkowanie itp.
- Duże konflikty: np. zderzenie osobowości, nieporozumienie między zadaniami a pracą, nad kontrolą, argumentami itp.
- Poważne konflikty: np. molestowanie seksualne, zastraszanie, trudna grupa ludzi, poważne spory itp.

Dla większości z nas denerwujące zachowania nie są wystarczająco znaczące, aby zwolnić trudną osobę, a mimo to potrafią wywołać wiele stresu i zakłóceń w naszym przepływie pracy. W przypadku poważnego problemu, takiego jak molestowanie seksualne, może to prowadzić do zwolnienia, ale zazwyczaj sprawca bardzo dobrze chroni swoje zachowania i zapewnia, że nikt nie jest świadkiem ich

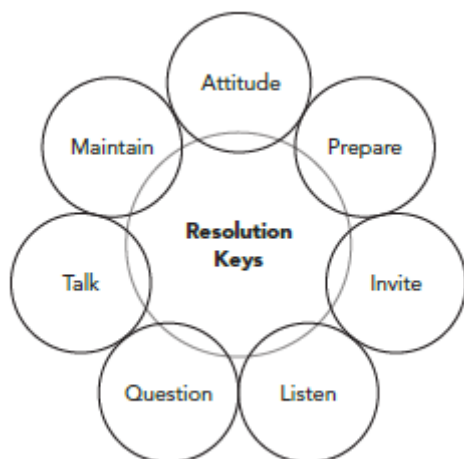
działań. W przypadku tak delikatnych lub poważnych konfliktów, które mogą przerodzić się w bitwę, należy szukać natychmiastowej dodatkowej pomocy. Jeśli masz do czynienia z trzecią kategorią, poważnym konfliktem lub niezwykle trudnym związkiem, koniecznie musisz wiedzieć dokładnie, gdzie stoisz w odniesieniu do swoich praw pracowniczych. Dlatego czytaj i sprawdzaj wytyczne dla pracowników i zasady dotyczące skarg. Sprawdź swoją pozycję prawną i porozmawiaj o tym ze swoim przełożonym lub kierownikiem działu kadr. Im więcej masz wiedzy, tym lepiej cię wyposażasz będzie przed podjęciem jakichkolwiek działań. Istotne jest również, aby zanotować wszystkie interakcje z trudną osobą i zachować dokładne zapisy, jak wspomniano w ćwiczeniu 2.1. Istnieją obszerne podręczniki samopomocy oraz niezliczone blogi, filmy i artykuły na temat "rozwiązywania konfliktów". Znajdziesz wiele metod radzenia sobie z trudnymi konfliktami w związkach i kroki do tworzenia lepszej komunikacji. Z tego powodu nie będę zagłębiał się w tę dziedzinę zbyt wiele w tej książce, ale zachęcam do poszukiwania, czytania i stosowania swojej mądrości. Zobacz stronę Zasoby w celu uzyskania dalszych przydatnych materiałów. Teraz, jeśli twoja trudna sytuacja mieści się w kategorii małych i dużych konfliktów, poniższe części pomogą ci w kilku użytecznych technikach i radach, aby je pokonać. Są to częste, codzienne problemy, które pojawiają się między współpracownikami, które często są pomijane, ale wciąż drążą nasze poczucie pokoju. Większość menedżerów nie ma czasu ani zainteresowani angażowaniem się w takie problemy i często jesteśmy sami, aby sami rozwiązywać problemy. Niestety, większość z nas nigdy nie miała żadnego szkolenia ani dobrego wzoru do naśladowania, aby pokazać, jak radzić sobie z tak trudnymi ludźmi i tworzyć lepsze relacje. Zobaczmy, jak pracownicy na Farmie Lemon zajmują się sytuacją konfliktową.

4.2 FARMA CYTRYNOWA

Kilka dni po incydencie skargi klienta nasza historia jest kontynuowana na następnym spotkaniu personelu. Menedżer firmy, pan Shire, przechodzi przez zwykłe punkty porządku obrad na spotkanie. Pani Duck, gadatliwa urzędniczka ds. Sprzedaży, która pracuje razem z panem Psem, nieświadomie porusza problem. Pan Shire: A więc, jeśli chodzi o sprawy klientów, czy są jakieś punkty, które ktoś chciałby podnieść? (Nikt się nie odzywa.) Pan Shire: Hmm ... Jak wyglądają badania satysfakcji, pani Duck? Pani Duck: Bardzo dobrze, bardzo dobrze. Wysłałem je wszystkie, ale nie otrzymałem jeszcze odpowiedzi. Przypuszczam, że ludzie są zbyt zajęci, aby odpowiadać na nasze e-maile. Zabawne jest jednak to, że zawsze mają czas na narzekanie, ale nigdy nie mają wystarczająco dużo czasu, by powiedzieć coś miłego. Pan Shire: Ankiety nie powinny dotyczyć wyłącznie miłych rzeczy. Co masz na myśli mówiąc "oni zawsze narzekają"? (Martwe spojrzenia są wymieniane między Panem a panią Hen). Pani Hen: W tym tygodniu było tylko jedno lub dwa małe problemy z klientami. Wiesz, zwykłe rzeczy. Ale wszystko jest teraz uporządkowane i wszyscy są szczęśliwi. Pan Shire: Jedna czy dwie sprawy? Nie zostałem o tym poinformowany, pani Hen. Czy ktoś jeszcze może prosić, oświeć mnie? Pani Duck: Po prostu znowu pan Cow, jęcząc i narzekając jak zwykle. Nigdy nie możesz go uszczęśliwić. Jestem pewien, że pan Sheep zrobił wszystko dobrze i spakował towary w porządku. Pewnie zostały po prostu upuszczone lub coś w tym rodzaju i ... Pan Shire: Upuścił co? Czy coś było uszkodzone? Dlaczego nikt mi o tym nie powiedział?! Czy ktoś może wyjaśnić, co się stało?! Pan Sheep uśmiecha się nieśmiało, ale waha się, by cokolwiek powiedzieć. Pani Lamb, przetwórcza zamówień, która pracuje razem z nim, przystępuje do wyjaśnienia. Ze swoim zwykłym wdziękiem dyplomatycznym opisuje jej wersję tego incydentu; w jaki sposób pani poseł Hen i pan Dog "dyskutowali" na ten temat z panem Shepem i że podejrzewali, że towary są mocno zapakowane. Ale może się to zdarzyć w tranzycie, jak zasugerowała pani poseł Duck, a jej zdaniem Pan Sheep nie powinien płacić. Pan Shire narzeka i potrząsa głową w panu Sheep, ale zgadza się z panią Hen i wniosek pana posła Doga. Pani Hen podnosi zadowoloną brew. Pan Shire: Dziękuję, pani Lamb. Wszystko będzie pokryte przez uszkodzenia, więc nie martw się zbyt. Jednak nie możemy tego zbyt często zdarzać się. Pani Sheep, czy mógłbyś sprawdzić i dokładnie sprawdzić, czy wszystkie produkty są starannie zapakowane? Pan Sheep: Tak, oczywiście,

panie Shire. To się więcej nie powtórzy. Pan Shire: Nie możemy ryzykować otrzymania kolejnych skarg od pana Cowa, ponieważ nie możemy pozwolić sobie na utratę klientów. Coroczne audyty są w przyszłym miesiącu i musimy wykazać zysk. W ciągu kolejnych dwóch dni pan Sheep jest bardzo chory i nie może uczestniczyć w pracy. Kiedy wraca, czeka ogromna liczba zamówień, które czekają na spakowanie, a wszystkie są opóźnione, ponieważ nikt nie wziął odpowiedzialności za przesyłki podczas jego nieobecności. Pomimo tego, że wciąż wraca do zdrowia po swojej chorobie, kończy bardzo długo i próbuje nadrobić zaległości. Jak widać, nikt nie jest w stanie poradzić sobie z tą trudną sytuacją. Spotkanie pracowników nie było właściwym miejscem do przeprowadzenia takiej dyskusji i nie udało się skutecznie rozwiązać problemu. Niektórzy z pracowników byli bardzo zawstydzeni i obawiali się odezwać, na wypadek, gdyby zostali obwiniani. Menedżer był bardziej zaniepokojony kosztami i nie zdawał sobie sprawy z tego, jak bardzo problem ten dotknął wszystkich zaangażowanych pracowników. Pan Sheep był tak zdenerwowany i zestresowany całym zdarzeniem, że stał się fizycznie chory. Jak byś powiedział, że mogli lepiej poradzić sobie z sytuacją? Co byś zrobił w tych okolicznościach? Poniżej przedstawiono metodę, którą można zastosować do większości relacji, w których pewien poziom konfliktu został doświadczony przez jedną lub więcej stron. To kodeks postępowania, którego możesz się nauczyć, stosować i rozwijać w celu uzyskania bardziej harmonijnych i udanych relacji.

Najlepszym sposobem na naprawienie trudności w związku jest rozmowa ze sobą. Unikaj rozwiązywania konfliktów lub pomyłek za pomocą wiadomości e-mail, wiadomości lub wysyłania notatek, ale zawsze staraj się spotykać twarzą w twarz, kontakt wzrokowy i rozmowę indywidualną. To, czy masz nieformalny czat w stołówce, czy formalna dyskusja z obecnym menedżerem, zależy od konkretnego problemu. Treść dyskusji i to, jak, gdzie i co mówisz, ma kluczowe znaczenie. Zanim więc zaczniemy organizować spotkania, konieczne jest poznanie podstawowych składników, których potrzebujesz, aby uzyskać najlepszą możliwą rozdzielczość. Jeśli chcesz uniknąć pogorszenia się i wywołać eskalację okoliczności, mówiąc lub robiąc coś złego, skorzystaj z poniższej wytycznej, którą nazwałam "Kwiatem Pokoju", aby pomóc ci poradzić sobie z cytryną. Poniższy rysunek przedstawia schemat ilustrujący siedem kluczy Resolution, które pomogą ci przemyśleć swoje działania przed ich wzięciem.



Płatki kwiatu oznaczają klucze niezbędne do osiągnięcia pokojowego rozwiązania. Jak widać, klucze są ze sobą połączone, co pokazuje, że nie jest to proces krok po kroku, ale raczej nakładające się praktyki. Każdy klucz to niezbędne działanie lub umiejętność, której możesz się nauczyć, opracować i zastosować w zależności od sytuacji. Jest to kodeks postępowania opracowany i wykorzystywany przez wiele osób do obsługi trudnych rozmów i tworzenia lepszych relacji.

Postawa

Zanim zaczniesz podejmować jakiegokolwiek działania, najważniejszym kluczem jest pielęgnowanie właściwej postawy i nastroju. Posiadanie dobrego zestawu umysłów sprawi, że osiągniesz rozdzielczość skuteczniej i efektywniej.

- Kiedy ktoś robi coś, co nas denerwuje lub denerwuje, mamy tendencję do myślenia, że "sprawił, żebym się tak czuł". Winimy ich za to, jak się czujemy i rzadko przyznajemy, że to nasza własna reakcja na sytuację powoduje nasze emocje. Jest to wybór drugiej osoby, jak się zachowują, ale to nasz wybór, w jaki sposób na nie reagujemy. Możesz wybrać bycie reaktywnym lub proaktywnym w dowolnej sytuacji. Lepiej jest początkowo pozwolić sobie na odczuwanie emocji związanych z gniewem, frustracją lub rozczarowaniem, ale staraj się nie wyładowywać swoich uczuć w obwiniany sposób. Nie dyskutuj ani nie próbuj podejmować decyzji o niczym, gdy jesteś rozgrzany! Przyjmij, że są to tymczasowe emocje, uwolnij je i pozwól im przejść. Jednak nie zmniejsza to ani nie poniża twoich uczuć w żaden sposób. Dopiero gdy znów jesteś spokojny, zastanów się nad decyzją lub działaniem, które musisz podjąć. Takie podejście pozwala kontrolować i obsługiwać sprawę w sposób obiektywny i proaktywny.

- Kiedy po raz pierwszy postanawiasz rozwiązać trudny związek, bardzo łatwo utknąć w potrzebie udowodnienia swojej rangi lub wygrania bitwy. Jeśli wejdiesz na arenę z postawą "pokażę im", to tylko twoje ego mówi, a ty zachęcisz ich, by się nie zgadzali, dadzą początek dalszym bitwom i robią niewielkie postępy. Zamiast tego przyjmij postawę: "Chcę osiągnąć pokojowe rozwiązanie, które działa dla nas obu". W ten sposób nie ma znaczenia, którą drogą podejmiesz decyzję ale obie strony czują się szanowane, słyszane i cieszą się z wyniku. Twoim zamiarem powinno być stworzenie sytuacji korzystnej dla obu stron, która powinna przynieść sukces obu stronom i być skuteczniejsza na dłuższą metę. W końcu poczujesz głębsze poczucie spełnienia, po prostu dlatego, że jesteś tym, który podejmuje inicjatywę.

- Jednym z największych powodów, dla których wiele osób nie jest w stanie osiągnąć jakiegokolwiek rozwiązania, jest to, że nie są wystarczająco dociekliwi i zakładają, że mają już wszystkie odpowiedzi. Można uniknąć wielu bitew, jeśli staramy się być bardziej ciekawi, zadając pytanie "dlaczego" w danej sytuacji zamiast jedynie pytać o "co się stało". Oznacza to przyjęcie postawy: "Chcę dowiedzieć się więcej o tym, dlaczego dana osoba to zrobiła lub dlaczego coś poszło nie tak. Chcę zrozumieć prawdziwą przyczynę sytuacji XYZ ". Posiadanie zestawu umysłu, który chce wiedzieć więcej, automatycznie pomoże ci zadać więcej przydatnych pytań.

Przygotowanie

Dość często jesteśmy pełni niepokoju, gdy myślimy o rozmowie z tą osobą, która powoduje taki stres. Aby pomóc ci pokonać ten niepokój, powinieneś przygotować się mentalnie i emocjonalnie, zanim podejmiesz jakąkolwiek dyskusję.

- Po pierwsze, przygotuj się psychicznie, zbierając informacje i pisząc notatki, o których mowa w ćwiczeniach z części drugiej. Należy obserwować zachowania, faktyczne incydenty, a także pytać innych o ich doświadczenia i przeprowadzać niezbędne badania. Może to obejmować zapoznanie się z historią firmy, uzyskanie dodatkowych informacji na temat drugiej osoby lub zbadanie problemu z pracą. Upewnij się, że informacje

są to oparte na faktach i obiektywne dane, a nie tylko pogłoski, ponieważ będziesz je wykorzystywał jako dowód do poparcia wszelkich roszczeń, które możesz wysuwać. Następnie przygotuj swoją rozmowę lub prezentację oraz listę pytań, które chcesz zadać podczas rozmowy. Nie pisz tekstu "słowo po słowie" o tym, co chcesz powiedzieć, ale zrób prostą listę swoich głównych punktów. Po przygotowaniu wszystkich notatek powinieneś poczuć się psychicznie zadowolony, że jesteś gotowy.

- Po drugie, możesz czuć się nieco zaniepokojony, nerwowy lub zestresowany w związku z nadchodzącą dyskusją. Aby uspokoić i przygotować się emocjonalnie, możesz użyć prostej techniki wizualizacji. Powinno to być praktykowane dni / tygodnie przed faktycznym spotkaniem. Jeśli przeczytałeś książkę trzecią, poznasz Strefę Alfa, w której twój umysł i ciało stają się bardzo zrelaksowane i wkraczasz w twórczy i spokojny stan umysłu. To najlepszy sposób na zmniejszenie lęku i wizualizację wyniku, którego naprawdę chcesz.

Możesz to zrobić, wybierając czas i miejsce, kiedy będziesz zrelaksowany i niezakłócony, na przykład tuż przed snem w nocy. Zaczynaj od zamknięcia oczu i podjęcia trzech, powolnych, głębokich oddechów. Wyobraź sobie, oddychając uczuciem "spokoju" i wydychając wszelkie uczucia "niepokoju". Następnie wyobraź sobie pozytywne uczucia, które chcesz mieć po osiągnięciu dobrej rozdzielczości. Zobacz obraz siebie i drugiej osoby, która odczuwa ulgę i szczęście po zakończeniu spotkania. Poczuj emocje radości i powiedz te słowa w swoim umyśle: "Wszystko wyszło dobrze, nawet lepiej niż oczekiwano. Są szczęśliwi i jestem szczęśliwy". Nie próbuj przejść przez całą dyskusję w twojej głowie podczas twojej wizualizacji, ale skup się tylko na wyniku. Po wykonaniu tego ćwiczenia powinieneś poczuć się emocjonalnie przygotowany. Kontynuuj wizualizację tego pozytywnego obrazu każdego dnia, przez co najmniej tydzień przed rozdaniem. To powinno zająć minutę przed snem. Nawet jeśli jesteś osobą spokojną i nie martw się, nadal zalecałbym wykonanie tego ćwiczenia w celu uzyskania najlepszego możliwego wyniku

Zaproszenie

Niezależnie od tego, czy nam się to podoba, czy nie, w celu uspokojenia każdego dziecka niezgody, osobistego problemu lub złego samopoczucia, konieczne jest spotkanie i rozmowa z drugą osobą twarzą w twarz. Zwykle najtrudniejszą częścią jest zrobienie tego pierwszego kroku i zaproszenie ich na spotkanie.

- Jeśli jest to niewielki konflikt, najlepiej poczekać, aż obie strony uspokoją się po nieporozumieniu i poczekać, aż minie trochę czasu. Jeśli jest to bieżące zachowanie / sytuacja, którą chcesz omówić, nie musisz czekać. Wybierz moment, w którym dana osoba się nie spieszy i możesz podejść do niego bez obecności innych. Powiedz coś, co nie prowokuje takich jak: "Chciałbym się z tobą podzielić"

lub "Istnieje nietypowa sytuacja, w której pojawia się projekt / klient. Kiedy dobrze się bawisz? Umów się na kawę, herbatę i chat, gdzieś z dala od stanowisk pracy i na neutralnym gruncie. Powinno się czuć, jakbyś był w prywatnym miejscu.

- Z drugiej strony, jeśli jest to duża sytuacja konfliktowa, w której wymagana jest trzecia osoba lub kierownik, powinieneś być mniej niejasny i bardziej formalny. Możesz to zorganizować w taki sam sposób, jak każde zwykłe spotkanie biznesowe. Powinieneś pozwolić każdej osobie mieć czas na przygotowanie się i upewnić się, że twój szef jest w pełni poinformowany.

Wykazy

Jak jestem pewien, wiesz, dobre umiejętności słuchania są najważniejszym elementem wszelkiego rodzaju komunikacji werbalnej. Kiedy będziesz w stanie dobrze słuchać, twoje dyskusje będą lepiej płynęły, pozwolą lepiej zrozumieć i ułatwią Ci osiągnięcie porozumienia. "Łatwiej powiedzieć niż zrobić", słyszę twój płacz. "Jak powstrzymujesz się przed zamgleniem wszystkiego na zewnątrz, bądź cicho i po prostu ich słuchaj?" "To wymaga praktyki, więc sugeruję, abyś robił co następuje z rodziną, przyjaciółmi i nieznanymi tak często, jak to możliwe. Kiedy próbujesz to zrobić, łatwiej będzie zastosować w trudnych warunkach w pracy.

- Rozpocznij rozmowę, pozwalając drugiej osobie mówić w pierwszej kolejności. Jeśli on / ona może mówić pierwszy i wyładowywać swoje myśli i uczucia, oni chcą ustawić założenie, że muszą odwzajemnić się. To tylko raz osoba czuje, że stara się cię usłyszeć.
- Jeśli zaczną od zaatakowania cię, pozwól im. Nie ważne jak źle to brzmi i jak bardzo chcesz się spierać, po prostu słuchaj i mów OK i pozwól im dalej mówić. To nie znaczy, że się z nimi zgadzasz. Po prostu pozwalasz im mówić i wyzwalasz emocje.
- Nie przyjmuj niczego, co mówią osobiście. Możesz to ćwiczyć regularnie, mówiąc sobie: "Nie ma znaczenia, co o mnie myślą. To tylko ma znaczenie, co o mnie myślę." To nie zmienia ciebie ani tego, kim jesteś.
- Pamiętaj, że ta osoba prawdopodobnie cierpi z powodu niskiej samooceny i pod tym wszystkim jest bardzo niepewna, a gdy wymienisz ją bez reagowania, poczuje się bardziej ceniona. Jeśli ich nie osądzać, ale wykazują otwartość, można zacząć budować zaufanie między wami trochę jak theywill podświadomie czują uznanym i godnym.
- Kiedy najpierw zapoznają się z ich historią, chcą dowiedzieć się więcej o tym, co myślą i jak widzą. Może to zapewnić dodatkowe informacje i informacje, których potrzebujesz, zanim zaczniesz cokolwiek mówić.
- Nie przerywaj i staraj się myśleć inaczej. Słuchając swoich pytań, po prostu spytaj jedno lub dwa kluczowe słowa, aby sobie przypomnieć. Pisz na papierze, ponieważ chce dać lepsze wrażenie niż przy użyciu laptopa / telefonu komórkowego. Upewnij się, że mówisz im, że robisz notatki na początku rozmowy. Możesz powiedzieć: "Mam nadzieję, że ty nie przejmujesz się, że robię notatki. Po prostu nie zapominam o rzeczach."

Pytanie

Myśl jak badacz i, jak wspomniano, naucz się ciekawości³. Kiedy spróbujesz dowiedzieć się więcej, zadając pytania, automatycznie powstrzyma cię to od wyciągnięcia wniosków lub oceny. Niezależnie od tego, na jakim etapie procesu się znajdują, pomocne będą pomocne pytania jesteś bardziej szczegółowe informacje i często prowadzi do Podczas spotkania zadaj więcej pytań na temat faktycznej sytuacji a mniej o wszelkich hipotetycznych pomysłach, subiektywnych odczuciach lub rzeczach, które mogą się wydarzyć w przyszłości. Mówiąc swobodnie i oferując więcej szczegółowych wyjaśnień. Otwarte pytania pomogą ci zebrać informacje i zwykle zaczynają od: jak, co, gdzie, kiedy, kto, kto i dlaczego. Na przykład:

- Jak doszło do tego wniosku?
- Co go zirytowało?
- Jak myślisz, gdzie plik został?
- Kiedy to się stało, dokładnie?
 - Kto wysłał ci raport?
 - Jaka była to dostawa?
 - Dlaczego uważasz, że to nie zadziałało?

Innym sposobem, by zapytać, jest powiedzenie "Powiedz mi o ...". Na przykład: "Opowiedz mi o dniu, w którym po raz pierwszy usłyszałeś ten problem". To dobry sposób na rozpoczęcie rozmowy. Po zadaniu pytania bądź cierpliwy i przerwij. Pozwól drugiej osobie myśleć i odpowiadać. Nie ulegaj

pokusie, by odpowiedzieć za nich. Jeśli druga osoba dała ci dużo informacji i chcesz coś wyjaśnić, użyj zamkniętych pytań. To pomoże ci potwierdzić fakty lub kopać. Tak, brak odpowiedzi, na przykład:

- Co widziałeś X lub Y?
- Czy zgodziłeś się na depozyt, czy jeszcze nie?

Czy klient jest dostępny do rozmowy?

- Czy napisałeś e-mail przed lub po ...?

Kiedy jesteś ciekawy o drugiej osobie, oni chcą wiedzieć, jak to zrobić. Jednak nie ma wątpliwości, że jest się pytającym. Prawdopodobne jest przesłuchanie i zastraszanie osoby i zwiększać jej stres. Pytania, które są ciekawe, zatroskane i skromne, pozwolą drugiej osobie czuć się swobodnie i otwarcie. (Ćwicz to, gdy następnym razem spotkasz kogoś nowego, dzięki czemu poczujesz się wyjątkowo i będziesz pamiętać.)

Rozmowa

Spotkaj się z tymi, których zaprosiłeś i przedstaw swoją historię, wykorzystując dowody i fakty. Dobra rozmowa lub spotkanie powinno umożliwić każdej osobie wypowiedzenie się i przedstawienie opinii. Upewnij się, że nadal zadajesz pytania i słuchasz. Jeśli masz do czynienia z małym konfliktem między wami dwoma, zacznij od krótkich rozmów lub miłej zabawy. Jeśli tylko porozmawiasz o pogodzie. Kiedy mamy z kimś wspólny grunt, nieświadomie odczuwamy połączone i zacząć budować zaufanie z drugą osobą. Jeśli jest to formalne spotkanie na temat większego konfliktu, zacznij od tego samego, co zwykłe spotkanie, z pozdrowieniami lub powitaniem i dziękuj innym za przyłączenie się do ciebie. Podczas dyskusji o rzeczach, które są tylko pogłoskami. Powstań, ale nie wdawaj się w kłótnię. 20 minut, w przypadku nagrzania i bitwy, zbyt stresująca będzie rozsądna dyskusja. Oto kilka ważnych kroków, aby dyskusja była jak najbardziej efektywna.

a. Rozpocznij spotkanie od ogólnego stwierdzenia na temat dyskusji i celu spotkania. Podkreślając cel, który powinien być dobrym pojednaniem, chce wprowadzić wszystkich psychologicznie, myśląc w tym samym kierunku.

b. Jak wspomniano wcześniej, rozpocznij dyskusję, pozwalając drugiej osobie mówić pierwszy i wyjaśnij swoją stronę historii. Zadawaj pytania i zbieraj więcej informacji o tym, co się stało i dlaczego czują się tak, jak to robią.

c. Pamiętaj, aby przyjąć postawę, że chodzi o sytuację lub sprawę, a nie o siebie nawzajem. Nawet jeśli jest to konflikt osobowości, nie można zakładać, że jest to szczególna cecha, która nie zgadza się z tobą.

d. Teraz, gdy biorąc pod uwagę innej osoby okazji powiem, on / ona może uruchomić do innego argumentu, wyładować wszystkie swoje żale albo dostać kłótniwy. Pozwól im powiedzieć, że masz na myśli i nie przerywaj. Jeśli próbują wciągnąć argument, po prostu zadaj pytanie w odpowiedzi, wyszukaj jako "Co sprawia, że tak mówisz?" Zazwyczaj większość ludzi musi. Pozwól im odpowiedzieć.

e. Znowu słuchaj uważnie i pokaż, co powiedziałeś. Wystarczy wspomnieć o głównych punktach.

f. Po zakończeniu możesz przedstawić swoją historię. Zacznij od stwierdzenia faktów i wyjaśnienia dowodów. Podaj odpowiednie daty wystąpienia, interakcji i incydentów. Co możesz teraz użyć do utworzenia kopii zapasowej swojej skrzynki.

g. Zadaj pytania, aby wyjaśnić swoje zrozumienie podczas prezentacji.

h. Koniec z tym, jak się czujesz w danym czasie lub swoją osobistą opinią. Emocjonalnie stres, który powoduje lub jak wpłynął na twoją pracę.

i. Używaj słów, które skupiają się na tym, co czujesz, a nie na winie. Dla przykładu, nie mów: „Ty czuję się jak idiota”, ale zamiast powiedzieć: „Kiedy mówi te rzeczy o mnie, dass sytuacji ... to czuję się jak idiota.” Istnieje subtelna różnica pomiędzy dwóch oświadczeń pracy magisterskiej ,

j. Nie rozgrywaj ani nie przeprasza za swoje uczucia. Wypowiedz wszystko, co musisz powiedzieć tak stanowczo i jak to możliwe, ale bez kłótni. Kiedy mówią, ich oczy są szczere i autentyczne.

k. Na koniec zaproponuj swoje pomysły rozwiązania problemu i zapytaj go, jak się z tym czują. Twoim celem powinno być osiągnięcie spokojnego i pełnego współczucia rozwiązania.

i. Używaj słów, które skupiają się na tym, co czujesz, a nie na winie. Na przykład nie mów: "Sprawiłeś, że poczułam się jak idiota", ale zamiast tego powiedz: "Kiedy powiedziałeś te rzeczy o mnie, w tej sytuacji ... poczułem się jak idiota." Istnieje subtelna różnica między tymi dwoma stwierdzeniami .

j. Nie rozgrywaj ani nie przeprasza za swoje uczucia. Wypowiedz wszystko, co musisz powiedzieć tak stanowczo i jak to możliwe, ale bez kłótni. Kiedy mówisz spojrzeć im w oczy, nie grozić, ale w szczery i prawdziwy sposób.

k. Na koniec zaproponuj swoje pomysły rozwiązania problemu i zapytaj go, jak się z tym czują. Twoim celem powinno być osiągnięcie spokojnego i pełnego współczucia rozwiązania.

l. Zakończ spotkanie, podsumowując wszelkie działania lub zmiany, które zostały uzgodnione.

Pod koniec dyskusji obie strony powinny czuć się słyszane i mieć możliwość przedstawienia swoich sugestii. Jeśli jednak czujesz, że druga osoba nie słuchała lub że on wciąż ma przewagę i rozmawia z tobą, nie martw się. Tak długo, jak określiłeś opinie, możesz być pewien, że zarejestrował się w ich umysłach, nawet jeśli nie zdają się tego potwierdzać. Psychologicznie, związek został nawiązany i chociaż mogą nadal ignorować lub być apodyktyczny w ich słowa / sposób, twój komunikat będzie świadomie lub nieświadomie na nie wpływają. Powinieneś czuć się nieco pewny, ponieważ podjąłeś inicjatywę, aby odbyć to spotkanie.

To samo w sobie oznacza, że jesteście gotowi dokonać zmian i że nie będziecie po prostu usiąść i pozwolić, aby wszystko trwało. Nie możesz oczekiwać, że druga osoba całkowicie się teraz zmieni, ale jeśli po zakończeniu dyskusji uzyskasz po prostu skinienie głową lub uśmiech uznania, lub w najlepszym razie uścisk dłoni, powinieneś poczuć, że to rzeczywiście jest wygrana zarówno dla ciebie.

Utrzymywanie

Upewnij się, że zachowujesz umowy, zachowujesz swoją pozycję i zawsze udzielasz opinii. Po zakończeniu dyskusji postępuj zgodnie z decyzjami, praktycznymi działaniami lub zmianami, które wszyscy uzgodnili. Upewnij się, że poinformowałeś swojego kierownika lub lidera zespołu o wszystkim, co się wydarzyło. Po pewnym czasie dość często zdarza się, że obie strony wracają do dawnych sposobów. To sprawiłoby, że wszystkie twoje wysiłki byłyby bezwartościowe, aby utrzymać pojednanie, które tak ciężko pracowałeś, aby pracować, pracować z drugą osobą i traktować ją tak, jak chcesz jeszcze. Nie oznacza to, że powinieneś nagle zostać wielkim przyjacielem, ani nie znaczy, że powinieneś unikać jej / niego. Staraj się zachować neutralne i zrównoważone podejście i utrzymuj otwartość z drugą osobą. Zaufanie wzrośnie, jeśli rozszerzysz na nie swoje zaufanie. Nikt nie może się zmienić z dnia na dzień, więc nie oczekuj zbyt wiele lub zbyt szybko. Zamiast tego popracuj nad

poprawiać siebie, informować i kontynuować zapisywanie swoich spostrzeżeń, aby można było kontrolować postępy. Jeśli próbujesz zmienić metodę, sposób pracy lub zachowanie, przekazaj pozytywną opinię drugiej osobie w odpowiednich momentach. Jeśli druga osoba robi coś, co jest dobre, przyjemne lub wykazuje jakąś zmianę, staraj się je uznać i pochwalić to. Najprościej i najskuteczniej jest po prostu wspomnieć o poprawionej sytuacji, nawiązując kontakt wzrokowy i dziękując, w pozytywny i szczerzy sposób. W biznesie, gdy grupy ludzi doświadczają konfliktów, ale potrafią rozwiązać swoje różnice, zazwyczaj powoduje to tworzenie silniejszego i bardziej produktywnego zespołu⁴. Jeśli możesz przepracować "burzę" i kontynuować współpracę, nieuchronnie będziesz bardziej doceniać swoje mocne i słabe strony, a tym samym zrozumieć, czego każda osoba potrzebuje i czego oczekuje. Wróćmy teraz do naszej opowieści, aby zobaczyć, jak pracownicy zapoznają się z tym procesem.

4.4. FARMA CYTRYNOWA

Po spotkaniu z personelem pan Shire czuje się dość wyczerpany i raczej przygnębiony. Panna Kitty dołącza do niego w swoim biurze i ujawnia niektóre z jego obaw. Panna Kitty: Oto wszystkie pliki, które prosił mnie pan o aktualizację. Pan Shire: Dziękuję pannie Kitty. Dobrze jest mieć dodatkową parę rąk na pokładzie. Miss Kitty: Nie ma za co. Naprawdę cieszę się tutaj. Pan Shire: Chciałbym, żeby wszyscy mieli waszą postawę. Dzisiaj na zebraniu pracowników ... szczerze ... Naprawdę nie mam czasu na takie bzdury. Dlaczego nie mogą po prostu iść i wykonywać swojej pracy prawidłowo? Panna Kitty: Cóż, chyba She Sheep pracuje naprawdę ciężko. Czy on nie wykonywał tej pracy przez długi czas? Pan Shire: Tak, jest tu od ponad dwudziestu pięciu lat. Powinien wiedzieć lepiej. Panna Kitty: Być może nie wiedziałeś ... ale pewnego dnia między nimi był wielki spór i myślę, że mógł zostać obwiniony przez pomyłkę. Pan Shire: Co, naprawdę?! Hmm ... Nie, nie wiedziałem. Kto się kłócił? O czym? Panna Kitty: Nie jestem do końca pewien, co się dzieje, gdy przechodziłem obok. Pan Shire: O, niebios! Po prostu robi się gorzej. (Oboje zastanawiają się nad sytuacją przez minutę.) Panna Kitty: Cóż, em ... Nie chcę się wtrącać, bo wiem, że jesteś bardzo zajęty ...

Ale jeśli nie masz nic przeciwko, czy mogę zrobić małą sugestię? Pan Shire: Tak, oczywiście, proszę bardzo. Panna Kitty: Myślę, że byłoby po prostu rozmawiać ze wszystkimi. Chodzi mi o to, by indywidualnie zapytać ich o to, co naprawdę się stało. Dowiedz się prawdy. Następnie, po rozmowie z nimi wszystkimi razem, aby wypracować rozwiązanie. Pan Shire: Chodzi o to, żeby zapoznać się z wersją historii każdej osoby i sprawdzić, czy się zgadza? Panna Kitty: Cóż, tak, coś w tym stylu. Chodzi o to, że są bardziej uczciwi i powiedz, co naprawdę myślą, kiedy jest z tobą jedno-do-jednego.

Pan Shire: Hmm ... To naprawdę nie jest dobry czas, zwłaszcza gdy nadchodzi audyt. Ale myślę, że masz rację. Mam wrażenie, że dzieje się więcej, niż mi mówią. Miss Kitty: Cóż, myślę, że wszyscy byli trochę nieśmiali na dzisiejszym spotkaniu. W każdym razie, nauczyłem się wszystkiego na temat tego rodzaju rzeczy na moim kursie szkoleniowym. Jeśli to pomoże, mogę pokazać ci moje notatki ... Przez kilka następnych dni pan Shire stosuje pomysły panny Kitty i spędza kilka minut z każdą osobą osobno. Zadaje pytania, słucha i zbiera wszystkie opinie bez jakichkolwiek założeń. On również telefonuje do klienta, pana Cow, aby dowiedzieć się, co się stało i zaoferować odszkodowanie. Wkrótce zaczyna zdawać sobie sprawę, że niektóre złe uczucia gniją przez długi czas tuż pod spokojną powierzchnią, której był zupełnie nieświadomy. Cieszy się, że poświęcił czas na zbadanie sytuacji i mimo, że jest dość zaniepokojony, ma nadzieję, że poprawi sytuację.

Rozwiązywanie trudnych sytuacji w związkach może być testem nawet dla najtrudniejszych z nas. Strategia "Kwiat Pokoju" jest prostą wskazówką, która pomoże ci zachować spokój, być słyszany i zaoferować zrozumienie poprzez użycie dobrze znanych metod rozstrzygania sporów. Można również zauważyć inne korzyści:

- Dowiedz się więcej o drugiej osobie i procesach myślowych
- Uzyskaj szerszy ogląd zdarzeń i sytuacji
- Rozwiń zaufanie i zaufanie do innych, z którymi rozmawiasz
- Rozpocznij kulturę większej otwartości wśród swoich współpracowników
- Ustal standard wspólnego tworzenia realistycznych i wspólnych rozwiązań w przyszłości
- Zdobądź większe poczucie przywództwa, kierując tą inicjatywą

Na początku, gdy jesteśmy uwikłani w konflikt lub trudną sytuację, trudno jest dostrzec, jak sprawy mogą się polepszyć, nie mówiąc już o tym, że może to być dobre. Przez większość czasu po prostu chcemy to zrobić. Znalazienie konfliktu może być trudne i przydatne lub dobre w jakikolwiek sposób. Jednakże, gdy pojawiają się takie wyzwania, dają nam one możliwość uczenia się, ulepszania i rozwijania naszych okoliczności, procesów pracy i, co najważniejsze, nas samych. Jeśli możesz przypomnieć sobie, podczas szaleństwa i stresujących chwil, że "to wszystko dzieje się dla mojej korzyści", znajdziesz odwagę i siłę, aby pokonać nawet największe wyzwanie.

5 NAPRAWIĆ ZWIĄZEK: OSŁUDŹ KWAŚNĄ CYTRYNĘ

Wszyscy mieliśmy frustrujące doświadczenia i chwile absolutnej rozpacz, gdy inna osoba jest trudna. Problemy, które ciągle wywołują, sposób, w jaki robią coś lub mówią do ciebie i ciągła walka o zachowanie spokoju podczas radzenia sobie z szalonymi sytuacją. Niezależnie od tego, czy jest to współpracownik, szef, klient, przyjaciel czy członek rodziny, ich denerwujące zachowania mogą czasami wywoływać szaleństwo! Jeśli znajdujesz się w stanie stresu i często zastanawiasz się, czy możesz zrobić coś, aby poradzić sobie z trudnym związkiem, możesz użyć bardzo wyspecjalizowanej techniki mentalnej, którą wypróbowałem i przetestowałem samodzielnie oraz z moimi klientami. Zanim jednak pokażę ci, zobaczmy, co robi She Sheep, kiedy znajduje się w takim dylemacie ze swoim współpracownikiem.

5.1. FARMA CYTRYNOWA

Po spotkaniu z personelem pan Sheep wraca do domu z uczuciem przygnębienia i okropnym bólem głowy. Nie może jeść i idzie prosto do łóżka. W ciągu najbliższych kilku dni cierpi z powodu wyczerpania, niepokoju, niespokojnego snu i objawów grypy. Lekarz mówi mu, żeby został w domu przynajmniej przez tydzień. Jego żona jest bardzo zatroskana i stara się pomóc. Pani Sheep: O co tak naprawdę chodzi, moja droga? To nie tak, że chorujesz. Pan Sheep: Nic mi nie będzie. Wracam do pracy jutro. Pani Owca: Ale lekarz powiedział, że powinniście odpocząć. Pan Sheep: Tak, wiem, ale nikt inny nie będzie wydawał rozkazów, dopóki mnie tam nie będzie. Pani Sheep: Daj spokój, powiedz mi, co się naprawdę wydarzyło na tym spotkaniu. Och, czekaj, niech zgadnę! Czy to znowu pani Hen? Pan Sheep: Tak, ona. I ten pan Dog. I szef. I cała reszta ... Oni po prostu mnie nie lubią. Pani Sheep: Oh kochanie. Wszyscy? Naprawdę?! Czemu? Pan Sheep wyjaśnia swojej żonie dyskusje na spotkaniu, skargę klienta i sposób, w jaki wszyscy obwiniali go o swoją pracę. Czuje strach, że może dostać worek i martwi się, że być może jest za stary na tę robotę i nie może już tego robić właściwie. Przede wszystkim obawia się, że może stracić cierpliwość do pani Hen i powiedzieć coś, czego będzie żałował. Pan Sheep: Wiesz, że tak długo tolerowałem jej insynuacje i obelgi. Zawsze myślałem, że po prostu pozwolę jej być taką, jaka jest, to mnie nie dotyczy. Ale ostatnio czuję, że doszedłem do kresu wytrzymałości i mogłem ją eksplodować. Jeśli znowu zaczną mnie dziobać ...! Och, jeszcze raz ... to na pewno dam jej kawałek umysłu! Pani Sheep: Chodź, moja droga. Na pewno jest lepszy sposób, żeby się z nią uporać. Wiem, że walczy z tobą na zawsze. Ale wiesz, co mówią o łobuzach ... Pan Sheep: Co? Stań do nich? Tak tak wiem!

Pozwoliłem jej traktować mnie w ten sposób. Tak, to wszystko moja wina ... (zastanawia się przez chwilę.) Cóż, chyba masz rację, ale problem polega na tym, że jeśli mam na nią ochotę, to moja praca na linii. Jest prawą ręką szefa i zawsze ma ostatnie słowo. Jak do cholery mam się z nią uporać? Pani Sheep: Cóż, wiesz ... może być inny sposób. Znalazłem tę specjalną metodę w Internecie. Mówią, że możesz użyć swojego umysłu i zrobić tę wizualizację, która uleczy związek. Może naprawdę wpływać na zachowanie innych ludzi. Pan Sheep: To brzmi śmiesznie! Co, jak jakaś hipnoza?! Pani Owca: Nie, nie. Mówią, że my, ludzie, tworzymy fale energii, kiedy myślą lub czują rzeczy. To ma coś wspólnego z polem magnetycznym wokół nas ... a może to była energia elektryczna? W każdym razie, jeśli zmienimy sposób, w jaki myślimy, możemy zmienić sposób, w jaki druga osoba zachowuje się z nami. Tak więc, jeśli myślisz o kimś miłym, będą dla ciebie miłe. Pan Sheep: Tak, jasne! Chciałbym, żeby to było takie proste. Nie widzę, żeby pracowała nad kwoka pani "twardych jak gwoździe". Pani Sheep: Ale czy nie pamiętasz, robiłeś dokładnie to samo z moją mamą? Pan Sheep: Hmm ... cóż. Tak, masz rację, zrobiłem ... Ale wiesz, że nie wierzę, że "woo woo" rzeczy! Pani Owca: Tak, wiem. Ale mama przestała cię dotykać. Tutaj, pozwól mi pokazać ci artykuł, który znalazłem. Myślę, że nie masz nic do stracenia, tylko próbując tego. (Ona idzie poszukać laptopa.) Pomimo swojego sceptycyzmu, Pan Sheep czyta artykuł i, głównie z desperacji, wypróbować tę technikę. W nadchodzących tygodniach jest on mile zaskoczony wynikami

5.2 PREZWARTOŚCIOWANIE

Jeśli występują dużo emocjonalnego zdenerwowania i stres z powodu takiej trudnej osoby, można nauczyć się uzdrowić relacje przez „przewartościowania” co czujesz i myślisz. Cierpienie, którego doświadczasz, jest złym doświadczeniem, które przeżyłeś w przeszłości, ale które ciągle powtarza się w twoim umyśle i wzmacnia się. Dlatego nadal powoduje stres, niepokój lub ból, a twoja podświadomość w ten sposób przyciąga więcej. Wykonując to konkretne ćwiczenie mentalne, zatrzymasz podświadomość od odtworzenia tego negatywnego doświadczenia i stworzenia innego, bardziej pozytywnego. Spowoduje to, że twój mózg będzie miał inną dynamikę, reakcję i rezonans emocjonalny, kiedy będziesz wchodził w interakcję z drugą osobą⁶. Niezależnie od tego, czy jest to zawodowy czy osobisty, najpierw zdecyduj, czy jest to ważna relacja, którą należy wyleczyć z przeszłych lub bieżących problemów. Przed użyciem tego narzędzia należy dokładnie się zastanowić. Używaj go tylko wtedy, gdy jesteś absolutnie pewien, że chcesz puścić wszelkie negatywne emocje, które mogą hamować cię i powstrzymywać cię od lepszej przyszłości. Jeśli czytałeś moje poprzednie książki, będziesz zaznajomiony z robieniem ćwiczeń wizualizacyjnych. Są to ćwiczenia umysłowe, w których głęboko się zrelaksujesz, abyś mógł użyć swojego twórczego myślenia i dostroić się do podświadomości. Jeśli nigdy wcześniej nie wykonywałeś ćwiczeń obrazowania mentalnego, polecam po prostu wykonywać czynności z otwartym umysłem i nie próbuj zbyt mocno.

Przeformułowanie związku

Jest to ćwiczenie głębokiej wizualizacji, które należy wykonać dokładnie i tylko raz. Wybierz czas, w którym nie będziesz przeszkadzać. Najpierw należy przeczytać instrukcje i nagrać je na urządzeniu do nagrywania głosu. Następnie odtwarzaj nagranie, słuchaj za pomocą słuchawek i wykonaj ćwiczenie.

1. Znajdź wygodną pozycję na sofie lub łóżku, gdzie możesz się całkowicie odprężyć, ale nie spać.
2. Zamknij oczy i zrelaksuj swoje ciało. Weź trzy długie, głębokie oddechy. Z każdym oddechem czujesz się coraz bardziej zrelaksowany.
3. Wyobraź sobie miłe miejsce na zewnątrz, które sprawia, że czujesz się spokojny i szczęśliwy. Jesteś sam, idąc ścieżką.

4. W umyśle odliczaj powoli od 10 do 1. Przy każdym numerze poczuj, jak całe twoje ciało odpoczywa od stóp do głów i staje się bardziej zrelaksowane. (Pauza)
5. Jesteś teraz w pełni zrelaksowany. Wejź w scenerię i ciesz się widokiem przez chwilę. Widzieć, słyszeć, wąchać i wyczuwać wszystko wokół siebie.
6. Teraz wyobraź sobie kogoś idącego w twoim kierunku. Jest to osoba, z którą masz trudności. Zobacz go / ją idącego i stojącego przed tobą. Osoba ma neutralny wyraz i jest spokojna.
7. Wyobraź sobie teraz, że mówisz jej / mu o wszystkim, co chcesz powiedzieć. Bądź szczery i wyrażaj wszystko, co cię niepokoi, martwi lub frustruje. Nie spiesz się i wyrażaj siebie w pełni.
8. Następnie zapytaj ją, czy ma coś do powiedzenia. Słuchaj spokojnie i nie kłóć się, bo to jest ich szansa na mówienie.
9. Następnie wyobraź sobie, że masz magiczną różdżkę i machasz nią nad ich głowami. Zamykają oczy, ale nie śpią i słuchają cię spokojnie. Wypowiedz te słowa: "Teraz wybaczam ci sposób, w jaki traktowałeś mnie i wszystko, co zrobiłeś. Uwolniam wszystkie złe uczucia wobec ciebie. Puściłem wszelkie negatywne afekty, które miałeś na mnie. "Kiedy wypowiadasz te słowa, poczuj, że odpuszczasz, stając się lżejszym i uwalniając wszelkie emocje związane z tą osobą. Wreszcie, machaj ponownie magiczną różdżką i otaczaj osobę światłem, szczęściem i miłością.
10. Teraz wyobraź sobie przyszłość i osobę, która jest miła i troskliwa. Zobacz, jak jesteś dla nich równie miły. Wypowiedz słowa: "Bardzo się cieszę, że mamy teraz dobry i zdrowy związek". Zrób zdjęcie tego pozytywnego obrazu i umieść je w jasnej, jarzącej się ramie obrazu. Zawieś ten obraz na ścianie w swoim umyśle.
11. Pożegnaj się z osobą, zobacz, jak czuje się spokojny i odchodzi w dal, staje się coraz mniejszy i znika
12. Weź głęboki oddech i kiedy wydechasz, rozwal całą scenę. Wyobraź sobie, że wracasz z tej medytacji, ciesząc się, spokojną i zadowoloną.
13. Powróć do czuwania powoli, idąc tą samą drogą, którą przyszedłeś. Tym razem liczyć od 1-10 powoli i poczuj się coraz bardziej rozbudzony z każdym numerem.
14. Wreszcie, obudzić się wolne, szczęśliwe i odświeżone.

Będziesz musiał wykonać to ćwiczenie tylko raz. Następnie wizualizuj tylko krok 10, pozytywną migawkę końcowego wyniku, gdy jesteś zrelaksowany. Najlepiej jest potwierdzić ten obraz w swoim umyśle, najlepiej gdy budzisz się rano lub ostatniej myśli w nocy, przez co najmniej 7-14 dni.

Kiedy wykonujesz to ćwiczenie po raz pierwszy, upewnij się, że robisz to całkowicie i tylko wtedy, gdy jesteś głęboko zrelaksowany. Początkowo może wydawać się niewygodne lub nawet niepokojące, ale jest to całkiem normalne, ponieważ może to być jedyny czas, kiedy masz szansę powiedzieć, co naprawdę czujesz wobec drugiej osoby. Jeśli odczujesz emocjonalny niepokój podczas kroków 7-8, może być trudne zachowanie spokoju i rozluźnienia, co jest konieczne podczas wizualizacji, aby być afektywny. Jeśli tak, spróbuj wyobrazić sobie to jako film lub wideo, gdzie po prostu patrzysz to jako trzecia osoba. Jednak w krokach 9-11 dobrze jest, jeśli potrafisz być emocjonalny w dobry sposób. Jest to często najtrudniejsza część dla wielu osób. Ważne jest, aby zrozumieć, że "wybaczasz" innym osoba nie polega na akceptowaniu lub usprawiedliwianiu swojego zachowania lub byciu uległą w jakikolwiek sposób. W tym ćwiczeniu wybaczymy uwolnienie cię od wszelkich wpływów, które mogli mieć na ciebie. Jeśli wypełnisz te kroki uczuciem miłości / współczucia / empatii dla tej osoby, to będzie ona jeszcze potężniejsza w uwolnieniu ciebie. Na końcu uwolnisz się psychicznie i emocjonalnie. Pozwoli ci

to przejść dalej, podejmować lepsze decyzje i podejmować działania w bardziej obiektywny sposób. Najlepszym rezultatem, na który powinieneś mieć nadzieję, jest to, że nie jesteś już zdenerwowany przez drugą osobę, ale bądź wobec niej neutralny. W końcu stanie się bardziej komfortowo, aby być blisko drugiej osoby i nie będzie miało żadnego wpływu na ciebie i twoje dobre samopoczucie.

6 LECZENIE JEST NAUKĄ: UNIKANIE CYTRYN

Po wykonaniu poprzednich ćwiczeń zauważyłeś jakieś zmiany w sposobie, w jaki trudna osoba zachowuje się wobec ciebie? W tej chwili powinien on być trochę łatwiejszy w pracy, a relacje stają się bardziej płynne. Naprawdę mam nadzieję, że to ostatni raz, kiedy musisz radzić sobie z tak trudnym zachowaniem. Często widziałem ludzi, którzy przeszli przez jeden okropny związek tylko po to, by znaleźć się w innym, równie strasznym i zupełnie innym człowieku. Miałem kiedyś klienta, który miał bardzo trudny czas ze swoim szefem. Ale gdy tylko udało nam się to przezwyciężyć, uzdrowić związek i poprawić sposoby komunikowania się, znalazła się w kłótni z apodyktycznym sąsiadem. W rzeczywistości miała wiele osób w swoim życiu, w tym byłego męża, innych kolegów i współpracowników, z którymi często borykała się z wyzwaniem. Tak, to nasuwa się pytanie, dlaczego? Dlaczego zawsze przyciągamy pewne typy ludzi, które utrudniają życie? Jako osoba, mój klient był zawsze bardzo miły, opiekuńczy i pomocny. Miała pomocną, hojną i bardzo troskliwą naturę. Na pewno nie chodziło o wyzywanie ludzi i wywoływanie paskudnych zachowań, więc dlaczego ci ludzie nadal ją dręczą?

W części trzeciej, czytając o różnych postaciach i biorąc pod uwagę psychologię swojego przeciwnika, być może zacząłeś się zastanawiać, dlaczego on jest szczególnie trudny z tobą. Co takiego w tobie sprawia, że jesteś dla nich atrakcyjnym celem? Czy oni myślą, że jesteś słabą osobą? Czy jest coś w twojej postaci, którą łatwo wybrać? Na przykład, istnieją pewne osoby, które mają tendencję do posiadania osobowości "ofiary" i niechęć przyciągają agresywnych ludzi, którzy są nachalni i mają tendencję do obwiniania ich. Są inni, którzy są zbyt przyjaźni, zbyt mili lub nigdy nie mogą powiedzieć "nie" i zwykle przyciągają tych, którzy je wykorzystują. A może zawsze jesteś tym, który wygładza problemy i załatwia sprawy? Czy jesteś łatwym celem po prostu dlatego, że zawsze jesteś zaradnym czy odpowiedzialnym? Jeśli często zdarza się, że masz do czynienia z trudnymi i trudnymi ludźmi, nadszedł czas, aby dowiedzieć się, dlaczego wciąż pojawiają się w twoim życiu. Wymagają tego dwa poniższe ćwiczenia aby poświęcić swój czas i przemyśleć poprzednie doświadczenia z tymi ludźmi.

Ćwiczenie 6.1: Poprzednie cytryny

W swoim notatniku zapisz swoje przemyślenia na temat:

1. Z kim byli ludzie, z którymi miałeś największe trudności w życiu? Pomyśl o swojej przeszłości i pamiętaj o wszystkich ludziach, z którymi miałeś problemy. Zrób listę swoich imion w notatniku. Pozostaw miejsce między nimi.
2. Jak oni cię traktowali? Przy każdym nazwisku zapisz, jakiego rodzaju trudności ci one spowodowały. Na przykład; zawsze się nie zgadzam / miła, ale nachalna / nie ufała mi / bycie krytycznym wobec mnie.
3. Jaką osobą był on / ona? Opisz ich charakter lub typ zachowania w kilku słowach. Możesz używać typów wymienionych w rozdziale trzecim lub tworzyć własne.
4. Co oni wszyscy mają ze sobą wspólnego?

To ćwiczenie może być bardzo trudne dla niektórych osób i może potrwać kilka dni, więc daj sobie czas na zastanowienie się nad swoimi wcześniejszymi relacjami. Staraj się nie krytykować za wszystko, co zrobiłeś, ale po prostu zaakceptuj, że takie sytuacje miały miejsce i są częścią twojej

historia. Możesz teraz zacząć dostrzegać podobne zachowania między różnymi osobami, które pojawiły się w twoim życiu, i zauważyć rzeczy, które nie były oczywiste, kiedy faktycznie byłeś w tych związkach.

6.1 REPROGRAMOWANIE

Czasami trudno jest zaakceptować, że my sami mogliśmy być przyczyną przyciągnięcia tak trudnych i wymagających ludzi do naszego życia. Ale proszę, nie zaczynaj obwiniać siebie i nie krytykuj siebie. Zamiast tego zauważ, że ci ludzie i problemy, których doświadczyłeś, pojawili się z kilku powodów. Nasze nieświadome programy zawsze działają w tle i nieustannie wysyłają podprogowe wiadomości do osób z naszego otoczenia. Te "programy" są zwykle tworzone podczas naszych lat formacyjnych, gdy dorastamy z naszymi rodzinami, szkołą, społecznościami i środowisko, w którym żyjemy, predysponują nas do pewnych zachowań, wzorców myślenia i postaw, których przez większość czasu nie znamy, ponieważ są one tak naturalne dla naszego sposobu bycia. Ponadto, jako ludzie, instynktownie czytamy programy innych osób, kiedy spotykamy kogoś po raz pierwszy, a te wrażenia informują nas o naszych osądach. Poniższe ćwiczenie pomoże ci zidentyfikować własne programy wewnętrzne.

Ćwiczenie 6.2: Wzorce zachowań i myślenia

Kontynuując ćwiczenie 6.1, spójrz na swoją listę i rozważaj każdą osobę po kolei. Zapisz swoje odpowiedzi na te pytania:

1. Kiedy on / ona traktował mnie w ten sposób, jak się czułem?
2. Jak zareagowałem? Co zwykle mówiłem lub nie mówiłem do nich?
3. Po trudnych interakcjach, co pozostałoby w moich myślach i uczuciach?
4. Po takich sytuacjach, co zawsze mówię sobie? Jak często to powtarzam?
5. Do czego służy ten wzór myśli lub zachowania? W jaki sposób korzystam z tego?
6. Co mogę zrobić, aby zmienić ten wzór?

Aby podać przykład, oto kilka odpowiedzi na pytania w ćwiczeniu 6.2:

"Często przyciągam kolegów, którzy są niekompetentni i nie mogą prawidłowo wykonywać swojej pracy. Nigdy nie robią wszystkiego, co im się należy, i zawsze muszę podchodzić do nich.

1. Traktują mnie tak, jakbym był ich obrońcą. Jestem tym, na którym wszyscy się opierają i po prostu uważam za oczywiste.
2. Zazwyczaj po prostu słuchałem ich problemów i kończyłem, mówiąc coś w rodzaju: "Nie martw się, zajmę się tym".
3. Potem czułbym się zirytowany i sądzę, że byli bezyteczni lub niedoświadczeni.
4. Wtedy powiedziałbym sobie takie rzeczy jak: "Jestem jedyną osobą, która może tutaj robić rzeczy prawidłowo". Takie rzeczy zwykle krążą wokół mojej głowy.
5. Mój zwykły wzór: proponuję pomoc, gdy widzę, jak robią coś źle. Albo po prostu mnie pytają, bo wiedzą, że mam więcej doświadczenia. Są zwykle wdzięczni i doceniają to. Robię to, ponieważ jestem pomocny. To mi służy, ponieważ sprawia, że czuję się dobrze poinformowany i niezawodny.

6. Przypuszczam, że mógłbym zrobić krok do tyłu i przestać robić dla nich rzeczy przez cały czas. Być może, po prostu pokaż im, jak to zrobić sami, jeśli zapytają. Będą więc uczyć się na swój własny sposób, tak jak ja.

Kiedy zaczniesz zapisywać swoje wzorce myślenia i zachowania, zauważysz, jak często jesteśmy uwikłani w cykl myślenia, działania i reakcji. Są to łańcuchy zachowań, które stają się, jak to nazywam, "zablokowanymi programami" i które powodują powtarzanie tych samych wzorów w kółko. Zwykle jest z tego jakaś korzyść dla obu stron, której nie zawsze lubimy przyznać. Te wzory ostatecznie powodują, że czujemy się nieszczęśliwi lub urażeni jak inni nas traktują. Utknęliśmy w tym cyklu, ponieważ przyzwyczailiśmy się do tych wzorców lub programów i nie jesteśmy świadomi żadnego innego sposobu bycia. Ponadto im więcej czasu spędzamy myśląc negatywnie o innych, tym bardziej przyciągniemy takie negatywne nastawienie do naszego życia. Jednak po zidentyfikowaniu tych programów staniesz się bardziej świadomy siebie i tego, co możesz zmienić. Zmieniając jedną małą rzecz w swoim sposobie myślenia lub zachowania, zaczniesz zmieniać program, a tym samym przerwać cykl myślenia, działania i reakcji. Możesz wtedy zacząć tworzyć lepsze, zdrowsze wzorce, świadomie decydując, w jaki sposób chcesz działać i zachowywać się. Zastanów się nad rezultatem, który chcesz osiągnąć i podejmij decyzję o tym, co chcesz zmienić. Na przykład w powyższym przykładzie zmiana mogłaby brzmieć: "powstrzymam się od ciągłego starania, aby być pomocnym, ponieważ nie potrzebuję doceniać ich. Wiem już, że jestem kompetentny, niezawodny i godny".

6.2. ZUŻYTE ZACHOWANIE

Sposób, w jaki traktują cię inni ludzie, to sposób, w jaki nauczyłeś ich traktować. Może się wydawać, że trudno w to uwierzyć, ale znowu jest to wzajemne zachowanie, którego nie jesteśmy świadomi, ponieważ jest zwykle tworzony dość nieświadomie. Te same programy, jak wspomniano powyżej, również przyczynić się do tego, jak pozwalamy innym zachowywać się wobec nas. Przez większość czasu nieświadomie tworzymy sposób, w jaki nasze relacje funkcjonują i uczymy innych, jak traktować nas poprzez sposób, w jaki reagujemy na ich zachowania. Oto kilka przykładów tego, jak możesz napotkać tę dynamikę w relacjach:

- Ktoś źle cię traktuje i myślisz: "W porządku, zignoruję to tylko raz", ale robiąc to, dajesz im licencję, aby robili to raz za razem.
- Twój kot, pies lub dziecko błaga o uwagę, będąc awanturnikiem lub wojownikiem. Odpowiadasz, dając im to, czego chcą, ponieważ chcesz tylko ciszy i spokoju. Następnie robią to za każdym razem, gdy chcą twojej uwagi, ponieważ nauczyli się, że to najlepszy sposób, aby to osiągnąć. To samo dotyczy każdego rodzaju zachowania, które zwraca uwagę na zachowanie dorosłych.
- Trudna osoba w twoim życiu wydaje się nie przejmować i nigdy nie zadaje sobie trudu, aby zapytać cię, jak się masz, lub zapytać o to, co robisz. Nigdy więc nie zgłaszaj żadnych informacji o sobie. Staje się to normą i nadal nie dociera do ciebie ani do twoich potrzeb.
- Zawsze jesteś pozytywny i chętnie podejmujesz nowe inicjatywy w biurze. Inni zawsze polegają na tobie, aby ustawić tempo i "rozpocząć grę w piłkę", nawet jeśli nie jest to twoja praca. Nigdy nie mówisz o tym, ale czujesz się zirytowany, że nikt inny nie podejmuje inicjatywy.

Jeśli zdajesz sobie sprawę, że nieświadomie pozwalałeś innym źle traktować Cię, możesz nauczyć się, jak to zmienić. Tak jak nauczyłeś ich, jak zachowywać się w negatywny sposób w stosunku do ciebie, możesz wyszkolić ich, by traktowali cię w inny, lepszy, bardziej pozytywny sposób. Spróbuj następujące sugestie:

Ćwiczenie 6.3: Nauczanie lepszego leczenia

- Rozważ własne reakcje na słowa lub zachowanie trudnej osoby i zastanów się, w jaki sposób możesz przerwać cykl reakcji na działanie. Zapisz wszelkie zmiany, które możesz wprowadzić w swoim zachowaniu.
- Zaczynaj jak chcesz. Bądź sobą od początku związku i nie staraj się być bardziej ładną lub delikatniejszą wersją siebie.
- Zachowaj profesjonalną formalność w relacjach zawodowych, dopóki nie będziesz pewny, że możesz być mniej formalny.
- Jeśli ktoś mówi o czymś, czego nie lubisz, nie bierz w nim udziału. Jeśli próbują wciągnąć cię w rozmowę, spokojnie powiedz, jak się czujesz i odejdz. Nie trzeba być konfrontacyjnym ani niegrzecznym, ale po prostu powiedzieć, co wolisz w sposób grzeczny i stanowczy.
- Jeśli już tego nie zrobisz, okazuj okazjonalne komplementy i pozytywne opinie innym, szczególnie osobom trudnym. W zamian będą czuli się do tego skłonni.
- Jeśli druga osoba zachowuje się w szczególnie trudny dla ciebie sposób, zastanów się, czy reagujesz w inny sposób na nią, niż na innych. Rozumiem, że jest to droga dwukierunkowa. Następnie zacznij traktować je w dokładnie taki sam sposób, jak robisz inne.
- Jeśli jesteś już w trudnym związku, w którym pozwoliłeś, aby złe traktowanie stało się rutyną, spróbuj porozmawiać z nimi zgodnie z sugestią zawartą w technice Peace Flower, przedstawionej w części czwartej.

6.3 LEKCJA CYTRYNOWEGO SMOKA

Jak zapewne zaczynacie sobie zdawać sprawę, przyciągamy tak trudnych ludzi do naszego życia z różnych powodów. Najważniejsze pytanie brzmi: dlaczego? Trudne zachowania trudnych ludzi, których wielokrotnie doświadczamy, mają znacznie głębszy i głębszy cel. Kiedy zrozumiesz, dlaczego wieszcznie przyciągasz te cytryny do swojego życia, nauczysz się największej lekcji ze wszystkich. Najważniejszym powodem, którego większość ludzi nie akceptuje, jest to, że stanowią one wyzwanie dla istniejących związków, które uczą nas, jak stać się lepszymi istotami ludzkimi. Głęboko w naszej psychice większość z nas ma jakiś niewyjaśniony problem negatywny, taki jak gniew, smutek lub strach, który wydaje się być trudny do oprowadzenia i zwykle bardzo trudny do usunięcia. Okoliczności, które nas otaczały we wczesnym życiu, o których wspominałem wcześniej, tworzą podświadome programy i te trudne doświadczenia często są grzebane i nigdy nie są leczone. Jednak nasze "zaprogramowane" lub wrodzone skłonności jako ludzi zmierzają ku szczęśliwości i zdrowiu. Dlatego nieświadomie przyciągamy sposoby, które pomogą nam rozpoznać te negatywne kwestie, a następnie je pokonamy i uzdrowimy. Aby ułatwić zrozumienie, nazwijmy ten podświadomy trudny program "Lemon Dragon". Znajduje się w twojej najgłębszej podświadomości i cieszy się z przyciągania trudnych ludzi, którzy sprawiają, że twoje życie staje się stresujące. Jeśli ten Smok nigdy nie zostanie zaadresowany, nie dowiesz się, czego chce cię nauczyć lub rozwijać emocjonalnie i psychicznie. Co najgorsze, będziesz wciąż przyciągać tego samego typu osoby, za każdym razem wzmacniając kwestie. Na przykład masz trudnego szefa, który zawsze jest zbyt zajęty, nigdy nie docenia twoich wysiłków i nie ma czasu na twoje pomysły. Wykonawszy poprzednie ćwiczenia, teraz zdajesz sobie sprawę, że ten rodzaj związku jest stałym tematem w twoim życiu i że twoi poprzedni szefowie traktowali cię tak samo. Patrząc dalej w swoje dzieciństwo, rozpoznajesz poszczególni nauczyciele lub rodzice, którzy również zachowywali się w ten sam sposób. Widzicie teraz, że jedyną rzeczą, która ich wszystkich łączy, są "skupione na sobie" typy ludzi, którzy przyjęli was za pewnik. Następnym krokiem jest ustalenie, jakie związki mogą cię nauczyć. Dla większości ludzi próba zrozumienia tego za pomocą logicznego myślenia jest dość

trudna. W jaki sposób możemy sprawić, by Lemon Dragon przestał wykonywać swoją brudną robotę i powiedział nam jej sekret; prawdziwa lekcja za tym wszystkim? Dobra wiadomość jest taka, że jak Smok leży głęboko w twoim umyśle, tak samo dzieje się z jego planem. W następnym ćwiczeniu dowiesz się, jak uzyskać do niego dostęp i przeprogramować. Podobnie jak w poprzednim ćwiczeniu wizualizacji, ten ma na celu przede wszystkim rozluźnienie umysłu i ciała, tak abyś mógł wejść do środka i słuchać swoich wewnętrznych myśli. Powinieneś tylko wykonywać to ćwiczenie raz i jak poprzednio, nie spiesz się, aby stać się głęboko zrelaksowanym. Wybierz czas i miejsce, w którym nie będziesz przeszkadzał. Najlepiej jest po prostu cieszyć się relaksującą medytacją i nie mieć wcześniej żadnych szczególnych oczekiwań na umyśle lub zbyt ciężko podczas ćwiczeń.

Ćwiczenie 6.4: Przeprogramuj smoka

To ćwiczenie polegające na wizualizacji ma pomóc ci zrozumieć głębszą lekcję stojącą za tymi trudnymi relacjami w twoim życiu i zmienić je. Najpierw powoli czytaj ćwiczenie w swoim urządzeniu do nagrywania głosu, a następnie słuchaj go za pomocą słuchawek i wykonaj całe ćwiczenie. Możesz użyć delikatnej muzyki medytacyjnej w tle, aby pomóc Ci się zrelaksować.

Zrelaksować się

1. Zamknij oczy i powoli wykonuj trzy głębokie wdechy. Zwróć uwagę na swoje ciało: Zacznij od skupienia się na palcach i stopach, rozciągnij i poczuj, jak się odprężają. Następnie skup się na kostkach i łydkach, rozciągnij i pozwól im się zrelaksować. Kontynuuj robienie tego aż do końca, poprzez swoje ciało, koncentrując się na każdej części i pozwalając jej odpocząć. (Pauza)
2. Gdy twoje ciało odpręża się, oddychaj powoli i uwolnij całe napięcie w swoim ciele. Wyobraź sobie ciepłą, uzdrawiającą energię przepływającą przez ciebie, od stóp do góry głowy i z powrotem w dół.
3. Teraz wyobraź sobie, że idziesz gdzieś na zewnątrz i jest piękny dzień. Spacerujesz ścieżką w miejscu, które sprawia, że czujesz się spokojny i zrelaksowany. Weź wszystko, co Cię otacza.
4. Podczas spaceru zauważysz ruchome schody przed sobą. To magiczne schody ruchome, które sięgają nieba. Wejdź na niego i poczuj, że poruszasz się coraz wyżej. Kiedy podchodzisz do góry, licz numery powoli od 10 do 1. Przy każdym numerze czujesz, że stajesz się lżejszy i puszczasz. Wyobraź sobie, że poruszasz się w górę i w górę, nad chmurami do zaczarowanej przestrzeni.

Pokój kreatywny

5. U góry znajdziesz się w drzwiach i przejdź przez nie, by znaleźć się w cudownym pokoju. To jest twój własny, prywatny, specjalny pokój, w którym możesz stworzyć wszystko, co chcesz. Rozejrzyj się wokół i zobacz piękne meble, okna lub wszystko, co sprawia, że czujesz się komfortowo.
6. Teraz usiądź wygodnie na wygodnej sofie i podnieś pilota. Wyobraź sobie duży ekran telewizora pojawiający się przed tobą i włącz go. Naciśnij przycisk, aby rozpocząć wideo.
7. Wideo odgrywa interakcję z przeszłości, między tobą a jedną bardzo trudną osobą w twoim życiu. Po prostu obejrzyj film tak, jakbyś był trzecią osobą. Nie bierzesz w tym udziału i jesteś z tego emocjonalnie usunięty. Zobacz, jaka jest sytuacja i zachowania i myśli każdej zaangażowanej osoby.
8. Następnie zauważysz kogoś w tle, również obserwującego po cichu. To Lemon Dragon wydaje się być raczej zadowolony ze wszystkiego, co się dzieje. Nie jest zacięta ani zastraszająca, ale mądra i imponująca.
9. Pozdrów Smoka i poproś go o pomoc w odpowiedzi na następujące pytania:

- Dlaczego ta trudna osoba weszła w moje życie?
- Czego powinienem się z tego nauczyć?
- Co muszę zmienić?
- Jak mogę to powtórzyć?

10. Zaakceptuj wszelkie otrzymane odpowiedzi, ale ich nie analizuj. Podziękuj Smokowi i pożegnaj się.

11. Zatrzymaj wideo, a następnie cofnij go do początku.

12. Teraz odtwórz film tak, jak by się spodobało. Wyobraź sobie bardziej pozytywną interakcję, szczęśliwszą scenę i udany wynik, gdy mówisz te słowa w swoim umyśle:

- Całkowicie wycofuję to wcześniejsze doświadczenie. Teraz jestem wolny.
- Zamienię go na lepszy, zdrowszy związek.
- Odtąd przyciągam tylko dobre, zdrowe relacje z ludźmi, którzy cenią mnie i czerpią z tego korzyści, i ja.

13. Nie spiesz się i ciesz się dobrymi uczuciami na końcu. (Pauza)

14. Wyłącz swoje wideo i telewizor.

Wróć do terażniejszości

15. Weź długi, głęboki oddech i uwolnij wszystkie te myśli. Wyobraź sobie, że jesteś teraz całkowicie wolny od przeszłości i czujesz się zregenerowany.

16. Teraz wyjdź ze specjalnego pokoju i zjeżdż po ruchomych schodach, licząc od 1 do 10. Z każdą liczbą przesuń się coraz niżej, stając się bardziej czujnym i czujnym.

17. Kiedy dojdiesz do ziemi, nie spiesz się, by wrócić w drogę, którą przyszedłeś. Następnie dobrze rozciągnijcie i otwórzcie oczy.

Po powrocie do czuwania, zapisz w zeszycie wszystko, co powiedział Dragon i inne punkty, które uważasz za istotne. Nie próbuj rozgryźć żadnych wniosków na tym etapie.

Jak można zauważyć, Lemon Dragon wcale nie jest takim złym facetem. Może wydawać się, że ma dominującą obecność, ale w rzeczywistości jest nauczycielem o dobrych intencjach. W mojej następnej książce przyjrzymy się smokom i nauczymy się ich nie tylko oswoić, ale także zamienić w przyjaciół. Po tym ćwiczeniu wizualizacyjnym poświęć kilka dni na przetrwanie doświadczenia i rozwodzenie się nad różnymi innymi cytrynami, które mogły pojawić się w twoim życiu. Wkrótce zaczniesz mieć większe zrozumienie i jasność na temat lekcji, której musisz się nauczyć. Jeśli masz życzenie, możesz powtórzyć to ćwiczenie z innymi znaczącymi relacjami z twojej listy w Ćwiczeniu 6.1. Jeśli jednak udało ci się uzyskać już przydatne odpowiedzi, nie zawsze trzeba powtarzać ćwiczenie. Wracając do naszej farmy cytrynowej, pan Sheep wiele się ostatnio nauczył, a po wypróbowaniu technik, o których wspominała jego żona, czuje się teraz pewniej. Jest miło zaskoczony reakcją niektórych osób, które zwykle nie zwracają na to uwagi jego i jak zmieniły się ich nastawienie.

6.4 FARMA CYTRYNOWA

Pan Shire martwił się, że jego informacje zbierają rozmowy. Zaczynał odczuwać, że mógł otworzyć "puszkę robaków". Jednak pan Sheep powraca po swojej nieobecności z powodu choroby, zbliża się do

szefa, a oni mają pozytywne i produktywną rozmowę. Pan Shire jest zdziwiony, gdy dowiedział się o straszliwym znęcaniu się, jakie pan Sheep przeżył tak długo. Wreszcie, po tak wielu latach służby, Pan Sheep czuje się słyszany i doceniany. Ośmielony, decyduje, że najwyższy czas, aby skonfrontować się z prześladowaniem z panią Hen. Prosi o spotkanie z panem Shire, panią Hen i on sam. Chociaż pan Shire nie chce uczestniczyć w takich sporach, zgadza się wziąć udział, o ile nie musi grać "sędziego". Pani Hen niechętnie akceptuje, ale jest defensywna i gotowa do walki. Pan Sheep: Dziękuję za przybycie na to spotkanie. Chciałbym omówić skargę pana Cowa i to, co zdarzyło się tamtego dnia. Pani Hen, czy mógłbyś nam powiedzieć coś więcej na ten temat? Pani Hen: Co jeszcze można powiedzieć? Pokazałem ci już wiadomość od pana Cowa. Powiedziało produkty z kremem cytrynowym przeciekały, gdy otwierał pudełko. To jest fakt i to wszystko. Pan Sheep: W e-mailu napisano również, że powinniśmy "zadzwoić do niego w celu omówienia problemu." Tak też było możesz w ogóle zadzwonić i z nim porozmawiać? Pani Hen: Cóż, próbowałem do niego zadzwonić, ale jego linia była zajęta. Pan Sheep: W porządku. Pani Shire, rozumiem, że ostatnio rozmawiał pan z panem Cowem? Pan Shire: Tak, zadzwoniłem do niego kilka dni temu, aby dowiedzieć się, co się stało. Powiedział, że kiedy zbadał dalej wyciekające produkty, odkrył, że plomby w słoikach stały się luźne. Dlatego jest to wina producenta, którą będziemy musieli rozwiązać. Pani Hen: Cóż, nigdy! Mógł o tym wspomnieć! Mr Sheep: Więc produkty były wadliwe na początek? Pan Shire: Dokładnie. Zapytałem go również o jego wcześniejsze skargi. Powiedział, że nowa firma dostawcza, z której korzystaliśmy, źle umieściła dwie ostatnie paczki i zostawiła je poza niewłaściwymi drzwiami. Prawdopodobnie dlatego, że używali swojego poprzedniego adresu. Pan Sheep: A więc pan Cow nie mógł znaleźć paczek? Ale wysłaliśmy je na czas? Pan Shire: Tak, wysłaliśmy rozkazy na czas, ale oni zostali poza swoim starym sklepem. (Wszyscy zastanawiają się) Pani Hen: No cóż, skąd miałem o tym wiedzieć?! Pan Cow jest zawsze szybki, żeby strzelać do nas, kiedy coś denerwuje. Wygląda na to, że ma problem z wyjaśnieniem szczegółów. Pan Sheep: Rozumiem, pani Hen. Byłbym też sfrustrowany, gdybym otrzymał wiele skarg. Pani Hen: Nie musisz zajmować się tymi wszystkimi jęczącymi klientami! Dostają to każdego dnia i muszę siedzieć tam i słuchać ich nonsensu i to nie dlatego, że popełniłem jakieś błędy. Wykonuję swoją pracę poprawnie! Pan Sheep: Tak, jestem pewien, że tak, i rozumiem, jak się czujesz. Jednak te trzy ostatnie incydenty nie były moją winą, czy to pani Hen? Chcę tylko, żebyś wiedział, że kiedy obwinałeś mnie za te rzeczy i powiedziałaś, że jestem niekompetentny i powolny, itp., Przed innymi ... Cóż, poczułam się jak głupia idiotka. Byłem tak zawstydzony! Ostatnim razem, kiedy tak się na mnie wściekłeś, byłem tak bardzo zestresowany, że przez kilka dni nie mogłam jeść ani spać. Właśnie wtedy zachorowałem. Pani Hen: Cóż, bardzo mi przykro to słyszeć. Ale nie sądzę, że to przeze mnie, że zachorowałeś. Prawdopodobnie jesteś po prostu przepracowany, tak jak reszta z nas. To nie mój problem. Pan Sheep: Nie, nie jest. Więc co o tym myślisz? Jak możemy uniknąć takich skarg w przyszłości? Pani Hen: Jak? A może poradzisz sobie z nimi?! Mam wystarczająco dużo do zrobienia! Muszę poradzić sobie ze wszystkimi finansami, miesięcznymi rachunkami, płaceniem faktur, ściganiem klientów za opóźnienia w płatnościach itp. Jeśli muszę spędzać godziny na sortowaniu śmiesznych skarg, kiedy mam wykonywać własną pracę?! (Wzdycha ciężko) Cóż ... Przypuszczam, że powinniśmy zadzwonić do klientów po prostu przesyłając je e-mailem, gdy istnieje skarga. Może mógłbyś poprosić kogoś innego, żeby zadzwonił ... Hmm ... Och, wiesz co? Właśnie miałem świetny pomysł! Pani Shire, co powiesz na to, żeby pani Duck wezwała klientów, jeśli mają skargę? Zawsze rozmawia przez telefon i uwielbia z nimi rozmawiać. Pan Shire: Nie widzę problemu z tym pomysłem. Najpierw jednak musisz omówić to z panią Duck. Pan Sheep: Więc, w przyszłości pani Hen, jeśli masz ze mną jakieś problemy, byłoby naprawdę dobrze, gdybyś nie był tak zły na mnie w obecności innych. Może moglibyśmy spokojnie porozmawiać o tym spokojnie, prywatnie? Pani Hen: Humph! Nigdy nie byłem taki zły ... Tak, cóż ... Przepraszam, jeśli cię to zdenerwowało. Pan Sheep: Dzięki. Naprawdę chciałbym, żebyśmy znaleźli sposób, żeby po prostu rozmawiać o rzeczach i nie denerwować się nawzajem. Co myślisz? Pani Hen: Cóż, zawsze możemy porozmawiać. Możesz zrobić mi kawę, a my porozmawiamy w kuchni, jeśli to dla

ciebie wystarczająco prywatne. Pan Sheep: Dobrze, wtedy z przyjemnością zrobię ci kawę. Dziękuję, naprawdę doceniam twoje zrozumienie. Pani Hen: Tylko nie róbcie tego, co znowu mnie zdenerwuje! Malutka iskierka uśmiechu sprawia, że pani Hen opuszcza spotkanie z uczuciem, jakby zdobyła swoją własną drogę i wygrała. Pan Shire i Pan Sheep są równie zadowoleni i ulżyli. Nadal rozmawiają o punktach podniesionych na spotkaniu przez jakiś czas. Omawiają również możliwość uzyskania dodatkowej pomocy dla Sheepa w dziale wysyłki. Po pracy pan Sheep udaje się do domu z uśmiechem na twarzy, jakby ogromny ciężar został zdjęty z jego klatki piersiowej, a później ma najlepszy sen.

7 UTRZYMAJ SŁODKOŚĆ : STWÓRZ CYTRYNĘ

Przez całe życie zawodowe spotykałem ludzi, którzy są dobrzy w swojej pracy, cieszą się pracą i lubią organizację, dla której pracują, ale mają problemy ze współpracownikami lub menedżerami. Często kończą pracę, ponieważ po prostu nie mogą znieść pracy szczególnie trudna osoba lub ludzie. Niewątpliwie dobre relacje są kluczem do zdrowej atmosfery pracy i często mogą być robieniem lub łapaniem biznesu. Czy kiedykolwiek znalazłeś się w innej firmie lub budujesz i wyczuwasz powietrze napięcia, nawet jeśli nic nie zostało powiedziane? Być może w twoim miejscu pracy jest jedna osoba, której wszyscy starają się unikać? Czy atmosfera jest łatwiejsza, gdy boss jest daleko? Jeśli ludzie w miejscu pracy nie mogą się dogadać, niezależnie od tego, jak autonomiczne są ich miejsca pracy, wciąż stwarzają niechętnie do współpracy, negatywne środowisko. Każdy może to poczuć i wpływa na ich motywację i morale. Z tego powodu konsultacje z zakresu psychologii biznesu i zarządzania biznesowego zwracają dużą uwagę na poprawę "kultury przedsiębiorstwa". Sugerują, że kultura firmy zwykle zaczyna się od góry i filtruje hierarchię. Jednak może to również dotyczyć przez osobę fizyczną na każdym poziomie, która może wywierać wpływ na swoich bezpośrednich współpracowników, a zatem powoduje efekt falowy

7.1 PRZYCZYNA I SKUTEK

Dokonując niewielkiej zmiany w sposobie interakcji z trudną osobą, będziesz powoli wpływał na innych wokół ciebie. Twoi koledzy mogą lub nie mogą świadomie zauważyć, że coś jest w tobie inne, ale automatycznie, zmieniają swoje nastawienie lub reakcje na ciebie, nawet nie zdając sobie z tego sprawy. Dzieje się tak, ponieważ jako ludzie naturalnie mamy tendencję do naśladowania tych, którzy są wokół nas, szczególnie tych, którzy wydają się bardziej pewni siebie, kontrolowani i skupieni. Jeśli więc zastanawiasz się, czy twoje wysiłki mają jakikolwiek wpływ lub znaczenie, wiedz, że twoje uczucia, myśli i zachowanie mają znaczenie. Oto kilka sugestii na temat tego, jak można ćwiczyć sztukę tworzenia lepszych związków w pracy i pozytywnie wpływać na środowisko pracy.

Granice i oczekiwania

Każdy z nas ma określone, z góry określone granice, o tym, czego oczekujemy i akceptujemy w naszych relacjach z innymi. Granice te często nie są omawiane, ponieważ zazwyczaj nie jesteśmy ich świadomi. Na przykład, jak daleko można się rozciągnąć, gdy naciskają inni lub jak bardzo inni mogą cię urazić, zanim się sprzeciwisz. Bardzo często ludzie, z którymi pracujemy, mają inny zestaw granic i sposób, w jaki z nimi współpracujemy, stają się niewypowiedzianymi regułami w naszych relacjach. Często trudna osoba może świadomie lub nieświadomie "naciskać przyciski" przekraczając granice. Jeśli zdarzy się to raz i powiesz lub nie zrobisz nic, aby to powstrzymać, dasz sygnał, że mogą to kontynuować. Dlatego musicie być stanowczy i jasno określić swoje granice od samego początku. Tego mają Na początku czujesz się trochę niezręcznie, ale jeśli po prostu określisz, co robisz / czego nie akceptujesz lub czego się spodziewasz, wtedy to zrozumiesz. Może się wydawać, że tworzysz wrogów, a nie przyjaciół, więc używaj stwierdzeń "I" i powiedz im "jak to sprawia, że się czujesz" lub jak wpływa to negatywnie na twoją pracę. Nie skupiaj się na tym, co powinni / nie powinni robić, ale skupiaj się na własnych

potrzebach, które łatwiej im zaakceptować. Nawet jeśli nie mogą się z tobą zgodzić na początku, poprawią swoje myślenie i zachowanie, a ostatecznie zyskasz ich szacunek.

Zespoły i grupy

Rozpoczynasz nową pracę lub dołączasz do nowego zespołu i na początku wszyscy są mili, przyjaźni i bezproblemowi. Po pewnym czasie pojawia się stresująca sytuacja, która powoduje, że niektórzy członkowie drużyny pokazują stronę "nie-sonice". Dzieje się tak, ponieważ naturalnie staramy się przedstawiać nasze "najlepsze ja", gdy spotykamy się z kimś po raz pierwszy, aby zrobić dobre wrażenie. Później opuściliśmy naszą osłonę i pokazujemy naszą naturalną osobowość, gdy tylko poznajemy kogoś i czujemy się z nim bardziej komfortowo. Istnieje wiele badań, które pokazują, kiedy grupa spotyka się po raz pierwszy, na początku jest etap "miesiąc miodowy". Następnie, kiedy pracują razem przez jakiś czas i stają się świadomi swoich słabości i wad, poziom stresu rośnie i może być nieporozumienia, konflikty lub zderzenia osobowości. W końcu, po tym, jak zespół przeszedł przez te trudności, mogą się ustatkować i pracować bardziej płynnie, ponieważ zaakceptowali swoje słabości i niepisane granice. Ten wzorzec zachowań w zespołach powtarza się, gdy do grupy dołącza nowa osoba. Jeśli chcesz dobrze współpracować ze swoimi współpracownikami, warto pamiętać:

- Na początku zawsze bądź sobą i nie bój się pokazać swojej normalnej osobowości
- Zachowaj otwarty umysł wobec innych, szczególnie nowych ludzi
- Wyraź swoją własne granice i oczekiwania
- Rób najlepiej, gdy sytuacja staje się stresująca i podejmuj wyzwania krok po kroku
- Zrozum, że stresująca sytuacja minie
- Sposób, w jaki traktujesz innych, wpływa na sposób, w jaki traktują cię
- Wiedz, że po ustabilizowaniu się sytuacji zespół będzie silniejszy razem

Kiedy stajesz na swoim miejscu i robisz wszystko, aby zmienić rzeczy w pozytywny sposób, ustalasz standard tego, jak inni cię widzą i zachowują się razem z tobą.

Powrót gryzie

Wszyscy natknęliśmy się na kogoś, kto zawsze mówi negatywne rzeczy o innych ludziach za ich plecami. Jak więc radzić sobie z taką osobą? Czy bierzesz udział w ich dyskusji? Łatwo jest wciągnąć się w grę gryzienia w plecy i na koniec powiedzieć

rzeczy, których inaczej byśmy nie powiedzieli. Ale potem, jak to się czujesz? Jeśli bierzemy udział w mówieniu negatywnie o innych, automatycznie udzielamy naszym pozostałym kolegom zgody, że jest to dopuszczalne zachowanie. Później jednak możesz podejrzewać tę negatywną osobę i zastanawiać się, czy on / ona mówi o tobie za plecami. Jeśli tego rodzaju rozmowy będą odbywały się regularnie w grupie osób, to tylko utrwala nieuprzejme uczucia i zasieją ziarna wrogości wobec tych, o których mówi się. Możemy przełamać tego rodzaju zachowanie, po prostu próbując sterować i nie brać udziału

w takich sytuacjach dla nieprzyjemnych plotek. Możesz to zrobić bez osądzania w stosunku do "pleców", ale po prostu wskaż, że sprawia ci to uczucie dyskomfortu, gdy tylko go usłyszysz. Jeśli możesz, spróbuj powiedzieć im o tym i wyjaśnić, że stwarza on zły klimat w biurze. Możesz czuć, że nikt nie zwrócił na ciebie uwagi, ale rozumiesz, że twoje działania zarejestrowały się w umysłach tych, na których spostrzegłeś. W związku z tym wyznaczysz standardy dotyczące tego, jak chcesz być traktowany i tak też, otworzyłeś drzwi dla innych

Zrób to samo.

7.2 WSKAZÓWKI Z LEMONIĄ SWEET

Teraz, kiedy nauczyłeś się kilku technik, określonych metod i czynności umysłowych, które możesz wykorzystać do radzenia sobie z trudnymi ludźmi, możesz zmienić każdą cytrynę, którą życie rzuca na ciebie w słodką lemoniadę. Oto kilka sugestii, które pomogą ci zachować spokój w relacjach:

- Praktykuj dobrą komunikację: słuchaj uważnie, pokazuj zrozumienie i rozważaj, w jaki sposób odbierana jest twoja wiadomość.
- Bądź ciekawy: unikaj przyjmowania założeń, zawsze zadając więcej pytań. Im więcej wiesz, tym więcej zyskasz.
- Osądzaj: odmawiaj osądu, ponieważ prowadzi tylko do zamkniętych umysłów i konfliktów
- Mów otwarcie: znajdź czas na rozmowę twarzą w twarz, bądź otwarty, szczerzy i wyrażaj opinie.
- Rozwijaj zaufanie: jeśli okażesz, że ufasz innym, w naturalny sposób podążają za tobą.
- Wzory myślowe: Zwróć uwagę na własne negatywne wzorce myślenia i przeformuj je.
- Skoncentruj się na sobie: nie skupiaj się na problemach innych ludzi, ale staraj się uczyć / zmieniać siebie.
- Poznaj i doceniaj siebie: Poznaj własne potrzeby i wyraż wyraźnie, czego chcesz.
- Medytuj i leczysz: Kiedy medytujesz i pracujesz nad uzdrowieniem innych, pomagasz się wyleczyć.
- Współczucie: gdy ktoś jest trudny, spróbuj spojrzeć pod powierzchnię i je zrozumieć.
- Regularnie praktykuj afirmacje: Przed snem powiedz te słowa z przekonaniem: "Przyciągam tylko dobrych ludzi i utrzymuję zdrowe, pozytywne relacje". Kiedy naprawdę to poczujesz, stanie się to.

W dziale Zasoby znajdziesz więcej przydatnych witryn, filmów i więcej informacji. W twoim życiu zawsze będzie pojawiać się cytryna lub dwie, bez względu na to, czy są to partnerzy długoterminowi, krótkookresowi współpracownicy czy znajomi. Na początku mogą zrzucić cię z równowagi, ale teraz jesteś w pełni przygotowany, by sobie z nimi poradzić. Nie zawsze możemy wybrać ludzi, z którymi musimy pracować, ale możemy wybrać, w jaki sposób reagujemy i zachowujemy się z nimi. Naprawdę mam nadzieję, że za każdym razem, gdy zostaniesz zaskoczony, będziesz mógł zamienić każdą kwaśną cytrynę w słodką lemoniadę. Moje życzenie dla ciebie jest, jak zawsze, mieć całe życie szczęśliwe, harmonijne i pokojowe relacje.