

Tisztelt Ügyfelünk!

A koronavírus járvány miatt kialakult veszélyhelyzetben is igyekszünk a pályázati projekt keretében tervezett tevékenységeket megvalósítani. Így a foglalkoztatási szakértők által vezetett, az egyéni fejlesztési tervvel rendelkező kliensek részvételével zajló foglalkozások esetében online úton történő teljesítést alkalmazunk átmeneti időre, a járvány terjedésének megakadályozása érdekében.

Az alábbi Tematika és a csatolt módszertani dokumentumok felhasználásával, online úton, illetve közvetítő szerepet játszó munkatársaink révén számítunk szíves visszajelzéseire!

TEMATIKA

A célcsoport foglalkoztathatóságát elősegítő fejlesztési tevékenységek, egyéni fejlesztési terv alapján

Az önálló életvitelre való képesség programelem

A halmozottan hátrányos helyzetű, társadalmi és gazdasági értelemben elmaradott településeken élő, aktív korú, tartós munkanélküliek számára tervezett munkaerő-piaci reintegrációs folyamat csak rendszerszemléletű megközelítésben hozhat eredményt, amelynek középpontjában az egyén áll.

A szolgáltatásrendszer alapvető szervező elve, hogy a személyes és csoportos támogató programelemek és az ezekben alkalmazott módszerek a teljes projektfolyamatot végig kísérik.

Az egyéni felméréseket követően személyre szabott, a foglalkoztathatóság javítását célzó fejlesztések körében az **önálló életvezetési készségek fejlesztése** a sikeres elhelyezkedés egyik kulcsa lehet.

A programelem alábbi témák köré szerveződik:

1. Szerepek – feladatszerepek (dolgozó ember, közösség tagja, házastárs, szülő stb.).
2. Egészséges élet iránti elkötelezettség – testi egészség (személyes higiéné, test és ruházat gondozása, korszerű táplálkozás, mozgás, napirend).
3. Egészséges élet iránti elkötelezettség – lelki egészség (konfliktus- és stresszkezelés, empátia, tolerancia, siker-kudarck).
4. Életrend kialakítása (napirend, időbeosztás, szabadidő hasznos eltöltése, aktív pihenés stb.).

A fenti tematikához kapcsolódóan a mellékletben található eszközöket biztosítjuk a szolgáltatáscsomag elméleti és gyakorlati útmutatásainak abszolválásához.

Mellékletek:

- Egészséges élet iránti elkötelezettség – lelki egészség (konfliktus- és stresszkezelés, empátia, tolerancia, siker-kudarck);
- Feladat.

[Ide írhat]



Melléklet: Egészséges élet iránti elkötelezettség – lelki egészség (konfliktus- és stresszkezelés, empátia, tolerancia, siker-kudarcc)

I. A stressz

A stressz mindennapi életünk része, alkotóenergiánk egyik fontos forrása, mely cselekvésre sarkallhat, segíti küzdelmeinket. A „jótékony stressz” kihívás, késztetés. Segít, hogy reggelente frissen, elevenen ébredjünk, hogy napközben lelkesek, pozitívak, kreatívak legyünk. A stressz ösztönöz, hogy meneküljünk a tűz vagy az árvíz elől, vagy elkészüljünk munkánkkal a kitűzött határidőre. A stresszkeltő ingerekre adott élettani válasz fontos szerepet játszik az állatvilágban, és alapvető jelentősége volt az emberi faj fennmaradásában is. A túlzott, mindent elborító, kontrollálhatatlan „negatív” stressz azonban felmorzsolja energiáinkat, kiégést okoz, tönkreteszi kapcsolatainkat, karrierünket, aláássa önbizalmunkat, végül – de nem utolsósorban – súlyosan romboló hatással van egészségünkre. Olyan ez, mint a tűz: hasznunkra fordíthatjuk, ha korlátozzuk, és ellenőrzésünk alatt tartjuk. Hiszen a tűz süti meg ételünket, fűti lakásunkat. De ha mindent elborít, elszabadul ellenőrzésünk alól, akkor pusztító tűzvész válhat belőle. A túl kevés stressz, az ingerszegény, kihívásoktól mentes környezet is önmaga ellentétébe csaphat át. Az az ember, aki unalmas, egyhangú életet él, akinek mindennapjaiból hiányzik a változatosság, a pezsgés, gyakran elégedetlenséget, dühöt, szorongást érez emiatt, és ezáltal válik hajlamossá a stresszel összefüggő betegségekre.

Selye János (1976) a stressz következő szakaszait állapította meg:

1. szakasz: alarm reakció

Ekkor a szervezet felkészül a harcra, vagy – ha az nem lehetséges – a menekülésre (fight or flight). A stresszválasz során a következő változások zajlanak a szervezetben

- felgyorsul a szív működés, hogy több vér jusson az izmokhoz, felgyorsul a légzés, hogy több oxigén jusson a vérbe,
- megemelkedik a vérnyomás az izmok munkáját segítő, emelkedik a vércukorszint,
- a véreloszlás megváltozik, a nem létfontosságú szervekről a meneküléshez szükséges szervek felé áramlik, kitágulnak a pupillák, hogy több fény jusson a szembe,
- az idegrendszer éber lesz, a figyelem beszűkül.

2. szakasz: alkalmazkodás, ellenállás

Amennyiben folytatódik és elhúzódik a stresszhatás, a szervezet kénytelen fenntartani a védekezést, megpróbál alkalmazkodni. Ez rendkívül megterheli a szervezetet, és később a tartalékenergiák is felhasználásra kerülnek. Egy idő után azonban kimerül a készlet, és ha a stressz továbbra is fennáll, bekövetkezik a harmadik szakasz. A magas vérnyomás állandósulhat, az állandó éberség alvászavarokat okoz. A feszültség miatt az izmok megkeményednek, fájnak, a végtagok hidegek. Zavarok keletkeznek a bélműködésben.

3. szakasz: kimerülés

A kimerülés során elfogynak a tartalékok. Amennyiben továbbra is fennáll a stressz, az ember megbetegszik. A stressz csak előkészíti a talajt a betegség számára, de nem maga a stressz okozza a betegséget. Nincsenek – vagy alig vannak – önmagukban betegségkeltő helyzetek, hanem csak olyan magatartások, szokások, amelyekkel az ember a helyzetre reagál. A helyzet rendezését, megoldását pedig nagymértékben befolyásolja annak egyéni jelentése. Vagyis nem magára a helyzetre reagálunk, hanem arra, amit az számunkra jelent. Mást jelent az állásvesztés 20, illetve 50 éves korban, mást a kistelepülésen élő szakképzetlen bedolgozóknak, és mást a magasan képzett menedzsernek, aki után fejtörőcégek kapkodnak. Mást jelent a nyugdíjazás annak, akinek élete értelme volt a munka, mint annak, aki kínos kötelezettségek tömegétől szabadul meg, és alig várja, hogy végre horgászszenvédelmének élhessen. Mást jelent egy megghiúsult üzletkötés, füstbe ment szerződés virágzó üzletmenet idején, és megint mást akkor, ha a csőd fenyeget. A teljesítménykihívásokat is igen eltérően ítélik meg az emberek attól függően, hogy mekkora az önbizalmuk, becsvágyuk, és mennyi örömet találnak tevékenységükben. A döntő tehát nem maga a stressz, hanem az, hogy valaki hogyan birkózik meg a stresszel. Betegség rendszerint akkor alakul ki, ha az egyén „megbirkózási technikája” hibás, túlzott, vagy nem felel meg a megoldandó problémának. Könnyű belátni, hogy azt a bánatot, sérelmet, amit panasszal, sírással sikerül kifejeznünk, gyorsan elfelejtjük,

[Ide írhat]

miközben az elfojtott, néma szenvedés, magunkba zárt feszültség ellenünk fordul, és betegséghez vezethet.

A stressz és a munkavégzés hatékonysága

Nem kell feltétlenül és minden körülmények között a stressz csökkentésére törekednünk, mivel a szélsőségesen alacsony stressz ugyanúgy káros, mint a szélsőségesen magas. Selye (1983) ezt úgy fogalmazza meg, hogy „a stressz az élet sava-borsa”. Ez azt jelenti, hogy bizonyos körülmények között az emberek éppen a stressz növelésére törekednek: érdekes feladatokat keresnek és vállalnak, veszélyes sportokat űznek, kalandokat keresnek, izgalmas filmeket néznek stb., és ezzel izgalmi szintjüket öntudatlanul egyéni optimumukra próbálják beállítani. Ebben a vonatkozásban az emberek nagymértékben különböznek. Ami az egyik embernek még kellemes – vagy éppen már unalmas és monoton –, az egy másiknak szinte elviselhetetlenül intenzív ingerzuhatag lehet.

A túlzott stressz vezethet tehát a teljesítmény romlásához, a munkával való elégedetlenséghez, balesetekhez, nem biztonságos munkavégzéshez és a hiányzások nagy arányához egyaránt. Összefüggés mutatkozik továbbá a stressz és a hangulati változások, szorongás, gyengeségérzés és a depresszió között is. Az érintett személyek gyakran számolnak be alacsonyabb energiaszintről, mely meggátolja őket abban, hogy fenntartsák a munka által megkövetelt ütemet. Gyakran érzik úgy, hogy kis személyes nyereség vagy jutalom elérése érdekében is nagy erőbefektetésre van szükség munkahelyükön. A stressz okozta szenvedés tartós személyiségváltozásokhoz is vezethet, például az önértékelés csökkenéséhez, cinizmusához, negativizmusához, önmegvetéshez. A munkahelyi stressz tehát komoly terhet ró az egyénre, ronthatja általános életminőségét, jóllétét és egyes esetekben korai halálozáshoz is vezethet.

Munkahelyi / szervezeti belüli stresszorok

- Túlságosan hosszú vagy növekvő nyomás, mely a teljesítmény fokozására vagy a munka minőségének javítására irányul.
- A személyes kontroll hiánya, a követelmények elérése feletti hatástalanság érzése.
- Egymásnak ellentmondó követelmények a munkahelyen, és ezeket az ellentmondásokat a személy csak nehezen tudja feloldani.
- Erőszakos vagy agresszív viselkedések általi fenyegetettség.
- Rosszul definiált munkahelyi szerep.
- Szegényes munkahelyi kapcsolatok és/vagy kommunikáció.
- Az állás bizonytalansága és/vagy a feleslegességtől való félelem.
- A személyzet redukálásából adódó megnövekedett munkateher.
- Túlórázás.

Stresszkezelés, megküzdés

Ha azonosítani szeretnénk, milyen tulajdonságok kellenek ahhoz, hogy valaki jobban meg tudjon birkózni a stresszel, mint mások, három különböző erőforrást kell figyelembe vennünk:

- Az első a rendelkezésre álló külső támogatás, különösképpen a szociális kapcsolathálózat.
- A stressz elleni második bástyát a pszichológiai erőforrások képezik, az intelligencia, a képzettség és más releváns személyiségjegyek.
- Legvégül pedig a harmadik erőforrástípus a stressz legyőzésére használt megküzdő stratégia.

A három tényező közül a harmadik a leglényegesebb. A külső támogatás ugyanis önmagában nem csökkenti hatékonyan a stresszt, mert a kapcsolatrendszer csak azokat segíti, akik egyébként is tudnak segíteni önmagukon. A pszichológiai erőforrások pedig nagyrészt kívül esnek az általunk irányítható körön. Ám az, hogy milyen módszerrel próbálunk megbirkózni a stresszel, nemcsak abban játszik fontos szerepet, hogy milyen hatással lesz ránk a stressz, hanem egyben a legfontosabb birtokunkban lévő erőforrás is (Csíkszentmihályi 2001). Léteznek olyan, a megküzdő kapacitást biztosító személyiségtényezők, melyek rendszert alkotnak,

[Ide írhat]

és így pszichológiai immunrendszerként definiálhatók. Ilyen tényező például a pozitív gondolkodás, a környezeti vagy szociális források kezelésére hivatott kompetenciák stb. A hangsúly nem azon van, hogy mi okozza a pszichés rendellenességet, hanem azon, hogy melyek azok a tényezők, amelyek a személy jól működését biztosítják. Számolnunk kell még egy jelentős tényezővel. A társas támogatás olyan érzelmi és fizikai megküzdési forrás, amelyet mások biztosítanak nekünk. Ennek révén lehetőség nyílik a kitárulkozásra, társasági életre. A pszichológiai intimitás révén elkerülhetjük a magányt, életünk nehezebb, terheltebb időszakában lehetőséget ad arra, hogy feltárjuk problémáinkat együttérző, rokonszenves embereknek, ezáltal testi és lelki egészségünk is javul. Az érzelmi támogatás különösen hatékony beteg és stressztől szenvedő embereknek (Smith–Mackie 2001). A társas támasz akkor hatékony igazán, ha kialakítja az egyénben személye fontosságának érzését. Azt a meggyőződést, hogy mások figyelnek rá, szeretik és becsülik, értékes embernek tartják.

II. A konfliktus

Sokan a konfliktust valamilyen rosszként, negatív jelenséggként fogják föl, ezért vagy eleve elkerülendőnek, kiküszöbölendőnek, vagy radikálisan megoldandónak tartják. Valójában egy tényszerűen és elkerülhetetlenül létező jelenségről van szó, olyanról, ami hozzátartozik mindennapi életünkhöz. Egyszerűen azt tapasztalhatjuk, ha körülnézünk világunkban, hogy rendszeresen és folyamatosan különféle érdekek, értékek, érzelmek, meggyőzések, viselkedésmódok kerülnek szembe egymással, még hozzá oly módon, hogy ezek a sokszor rejtett ellentétek nyilvánvalóvá válnak, napvilágra kerülnek. Ekkor beszélhetünk konfliktusokról. Az egyén élete, a csoportok, a közösségek és az egész emberiség élete sok tekintetben konfliktusok által halad előre. Ha megfelelő mederbe sikerül terelni őket és segítségükkel egy, a korábbinál harmonikusabb állapothoz juthatunk el, akkor mindenféle fejlődés és változás serkentői lehetnek.

Konfliktusok a csoportban

A konfliktusok egy csoportban személyek között alakulnak ki, főleg a csoportszerepekhez kötődő viselkedésformák, elvárások és érdekeke mentén.

(A) Önirányultságú szerepek

Főképpen az egyes csoporttagok személyes feszültségének oldását célozzák. Olyan feszültségek érhetők tetten mögöttük, amelyek a csoportbeli identitással, a csoportcélokkal, az egyéni befolyással, a személy elfogadásával, illetve az ezekkel összefüggő bizonytalanságérzéssel kapcsolódnak össze.

(a) Függőség

Alávetés a vezetőnek vagy más csoporttagnak, illetve erre utaló viselkedés (verbálisan is).

(b) Ellenszegülés

Függetlenedés a vezetőtől vagy más csoporttagtól, illetve erre utaló viselkedés (kritika, szembeszállás stb.).

(c) Rivalizálás

Versengés konkrét témákban a vezetővel vagy más csoporttaggal (gyakori szereplés, ötletek és javaslatok elővezetése, saját tudásának hangsúlyozása stb.).

(d) Kitérés

A tevékenység olyan irányba terelése, ami éppen nem foglalkoztatja a csoportot („túlbeszélés”, anekdotázás, humorizálás, távoli események behozatala stb.).

(e) Párképzés

Egy vagy több szövetséges keresésére irányuló viselkedés (külön megbeszélések, összesúgások, összekacsintások, figyelemelterelések stb.).

(f) Kilépés

Háttérbe húzódás, passzivitás (minimális részvétel, visszahúzódás, saját gondolatokra és fantáziákra összpontosítás stb.).

(B) Feladatra irányuló szerepek

Főleg feladat- és problémamegoldásra szervezett csoportokban, így a legtöbb tehetségsegítő csoportban beszélhetünk olyan szerepekről, amelyek ezeknek a feladatoknak, problémáknak a megoldását segítik.

(a) Kezdeményezés

Elindítás, a holtpontra való átsegítés (célmeghatározás, a feladat azonosítása, a munkamód kialakítása stb.).

(b) Információkérés

Tények, adatok, információk gyűjtése, kiváltása a csoporttagokból.

(c) Információadás

Tények, adatok, információk közlése a csoporttal (vélemény-, javaslat-, ötletadás stb.).

(d) Kritikai tisztázás

A helyzet és az elképzelések világossá tétele és ellenőrzése (javaslatok kategorizálása, homályok eloszlatása, ellentmondások feltárása, alternatívák megfogalmazása stb.).

(e) Összegzés

A felmerült javaslatok, megoldásmódok, ötletek összehangolása és döntésre való előkészítése (összevonások, lényegkiemelések, összpontosítások, döntési javaslatok stb.).

(C) Csoportfenntartó szerepek

Ezek a szerepviselkedések a csoport fenntartására, működésének zavartalanságára, a széthúzó erők ellensúlyozására irányulnak, az adott feladat megoldásához szükséges jó légkör megteremtése érdekében.

(a) Összhangteremtés

Az eltérő vagy ellentétes nézetek összehangolása, a sarkított vélemények közelítése, a különféle szempontok egyeztetése.

(b) Bátorítás

Erősítő viselkedés (odafordulás, megerősítés, elfogadás jelzése, nem verbális eszközökkel is stb.).

(c) Kompromisszumkeresés

Rugalmas, engedékeny viselkedés annak érdekében, hogy a másik fél ne vesztesen hagyja el a terepet (engedmények tétele, saját tévedés elismerése, korábbi álláspont módosítása stb.).

(d) Kognitív serkentés

Elakadások, konfliktusok esetén a megelőző folyamat elemzése, az akadályok természetének megfogalmazása, okkeresés a tevékenység továbbblendítése érdekében.

(e) Feszültségoldás

Feszült helyzetekben közvetítés, hangulatjavítás, konfliktusenyhítés

Erőszakmentes konfliktuskezelés

Vannak helyzetek, amikor minden fél abban érdekelt, hogy megoldják (nem pusztán kezeljék) a konfliktust, méghozzá nem erőszakos úton, és nem is úgy, hogy kötelező erővel külső (felső) hatalom beavatkozását igényeljék. Ez esetben ajánlatos figyelembe venni a következő szabályokat:

1. Vegyük tudomásul magát a konfliktust. Vegyük tudomásul azt is, hogy egy nagyobb vagy egy kisebb közösség változásai legtöbbször konfliktusokon, konfliktusmegoldásokon keresztül valósulnak meg, amint erre már korábban rámutattunk. Vagyis ne úgy nézzünk a konfliktusra, mint valami sátni jelenségre.

[Ide írhat]

2. Az érdekelt felek egybehangzóan akarják – és saját maguk akarják – megoldani az adott konfliktust. Ha nem külső-felső erőre akarnak támaszkodni (például felettesre, magasabb szervezeti szintre, bíróságra stb.), akkor be kell látniuk, hogy együttműködve kell dolgozniuk a megoldás érdekében. Ugyanis csak ez esetben jutnak olyan eredményhez, amely valóban a saját erőfeszítésük terméke.

3. Mindenki úgy tekintsen a másik félre/felekre, mint a közös probléma részesére, nem pedig legyőzendő ellenségre (kétségtelenül ez az egyik legnehezebb mozzanat az ügyben). Legalább célkitűzésként fogadjuk el, hogy a „nyerő–vesztő” megoldás szándéka könnyen „vesztő–nyerő” megoldásba csaphat át, ennél fogva érdemes „nyerő–nyerő” kimenetelre törekedni. (Ezzel kötetünk egy másik tanulmánya részletesen foglalkozik.) Vagyis elfogadni, hogy a másik fél is érdekelt a probléma megoldásában. Ez óriási lépés előre akkor is, ha még tovább kell dolgozniuk a konkrét probléma megoldásán.

4. A konfliktusok kezelésének és optimális esetben megoldásának képessége és lehetősége nem valamilyen transzcendentális vagy akár genetikailag meghatározott tulajdonság. Azok az ismeretek és gyakorlati készségek, amelyek eredményessé és hatékonyá teszik a konfliktusok megoldását, elsajátíthatók és megtanulhatók.

Melléklet: Feladat

Négy eset leírást olvashat ezen a munkalapon. Az a feladatod, hogy minden esetről olvassa el az öt lehetséges megoldást, majd rangsorolja aszerint, hogy melyiket választaná leginkább, melyiket másodsorban – és így tovább az utolsóig, amelyet legkevésbé választana.

Az ön számára leginkább elfogadhatót jelölje 1-gyel, a másodikat 2-vel és így tovább az 5-ig. A rangsort jelző számokat írja a megfelelő válaszok mellé.

Első eset

Vali egy nagy hipermarket ételmezerszektorának csoportvezetője. Többek között az árueltöltők munkájáért felelős. Egyik délután, a csúcsforgalom kezdetén észreveszi, hogy az iparcikkszektorból ájtött egy munkatárs az ételmezerszektorba, és az ottani egyik árueltöltővel beszélget. Utóbbinak láthatóan lassul a munkatempója, nem eléggé figyel, ezért kezdenek összegyűlni azok az áruk, amelyeknek már a polcokon kellene lenniük. Vali közben azt is észreveszi, hogy a többi árueltöltő elégedetlenkedni kezd. Mit tenne Vali helyében?

A	Beszélnél a beosztottaddal, és felszólítanád, hogy a munkaidőn és munkahelyen belüli beszélgetéseket tartsa ésszerű keretek között.	_____
B	Szólnál az áruházzvezetőnek, hogy beszéljen az iparcikkszektor csoportvezetőjével: fegyelmesse meg saját beosztottját.	_____
C	Odamennél a két beszélgetőhöz, és elmagyaráznád nekik, hogy mit tartasz megfelelő magatartásnak ilyen esetben.	_____
D	Egyéb dolgaid után néznél, mondván, hogy nem érdemes nagy felhajtást csinálni ilyen műló apróságokért.	_____
E	A többi elégedetlenkedőt próbálnád meg lecsillapítani, mondván, hogy az együttes jó és eredményes munka a legfontosabb.	_____

Második eset

Gábor néhány hónapja egy nagy ipari üzem minőség-ellenőrzési osztályának a vezetője. Két tapasztalt beosztottja már többször javasolt neki megoldásokat arra, hogy miképpen továbbítsák az ellenőrzési programok eredményeit. Andrea azt javasolta, hogy a minőség-ellenőrzési beszámolókat az érdekelt műhelyvezetőknek küldjék el, és csak azután kapják meg az ott dolgozók, mivel végső soron a műhelyvezető felelős a termelési eredményekért. Csilla szerint viszont közvetlenül a gépen dolgozók csoportvezetőinek kellene elküldeni a jelentéseket, mert ő tudhat leggyorsabban javítani a hibákon. Gábor egyik elgondolást sem tartja rossznak, és arra sem talál egyértelmű utalást a szervezeti és működési szabályzatban vagy más belső utasításban, hogy mi az előírás ilyen esetben. Mit tenne Gábor helyében?

[Ide írhat]

A	Eldöntened, hogy kinek adsz igazat, és felkérned a másikat, hogy fogadja el a döntésedet, amit írásban is rögzítenél.	_____
B	Egyelőre kívánnál, hogy kiderüljön: melyik a jobb megoldás. Nem foglalnál állást egyik javaslat mellett sem.	_____
C	Andreának és Csillának is megmondanád, hogy ne ragaszkodjanak álláspontjaikhoz, mert vannak fontosabb dolgok is náluk.	_____
D	Leülnének hármasan Andreával és Csillával, hogy mindkét javaslatot alaposan megtárgyaljátok.	_____
E	Bár a minőség-ellenőrzésnek több munkát jelentene, a beszámolót a műhelyvezetőnek és a csoportvezetőnek is elküldenéd.	_____

Harmadik eset

Iván egy olyan üzemben csoportvezető, ahol igen nagy precizitású elektronikai részegységeket szerelnek össze. A munkát nagyon drága gépekkel magasan képzett személyzet végzi. A melléfogások, figyelmetlenségek vagy az előírásoktól való eltérések nagy kárt okozhatnak a cégnek. Ivánnak egyik nap az a gyanúja támadt, hogy az egyik beosztottja munka közben alkoholt fogyasztott, de legalábbis enyhén ittasan jött be dolgozni. Iván meg van győződve arról, hogy gyanúja megalapozott, de nincs egyértelmű bizonyítéka. Mit tenne Iván helyében?

A	Odamentnél a beosztottadhoz, megbeszelnéd vele a gyanúdat, és azt is, hogy rá nézve éppúgy kellemetlen következményei lehetnek az ügynek, mint a többiekre nézve.	_____
B	Felszólítanád az illetőt, hogy ne igyon szeszt munkaidőben, mert amit csinál, az rá, Ivánra is tartozik.	_____
C	Egyelőre kívánnál, nehogy elriaszod, vagy éppen egy ellenséget szerezz magadnak alaptalanul.	_____
D	Határozottan letolnád, mondván, hogy amit csinál, az az üzem szabályainak durva megsértése, ezért ha még egyszer rajtakapod, azonnal kirúgatom.	_____
E	A továbbiakban rajta tartanád a szemedet, ügyelve arra, nehogy másokat is bevonjon az alkoholizálásba.	_____

Negyedik eset

Paula egy nagy innovatív gyógyszergyár egyik technológiai laboratóriumának vezetője, akihez mintegy harminc szakember tartozik. A gyár fejlesztési részlege időnként – egy-egy nagy reményű fejlesztés végstádiumában – a laboratóriumokból ideiglenesen odavezényelt munkatársakkal dolgozik, sokszor heteken át. Ez korábban nem okozott gondot Paulának, most azonban olyan belső átszervezések és racionalizálások történtek a gyárban, ami miatt komoly gondokkal kell szembenéznie. Ugyanis a hetekig hiányzó emberek munkáját a többiekkel kell elvégeztetnie, akiknek ilyenkor többet kell dolgozniuk és kevesebbet pihenhetnek. Mit tenne Paula helyében?

A	Egyelőre nem foglalkoznál a dologgal; majd csak megoldódik valahogy ez az ügy.	_____
B	Beszélnél a saját embereiddel is meg a fejlesztési részleg vezetőjével is; a munka a fő feladatunk, nincs szükségünk konfliktusokra.	_____
C	Legközelebb megállapodnál a fejlesztési részleggel, hogy elégedjenek meg a korábbi létszám felével.	_____
D	Összeülnél a fejlesztési részleg vezetőivel, megbeszélve, hogy miképpen lehetne megoldani az ügyet közösen, a munka megbénítása nélkül.	_____
E	A saját főnöködhez fordulnál, rábeszélve őt, hogy állítsa le a fejlesztési részleg túlzott étvágyát.	_____

[Ide írhat]