

## **TÕHUSA ENESEKEHTESTAMISE HOIAKULISED ALUSED**

Kehtestada on vaja end siis, kui Sul on (rollist tulenevalt) vajalik mõjutada inimesi tegema seda, mida sa tahad, et nad teevad, kuid koged mingil viisil vastupanu.

### **PASSIIVNE VASTUPANU**

#### **VÕIB AVALDUDA NÄITEKS JÄRGMISTEL VIISIDEL:**

Kõik on pealtnäha justkui korras, inimesed on sõbralikud ja naeratavad, aga...

- inimesed hilinevad, ei pea kokkulepitud aegadest kinni;

- asjad unustatakse maha; asjad kaovad;

- kokkulepitud ülesanded on täitmata või täidetud osaliselt;

- inimesed on kohal, aga kui neilt küsida nende arvamust, ei tea nad, millest parasjagu jutt käib;

- küsimustele ei vastata, arvamust ei avaldata;

- tegeldakse kõrvaliste asjadega;

- grupiaruteludes ei püsita teemas ja eesmärgis, räägitakse niisama juttu;

- sagedasti leitakse põhjus ruumist hetkeks välja minna  
miskit muud tegema – vett jooma, kohvi võtma, WC-sse, helistama,  
poodi jm);

- tervisehädad (erinevad valud või segav ebamugavustunne kuskil kehas);

- unisus ja haigutamine

**AKTIIVNE VASTUPANU:**

- inimesed avaldavad otsesõnu rahulolematust,

näit: kes sellise lolluse peale tuli, et lõputöö tuleb kahe nädalaga valmis kirjutada?

- juhi oskused seatakse kahtluse alla ja öeldakse see välja;

- juhendajaid või kaaskondlasi räägitakse taga;

- sepitsetakse nõ vandenõusid;

- ühe organisatsiooni või grupi sees tekivad omaette väikesed

„karistus- või vastupanusalgad“, kes kaklevad avalikult omavahel;

- kaevatakse olukorra ja teatud inimeste peale;

- keeldutakse ülesannete täitmisest ja sageli põhjendatakse ka;

- lahkutakse protesti märgiks ruumist/ projektist/ töölt.

## **VASTUPANU TEKIB INIMESTEL, KES**

- EI SAA ARU, MIKS NAD SEDA TEGEMA PEAVAD, MIDA NAD PEAVAD;
- ON SÕLTUVUSES MILLESTKI, MIS VÕTAB NENDE ENERGIA, TAHTJE JA VAIMUJÕU;
- MINGI PÕHIVAJADUS ON SUUREL MÄÄRAL RAHULDAMATA;
- SPETSIIIFILINE TERVISEHÄIRE, sh intellektipuue, pervasiivne häire jms;
- TUNNEVAD, ET OLUKORD ON (FÜÜSILISELT, VAIMSELT, EMOTSIONAALSELT) EBATURVALINE

## **KUIDAS VASTUPANU ENNETADA?**

### **Hoia AVATUD ALA võimalikult suur: küsi ja jaga informatsiooni**

1. Saa tuttavaks TERE ja NIMI
2. Võtke aega, et teineteise/üksteise kohta midagi vahvat teada.

NB! Ole lihtne, loomulik, viisakas, lugupidav ja aus. Väljenda vastastikust ootust, austa head huumorit.

Mis meeldib, mis ei meeldi?

Mida tahad proovida teha, mida kardad teha?

Kus oled käinud, kuhu tahaksid minna?

Mis annab rahu, mis tekitab ärevust ja hirmu?

Kellega tahad kohtuda, kellega ei taha?

Vastastikuseks teineteise mõistmiseks tuleb teha mitmeid kohtumisi, põgusamaid ja sügavamaid.

Iga inimene usub millessegi, uuri välja, mis see on.

Aktsepteerige teineteise erinevusi ja olge teadlikud sarnasustest.

3. Selgita, mis ja miks toimuma hakkab; kuula teise poole arvamust.

Räägi nii suuremast plaanist kui üksikosadest. Kes mille eest vastutab? Tagatasku variandid?

Jäta aega küsimusi esitada.

4. Tegutsema hakates üks asi korraga + tähenduse loomine

Mõttele läbi ja aruta teise poolega - eesmärk? tegevused? tulemus? refleksioon (miks me seda tegime, mida õppisime, teada saime, kogesime, mida järgmisel korral teisiti teeme? mida tasub korrata, mis oli täiesti vastuvõtmatu? jne) Anna ausat tagasisidet, märka ja tunnusta.

### **KUI VASTUPANU IKKAGI TEKIB?**

Tegele sellega kohe ja esimesel võimalusel.

1. Ole täiskasvanu suhtlustasandil - kirjelda hinnanguvabalt, emotsionaalseks muutumata, mida näed, kuuled, märkad. Kasuta mina-teadet. Väldi hinnangulisi sõnu (jälle, alati, ikka, muudkui, kogu aeg, ju), sarkasmi ja irooniat.

2. Kuula tähelepanelikult, toetavalt.

3. Peegelda tagasi nii öeldu sisu kui ütleja tunnet. Küsi toetavaid ja lahendusele viivaid küsimusi?

Tunnista enda möödalaskmisi, aktsepteeri

teise omi, kuid hoia fookus eesmärgil - millist olukorda me kumbki soovime.

4. Kuula tähelepanelikult, toetavalt.

5. Kaasa teist poolt lahenduste leidmisele; arutage, kraadige, kaaluge. Valige välja parim lahendus ning arutage selle plusse ja miinuseid.

Ole ennast kehtestav, kuid tee seda teist inimest ja tema vajadusi aktsepteerival viisil.

Kui tunded löövad üle pea, on mõistlik teha paus, et toimunu üle mõelda; enne lahku minekut lepi kokku uus kohtumise aeg.

**Probleemide pundart võib arutada järgmise skeemi abil. Iga osaleja saab öelda/kirjutada tahvlile ...**

Olen täiesti nõus, et .....

Olen osaliselt nõus (millega)....

Olen täiesti vastu sellele, et .....

Aitab kaardistada, millise probleemi osaga peab kõige kiiremini tegelema, selgemaks saavad inimeste ootused, vajadused ja väärtused.

Olukord muutub rahulikumaks juba siis, kui inimesed on saanud oma ootused, vajadused ja kartused sanktsioone kartmata välja öelda.

ORGANISATSIOONIS võib juhtuda, et mõnede inimeste väärtused on organisatsiooni üldistest väärtustest nii palju erinevad, et nad lahkuvad töölt.