



Recognize and handle difficult personalities (at work)

Yolanda Crețescu,
Clinical Psychologist & Adlerian Therapist, Founder @depreHUB

Ce este personalitatea?

Alfred Adler privea personalitatea ca fiind stilul de viață pe care fiecare îl alegem încă din copilărie, în jurul vârstei de 5 ani:

- Modul în care **trăim**;
- Modul în care ne **rezolvăm problemele**;
- Modul în care ne dezvoltăm **relațiile interumane**.





Omul are 4 convingeri despre stilul de viață

Conceptul despre sine → CINE SUNT

Sinele ideal → CINE AR TREBUI SĂ FIU pentru a-mi găsi locul în lume

Imaginea despre lume → CONVINGERILE DESPRE CEILALȚI

Convingerile etice → CODUL PERSONAL DE BINE ȘI RĂU

Personalitatea unui individ depinde, din anumite puncte de vedere, de pozitia pe care acesta o ocupă în familie în raport cu ceilalți membri.



Despre ordinea nașterii

MEZINUL - AL DOILEA NĂSCUT - COPILUL MIJLOCIU - PRIMUL NĂSCUT - COPILUL UNIC

Ordinea nașterii reprezintă una din influențele sociale majore în copilărie care contribuie la determinarea personalității.

- Fiecare dintre aceste cinci poziții de bază tinde să aibă anumite caracteristici legate de experiențele timpurii, unice fiecărei poziții.
- Niciuna dintre poziții nu este mai bună decât celelalte.
- Fiecare are avantajele și dezavantajele sale.
- Fiecare își are propriile sarcini și trăsăturile adultului reflectă felul în care li s-a răspuns sarcinilor în copilărie.



Primul născut

Primul născut a avut odată totul pentru sine și încă preferă să fie primul și conducătorul.

Tinde să simtă că i se cuvine rangul și adesea se orientează spre realizare.

Este frecvent "un adevărat credincios al puterii și legilor" (Adler, 1964a, p. 102).

Tinde să fie conservator când e vorba de schimbare, poate cumva elitist în păreri.

Caracteristici

Lider/poziții de conducere

Responsabil

Tendința de a-și asuma multe sarcini

Înclinație excesivă spre perfecționism

Predispus la epuizare, stres

Dorință de putere

Asertiv

Autoritar

Organizat

Bun comunicator

Autocritic

Predispus la griji și gelozie

Grijuliu și afectuos

Anxios și concentrat pe atingerea propriilor scopuri

Mijlociul

Copilul de mijloc are un alergător standard în față și un urmăritor în spate.

Înconjurat de competitori, copilul de mijloc se poate simți presat, inghesuit într-o zonă mică în căutarea semnificației.

Tinde să fie sensibil la abuz sau nedreptate. Se teme să nu i se dea partea.

Caracteristici

- Excelează în domenii creative (sport, artă, muzică)
- Se simte mai confortabili să lucreze în echipă decât pe cont propriu
- Tolerant
- Ușor de influențat
- Inteligent social
- Ingenios
- Cooperant
- Diplomat
- Bun mediator
- Tinde să facă compromisuri
- Se lasă mai ușor convins de alții
- Își impune standarde realiste
- Tinde să fie mai dezorientat (suferă frecvent de o lipsă de direcție în viață)

Mezinul

Calea este făcută pentru cel mai mic și reperele sunt clare. Mezinul nu este detronat niciodată.

Pe de altă parte, el sau ea are mult de recuperat pentru a ajunge din urmă.

Mezinul care adesea pornește să îi ajungă din urmă pe ceilalți, va fi foarte ambițios. Dacă s-a decis să nu urmărească, atunci continuă în rol dependent.

Caracteristici

- Fire sociabilă, fermecătoare și simpatcă
- Comportament dependent
- Poate fi manipulator
- Mai degrabă dezorganizat (dezorientat, haotic)
- Creativ și inovator
- Tinde să fie rebel și să conteste autoritatea
- Mai predispus să-și asumeriscuri
- Predispus la o stimă de sine scăzută și la sentimente de inferioritate
- Ușor de dezamăgit și predispus la decepții
- Cel mai bun în domeniile creative (proiectare, invenții, inovații)

Copilul singur

Copilul unic nu a avut niciodată un rival. Semenii tind să fie curioziți, în loc de competitori. Totuși, copilul unic poate că a fost răsfățat și nu a învățat vreodată să împartă cu altcineva.

Poate avea unele trăsături în comun cu primul născut, sau invers, cu mezinul.

Este de obicei prietenos și șarmant și prin comportamentul său social intenționează să facă pe plac, nu să întreacă.

Caracteristici

- Lucrează cel mai bine pe cont propriu
- Își fixează singur temene limită și le respectă
- Anxios și concentrat pe atingerea propriilor scopuri
- Limbaj extrem de bine articulat
- Nivel ridicat de încredere în sine
- Are o minte logică și organizată
- Abilități organizatorice și de planificare
- Mai puțin predispus la anxietate, gelozie
- Tendință puternică spre perfecționism
- Îi displace să scape lucrurile de sub control

Al doilea copil

Copilul al doilea a început cu întârziere și are de recuperat. Întotdeauna cineva pare a fi înaintea lui sau a ei, un alergător standard față de care se măsoară.

Este un "alergător", căutând o zonă de succes.

Este mai revoluționar în convingeri, mai dornic de a urma conducerea altcuiva.

Caracteristici

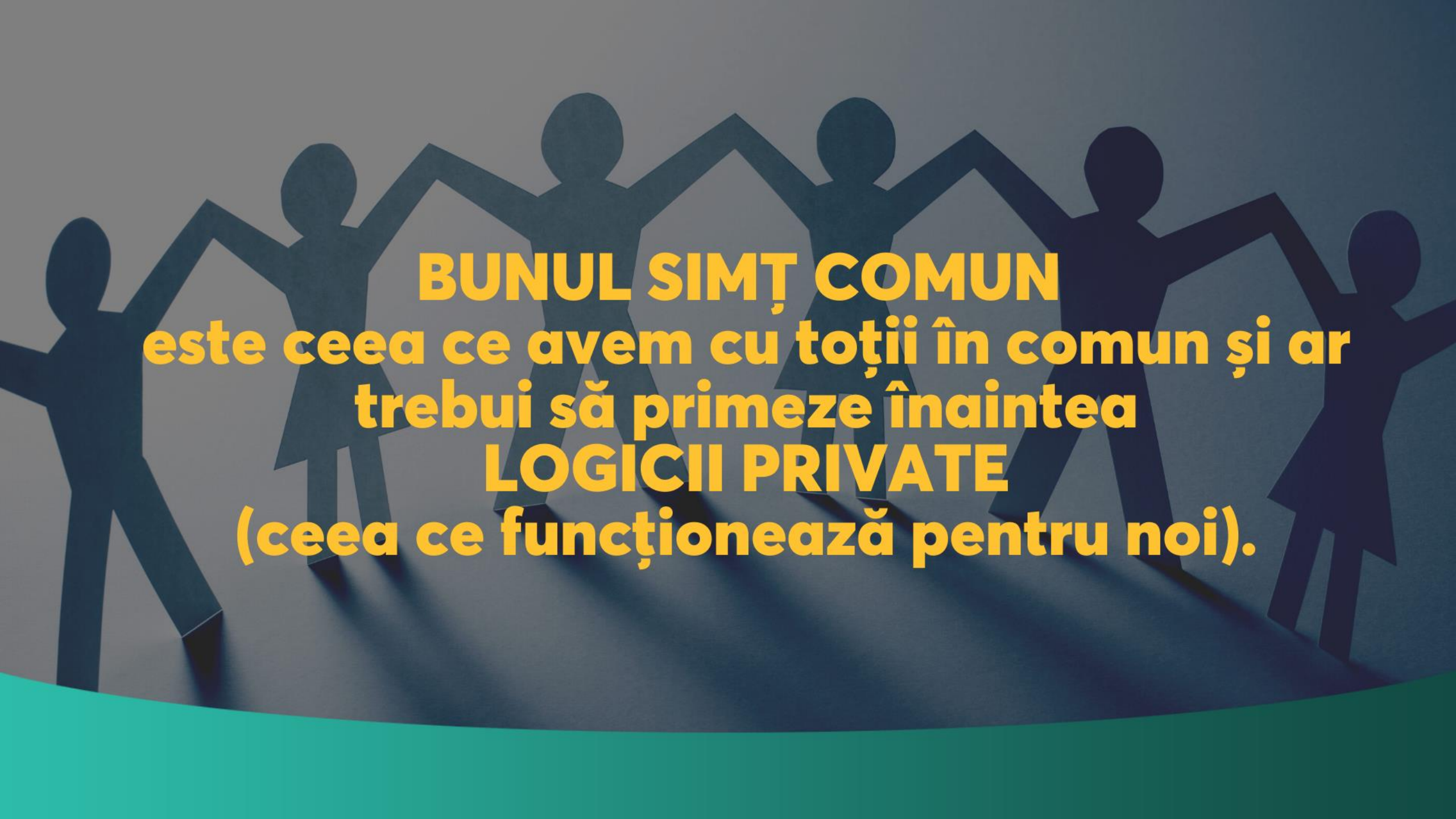
- Țintește poziții de middle management
- Este extrem de competitiv
- Învăță cu ușurință
- Poate ocupa poziții de leader informal (nr. 1 psihologic)
- Poate crea conflicte
- Se evaluează prin comparație
- Necesită criterii obiective de target și evaluare
- Poate fi anxios în raport cu performanțele celorlalți colegi
- Este ușor de destabilizat în raport cu autoritatea

Există și variații!

Variațiile caracteristice depind de:

- felul în care se vede copilul pe sine
- de succes sau nu
- de diferența de vârstă, mărimea familiei și înclinația sexuală!

- ✓ Un prim născut "ratat" tinde să renunțe complet.
- ✓ Un al doilea născut, care nu se simte capabil de a-l ajunge pe cel de succes, schimbă zona de întreprindere cu una care nu este în competiție cu cel mai mare.
- ✓ Un copil de mijloc ratat este amărât de faptul că este înghesuit și împins în afara semnificației.
- ✓ Viața este nedreaptă.
- ✓ Mezinul ratat rămâne ca un bebeluș – asumându-și roluri dependente și neajutorate.
- ✓ Copilul unic ratat este ca bebelușul ratat.

The background of the slide features a series of dark blue silhouettes of people holding hands in a circle, set against a gradient background that transitions from a dark blue at the top to a teal at the bottom. The silhouettes are arranged in a line, with their arms raised to hold hands, creating a sense of unity and community.

BUNUL SIMȚ COMUN
este ceea ce avem cu toții în comun și ar
trebui să primeze înaintea
LOGICII PRIVATE
(ceea ce funcționează pentru noi).

Normalitate vs Anormalitate

✓ Stilul util social

Este capabil să coopereze cu ceilalți și să acționeze în acord cu nevoile altora.

Face față problemelor de viață având la bază niște interese sociale bine dezvoltate.

✓ Stilul dificil

Declanșează în permanență conflicte, nu e niciodată de acord cu ceea ce spunem sau facem ori este în permanență neajutorat.

O astfel de personalitate dificilă ne lipsește de energie și ne seacă de forță.

Ce este o personalitate dificilă?

- ✓ O personalitate devine "dificilă" când unele trăsături ale caracterului său sunt mult prea accentuate sau rigide, inadaptate situațiilor, cauzând astfel suferință propriei persoane sau celuilalt, sau amândurora.
- ✓ Această suferință constituie un criteriu în diagnosticare a personalității dificile.



Suferința este un caracter de diagnostic

Tipuri de personalități dificile

Anxiosul

Depresivul

Schizoidul

Narcisicul

Obsesionalul

Evitantul

Antisocialul

1. Anxiosul



✓ Cum îl recunoaștem?

- Are mai mereu câte o frică și preferă să fie întotdeauna în zona de confort; își face griji mult prea mari și frecvent, raportat la riscurile vieții cotidiene.
- Resimte o tensiune fizică și psihică adesea excesivă, permanentă atenție la riscuri: vigilență față de tot ce ar putea lua o turnură neplăcută, pentru a controla chiar situații cu un risc redus.
- Are îngrijorări excesive și nejustificate, la care se mai adaugă alte tipuri de simptome: o hiperactivitate a sistemului nervos vegetativ (sistemul nervos dirijează reacțiile involuntare), palpitații, transpirații, un "nod în gât", o tensiune musculară: zvâcnituri, contracții dureroase (spate, umeri, maxilare) care dau adesea senzații de oboseală.
- Are senzația de a fi permanent la pândă, într-o continuă excitație, dificultăți de concentrare, perturbări ale somnului, iritabilitate.

✓ **Pe ce poziții îi plasăm în firmă?**

- Pe poziții de comandă, acolo unde avem nevoie de vigilență, de conștiinciozitate ridicată.
- Manager de risc, în securitate, pază, controlul calității.

✓ **Cum intervenim?**

- Prin a testa cât de catastrofice sunt consecințele.
- Au nevoie de condiții și reguli foarte clare, de obiectivarea și măsurarea sarcinilor, de orar și acces limitat la autoritate.

2. Depresivul



✓ Cum îl recunoaștem?

- Are un mod de viață axat pe pesimism. Întotdeauna vede aspectele negative ale lucrurilor și riscurile.
- Nu valorizează câștigul.
- Are o tristețe permanentă. Este posac chiar și atunci când evenimentele exterioare nu pot oferi o explicație imediată a stării sale.
- Este anhedonic (incapabil de a simți plăcere, dezinteresat de plăcere). Depresivul se complăce în plictiseala și nefericirea sa.
- Se autodepreciază. Nu crede că se poate descurca, nu crede că o pot scoate cu bine la capăt. Nu crede nici în sinceritatea interesului celorlalți față de el. Deseori este prezent un sentiment nejustificat de culpabilitate.

✓ Pe ce poziții îi plasăm în firmă?

- În poziții de execuție, subordonare, în risc, în poziții în care nu e nevoie de socializare multă.
- Poate să facă lucruri plictisitoare, repetitive, lipsite de creativitate, activități convenționale cu obiecte și instrumente, muncă de laborator, fără termene precise.
- De evitat sarcini în care există potențial de culpabilizare.
- De evitat mediul sever, locurile aglomerate.
- De oferirea unui mediu prietenos, liniștit și acordarea respectului de sine și a validării calitatilor concrete, imediate legate de acțiunile lui.

✓ Cum intervenim?

- Intervenim prin stabilirea așteptărilor și a modului de a rezolva problemele într-o formă obiectivă, non emoțională, cu descriere în detaliu a sarcinilor pentru a-i ajuta la o cât mai bună execuție.
- Să le oferim un mediu prietenos, liniștit.
- Să le acordăm respectul de sine și validarea calităților concrete, imediate legate de acțiunile lor.
- Ce să nu facem: să nu le negăm starea și să nu o asociem cu lenea. Un depresiv are propriul lui ritm și propriile lui criterii de a face față lucrurilor. Să evităm să le dăm exemple exterioare sau proprii și să le dăm oportunitatea să aleagă persoanele cu care să colaboreze pentru că sunt foarte sensibili la refuz și non-participare.

3. Schizoidul



✓ Cum îl recunoaștem?

- Are stil de viață izolat, fără interes social, detașat de relațiile sociale, dar și de manifestarea și recunoașterea emoțiilor.
- Evită contactul vizual.
- Este exagerat de serios.
- Neimplicat în activități, necompetitiv.
- Se teme de faptul că ceilalți îi vor invada teritoriul. Evită implicarea sau intimitatea și pare mereu indiferent și inhibat emoțional. Este o detașare exagerată de contactul social.
- Își limitează experiențele de viață, prin pasivitatea de care dă dovadă. Nu se exprimă emoțional, pur și simplu vrea să fie singur.
- Schizoizii sunt oameni care visează cu ochii deschiși. Nu reacționează nici când sunt lăudați, nici când sunt criticați, ci manifestă o detașare de tot ce este în jurul lor.

✓ **Pe ce poziții îi plasăm în firmă?**

- În activități solitare, au o putere de muncă constantă și sunt neperturbați de pasiuni (nu au interes pentru pasiuni, hobby-uri).
- Pot lucra foarte bine cu alte personalități dificile pentru că nu așteaptă laude și sunt indiferenți la critică.
- Sunt foarte buni pentru poziții de control, la securitate, la relațiile cu publicul, mai ales cu public dificil.

✓ **Cum intervenim?**

- Îi lăsăm în zone în care relaționarea cu semenii nu e apropiată și nu necesită emoții.
- Putem să le flexibilizăm rigiditatea. Ei sunt inflexibili și pentru a nu se rigidiza putem să-i supunem unui ritual zilnic, să depunem efortul să-i integrăm fără a le cere lor ceva.

4. Narcisicul



✓ Cum îl recunoaștem?

- Nu greșește niciodată, se simte foarte ușor lezat.
- Are emoții intense, instabile și imagine de sine distorsionată.
- Are sentimente de superioritate sau importanță, nevoie de statut, admirație, atenție și este aproape non –empatic.
- Are bunăvoință socială din nevoia de a fi apreciat.
- Are o putere de muncă exagerată.
- Poartă o mască publică, deci e ușor să gestioneze roluri publice, e mereu în gardă.
- Este seducător, foarte bun în relațiile publice și nu poate fi intimidat pentru că el crede foarte mult în masca lui.

✓ Pe ce poziții îi plasăm în firmă?

- Sa-i punem în poziții independente și de putere. Vor munci foarte mult să-și păstreze această putere.
- Este nevoie să aibă echipă - sunt dependenți de echipă pentru că au nevoie permanent de laudă.
- Pentru că sunt competiționali, pot fi foarte buni manageri; știu să-i exploateze pe ceilalți pentru propriul lor câștig.
- Au abilități persuasive și sunt seducători. Deci sunt buni în poziții de conducere și negociere.
- Pentru că nu se atașează de obiecte, locuri, sunt foarte buni pentru joburi scurte, proiecte sau misiuni la distanță, pe termen scurt.
- Nu au nevoie de ajutor deci pot să aibă activități autonome.

✓ Cum intervenim?

- Narcisicii facilitează abandonul, te provoacă să-i abandonezi; oricum știu că vor fi abandonați. Deci le limităm în timp și spațiu rolul, sarcinile, resursele.
- Să se evite zonele de confruntare pentru că devin furioși.
- Să se evite concurența. Suferă de gelozie patologică extremă.
- A se evita să aibă în subordine sexul opus. Bărbații sunt de obicei misogini, caută să se răzbune. Consideră femeile nedemne de încredere.

5. Obsesionalul



✓ Cum îl recunoaștem?

- **Perfecționism:** este extrem de atent la detalii, proceduri, reguli și la organizare, adesea în detrimentul rezultatului final.
- **Obstinație:** încăpățânat, stăruie cu înverșunare ca lucrurile să fie făcute după cum consideră și respectându-se regulile.
- **În relație cu ceilalți este rezervat:** îi este greu să-și exteriorizeze emoțiile pozitive. Adesea personalitatea obsesională este foarte formală, glacială, timidă.
- **Nehotărâre:** îi este greu să ia decizii din teama de a nu comite vreo greșeală. Tergiversează lucrurile și cugetă exagerat de mult.
- **Rigoare morală:** Personalitatea obsesională este extrem de conștiincioasă și scrupuloasă.

✓ **Pe ce poziții îi plasăm în firmă?**

- În meserii unde au de lucrat la documente, la respectarea regulilor, la organizare, la atenția la detalii, planificare, cum ar fi arhivar, bibliotecar, contabil, verificarea calității.
- Pentru că sunt foarte riguroși pot fi buni corectori, traducători.
- De evitat pozițiile de decizie pentru că sunt nehotărâți.

✓ **Cum intervenim?**

- Le arătăm unde avem nevoie de ei pentru că au atenție exagerată la detalii.

6. Evitantul



✓ Cum îl recunoaștem?

- Evită activitățile care presupun contactul interpersonal din cauza fricii și a dezaprobării. Intră în relații doar dacă au garanția simpatiei.
- Nu manifestă încredere în relații și nu doresc să se asocieze cu alți oameni decât dacă sunt siguri că sunt apreciați.
- Se simt adesea inhibați în situații noi care presupun interacțiuni sociale și au sentimente de inadecvare. Evită adesea activitățile care nu sunt de rutină și previzibile.
- Refuză să-și asume riscuri personale sau să se angajeze în orice activități pentru că acestea i-ar putea pune în dificultate.
- Doarece își doresc acceptare ei idealizează relațiile cu semenii.
- Este naivul social al unei companii.

*Au o probabilitate mare de a dezvolta și alte probleme de sănătate mintală cum ar fi depresia și anxietatea, care la rândul lor pot porni de la o stimă de sine scăzută.

✓ Pe ce poziții îi plasăm în firmă?

- Educatori, profesori, magazieri, curieri.
- În activități precum gestionarea mărfii sau care necesită analiza mișcării și expresiilor celor cu care vin în contact.
- În poziții izolate.
- Foarte utili în job-urile de detaliu, mici, rutinate, cu un grad de responsabilitate mai mic.
- A se evita activitățile cu expunere, de tipul traineri.
- Foarte potriviți pentru job-urile rutinate, fără noutate și previzibile.
- Sunt buni operatori de date.

✓ Cum intervenim?

- A li se arăta unde este nevoie de ei pentru că au atenție exagerată la detalii.
- A li se oferi feedback pozitiv.
- A li se delimita spațiul de siguranță,
- A li se arăta de la început așteptările, dar și consecințele pe termen mediu și lung.
- **A nu fi confundați cu persoanele timide!**

7. Antisocialul



✓ Cum îl recunoaștem?

- Încalcă legea sau normele sociale în mod repetat pentru câștig personal sau plăcere.
- Nu simte empatie, remușcare sau vinovăție: rămâne indiferent sau își găsește scuze pentru faptul că a rănit sau maltratat pe cineva.
- Caută să-i controleze pe ceilalți, dar opune rezistență atunci când crede că alții încearcă să-l controleze.
- E iritabil, ostil și agresiv, dar nu-și poate controla furia: sare repede la ceartă, provoacă dispute și îi atacă fizic pe ceilalți.
- Se plictisește repede, dar nu tolerează plictiseala.
- Nu poate înțelege consecințele acțiunilor sale.
- Nu poate învăța din experiență sau din greșelile pe care le face
- Este iresponsabil.
- Poate trece deseori drept nonconformist.
- Este impulsiv, manipulator, imprudent, iresponsabil, însă toate aceste lucruri le face pentru câștigul personal sau plăcere.
- Caută doar acțiuni care îi aduc plăcere, ca atare abandonează repede.

✓ Pe ce poziții îi plasăm în firmă?



✓ Cum intervenim?

- Cel mai util unei organizații este să rupă contractul de muncă cu el.

DE CE?

- Pentru că are în spate o componentă genetică puternică ce nu poate fi vindecată sau traume (alcoolism, abandon).
- Sunt psihopați și pot crea foarte ușor abuz, înșelătorii, infracționalitate.
- Nu pot fi conditionați de nicio regulă.



Mulțumesc!

www.happyminds.ro
contact@happyminds.ro