

Az Év ICF Coach-a 2017 –Pályázat

„A belső szabadság megteremtése”

András a negyvenes éveinek közepén járó projektmenedzser. Húsz éve, a cég megalakulása óta dolgozik a munkahelyén, közvetlen főnöke támogatásával kezd a coaching folyamatba. Szereti a munkáját, de most úgy érzi, egy ideje egy helyben toporog, enerváltan telnek a munkanapjai. A nulladik találkozón fáradtan, tompa hangon beszél magáról, ugyanakkor megerősíti, hogy a coaching és a változás gondolata lelkesíti, nagyon várja, hogy belevágjunk.

Az első két alkalommal sok óhaj fogalmazódik meg a részéről: „Szeretném újra megtalálni a helyem a cégen belül”, „kellene valami, amitől kreatívnak érzem magam”, „jó lenne valami állandó, külső impulzus, ha belülről nem jön az energia”, „meg akarom tanulni saját magamat értékelni, és kevésbé megfelelni az elvárásoknak”. Mikor arra kérem, hogy rangsorolja a vágyait, azt mondja, leginkább arra vágyik, hogy újra megtalálja a belső motivációját, és a szerepét a szervezetben belül. Erre a feladatra szerződünk.

Kéthetente találkozunk, kora reggeli időpontban, még munka előtt. Neki így a legkényelmesebb. Bár minden alkalommal fáradtan érkeznek, az üléseken a kezdeti lankadság és erőtlenség egy idő után átfordul lelkes munkába. Külön kéri, hogy a coaching alkalmak között legyen házi feladat is, úgy fogalmaz, rá ez külön ösztönzőleg hat. Néhány alkalom kell, míg feltérképezzük az erőforrásait, és azt, hogy mivel lehet leginkább motiválni. Végül egy delegálással kapcsolatos SMART-célt tűz ki maga elé. Az ötödik coaching ülésre szokatlanul energikusan, csillogó szemmel érkezik, majd a felismerés erejével, tőle szokatlan módon, erőteljesen az asztalra csap: „Teamleader akarok lenni. Szeretnék egy saját csapatot vezetni.” Lelkesen beszél az új tervéről, azt mondja régóta motoszkált benne ez a vágy, de eddig nem hitt magában, viszont a közös munkánk eredményeként „lomtanítottam a negatív gondolataimat, és úgy érzem, egyre jobban sikerül mások véleményétől függetleníteni magam.” Elmondja, hogy a munkatársaitól pozitív visszajelzéseket kapott, fókuszáltabbnak és lazábbnak látják a coaching folyamat kezdetét óta. Házi feladatként azt kapja, írjon le tíz konkrét lépést, amit az új célja megvalósításáért tenni fog. Még aznap este csörög a telefon, András az. Mialatt zajlott a reggeli coaching ülésünk, őt már az asztalán várta a teamleader-i kinevezése. Teljesen váratlanul érte, de nagyon boldog és motivált, ígéri, a házi feladatot átformálja, és tíz lépéses akciótervet készít belőle, mik lesznek az első teendői ebben az új pozícióban.

Nagyon várom a következő találkozót, apró meglepetéssel készülök, hogy megünnepeljük a kinevezését. András egykedvűen és fáradtan érkezik. A két héttel korábbi lelkesedésnek nyoma sincs, mintha a coaching folyamat elején járó András ülne velem szemben. Nem készített akciótervet, és azt mondja: „Megelőlegezettnak érzem ezt az előléptetést. Én ezt a tetteimmel akartam ezt kiérdemelni, bizonyítani szerettem volna a rátermettségemet.” Teljesen enervált, a kérdéseimre (*Mit jelent számodra most ez a kinevezés? Hogyan tudnál békét kötni a jelenlegi helyzettel? Mi az első lépés ehhez? Miből vennéd észre a változást?*) sem tud válaszolni, azt ígéri, otthon gondolkodik rajtuk.

Az ülés után nem találom a helyem, azt érzem, hogy az elmúlt órában az érzelmek széles skáláját éltem meg. Egyszerre vagyok tehetetlen, csalódott, szomorú, értetlen, haragos. Felkavar az ülés, sokáig a hatása alatt vagyok. Nem értem, mi történt Andrással, azzal a felfelé ívelő folyamattal, amit együtt építettünk, honnan került elő újra ez az energiátlan, erőtlen András, akinek nincs kedve semmihez, és nem motiválja a vezetés. Cselekvésorientált szupervízióba viszem a témát, segítséget kérek. A csoport segítségével megjelenítem magamat, a coachee-t, a bennem rejlő csalódottságot és haragot, valamint a segítő én-részemet. A szupervízor segítségével kívülről tudok nézni magamra, az Andrással való kapcsolatomra, a bennem dülő és az engem segítő érzésekre. Ez segít helyére rakni a dolgokat. Ebben a szupervíziós munkában számomra az én-részeim meglevenítése volt a

legfontosabb, ami lehetővé tette, hogy a coachee-val megélt kapcsolatot újradefiniálhassam, és újraépítem. Fontos felfedezés volt az is, hogy arról nem tehetek, hogy egy ülés alatt/után mi jut eszembe, vagy, hogy mit érzek, de az már rajtam múlik, hogy mit kezdek mindezekkel.

A következő alkalommal András azt mondja, sokat gondolkodott az elmúlt találkozásunk óta. Bevallja: „Rájöttem, ez a siker nagyobb teher számomra, mint egy bukás. Úgy érzem, nagy a felelősségem a cég és a csapatom felé is, szeretnék jól teljesíteni. Azt gondolom, ezt a munkahelyi helyzetet azért kaptam, hogy jobban megismerjem magam általa.” Ezen az ülésen képekkel dolgozunk, és arra nézünk rá, milyen most András és a munkájának a kapcsolata. (Mi nem működik a kapcsolatban? Mit viszel te a kapcsolatba? A másik fél mit visz bele? Mi az, ami jól működik? Minek kell történnie, hogy pozitív változás álljon be?) András szárnyra kap a feladatnál, sokféle asszociációt hoz a képek alapján, majd az ülés végén summázza, hogy ha sikerülne megteremtenie egyfajta belső szabadságot magában, megoldódna minden jelenlegi problémája. A kérdésemre, hogy *Kivé válnál, ha ez megoldódna?* azt válaszolja: „Egy olyan kiegyensúlyozott, boldog emberré, aki mindig is lenni szerettem volna.”

Még két alkalommal találkozunk. András fókuszáltabb és céltudatosabb, azt mondja: „Most már tudom, hogy nem csak az akcióterv fontos, hanem a tudatosítás is, hogy mennyire hatnak az érzelmeim bizonyos szituációkra adott válaszaimra.” Az üléseken így már abban segítem, hogy a belső szabadság eléréséhez vezető úton feltérképezze, mi az, ami ebben az élethelyzetben támogatja őt az erősségei közül, hogy megtalálja, kik segíthetik/mentorálhatják ezen az úton, és hogy összegyűjtse, mi mindent tett a múltban, ami azt bizonyítja, hogy képes ennek a problémának a megoldására is. Elégedetten búcsúzik, azt mondja „most van munícióm a következő hónapokra.”

Fél év telt el a coaching folyamat lezárása óta, és András már kétszer jelentkezett e-mailben, és megosztotta velem a csapatával közösen elért eredményeit. Azt gondolom, ez nagyrészt annak köszönhető, hogy az üléseink alatt sikerült meghitt, bizalmas légkört kialakítanom, valamint az aktív és értő hallgatás mellett arra figyelnem, mi az, ami aktuálisan az ő számára fontos, és meghagynom neki a cselekvés felelősségét. Az üléseken csak olyan terveket határoztunk meg, amik tökéletesen illeszkedtek az általa vágyott változáshoz.

Én magam is sokat tanultam ebből a coaching folyamatból. Az érzelmi tudatosság témájával való foglalkozás fontossága legalább akkora felfedezés volt az én számomra, mint András számára.