

Mese az esernyőről és a hídról

Ügyfelem Péter, egy 40-es éveiben járó felsőoktatási intézmény professzora, tanszékvezető. Felettese keresett meg és a háromszög beszélgetésen az alábbi célt tűzték ki közösen: **„Úgy eljuttatni a beosztottakat a sikerig, hogy ők közben ne éjjenek ki.”** Ez a cél, miután elkezdtük a folyamatot még annyival egészült ki, hogy a kollégái **higgyék is el** saját sikereiket.

Megbízom tájékoztatott arról, hogy Péter túl nagy nyomás alá helyezi a kollégákat, maximális elkötelezettséget, tempós és kifogástalan munkát vár el, viszont ők ennek nem mindig tudnak eleget tenni és a kimerültség, kiégés határán jártak már.

A 10 alkalmas folyamatban 5 hónapig dolgoztunk együtt, általában 2 hetente tartottunk üléseket. Még a folyamat megkezdése előtt szupervíziós támogatást kértem, mert megriasztott Ügyfelem pozíciója, intellektuális szintje, ami nem először fordult már elő velem. Úgy éreztem ő „túl okos” hozzám, mit kezdhetnék én vele? A szupervízió során tudatosítottam a folyamatban betöltött szerepem, így magabiztosan, egyenrangú partnerként tudtam már belépni a közös térbe. Emellett sokat segített az is, hogy a kezdeti félelemhez egyúttal egy nagyon erős kíváncsiság, a kihívás izgalma és pozitív energiája is társult, amelyek mind erőforrásként támogattak az indulásnál. Ezeket és még más erőforrásaimat is kártyára írtam és ha újra észleltem a belső bizonytalanságot, mindez megtartó erő volt számomra.

Mivel előzetes információim voltak arról, hogy Péter inkább feladat, mintsem kapcsolatorientált személy, a bizalomépítésre, szavaimmal, kérdéseimmel a privát térbe történő óvatos belépére különösen nagy figyelmet fordítottam az elején, melyben a PCM eszköztára volt segítségemre. A folyamat során apró lépésekkel haladtunk az intellektuális, racionális szintről, az érzelmi, intuitív szintre.

Kezdetben beszéltünk a saját és csoportos értékrendről, a hit és siker definíciójáról, valamint azokról az erőforrásairól, melyek támogatni tudják őt a folyamat során. Tudatosan támaszkodtam az erőforrásokra már az elején, mivel Péter nem önszántából jött a folyamatba és nem szerettem volna, ha azt érzi, hogy őt meg kell „szerezni”, mert valami nem működik benne tökéletesen. Kiderült, Péter számára a munkába vetett hit összekapcsolódik a 100%-os elkötelezettséggel. Számára nem létezik átmenet a „0” és „1” között, azaz valaki vagy elkötelezett és maximálisan teljesít, vagy nem. Itt jött képbe a polaritás és annak kérdése, hogyan tudom Péterrel megláttatni a skála többi részét is. Nehéz helyzetbe kerültem, mert amikor ezekről a mély meggyőződéseiről beszélt - amivel én nem feltétlen értettem egyet - kissé felemelte hangját, lehengerlő módon próbálta bizonyítani igazát, úgy éreztem, erőtlen vagyok vele szemben, ő pedig ellenáll. *„De miért is kellene erősnek lennem? Mi az én szerepem itt és most coach-ként? Mi történik most köztünk?”* Ezek a saját magamnak feltett korábbi szupervíziós kérdések arra ösztönöztek, hogy Pétert is hozzám egyszerűen az itt és most-ba és kérdésemmel egyszerűen hagyjam, hadd reflektáljon önmagára: *„Mit gondolsz, milyen nekem most hallanom téged? Milyen hatással van rám az, amit mondasz? Honnan jönnek a szavak?”* *„Rád zúdítottam mindent, nem hagytalak szóhoz jutni, kicsit indulatos is lettem, elnyomva érezhetted magad.”* – felelte. A folyamatban ez volt az **1. fordulópont**, amikor Péter felismerte saját viselkedésének hatását, rájött, hogy kollégáival szemben is hajlamos néha erőteljesen megnyilvánulni, ami őket akár egy passzív visszavonulásra is sarkalhatja. Ezután a FÉKEK és karikatúra-modellel, valamint értő figyelem gyakorlatokkal dolgoztunk az új, vágyott stílus kialakításán.

Tudtam, hogy bár nagyon szépen haladunk, még csak a felszín kapirgáljuk, erős intuitív készletet éreztem arra, hogy nézzünk a mélyére ennek a viselkedésnek. Többször kérdeztem Pétert arról, mit gondol, miben segíti vagy épp gátolja őt saját viselkedése és hitrendszere? A kezdeti felismerései ellenére, hosszú ideig szilárd meggyőződése volt, hogy a kollégái azért olyan túlterheltek és érzik a nyomást, mert nem tudják megfelelően beosztani az idejüket. Amikor a saját és kollégái feltételezett érzéseire próbáltam rákérdezni, általában intellektusból, racionális válaszokat adott csak. Ekkor hívtam be szimbólumokat, képeket, rendszertáblát is a folyamatba, de a várt, mélyebb szintre lépés még mindig nem történt meg.

Egyértelmű lett számomra ekkor, hogy én bár hiába is sietnék, Péternek több időre van szüksége, így belehelyezkedtem ebbe a felismerésbe és türelemmel, empátiával, a saját tempójában követtem, kísértem őt az általa kijelölt úton. Felvettük a Limpár-féle időgazdálkodási tesztet és várakozásom ellenére sikeres **2. fordulópont**hoz értünk. Péter ugyanis itt ismerte fel, hogy pár kollégája nincs is tisztában saját céljaival és óriási problémát okoz számukra a nemet-mondás. Elhatározta, hogy leül velük és átbeszéli az egyéni célokat. Ekkora már volt tudása arról, hogyan kerülheti el erőteljes megnyilvánulásait és hogyan tud kollégái számára valódi értő figyelmet adni. Az eredmény látványos volt, ugyanis Péter átírta korábbi rész-célját, miszerint nem a beosztottak „ütemezése”, hanem számukra a megfelelő és vonzó célok meghatározása, valamint a szakmai kiteljesedésük elősegítése a fő feladata. A teszt és a gyakorlatok így végül mind hatékonynak bizonyultak, a folyamat új lendületet kapott, Péter új felismerésekkel gazdagodott, elismerően nyilatkozott a coaching erejéről, én pedig rájöttem, hogy a legjobb út mindig az, amit az Ügyfél választ magának, még akkor is, ha az hosszabb és kanyargósabb az általam vélt optimálisnál.

7 ülés kellett ahhoz, hogy a rétegmodell és Johari ablak segítségével elérkezzünk a folyamat legmélyebb pontjára. Bár hosszú volt az ide vezető út, türelemmel, hittel és a köztünk lévő, addigra már mély bizalmi híddal ez létre tudott jönni. Ez volt egyben a **3. fordulópont**, ahol Péter rájött, hogy van a személyiségének és viselkedésének több olyan rétege, melyet szándékosan vagy tudat alatt eddig rejtve tartott, holott pont ezekre lenne szüksége ahhoz, hogy céljait elérje. A rejtett rétegek abból fakadtak, hogy erősnek és kompetensnek szeretne volna mutatni magát - ahogyan én is coachként vele szemben - ezért magánéletéről nem szívesen beszélt kollégáival, nem mutatta ki empátiás készségét, közben pedig néha szorongott és úgy érezte, nem is való a vezetői szerepre. Az ő vakfoltjaiban és rejtett rétegeiben több ponton is magamra ismertem és rájöttem, hogy nekem is szükségem volt 7 ülésre és a folyamatos szupervíziókra ahhoz, hogy igazán el tudjam engedni a „kompetens coachnak kell mutatkoynom” kényszeremet. Ahogy neki is, nekem is félelmetes volt megmutatni gyengeségemet, sebezhetőségemet. De ettől az üléstől kezdve mindkettőnkben megváltozott valami. Hiszem, hogy kölcsönösen hatottunk egymásra és kokreációban hoztunk létre egy új, felszabadító teret, ami valódi belátáshoz, változáshoz és egyben elengedéshez is vezetett. Gárdonyi Géza idézetét hoznám ide: *“A lelkek megérik egymást, ha más-más testbe vannak is helyezve, megérik, hogy együvé tartoznak.”*

Közös tanulásunk volt az úton, hogy ha a félelmeinket közel engedjük magunkhoz, azáltal, hogy beszélünk róluk, sőt szimbolikusan még át is öleljük őket, akkor azok képesek erőforrássá változni és segíteni minket céljaink elérésében.

Legfontosabb coach kompetenciák, melyekről hiszem, hogy hozzájárultak a folyamat sikeréhez, a bizalom és közelség kialakítása, az értő figyelem, az itt és most-ra reflektáló gestaltos kérdezőtechnika és jelenlét, a direkt kommunikáció és a tudatosság létrehozása.

Hogy a fentiek hatására a folyamat végére valódi transzformáció történt, Ügyfelem visszajelzése a bizonyíték, ami ugyancsak a tanulása is egyben. Arra kértem, rajzoljon egy szimbólumot, ami kifejezi a korábbi és a mostani énjét és meséljen róla:

„A folyamat elején egy kinyitott ESERNYŐ voltam, aki mindentől meg akarta védeni a munkatársait és a szigorú szabályokkal biztonságot teremteni, irányt mutatni számukra és saját magam számára is. Mára már egy HÍD vagyok, aki azt engedi feljönni a sikerhez vezető útra, aki valóban részese szeretne lenni és csak akkor nyitja ki az esernyőt, ha ők ezt kérik.”

Credo: A munkámban az a hit és meggyőződés vezérel, hogy Ügyfeleim képesek felfedezni saját valóságukat és tenni azért, hogy azt az életet élhessék, amire valójában vágyanak. Én a híd vagyok számukra, mely a vágyott célhoz segíti őket, ma már bátran vállalva azt is, hogy mindezt kapaszkodó korlátok nélkül tegyem.