

Örök hullámozás a víz felszínén... - Esetleírás

Az ügyféllel két évvel ezelőtt már dolgoztunk együtt egy tíz alkalmas folyamatban. Akkor, a közös munka alatt nevezték ki team leader-ré. Most azért keresett fel, mert: „úgy érzem, egy ideje csupán erőforrásként tekintenek rám a cégnél. Nem kapok jó feladatokat, ezért nincs motivációm, és a csapatomat sem tudom motiválni. Sokat stresszelek ezen, nem tudom elengedni otthon sem.”

Jó lenne felkavarni az állóvizet

A coachee már több mint húsz évet lehúzott a cégnél. Ott dolgozott, amikor csupán néhány kollégával alkották az egész csapatot, és ott van most is, amikor már több százan dolgoznak együtt. Finom, érzékeny lényének biztos pont az az állandóság, amit a cég stabil háttérként nyújt, ugyanakkor vágyja is a változást. „Jó lenne felkavarni az állóvizet!” Amikor megkérdem, hogy az óhajtó mondatnak ki az alanya, azt válaszolja „nekem kellene felkavarni, de fogalmam sincs, hogyan...” A folyamat elején skáláztuk a motivációs szintjét (5). Arra szerződöttünk, hogy megkeressük a belső motivációit és a mérőszámot legalább egy értékkel feljebb tornázzuk.

Víz, víz mindenütt

Üléseink munkaidő alatt zajlottak, ezért kezdetben a cég tárgyalótermeibe kényszerültünk. Bár a köztünk levő kapcsolódás hamar megtörtént és oldott, bizalmas hangulatban tudtunk beszélgetni, azt éreztem, ezek a helyszínek valahogy mégis feszélyezik a coachee-t. Megkérdtem, nincs-e kedve ahhoz, hogy a cég területén nem messze lévő kávézóba rakjuk át a találkozásainkat? Örömmel bólintott. Érdekes volt megtapasztalni, hogy az új helyen mennyivel könnyedebbé, lazábbá vált. Új elemként megjelent a humor és az önirónia is a beszédében. Szavai színesedtek, megjelentek szimbólumok is. Többször hozott olyan, a saját helyzetére jellemző képet, ami a vízzel volt kapcsolatos: „állóvízbe hullámokat vetni”, „hiába nyitom ki a csapot, nem mindig folyik a víz”, „az apálynak és a dagálynak kiszámítható egyensúlya van, de az én egyensúlyom kényelmetlen, hiányzik néha a dagály.” Üléseinket egyszer úgy írta le, olyan, „mintha csak ilyenkor jutnék a víz fölé, és vehetnék végre egy nagy levegőt.”

Mélyvíz, csak úszóknak!

Találkozásaink során a coachee nyitottan fogadott minden gyakorlatot, feladatot. Negatívan nem reagált semmire sem. Viszonylag hamar végére értünk az általa az állapotáért felelősnek megnevezett és változtatható külső okok listájának, így feltárulhatott a belső munka. Láttam, éreztem, ahogy küzd, de hittem benne, és bátorítottam. Vágyta a változást, és tett is érte. Alkalomról-alkalomra készült: naplózással, önreflektív írásokkal, csapatával folytatott beszélgetéseinek beszámolójával, apró lépésekkel. Hálás volt a belső munkája okán adott pozitív visszajelzéseimért. És a változások jöttek is, ám nem úgy, és nem olyan ütemben, ahogy ő ezt várta volna. Ez dühöt és kiábrándultságot váltott ki nála. A kismedencében (a coaching üléseken) velem jól és biztonságban úszott, a nagymedencében (a mindennapokban) egyedül sokszor a levegővételtől is megfélekedett.

Az élet vize

Előfordult, hogy a két ülésünk között is eszembe jutott egy képről vagy egy történetről. Főleg a víz-szimbólum miatt. Láttam egy népmesét, amiben a haldokló hőst életvízzel itatták meg, amitől rögtön jobban lett. Rá gondoltam. Lám, ez a víz teremtő ereje. Ezt a teremtő vizet szomjazza az ügyfelem. De nála ott van a víz romboló ereje is, ami maga alá nyomja. Hol van az ő egyensúlya? Hogyan tudom őt ebben minél inkább és minél gyorsabban előremozdítani? A belső dilemmám az a kísértés volt, hogy coachként én találjam meg ezekre a kérdésekre a válaszokat.

„Nehéz dolgod van velem”, mondta egyszer, amikor többször *nem tudommal* válaszolt egymás utáni

kérdéseimre. Elmosolyodtam, mert én is ezt éltem meg. A sok *nem tudom* elbizonytalanított, ezért a folyamatunkat szupervízióba vittem, ahol azt boncolgattuk, kinek a felelőssége a folyamat sikeressége? A beszélgetés során, az elem tartott tükörben megláttam a megmentő szerepében tetszelgő éneket. Nem tetszett, és nagyon elgondolkodtatott, így cselekedtem. A megoldástalálás iránti becsvágyamnak búcsút inttem, átengedve az ügyfélnek a felelősséget és a döntést, hogy ő határozza el, mikor és hogyan lép majd a számára fontos változás felé. Ezzel megélhettem, hogy mennyire sokat jelent, ha teljes elfogadással tudok lenni a kliens felé és saját magam felé is, amibe abszolút belefér a nem tudás is. Közös tanulásunk volt a nem tudás elfogadása és nem negatív élményként való megélése. Így, bár kezdetben talán az ügyfelem konkrét változásait éltem volna meg sikerként, örültem, hogy végül ehelyett egy *nem tudomokkal* szegélyezett, belső utazásra indultunk.

Fa, ami új perspektívát ad

Üléseink közül kiemelkedett az az alkalom, amikor arra kértem, hogy Pip Wilson *Blob Tree* ábráján először mutassa meg, melyik karakternek látja jelenleg magát, majd azt, hogy melyik karakterre szeretne válni. Egy, az ág szélén, magányosan, karba font kézzel ülő, dühös figurát választott. Vágyott állapota pedig az volt, ahol egy hármias csoportosulás tagjaként a hátán tart elégedett arccal valakit. Ez az indirekt tükörbenezés fellelkesítette. Konkrét akciótervet fogalmazott meg, hogyan juthat el lépésről lépésre az aktuális állapotából a vágyottba. A víz után egy stabilan és szilárdan álló fa szimbólumhoz értünk. Üléseink még fókuszáltabbá váltak, a coachee ilyeneket mondott: „Most már értem, az, hogy nyertesként vagy vesztesként pozicionálom magam, egyedül rajtam múlik.” „Végre rákényszerülök, hogy feltaláljam magam”. „Már nem az a kérdés, hogy miért nem csinálom, amiről tudom, hogy csinálnom kéne, hanem az, hogyan hajtom végre, amit csinálni akarok?” A skálázásnak köszönhetően rá tudott nézni, mi mindent ért már el, ami az adott érték szintjére juttatta, az együttgondolkodástól pedig további inspirációt kapott arra, hogy mitől jutna még előrébb a skálán. A folyamat végén így összegzett: „érzem magamban a cselekvésre ösztönző erőt”, „a zsebemben tartom a köveket, amiket bármikor a vízbe dobhatok.” Arról is beszámolt, hogy csapata visszajelzése szerint energikusabb, lendületesebb lett. Ő maga ezt úgy magyarázta: „magnövesztettük az önbizalmamat.”

Mi segített a folyamat során?

- Sikerült egy olyan bizalmas légkört kialakítanom, amiben őszintén lehet kitérni, de amibe belefér a humor is.
- Aktívan hallgattam a coachee-t ülésről-ülésre.
- Jelen voltam az üléseken, teljes mértékben kapcsolódtam az ügyfélhez és teljes figyelemben részesítettem őt.
- A tudatosság létrehozása során közös felfedező útra hívtam a coachee-t a megoldáskeresés előtt.
- Éltem a hatásos kérdezéstechnikával: Értem, hogy félsz a kudarcától. De ha nem félnél, mi lenne más?/Kivé válhatnál, ha ez sikerülne?/Azt mondtad, ez az egész lelobozó. Milyen érzést szeretnél ehelyett?/Ez most tényleg egy nehéz helyzet, de mit gondolsz mi az, amit mégis profitálhatsz belőle?/ Mi a te dagályod?/ Ki vagy te a víz alatt, és ki vagy a víz fölött?

Szakmai credo

Csak amiben én magam is igazán hiszek, azt hiszi el nekem más is. Ez a számomra a hitelesség. Elfogadni, hogy a másik fél másként látja ugyanazt a dolgot, és az az ő igazsága. Ez számomra az alázat. A kettő együtt a teremtő jelenlét.