

## **Év Coacha 2014 - Pályázat 4.**

### **Cél:**

Az ügyfél elsődleges célja az volt, hogy az életét megkeserítő „lila köd”-ön úrrá tudjon lenni. Azaz konfliktusos helyzetben is meg tudja őrizni önuralmát, és ne engedje, hogy a hirtelen indulatai elragadják, ezzel rombolva a munkahelyi kapcsolatait, megítélését.

A negyedik találkozó után azonban kiderült, hogy egy éven belül bezárják a gyárat, ahol kezdetektől, immár 17 éve dolgozik, és ahol néhány hónapja új, számára inspiráló vezetői pozíciót kapott. Így a cél kibővült az aktuális helyzet feldolgozásával, illetve tágabb értelemben az asszertivitás fejlesztésével.

### **Folyamat:**

Egy érzelmi intelligencia tréningen és az azt követő hat alkalmas coaching folyamatban dolgoztunk együtt ügyfelemmel. Hamar kialakult a bizalmi légkör, és amint megérezte, megértette a coaching lényegét, nagy lendület és hihetetlen aktív munka jellemezte a folyamatot. Már az első találkozó meghozta az első AHA élményt, amely valódi áttörést jelentett számára, saját reakciói megértésére. A gyár bezárása következtében a fókusz áttevődött az aktuális helyzet kezelésére, az új helyzetből eredő új vezetői kihívások áttekintésére, ezzel kapcsolatban saját szerepével és vezetői kommunikációval dolgoztunk tovább.

A közös munkát jellemezte, hogy sokszor nem az adott üléseken történtek a nagyobb lépések, hanem a két találkozó között. Amiről ott beszéltünk, és úgy érezte, hogy annak helye van, azt rögtön vitte tovább az életbe, és már át is ültette a gyakorlatba, így a következő alkalommal már a megszerzett tapasztalatokról, saját élményekről tudtunk beszélni.

A fejlődés iránt elkötelezetten volt jelen ügyfelem a folyamatban, alkalomról alkalomra érződött a változás. Az a tény, hogy az elfogadó, bizalmi légkör kialakult, és ebben tudott dolgozni már emelte, töltötte őt, és profitált belőle.

### **Kulcsponatok a folyamatban:**

A meghatározó áttörést hozó pont, az volt, amikor sikerült beazonosítania, hogy mi indítja el benne az indulatok eluralkodását. Majd az önmegfigyelés segítségével létrehozott egy saját belső jelzőrendszert, ami ott van a fejében és segít megállítani a feltörekvő ködöt.

A második találkozáson elővettem a köveket, csigákat és arra kértem, hogy állítsunk fel a csapatáról ezek segítségével egy szociometriát. Akkor éreztem rajta, hogy nehezen szánja rá magát, inkább megúszná. Az intuícióm azonban azt súgta, hogy hasznos lesz végigcsinálnunk. Megosztottam vele ezt az érzést és elmondtam, hogy miért is lenne fontos megtennünk ezt, és együttműködését kértem. Ezt elfogadta és felrakta az asztalra a szereplőket, belelendült, alaposan átbeszéltük, és sok összefüggés kirajzolódott, gondolat a helyére került, letisztult. A folyamat során többször visszautaltunk még erre. Komfort zónájából kilépve a helyzettől eltávolodva rá tudott nézni a képre, valamint megerősítést kapott abban is, hogy érdemes nyitottabban odafordulni az új nézőpontok, megközelítések felé, mert hozhatnak jó eredményt, tanulást.

A folyamat során végig ügyeltem arra, hogy ne csak tudati szinten fejlődjön, hanem érzések, reakciók önreflexió mentén is folyamatos visszacsatolást kapjon ügyfelem és saját megfigyelésére, tudatos jelenlétére is ösztönöztem.

Volt olyan helyzet is, amikor azt láttam, hogy valami miatt nem úgy megy a munka, ahogy szokott, ezt „kivettem az asztalra”. Először meglepődött, majd elmondta az aktuális dilemmáját, megkönnyebbült, megnyugodott és „megérkezett”.

A zárásra megfogalmazódott bennem egy téma, amit a jövőben érdemes lenne továbbfejleszteni, ezt megosztottam vele, amelyről kiderült, hogy nagyon beletaláltam és januárban ezzel folytatjuk a közös munkát egy újabb folyamat keretén belül.

Öröm volt benne lenni ebbe a folyamatban, többször flow élményt is átélhettem. A dilemmám pont ez volt, hogy ez rólam szól, és nem akartam ezzel „terhelni” a folyamatot. Azt akartam, hogy saját maga miatt fejlődjön ne azért, mert nekem ez fontos, mert számomra ez öröm és büszkeség. A viszont megosztottam vele, hogy mennyire inspiráló volt a közös munka. Ő is visszajelezte, hogy sokat tanult, profitált belőle, és élvezte a változást, szeretne egyre jobb vezető, és ember lenni, érzi a pozitív eredményeket munkájában és magánéletében egyaránt.

### **Mi kellett az ügyfél oldaláról?**

Bátran szembenézzen magával és elfogadja, amit ott lát. Erősödjön a hite saját magában, és jobban nyisson a külvilág felé. Higgye el, hogy felnőtt a feladathoz, megmászta a létrát, és elérkezett a magasabb vezetői pozícióba. A speciális helyzet, hogy bezár a gyár, megszűnik a biztos háttér és váltani kell majd meghatározott időn belül, adott számára egy olyan plusz lendületet, elköteleződést, hogy itt és most van ideje a fejlődésnek.

**Mit tanult az ügyfél a folyamatból:** elfogadást – saját magáét és másokét, tudatosságot a jelenlétében, önbizalmat, és erőt, rugalmasságot, és hitet saját magában.

### **Mivel járultam én hozzá?**

Jelen voltam értően és elfogadóan, kérdeztem, visszatükröztem, visszajeleztem, összefoglaltam, szerepet cseréltem vele, elpróbáltam jeleneteket, kizavartam a komfort zónájából, néha akár provokatív módon. A pozitív tulajdonságaira erősítettem rá, azokra fókuszálva haladtunk, ezáltal erősödött meg ő maga is. Hittem benne, és ez hitet és bátorságot adott neki a változásokhoz.

**Mit tanultam én a folyamatból:** Januárban három kulcsszót írtam fel magamnak 2014-re: bátorság, önbizalom, hit. Ez a folyamat mindhárom területet érintette, és megmozgatta nemcsak az ügyfelemben, hanem saját magamban is. Úgy érzem, hogy egymást erősítve húzott minket felfelé a fejlődésben, inspirációban ez a folyamat.

Szinte az összes kompetenciát behívta ez a munka, de úgy gondolom, hogy amelyek kiemelkedően fontosak voltak a sikerességet illetően: a bizalmi légkör megteremtése, a jelenlét, az aktív hallgatás, a közvetlen kapcsolatteremtés, és a tudatosság létrehozása.

Számomra különösen tiszteletre méltó és különleges ebben a folyamatban, hogy ügyfelem egy ilyen nehéz helyzetben, micsoda elkötelezettséggel és alázattal tudott dolgozni saját magán, és céljain a fejlődés érdekében.