

Év Coacha 2014 - Pályázat 6.

„Találkozás”

Eszter 45 éves, tizenöt éve vezető egy multicégnél. Egy ideje a munkatársakkal úgy kommunikál, hogy címkézi őket, csapkodja az ajtót, kritikus megjegyzéseket tesz, majd édességgel engeszteli ki őket. A coachingot vezetője kérte számára – hármásban szerződünk a folyamat elején - azzal a céllal, hogy fejlődjön Eszter kommunikációs stílusa (empatikus kommunikáció kialakítása), és a munkahelyen ne jelenjenek meg acting-outos megnyilvánulásai.

Eszter az első alkalomra sürgető várakozással érkezett. Igaz, hogy az utóbbi időben durván kommunikál munkatársaival, de ez csak a felszín. Ez a téma érinti egész életét: nemcsak a munkahelyi helyzetét, a magánéletit is, a kapcsolatait: hogy mit csinál, függ attól, hogyan éli meg élete történéseit, hogy most vált el, albréletbe kényszerült. Szülei folyamatosan emlékeztetik rá: már nincs férje, otthona és az állása, megélhetése is instabillá vált. „Tudom, hogy önző és kezelhetetlen vagyok sokszor, durván kontrollálom az embereket, emiatt büntudatom van”. Megfigyelte, hogy dühös megnyilvánulásai elsősorban a munkahelyén jelentkeznek. Ilyenkor mintha „visszacsúszna valahová”. Bosszantja, hogy hiába volt „jó katona”, félnie kell, hogy elbocsájtják és megkérdezi magától: jól csináltam? megérte? Feltűnt neki, hogy kezdi unni a szabályzatok csiszolgatását. Ezt akarom?

Integrál szemléletű coachként lenyűgözött Eszter rálátása helyzetére és ezt jeleztem neki. Éltre keltett egy integrál modellt, amikor felvázolta adottságait, változási terepét a *kvadráns-modell* mentén. Beszélt belső állapotairól, ezek összefüggéséről a kívül láthatóval - kommunikációjával -, a kapcsolati vetületről, az életkörülményeiről. Ezeket összekapcsolta a fejlesztendő képességgel, amelyre meghívást kapott és e területek egymásra hatását is megpendítette.

Miközben a szerződés-pontosításon dolgoztunk (legkihívásosabbnak ezt a kompetenciát éltem meg), megindított, ahogy, - mint egy szalmaszálba -, kapaszkodott a megértésért és elfogadásért. Hogy mennyire egyedül van. Végül arra kért, segítsék „rendbe tenni az életét” (munkahelyi helyzete stabilizálása, kapcsolatai javítása, párkapcsolata feldolgozása, hivatása kimunkálása). A vezetője által kijelölt cél része volt Eszter témájának, ugyanakkor szerteágzóbb volt, egzisztenciális kérdéseket is felölelt a megélhetéstől az élete értelméig.

Dilemmáim: Mire szerződhetek vele mindebből? Honnan hová tudja eljuttatni őt a coaching? Személyisége mélyebb rétegeit érintő, viselkedéses, rendszer-feszültség szintű a témája? Mit tud ebből a coaching felvállalni? Coaching vagy terápia támogatja őt leginkább? Szupervízió mentén találtam megnyugtató válaszokat a kérdéseimre.

Javasoltam, bontsuk részekre, fejlődés-szintekre a coaching folyamatot, kvadráns-célok mentén. Elsőként a viselkedéssel dolgoztunk, azzal a céllal, hogy csökkenjenek a tünetek: az önmagának (büntudat), másoknak (kritikusság) ártó megnyilvánulások helyett olyat kialakítani, ami senkinek sem árt. (elkezdett sportolni, empatikus kommunikációt gyakoroltunk).

Majd játszmaelemzéssel foglalkoztunk (kivel milyen dinamikai vannak), folyamatábráztunk: alternatívákat kerestünk a lépésekhez (pl. „távolabb megyek az ajtótól, amikor késztetésem van bevágni”). Játzsma-lépésenként tudatosítottuk az Eszterben zajló érzéseket, gondolatokat, testérzeteket. A játszma megértése igen inspiráló téma volt Eszter számára, többször kifejezte örömét ezzel kapcsolatban.

Emlékeztettem Esztert arra az információra, amit vezetője osztott meg velem az első beszélgetésünkön a cég közérzetének magas feszültségi szintjéről. Ez által Eszter saját feszültségét nagyobb egységben is el tudta helyezni, ami némiképp oldotta büntudatát.

Eközben lehetőség nyílt Eszter számára intimebb munkahelyi tér kialakítására: belső ajtó, ablak átépítésére.

EGYÉNI BELSŐ: 2. játszma-lépésekhez érzések, gondolatok, testérzetek tudatosítása 5. gondoskodó és agressziót hordozó tartalmak integrálása	EGYÉNI KÜLSŐ: 1. viselkedés, empatikus kommunikáció
KÖZÖS BELSŐ: 2. játszma-térképezés 3. vállalati rendszer feszültség szintjére rálátás	KÖZÖS KÜLSŐ: 4. munkahelyi körülmények optimalizálása

A folyamat során markáns *előremozdító hatása* volt, hogy kezeltük Eszter ellenállását, hogy a kognitív beállítódása mellé beemeltük az érzelmei, testérzetei tudatosítását.

Eszterben elfogadás és ellenállás egyszerre volt jelen az eredetileg kijelölt változással kapcsolatban („ez nem csak az én problémám”). Átkereteztük az ellenállást és differenciáltunk. Megállapítottuk, hogy a vállalati rendszernek is van vissz szabályozó hatása a durva működési mechanizmusokhoz, ugyanakkor fontos látnia, hogy mi ebben az övé, a cégtől függetlenül. Kiemeltük, hogy míg a többiek szenvednek ettől, neki lehetősége van megérteni magát és fejlődni ebben. Ezt a fejlődést visszaáramoltathatja úgy, hogy a saját csoportján belül jobb helyzetet teremt, bevonva munkatársait a közös feszültség-szabályozásba. Meglátta és megérezte, hogy fenntarthatóvá úgy tehető a magasabb nyugalom-szint, ha együtt hozzák létre. Ennek mentén Eszter elkezdte építeni a kapcsolatokat a csoportján belül: rájött, hogy szunnyadt benne egy „tyúkanyó”. Amikor értékeltük a coachingot, azt mondta, az egyik legfontosabb változás számára, hogy rájött, szereti a munkatársait.

Az agresszív energiák konstruktívba csatornázása mentén kértem, hogy hozzon helyzeteket. Egy alkalommal egy munkatársáról így beszélt: „Egyszerűen eldobom az agyamat, hogy elmondom neki, mit csináljon és képtelen hiba nélkül végrehajtani, mint egy IQ-lájtos.”- Erre én: „Most félek tőled.” Elpirult (csend). Innentől kezdve csökkentek a címkézések a mondataiban.

Élete fontos szereplőinek elemzésekor meglátta az agresszió, kontrollálás, normakövetés, szabadságvágy megjelenését saját magában és másokban. Amikor megkértem, játsszon el azzal, hogy a negatívot pozitívként, a pozitívot negatívként szemléli, az ülésünk végén elmondta, hogy meghökkentette ez a nézőpont, és valamiféle nyugalom szállta meg. Amikor tovább vittük, hogyan lehetnek erőforrások számára ezek az energiák, felismerte bennük a lendületét, a teremtő erejét, a bátorságát, a felelősségvállalását.

Ahogy haladtunk, mély elköteleződést éltem meg Eszter felé, a szívembe zártam, inspirált, vártam a találkozásainkat és kalibrálnom kellett, nehogy megmentő szerepet vegyek fel, ezért szupervízióban dolgoztam azokkal a pontjaimmal, ahol rezonáltam efelé.

A folyamat végére sokat fejlődött Eszter kommunikációs készsége kapcsolattudatosságban, empatikusságban. Elmondta, élvezi, hogy méltóságban elkezdett rálátni az életére, kommunikációja finomodott, kapcsolatai javultak (vezetője is visszajelezte ezeket), és szeretne még fejlődni (otthon teremtése, párkapcsolat). Kérte, beszéljünk a tovább haladási lehetőségeiről.