

Hiszem, hogy a hitelenség lehet belső katalizátor. Szétszed, megbontja az egységet. Mindig rácsodálkozom, hogy a sokszínűségünkből hányféleképp tud kibontakozni a hit, amely elmozdít és teremt.

„Csigá biga told ki szarvad.....”

A 10 alkalmas fejlesztési folyamat vége felé kezdődött a Foci VB. Árgus szemmel figyeltem a hátvédeket. Miért?

Vezetője javasolta a coachingot ügyfelemnek, aki senior consultant egy nagyvállalatnál. Szakmai tudása miatt szerette volna előléptetni és azt, ha többször szólalna fel a megbeszéléseken. Ügyfelemet egyszerre vonzotta és taszította, hogy manager legyen, ezért egy supervisor pozíciót is felajánlott neki. **A döntés meghozatalán és az aktív jelenlétben dolgoztunk.**

Szkeptikus volt a coachinggal kapcsolatban. Ez **visszakérdezések, nem tudomok és „igen, de” mellékmondatok** formájában jelentkezett.

A coaching kérdései elvontnak és túl absztraktnak tűntek számára, bizonytalanná tették. A teljes folyamatban teret adtam kételkedésének. Hittem abban, hogy ez az érzés jól vezet majd. A kísérletezés és megtapasztalások élményei támogatták abban, hogy az absztraktabb, elvontabb térben is megjelje a biztonságot. **Vizualizációval, képekkel, hasonlatokkal dolgoztunk.**

Egyes hasonlatok **mérföldkönek** bizonyultak a folyamatban. Amikor megkérdeztem, milyen állathoz hasonlítja magát a mostani pozíciójában, gyorsan érkezett a válasz: - „Egy csigához”.

Elkezdünk megismerkedni a „csigával”, aki végig kísérte folyamatunkat. Ez a „csiga” leginkább a házában szeretett tartózkodni. A megbeszéléseken megfigyelőként volt jelen. Ugyan sokszor volt szakmai véleménye, de azt inkább megtartotta magának. Közben arra vágyott, hogy szakmailag elismerjék. Ám ennél még fontosabb volt számára, hogy elfogadják. Az elfogadás szerinte csak akkor lehetséges, ha tökéletes, amit mond és ahogy mondja, főként az angolul folyó megbeszéléseken.

Az elismerés utáni vágy újra és újra felbukkant beszélgetéseinken. Ez a vágy inkább a manager-i pozíció felé hajtotta. Az elismerés feltétele azonban a megnyilvánulás volt. Így lett a **cél: „Láthatóvá válni.”**

„- Mit jelent az, hogy a csiga láthatóvá válik? ”

„- Többet lesz kint, a házából. Kitalja a szarvát is néha.”

Ezt mindkét pozícióban hasznosnak, fontosnak tartotta. Mégis nagyon félelmetesnek tűnt számára láthatóvá válni.

„- Mit ad a láthatatlanság? „

„- Nincs velem gond.”

Ez a mondat a gyerekkorába vezette vissza. Testvére betegsége miatt igyekezett láthatatlanná válni, hogy vele ne legyen gondja a szüleinek. Ha csöndben marad nincs gond, ha megszólal, abból probléma lehet. Konfliktus. Erős félelem tört rá. Ekkor **NLP-és technikával** közelebb léptünk ehhez az érzelmehez. Üléseinken megváltoztak az arányok. A tények, érvelések helyett egyre többet mesélt az érzéseiről, megéléseiről. Meghatározta, hogy a megbeszéléseken a számára nehéz helyzetekben, kíváncsian lesz jelen.

Türelmetlenné váltam, nagyon lassúnak éreztem a haladásunkat, hiányoltam a konkrét cselekvéseket. A szupervízió segített. Én a türelmetlenségem helyébe léptettem a kíváncsiságomat. Lelassítottam a mindennapi tempómat és ügyeltem arra, hogy nyugodtan érkezzem az ülésekre.

A láthatóvá válást kockázatosnak érezte a konfliktus lehetősége miatt. **Thomas- Killman tesztel** ránéztünk a konfliktus kezelési stratégiájára. Az eredmény az alkalmazkodás magas dominanciáját mutatta. Ráébredt, hogy konfliktusos helyzetekben milyen könnyen feladja a saját céljait, így a vágyott elismerés is elmarad. Csalódott volt, és úgy érezte nem tud dönteni. Megismerkedésünkkor kiderült, hogy focizik.

„- *Egy focicsapatban melyik játékos szerepéhez tudnád hasonlítani a supervizor szerepét és melyikhez a managerét?*

„- *A háttvéd feladata, nagyon hasonlít a supervizoréhoz. A manager, az már nekem olyan, mint egy csatár. Nemcsak védekezik, hanem támad.*”

Ahogy kimondta azt a szót, hogy „*támad*” hirtelen elhallgatott. Abban a **csendben** született meg a döntés.

Majd újra előkerült a tökéletesség témája. Arra lettem figyelmes, hogy a „csiga a szokottnál hosszabb időre bújt elő és kitolta a szarvát”. Határozottan beszélt arról, hogyan analizálja ki a különböző szituációkat, olyanokat is apró részekre szed, amik még meg sem történtek. Ezzel teljesen elbizonytalanítja magát. A hibákat keresi. Felismerte, hogy a munkájához szükséges attitűddel működik életének más területein is, és ami bizonyos szakmai helyzetekben hasznos - a hibázási lehetőségek kiszűrése – az más szituációkban és most a láthatóvá válás útján gátolja. Amint meglátja a konfliktus lehetőségét visszavonul a házába. Eszközökre volt szüksége. Ezen a ponton ügyfelem éleslátására, jó analizáló képességére támaszkodtam.

Munkahelyi és magánéleti szituációkat elemeztünk, reprodukáltunk. Közben tudatosult benne, hogy céljai „*túl nagyok, nem reálisak*” és, hogy „*kezdetben lehetnek kisebb, részcélok is, amik sikerélményt és a vágyott elismerést adhatják számára.*” Ilyen volt például a „*harc a tárgyaló megtartásáért*”. Az irodában folyamatosan küzdeni kellett a helyekért. Egy alkalommal idő előtt el akarták venni tőlünk a befoglalt tárgyalót. **Határozottan és magabiztosan „védté”** coaching termünket. Maradtunk. **Az asszertív kommunikáció és a FÉK- modell,** amit kezdetben otthon biztonságos környezetben alkalmazott, a munkahelyén is jól segítette Őt. A megbeszéléseken aktívabbá vált, egyre többször felszólalt, akkor is, ha véleménye különbözött a többiekétől. Mára mesebeli hajtóerő is viszi tovább bátorság próbáin a **supervisor** „csigát”. Egy apró kislány. „*Akiért majd bele kell álljak konfliktusos helyzetekbe, akinek majd egyszer nemet is kell tudnom mondani.*”

Minden coachkompetenciára szükség volt a folyamatban, de a **bizalom és közelség kialakítása, a direkt kommunikáció és az aktív hallgatás** jelentősen hozzájárultak a folyamat eredményességéhez.

Nehéz volt kivárnom, hogy a csiga cselekvővé váljon. De a lassúság több felismerést hozott. Ne csak a konkrét cselekvést tekintsem eredménynek, amit türelmetlenségem mögött megbúvó egom hajt a sikerért. Ez a folyamat nagyot léptetett előre egy másik témában is: alázat, és tovább mélyült bennem *Rick Waren* gondolata: „*Az alázat nem azt jelenti, hogy kevesebbre tartjuk magunkat, hanem azt, hogy kevesebbet gondolunk magunkra.*” Ennek a folyamatnak köszönhetően megváltozott az üléseken a jelenlétem minősége, az intervenciók aránya, a fókuszok. Hálás vagyok azokért a fantasztikus pillanatokért, amikor megszületett a bizalom, a hit, a döntés, a belátás és a bátorság. Ezek azok a kegyelmi pillanatok, amiért szeretem coachingot.

Néztem a VB-t, ahogy a háttvédek próbálják megakadályozni, hogy az ellenség gólt rúgjon. Úgy járultak hozzá a csapat sikeréhez, hogy határozottan és magabiztosan támogatták a többi játékost a védekezésükkel.