

ESETLEÍRÁS

Az ügyfél célja	Engedőbb, kevésbé kontrolláló vezetővé válni, aki több érzellemmel van jelen a munkahelyi környezetben.
A folyamat	Az ügyfél a vezetői szerepével dolgozott, de a kialakult bizalomnak köszönhetően a teljes személyiségét beleengedte a folyamatba, amelynek mélységét ő szabályozta.
Önreflexió1	<p>Az első ülés végén feljegyeztem magamnak: „Mi a témánk? Milyen metaszintű kéréseket kaptam? – vezess/irányíts, mondd meg, elég-e, erre gondoltál-e? Azaz erősíts meg, mert bizonytalan vagyok magamban.”</p> <p>Tudatosítottam a kérdések „visszadobását”, az ügyfél önreflexiójának való téradást.</p>
Coach tanulás1	Minden ülés elején tudatosítottam: Mi lehet a szerepem a figyelmesebb, engedőbb működés meghívásában? Ebben az ülésekről készített feljegyzéseim segítettek, amiket két fókusszal írtam: bennem maradt kérdések, meglátások és merengés azon, hogy ez a megérzésem ki nem mondott része vagy az egyéni kíváncsiságomat szolgálja.
<p>Gyakorlat</p> <p>mérföldkő</p> <p>coach tanulás2</p> <p>mérföldkő</p> <p>coach</p> <p>önreflexió2</p> <p>mérföldkő</p> <p>coach</p> <p>önreflexió3</p>	<p>Az első ülésen a szerződéskötés során jeleztem, hogy mehetünk bármerre, ameddig neki komfortos, és a mélységet szabályozza bátran – ezzel élt is a folyamat során. Az ülés végére a lemeztelenedés, a gyengeségérzet és a szégyen után „lett vízióm. Bizsereg a gyomrom...” – mondta. Az ügyfél az érzelmi változásokat hajlandó és kész volt fizikai szinten azonosítani, és ez sokat segített a közös munkában.</p> <p>A második ülésre azzal érkezett, hogy „túl sok fájdalom van”, miközben megünnepeltük azt a sikerét, hogy a hierarchiában felette állókkal egy megbeszélésen határozottan és őszintének élte meg magát, ahogy „az érzelmek megerősítő, alátámasztó szerepet kaptak”. A munkatársak döntéshozási és időbeosztási felelősségének való téradás kapcsán mélypontra értünk, és különösen plasztikussá vált, hogy a tanulások tudatosítása a gödörben is távlatokat nyithat: „megvilágosodtam”. Az ügyfél zárógondolata ekkor az volt, hogy „Az őszinteség fontos. Ha nincs, akkor minden hiába.”</p> <p>A harmadik ülés különösen izgalmasan indult, ahogy az ügyfél olyan felismeréseket fogalmazott meg, amik számomra a coachingról a coaching tanulásom közben érkeztek meg: szeretne felelősséget átadni (hagyni) a munkatársainál, másoknak is legyen önbizalma, nagyobb teret adni a választásban a munkatársaknak. Coachként ez arra készítetett, hogy hagyjam, hogy az ügyfél alakítsa, szélesítse vagy szűkítse a medret, amiben a folyamatunk zajlik. Áhítattal és csodálkozással hallgattam, ahogy ezen az ülésen a gyerekkori tapasztalások is megjelentek, ugyanakkor kimondta ekkor és egy későbbi alkalommal is, hogy nem szeretne menni a család felé. Ekkor az lett a szerepem, hogy abban támogassam, hogy megálljon, és tudtam, hogy a családdal való munka a mi verbális kapcsolatunkon túl történik, zajlik az ügyfélben. A mélység szabályozásában partnerségre hívtam, ennek legfinomabb eszköze talán az volt, hogy „Hogy vagy ezzel most?” Ez jó alkalmat kínált számára a saját pillanatnyi határai felmérésére és a fókusz tartására. Én ezt úgy éltem meg, hogy ugyan képes lettem volna tovább kísérni őt a mélyebb hiedelmek feltárásában, azzal, hogy egy határt húzott, tulajdonképpen a velem szembeni elvárások is lazultak: magához vette a felelősséget. Azáltal, hogy tiszteletben tartottam a határait, tiszteletben tartottam a saját szándékomat is: a mélység szabályozásában az ügyfél jelzőrendszerére hagytam.</p> <p>A negyedik ülésre büszkélkedve érkezett az ügyfél. Saját interpretálása szerint mérföldkőhöz ért, valami újnak a kezdetéhez. Itt fontossá vált az a szerepem, hogy együtt ünnepelek vele, méghozzá úgy, hogy tudatosítjuk, hogy mit ünneplünk. Mi a mérföldkő neve? „Emberibb” – érkezett a válasz. A KASH-modellt használtuk a lehetőségek feltérképezésére, aminek az eredményeként a dicséret mint szokás körvonalazódott fejlődési területként.</p> <p>Az ötödik ülés egy munkatárs felmondása kapcsán hozott belső megélések nyomán melankólikusan alakult: a kételyekkel, a fájdalommal, a bizonytalansággal ültünk együtt ebben a 90 percben. „Amiben nem vagyok annyira erős, az fáj a leginkább.” És konklúzióként megjelent: „gyógyítani a vállamon lévő élősködőt.” Az ülés konklúziója a befelé figyelés, a saját rezdülések megfigyelésének erősítése volt. Itt kihívás volt számomra, hogy coachként ne kezdjek el arra vágyni, hogy örömmel, felszabadultan menjen el az ügyfél, és ne kezdjem</p>

<p>coach tanulás3</p> <p>coach önreflexió4</p> <p>mérföldkő</p>	<p>őt el kihozni ebből a helyzetből. Türelmemre intettem magam. A gödör alján lenni rendkívül hasznos, ha körülnézünk. Én azt tanultam ebből az ülésből, hogy pont ebben tudtam az ügyfelet megtámogatni. És ebben a sötétségben hirtelen sok, a számára hasznos dolog láthatóvá vált.</p> <p>A záró ülés volt az első alkalom, hogy az online ülések után személyesen találkoztunk. Egy törekeny, karcsú, vékony nő. Aprónak láttam. Ügyelnem kellett, hogy a gondoskodó anya énem ne lépjen működésbe.</p> <p>Zárásra készültünk, és a kérése szerint nemcsak a folyamatunkat zártuk le, hanem tágabb kontextusba helyeztük a szakmai életének ezt az időszakát a múltbeli mérföldkövektől a jövőbeli célokig. Az ügyfél rácsodálkozott erre a kibomló görbére, amit Dixit-kártyákkal rajzolt ki, és elégedettség, felszabadultság született benne.</p> <p>A folyamatunkban talán az egyik legfőbb tanulás az ügyfél számára az volt, hogy önmagával hogy tud elfogadóbb, megértőbb lenni, hogy a sebezhetőség és a gyengeség viselhető és nem jelent karakterbeli gyengeséget. Állítása szerint magabiztosabb vezetővé vált.</p>
<p>Önreflexió5</p>	<p>A folyamatunk idején engem coachként és más szakmai tapasztalásban is hívott a hatalommal való kapcsolat elemzése, aminek a coach emberi oldalát megmutató blogomon adtam teret – a felismerhetőség miatt ennek elérhetősége az adatlapomon található.</p> <p>Az önreflexiót folyamatosan használtam a kompetenciamarkerek tudatosítására, különösen arra, ami a párhuzamos PCC képzési folyamatomban fókuszterületemmé vált: hogyan tudom a felelősséget az ügyfélnél hagyni, és őt kokreációra hívni. Ez a belső munka hozzásegített, hogy az ACC minősítéshez szükséges CKA tesztet sikeresen megcsináljam.</p>
<p>Alkalmazott coach kompetenciák</p>	<p>A folyamat sikeréhez leginkább azzal járultam hozzá, hogy az alábbiakban működtem kifejezetten tudatosan:</p> <p>4 – Coach jelenléte</p> <p>8 – Tudatosság létrehozása</p>
<p>Alkalmazott elméleti modellek és módszertani elemek</p>	<p>Introvizíó – fizikai szintű észlelések tudatosítása</p> <p>Rogersi szemlélet – téradás, ügyfél érzéseinek elismerése</p> <p>KASH-modell – a fejlődési szintek feltárásához</p> <p>Belbin-teszt és elemzés – a csapatban betöltött szerep tudatosításához</p> <p>EMK – erőszakmentes kommunikáció: érzések és szükségletek tudatosítása</p> <p>Dixit kártyák – asszociációk, érzelmi-gondolati kapocs létrehozása</p>
<p>Személyes szakmai credo</p>	<p>Coaching - a figyelem, a jelenlét és az érzések útján.</p> <p>Számomra ez a munka egyenrangúság, tisztelet, mélység.</p>