



Magyar Coachszemle

Az első magyar online coaching folyóirat

2013/3.

Idő

ISSN 2063-6679

2013. február

Magyar Coachszemle
Az első magyar online coaching folyóirat

II. évfolyam 3. szám – 2013. június

Főszerkesztő:

Dobos Elvira és Örvényesi Rita

Szerkesztők:

Kovács Petra

Ruszák Miklós

Pintér Alexandra

Szerkesztőség címe:

1205 Budapest, Köteles u. 44.

szerkesztoseg@coachszemle.hu

Honlap:

coachszemle.hu

Kiadó:

Fel a fejjel Kft.

1205 Budapest, Köteles u. 44. Cg. 01-09-967437

A kiadásért felel:

Örvényesi Rita ügyvezető

A Magyar Coachszemlét a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság
2012. július 12. napjával nyilvántartásba vette.



Tartalomjegyzék

A Magyar Coachszemle küldetése.....	3
Ruszák Miklós: Időben vagyunk Szerkesztői bevezető.....	3
HÁTTÉR.....	6
Kurucz Balázs: Kairosz – a megfelelő, helyes pillanat.....	6
Kovács Petra: A személyes időperspektívák elmélete és gyakorlata	8
Bánhidi Brigitta: A legigazságosabb leosztás	14
Dobos Elvira – Örvényesi Rita Most. Vagy soha? Beszámoló Feldmár András budapesti előadásáról.....	16
IRÁNYOK.....	24
Siklós Barbara: Az idő urai.....	24
Kovács Judit Erzsébet: Az időgazdálkodás fejlesztése lovak segítségével.....	27
Bite Barbara: Mondj nemet az idődért!.....	29
Csetneki Csaba: A testtudat és a coaching.....	32
AJÁNLÓ.....	37
Örvényesi Rita: Take it easy!.....	37
VÉLEMÉNY.....	42
Bölcskei Mónika: Személyes vallomás a munka-magánélet egyensúly megteremtéséhez vezető út tapasztalatairól.....	42
Balogh Emese: Az eltűnt dinamikus és statikus idő nyomában.....	47
INTERJÚ.....	50
Rehabilitáció, érték változás Interjú Kovács Gáborral, az ERFO Nonprofit Kft. ügyvezető igazgatójával.....	50
Csupán idő kérdése Interjú Komócsin Laurával, a Business Coach Kft. ügyvezetőjével.....	54
SZERZŐINKRŐL.....	59



A Magyar Coachszemle küldetése

A Magyar Coachszemle független online szakmai folyóirat. Célja, hogy segítse a coachként, illetve a coaching határterületein dolgozó szakemberek közti kommunikációt, hozzájárulva ezzel a hazai coaching-szakma fejlődéséhez.

A Magyar Coachszemle feladatának tekinti, hogy közvetítse a szakma hazai és nemzetközi híreit, újdonságait. Ezen kívül a coaching, és a hozzá kapcsolódó szakterületek területén végzett kutatások, elemzések publikációinak teret adva szolgálni kívánja a tudásmegosztást, ezáltal növelve a coaching szakma ismertségét és elismertségét.

Budapest, 2012. augusztus 6.

Dobos Elvira és Örvényesi Rita

/főszerkesztők/

Ruszák Miklós: Időben vagyunk Szerkesztői bevezető

Bár általában nem így szoktunk gondolni rá, mégis az emberiség egyik talán legfontosabb és legabsztraktabb találmánya az idő. Az idő része a mindennapjainknak, hozzá igazítjuk a csele-

kedeteinket, a történelmünket, és még a vágyainkat és elvárásainkat is. Ha belegondolunk, az egész életünket az idő határozza meg. Mindenki tudja, hogy mikor született, mikor van a névnapja, mikor van karácsony, és így tovább. Ezeket a dolgokat eleve adottnak tekintjük, és nem is gondolunk arra, hogy az idő valójában egy megkonstruált dolog. Azért van rá szükségünk, mert nélküle nehezebb lenne a tájékozódás, és az egységes „mérési pontok” – például 2013. június 10. 11 óra – hiányában nem lennénk



képesek megfelelő módon koordinálni a mindennapjainkat.

Valamikor régen (az idő fogalma nélkül ezt nem is tudnám most kifejezni) valaki felfedezte, hogy a természetben ciklikusság van, és ezt egy rendszer alapjává tette. Vagyis felfigyelt rá, hogy a sötétséget ismét a fény követi, majd a fényt a sötétség és így tovább, majd pedig a meleget a hideg, a hideget a meleg, nagyjából kiszámítható folytonossággal. Ezeket a körkörös folyamatokat konkretizálták, és valamivel később (ismét idő) azt is kiszámították, hogy mi az az egység, ami alatt a Föld megkerüli a Napot. Az időt tehát nem tudjuk önmagában elgondolni, ehhez fogódzkodókra van szükségünk. Az idő számításának, sőt az időszámításunknak az alapja is többnyire valamilyen eseményhez – például Jézus születéséhez – kötődik. De ugyanígy viszonyítási pontokra van szükségünk ahhoz, hogy azt tudjuk mondani, ennyi és ennyi idős vagyok.

Az időnek nevezett konstrukciónk aztán egyes tudományok létjogosultságát is megalapozta, például a történelemét, de az időnek egyre fontosabb szerepe lett az életünk legkülönbözőbb területein. Például az úszók, futók, autóversenyzők mind arra törekszenek, hogy minél gyorsabbak legyenek, és akár csak egyetlen századmásodperccel is rövidebb idő alatt érkezenek célba, mint a többiek. Egy századmásodperc akár egy világrekordot is jelenthet, pedig ennek érzékelésére az idő mérésére alkotott pontos eszközeink nélkül nem is vagyunk képesek.

Emellett az időt – ha már megalkottuk ma-

gunknak – tudnunk kell kezelni, menedzselni is, jól kell gazdálkodnunk vele. Ha egy fontos tárgyalásra igyekszünk, akkor nem késheetünk el, mert abból különböző kellemetlenségek, nehézségek adódhatnak. Gyakran úgy érezzük, egyre több és több dolgot kell egyetlen napba belezsúfolnunk, s azt kívánjuk, bárcsak 25, vagy 30 órából állna. Tehát miközben az idő egyre nagyobb szerepet kapott az életünkben, úgy tűnik, valahogy egyre kevesebb lett belőle.

Az idő témája a kutatókat, tudósokat is régóta foglalkoztatja, és egészen különböző aspektusokból vált fontossá az elméleteik megalkotásában. Niklas Luhmann a 20. század egyik legelismertebb társadalomtudósának elméletében például a kettős kontingencia egyik legfontosabb „indítópontja” maga az idő. Ennek akkor van jelentősége, amikor arra keresi a választ, hogy két rendszer hogyan tud egymással zöld ágra vergődni, azaz hogyan tudják az akaratukat érvényesíteni egymással szemben. Mivel semmi nem lehet eleve adott, ezért a két rendszernek nincsen arról sem fogalma, hogy mit akarhat a másik, így lehetetlen az alkalmazkodás is. Ezt a „lehetetlen helyzetet” Luhmann az idő bevezetésével oldja meg: az egyik rendszernek időben elsőként kell cselekednie ahhoz, hogy a másik rendszer reagálni tudjon arra, elfogadja, vagy elutasítsa. Vagy megemlíthetjük Heribert Illig *Kitalált középkor* című munkáját is, amelyben a történelem legnagyobb időhamisítását igyekszik lebuktatni. Felvetése szerint ugyanis az általunk középkorként emlegetett időszak nem is léte-



zett, mivel az abból származó dokumentumok mind hamisak, és valójában még csak az 1700-as években járunk. De gondolhatunk akár sokkal kevésbé absztrakt példákra is: Karl Marx híressé vált osztályelméletét soha nem fejezte be, mivel addig húzta az időt, hogy pontosan meghatározza, mit is ért osztály alatt, hogy lejárt az ideje. Túl sokáig nyújtotta a koncepciója befejezésének szánt nagy csattanót, így ma némi iróniát sem mellőzve azt mondhatnánk, hogy Marx időgazdálkodási problémával küzdött.

A fentiekhez hasonlóan jelen lapszámunk

szerzői is nagyon különböző aspektusokból vizsgálják az idő kérdését. Azok az Olvasóink, akiket inkább elméleti szempontból érdekel a kérdés éppúgy találnak majd kedvükre való írásokat, mint azok, akik inkább gyakorlati tanácsokra, útmutatásra vágnak időgazdálkodási problémáik megoldásához. És persze ezúttal is olvashatnak interjúkat, illetve könyvajánlót is arra az esetre, ha még jobban el szeretnének mélyedni a témában. Bízunk benne, hogy lapunk olvasása hasznos időtöltésnek bizonyul majd!



HÁTTÉR

HÁTTÉR

Kurucz Balázs: Kalrosz – a megfelelő, helyes pillanat

Otthon van egy kis kertem. Egyszer nyár elején tököt vettem el, három-négy szemet kis komposztal bélelt fészkekben. Minden másnap meglocsoltam, s kíváncsian vártam, hogy mi lesz belőle. Mígnem egyik nap, megjelent egy piciny, friss, zöld hajtás, és elképesztő erővel fúrta ki magát a hozzá képest súlyos földrögök közül. Jó segítő szakmásként azonnal segítségére siettem a gyenge, zöld növénynek: óvatosan elkotortam felőle egy-két földdarabot, hogy nőhessen szép nagyra, s mihamarabb isteni sütőtök krémleves lehessen belőle. Aztán másnap, amikor újra megnéztem, hogy miként hálálta meg a növény az igyekezetemet... meghökkenve vettem észre, hogy a kora nyári erős nap bizony sárgásra égette a friss zöld hajtást, kis híján elpusztítva azt... A mellette levő „fészkekben” az el nem távolított földdarab jótékonyan védte a zsenge sarjat. Két nappal később az is kibújtt, de abban már nem tehetett kárt a napsütés.

Nagy lecke volt ez nekem. Hogy a legjobb segítő jó szándék is néha kárt okozhat. Hogy vannak dolgok, amiket nem kell siettetni, hanem egyszerűen csak megérik, megtörténik. Hogy néha épp a bele nem avatkozással tehetünk a legtöbbet, s adhatunk lehetőséget a másoknak arra, hogy megerősödjön.

A görögöknek két szavuk van az időre. Ismertebb a „kronosz”, ami a múltó idót jelöli, ahogy másodpercről másodpercre közelebb kerülünk e nap végéhez, e hónap végéhez, ez életünk végéhez. Ennek múlását képezi le a térben az óra mozgása, ahogy egyenletesen jár körbe-körbe. De van egy másik szó is az időre: „kairosz”. A kairosz az idő minőségi formájára utal; az események közötti időpillanatot jelzi, amikor valami megtörténik. Ahogy megérik, beérik valami. A szőlő a tőkén nem a kronoszban érik meg, nem mondhatom, hogy szeptember 23-n lesz a szüret, hanem a kairoszban érik meg, amikor olyan zöldnek láttom a szemeket, amikor olyan ízű, úgy roppan zöld héja a számban, ahogy és amilyennek lennie kell az érett szőlőnek. A tök is a kairoszban érik meg.

A coachingban is alighanem a kairoszban történnek dolgok. És csak jókor, jó időben voltam ott, abban a kegyelemben részesülhettem, hogy éppen én kísértem a folyamatot. Van egy ügyfelem, akivel több, mint egy fél éve dolgozom. Ügyvezető és tulajdonos egy harminc fős cégben. Nem tudta,



hogy pontosan mivel foglalkoznak az emberei, és szeretne volna jobban ellenőrizni őket. Sokat gondolkozott azon, hogy mennyire lehet számonkérő, miközben nem szeretne volna felrúgni jó kapcsolatát beosztottjaival. Beszélgettünk a hatalomhoz való viszonyáról, hogy miképp tud vagy nem tud beleállni vezetői, leaderi szerepébe. Fél évvel ezelőtt is pontos elképzelése volt arról, mit kellene tennie, de csak toporgott egy helyben, és ülésről ülésre ugyanazt a témát járta körül. Ezt vissza is jeleztem neki. Aztán a legutóbbi ülésre valami megváltozott. Elmondta, hogy egyesével elkezdett beszélgetni az embereivel, s egyesével végignézi ki milyen projekttel tölti az idejét. A személyes odafigyeléssel nemcsak az emberei elkötelezettségét, motiváltságát növelte, hanem pontosabb képet kapott a ki nem használt kapacitásokról. Saját becslése szerint legalább 20%-a a munkatársai idejének nincs kihasználva. Volt olyan ember, aki elmondása szerint azért ment el, mert nem kapott elég munkát egy kiscsónoktól. (Ennél a cégnél a havi bérköltség

húszmillió forint körül van, vagyis négymillió forint havonta elfolyt a cégből. Ennek kimondása a coaching megtérülése miatt is fontos volt nekem.)

Még gondolkozom rajta, hogy a viselkedés változást mi váltotta ki. Kognitív szinten már fél éve megvolt a megoldása, de cselekvésben most történt áttörés. Egyszerűen megérett, feldolgozta, elengedte. A kairoszban megtörtént a változás. Még nem tudom, hogy kellett volna-e siettetni a folyamatot – a tők példájára gondolva alighanem ez így volt rendben. S ezzel megerősödött az ügyfél is, tudatosabb felelősséget vállalt valamiért, ami üzleti eredményekkel is jár.

Az élet nagy, fontos dolgai alighanem a kairoszban történődnek. Ilyen volt gyermekeim születése is, akik siettetés nélkül, háborítatlanul jöhettek világra. Ilyen a cselesznye a kertben, ilyen az évszakok váltakozása, ilyen, amikor vasárnap a gyerekeimmel főzött karamell cukorra azt mondom, most jó. Vagy amikor jóllakom a sütőtök levestel.



Kovács Petra: A személyes időperspektívák elmélete és gyakorlata

Életünk döntések sorozatából épül fel, ki többet, ki kevesebbet vívódik egy-egy döntés meghozatala előtt, majd annak következményeit is viselnünk kell. Pozitív kimenetel esetén öröm és büszkeség tölt el bennünket, ám ha az eredmény nem elvárásainknak megfelelő, megbánást, kudarcot élhetünk át. Vajon mi a döntéseink mozgatórugója, és mit befolyásolnak a sikeres vagy sikertelen döntések?

Philip Zimbardo és John Boyd 2012-ben megjelent *Időparadoxon* című könyve az ún. **szubjektív időperspektívánkat** nevezi meg legfontosabb tényezőként. Ezek a nézőpontok meghatározzák gondolatainkat, érzéseinket, cselekedeteinket, és azt a módot, ahogy életünk történéseinek jelentést adunk. A nem megfelelő időfelfogás torzíthatja mindezeket, és sikertelen döntésekhez vezethet életünk különböző területein. Ezért fontos, hogy saját időnket megismerjük, tudatosítsuk, és aktívan alakítsuk. Írásomban először az időperspektívák labirintusába vezetem be az olvasót, majd megoldási lehetőségeket, gyakorlatban megvalósítható ötleteket kínálok a megfelelő időszemlélet eléréséhez.

A szubjektív időézelés

„Az idő relatív” – van objektív és szubjektív vetülete. Az **objektív idő** az idő tényleges múlását jelenti, ezzel szemben az időézelés **szubjektív** aspektusa a megélés személyes szintje, amit érzelmeink és aktuális élethelyzetek befolyásolnak. Gondoljunk csak bele, milyen gyorsan eltelik a hétvége, és sokszor milyen lassan vánszorognak a munkahelyen töltött órák! A lélektani folyamatok saját időterünkben zajlanak, és igaz ez az emlékezetre is. A traumatikus emlékek különös természete szemlélteti talán leginkább az idő és élmény összefüggését. A traumatikus emlék „megfagy”, időtlenné válik. Amikor felidézünk egy ilyen emléket, hirtelen annak kimerevített idejében találjuk magunkat: olyan elevenen éljük újra az egykori élményt, mintha valóság lenne. Minden ugyanúgy, sémaszerűen játszódik újra. Ezzel szemben emlékeink nagy része rugalmas, hangulatunknak vagy az elmesélés helyzetének függvényében változik, újraíródik, új jelentést kap. Ez nem jelenti az élmények meghamisítását, sokkal inkább azt, hogy történeteink időről időre átértékelődnek, újabb rétegekkel gazdagodnak. Maga az élet-történet statikus, viszont epizódjainak újraértelmezésével alakul az önmagunkról alkotott képünk, identitásunk.

A múltnak folyamatos hatása van jelenünkre: minden jelenbeli pillanatban aktívan él a múltunk is (Bergson, 1923). A múlthoz való viszonyunk tudattalanul befolyásolja mindennapjainkat, döntéseinket, azok kö-



vetkezményeit és a levont tanulságokat. Emlékeinket, tapasztalatainkat saját időtérünkben helyezzük el, ahol próbálunk koherenciát és folytonosságot teremteni. Vizsgáljuk meg közelebbről a múlt-jelen-jövő mátrixot, és ennek szerepét életünkben!

Az időkategóriák és jellemzőik

Boyd és Zimbardo (2012) szerint minden ember előnyben részesít egy időkategóriát a többivel szemben. Ezt a működésmódot jelentősen meghatározza a család, a társadalmi közeg, az iskolázottság, a kultúra. Vannak olyan emberek, akik egy döntéshozatali helyzetben elsősorban az aktuális körülményeket mérlegelik, mások múltbeli szituációk felidézésével jutnak döntésre, míg megint mások a jövőbeli kimeneteket gondolják végig. Ugyanez működhet egy konfliktushelyzetben is. A jelenorientáltak a jelenbeli helyzetből próbálják kihozni a legjobbat; a múlthoz kötődő személyeket gyakran eluralják korábbi konfliktusaik; a jövőorientáltak pedig a konfliktus kedvező és hátrányos kimenetének latolgatásával oldják meg a helyzetet. Láthatjuk tehát, vannak **jelen-, múlt- és jövőorientált** kategóriák. A szerzők azonban tovább árnyalják az időperspektívákat azzal, hogy mindegyik kategóriát pozitív és negatív alcsoportokra bontják. Így a jelenre való összpontosítás lehet *hedonista*, ami az azonnali kielégülésre törekszik, kockázatot vállal, izgalmas ingereket keres. Ezzel szemben a *jelenfatalista* sokkal behatároltabban működik: igyekszik kontrollálni életének

történeteit, de alapvetően abban hisz, hogy az élet sorsszerűen történik, és minden előre el van rendelve. A *múltpozitív* személy szívesen nosztalgiazik és eleveníti fel a régi szép időket; míg a *múltnegatív* múltját negatívan szemléli, inkább az egykori kudarcokat és sikertelenséget emeli ki, ha múltbeli élményeiről kérdezik. A bánatalmak emléke miatt a jelen kicsúszhat kezei közül, élethelyzeteit negatív szűrőn keresztül szemléli, és minden szituációban a rossz kimenetelt anticipálja. A jövőorientáltság előnye a konkrét célok kitűzése és azok elérése érdekében végzett kemény, kitartó munka. A szerzők leírják a „*jövősokk*” fogalmát is, ami a rövid idő alatt bekövetkező nagy mennyiségű változás következménye – ez pedig stresszel, szorongással és az énhatékonyság érzésének csökkenésével jár.

Kutatások bizonyítják, hogy a tudatos emberek tovább élnek. A kutatók a tudatosság olyan dimenzióit tették vizsgálat tárgyává, mint a teljesítőképeség, rendszeretet vagy felelősségérzet. Ezek a tényezők az idővel is kapcsolatban vannak, ugyanis például a jövőorientált személyek gyakrabban vesznek részt szűrővizsgálatokon, jobban odafigyelnek életmódjukra, és kerülnek az egészségkárosító magatartásformákat. Ezzel szemben a jelenhedonisták a pillanatnyi örömet előbbre valóknak tartják, és nem gondolnak magatartásuk hosszú távú következményeire. Az idő tehát egy olyan háló, amely életünk minden területét beszövi; ezért fontos felismernünk saját időnk működésmódját, majd kiépítenünk a legideálisabb szemléletet.



A felsorolt időkategóriák dinamikájából két időparadoxon rajzolódik ki – írja Zimbardo és Boyd (2012). Az első, hogy ezek az időperspektívák befolyásolják döntéseinket anélkül, hogy ennek tudatában lennénk. A második elmentmondás pedig az, hogy mindegyik perspektíva számos előnyös tulajdonsággal rendelkezik, ám ha egyikük túlsúlyba kerül a többivel szemben, akkor negatívumaival is számolnunk kell. Ha a világot az egyik időperspektívából szemléljük, „időben vagyunk”, míg ha egy másiktól, akkor „késésben”; egyik perspektíva sikert, a másik kudarcot eredményezhet.

A jó hír az, hogy ezek a kategóriák nem velünk születettek, hanem tanultak, így mindenkinek lehetősége van arra, hogy odafigyeléssel változtasson szemléletén, és újratanulja idejének kezelését. Mindenki képes arra, hogy fellazítsa időkategóriáit, és elsajátítsa a számára optimális szemléletet. „Aki ellenőrzi a múltat, ellenőrzi a jövőt. Aki ellenőrzi a jelenet, ellenőrzi a múltat” – írja George Orwell 1984 című regényében, utalva az idősíkok folyamatos párbeszédére, kölcsönhatására életünkben.

Az időperspektívák mérése

Az időperspektívák mérésére Zimbardo és Boyd kifejlesztettek egy kérdőívet (Zimbardo időperspektíva-kérdőív, 1997). A kérdőív egyes tételei az idővel kapcsolatos attitűdöket térképezik fel, így beazonosítható, hogy a személy vajon a múlton, a jelenen vagy a jövőn töpreng-e gyakrabban, és hogy az

uralkodó idősíkhöz kapcsolódó érzelmek inkább negatívak, vagy pozitívak.

A múltnegatív időperspektívát olyan állítások mérik, mint: „Fájdalmas, régi emlékeket újra és újra átélek” vagy „A múltban követtem el hibákat, amelyeket szívesen tennék meg nem történtté” (2012, 89.). A múltpozitív szemléletét jelzi, ha a kitöltő egyetért olyan kijelentésekkel, mint például: „Könnyen eszembe jutnak szép idők boldog emlékei” vagy „Nosztalgiával emlékszem vissza a gyerekkoromra” (2012, 92.). A jelenhedonizmust leíró tétel például: „Hirtelen ötletektől vezérelve cselekszem” vagy „Hagyom, hogy magával ragadjon a pillanat izgalma” (2012, 89–90.); ellentéte, a jelenfatalizmus pedig így fogalmazható meg: „Értelmetlen dolog aggodni a jövő miatt, mivel egyébként sem tudunk változtatni rajta” (2012, 92.). Végül a jövő perspektíváira vonatkozó állítások közül néhány: „Szerintem az ember minden reggel tervezze meg előre a napját” vagy „Felzaklat, ha elkések egy megbeszélte időpontról” (2012, 90–91.). A kérdőív kitöltésével a személy önállóan felmérheti az életében uralkodó időperspektívát, és ennek ismeretében hatékonyan fejlesztheti szemléletmódját.

Ki vagyok én?

Alfred Adler (1997) individuálpszichológus szerint az első emlék, melyet a személy felidéz, ablakot nyit egész életére. Ezek a „bemutatózó” epizódok az időperspektíváról is árulkodnak. Nem az emlék objektív igazsága a legfontosabb, hanem az a tartalom, amit



az az egyén számára hordoz. Ezek ugyanis befolyásolják gondolatainkat, érzéseinket és cselekedeteinket, ilyen módon pedig visszahatnak a múltra való emlékezésre. Könnyen ördögi körbe kényszeríthet a torz időperspektíva, és a maladaptív viselkedés állandósulhat.

A múltat nem tudjuk megváltoztatni, de a hozzá való viszonyt igen. Ezen dolgozhatunk egy nagyon egyszerű, „Kivagyok én?”-gyakorlattal: múltunk aktív rekonstruálásához jellemezzük múltbeli önmagunkat húsz tulajdonsággal. Ezután válasszunk ki három életeseményt, de tudatosan azok közül válogassunk, melyekhez negatív érzelmek – harag, félelem, büntudat, megalázottság – kapcsolódnak. Mindegyik esemény mellé keressünk egy pozitív tanulságot, majd gondolkodjunk el azon, hogyan tudjuk hatékonyan felhasználni ezeket a jövőben.

Az elkövetkező két hétben – de akár hosszabb időn keresztül is – naponta készítsünk hálalístát, vagyis a nap végén gyűjtsük össze a pozitív történéseket. Két hét múlva végezzük el ismét a „Ki vagyok én?”-feladatot, majd hasonlítsuk össze az előző húszas listával! Figyeljük meg, hogy a pozitív dolgok tudatosítása és végiggondolása változtatott-e szemléletünkön, és azon, ahogy önmagunkat látjuk a mindennapokban!

Útban a teljesség felé

A jelenben élés kapcsán már szó esett jelenhedonizmusról és jelenfatalizmusról, melyek

az individualista nyugati társadalom leggyakoribb időkategóriái. A jelenhedonisták hajszolják az élvezeteket és igyekeznek elkerülni a szenvedést. Azonnali kielégülésre, önstimulációra törekszenek, és a gyors haszonra összpontosítanak. Mindez gyenge önuralommal társul, hajlamosak a következtelenségre, nehezen tartják kordában cselekedeteiket és érzelmileg labilisak. A jelenfatalisták ezzel szemben úgy érzik, hogy életüket olyan erők irányítják, melyeket nem képesek befolyásolni. Ez a típus rímel Erich Fromm (2006) szociálpszichológus „tehetetlen személyére”, akinek meggyőződése, hogy akaratával nem képes semmit elérni, mások nem veszik komolyan, és ami a legrosszabb, hogy nem érez erőt önmagában a változtatásra. Tehetlenségük miatt inkább a lemondást választják, mintsem hogy kockáztassanak.

A két, egymással szemben álló jelenorientáció mellett egy harmadik típusról is szeretnék említést tenni. Zimbardo és Boyd (2012) jelenholizmusnak nevezte el az abszolút jelenlét élményét. Ez a dimenzió az összes eddig tárgyalt perspektívától különbözik, ugyanis átível a múlton, jelenen és jövőn, és egyként kezeli a három idősíkot. A múlt, jelen és jövő nem különül el egymástól, hanem folyamatosan összekapcsolódik, mintha minden egy és ugyanaz lenne. A holisztikus jelen a meditációs gyakorlatok központi fogalma, célja a jelenre való figyelés vagy jelentudatosság. A holisztikus jelen egy olyan időperspektíva, ahol a gondolkodás nem vágyvezérelt, így kiküszöböli az érzelmek, gondolatok torzítását a múltbeli emlékekre, a jelenbeli cselekedetekre



vagy a jövőbeli tervekre vonatkozóan.

Magyarországon az elmúlt pár évben vált ismertté a **mindfulness** mint szemléletmód és meditációs technika. A fogalom Kabat-Zinntól (2009) származik, aki a mindful állapotot az „itt és most” helyzetben való aktív jelenlétként képzelte el. A személy éber tudattal figyel meg, majd engedi el a külvilágból és az elméből származó ingereket. A módszer elsajátítása segít abban, hogy a múlt vagy a jövő képei ne zökkentsenek ki a jelenlétből: mindfulness meditáció során a gyakorló megfigyeli a felbukkanó gondolatokat, érzéseket és más tartalmakat, de nem ered azok nyomába, hanem címkézi őket, majd visszatér a jelenbe. A mentális tartalmak elképzelhetők folyóként, a megfigyelő pedig a folyóparton áll, és szemléli a dinamikusan változó gondolati és érzelmi tartalmakat anélkül, hogy bármelyiknek nagyobb jelentőséget tulajdonítana. Folyamatos gyakorlás révén a személy olyan belső erőforrásra, megküzdési módra tesz szert, amely a hétköznapi életben bármikor elővehető, legyen szó döntés- vagy konfliktushelyzetről. Segít óvakodni a szélsőségektől, kontrollálni érzelmeinket és indulatainkat, fejleszteni a koncentrációs képességet.

„Olykor gondolataink olyanok, mint egy álomszemüveg. Amikor az álomszemüveg rajtunk van, álomgyerekeket, álomférjet, álomfeleséget, álommunkát, álomkollégákat, álompartnereket, álombarátokat látunk. Életünket egy álomjelenetben élhetjük egy álomjövőért. Tudtunkon kívül mindent kiszínezünk, mindent eltorzítunk. Jóllehet, az

álombeli dolgok változhatnak, s az elevenség és valódiság illúzióját kelthetik, mégis egy álom foglyai vagyunk. Ám ha levesszük a szemüveget, talán – de csak talán – pontosabban megláthatjuk azt, ami valóban itt van.” (Kabat-Zinn, 2009, 46–47.)

A mindful állapot elérését bárki bármikor gyakorolhatja. A nap folyamán időnként próbálj „leállni”, ülj le, és kezdj el tudatosan figyelni a légzésedre. Végezheted öt percig vagy öt másodpercig. Merülj bele a jelen pillanat teljes elfogadásába, melybe beleszámít, hogyan érzed magad és hogyan érzed, ami történik. Ezekben a pillanatokban egyáltalán ne próbálj változtatni semmit, fogadd el olyannak, amilyen. Csak lélegezz, és engedd el. Hagyd, hogy ez a pillanat éppen az legyen, ami, és te éppen az legyél, aki. Egyszerűen vedd tudomásul, hogy történik, ami történik. Hogy mi következik, milyen döntést hozol, annak a pillanat megértéséből és megéléséből kell megszületnie (Kabat-Zinn, 2009).

A mindful állapotához kapcsolható a Csíkszentmihályi (1997) által leírt flow élmény, ami a különböző tevékenységekben való teljes elmerülést jelenti. Az áramlás állapotában az időérzékelés módosul, az egyén szinte megfeledkezik az időről, mint a gyerek, miközben játszik.

Flow során nem a tevékenység végeredményére összpontosítunk elsősorban, hanem magát a folyamatot élvezzük, aminek révén eljutunk a célig. Az élmény annyira felszabadító, hogy az egyén arról is elfeledkezik, hogy



a kimenetel eredményessége miatt szorongjon, így a flow a legkreatívabb tevékenységek segítője.

Időnk nem más, mint az életünk. Néha szeretnénk meggyorsítani, gyerekként hamar felnőni, tanulóból dolgozóvá válni, függetlenségünket feladva szülői szerepet vállalni. Nehézségek időszakában szívesen „átkapcsolnánk” egy boldogabb időpontra, vagy a véget nem érő feladatok közepette előrehoznánk a vakációt. Sokszor álmodozunk, tervezgetünk, vagyis gondolatban elhagyjuk az „itt és most” helyzetet, képzeletünkkel váltjuk fel azt. Ahhoz, hogy utunkat megtaláljuk, több figyelmet kell szentelnünk a jelen pillanatnak.

Saját időnkben kell élnünk, éreznünk, növekednünk, változnunk. A jelenlét gyakorlásával, a jelen pillanat megélésével hatalmas ajándékot kapunk: minél jobban képesek vagyunk a jelen aktív felhasználásra, annál tudatosabbá válunk döntéseinkben, cselekedeteinkben. Mindez azonban rendszeres gyakorlást kíván: a megfelelő időészlelés elsajátítása számos sikerélményt tartogat számunkra, és az odavezető úton is sokat tanulhatunk magunkról és az idő rejtőzködő természetéről.

„Az egész emberi élet nem több egy pillanattal; ennél fogva élvezzük, amíg tart, és ne használjuk fel céltalanul!” (Plutarkhosz)

Irodalomjegyzék

Alfred Adler: *Emberismeret: Gyakorlati individuálpszichológia*. Budapest, Gönczöl Kiadó, 1997.

Henri Bergson: *Idő és szabadság: tanulmány eszméletünk közvetlen adatairól*. Budapest, Franklin-Társulat, 1923.

Csíkszentmihályi Mihály: *Az áramlat: a tökéletes élmény pszichológiája*. Budapest, Akadémiai Kiadó, 1997.

Erich Fromm: *A tehetetlenség érzéséről*. Thalassa, 2006/2-3. 71-94.

John Kabat-Zinn: *Bárhova méz, ott vagy: éberségmeditáció a mindennapi életben*. Budapest, Ursus Libris, 2009.

Philip Zimbardo, John Boyd: *Időparadoxon*. Budapest, HVG könyvek, 2012.



Bánhidi Brigitta: A legigazságosabb leosztás

Mai találós kérdésünk: mi az, amiből mindenkinek, a Föld összes lakójának, embernek és állatnak egyaránt ugyanannyi jutott? Egy erőforrás, amiért nem kell megküzdenünk sem az elemekkel, sem embertársainkkal. Önmagunkkal viszont gyakran. Igen, ez az idő. Annyira igazságosan van elosztva, hogy mindenkinek ugyanannyi jut belőle: 24 óra naponta, 60 perc óránként. Elveszteni se lehet és többet nyerni se fogunk tudni. Lehet vele viszont gazdálkodni. Vagy menedzselni.

Legalábbis az általános vélekedések szerint. Szerintem viszont ezek egyikét se tudjuk az idővel művelni. Akármit csinálunk ugyanis, változatlan tempóban halad előre, egyre csak múlik, és nem kérdezi meg, hogy milyen viselkedést várunk el tőle, hogy hogyan tudná még jobban a javunkat szolgálni. Egy valamit tehetünk viszont annak érdekében, hogy mégis úgy érezzük, mi vagyunk a helyzet urai: megtanulunk priorizálni, fontossági sorrendet felállítani és ennek megfelelően dönteni percről percre, óráról órára arról, hogy mit is fogunk tenni a következő időegységben. Így elmondhatjuk magunkról, hogy mi osztjuk be az időnket és nem maradunk le semmiről,

amit valóban szeretnénk, ha beleférne. Priorizálni viszont egyáltalán nem könnyű. Meg kell tudni határozni hozzá, hogy mi a fontos és mennyire. Sorba kell tudni ezeket rakni – legyenek akár értékek, akár személyek, akár feladatok. És nagyon tudatosan kell felismerni a legkisebb pici döntési pontot is, amikor valamilyen időrabló feladat próbál betolakodni a felsőbb rendű céljainkat szolgáló tevékenység elé, és még tudatosabban kell tudni nemet mondani neki. Ez nehéz, de tanulható.

Egy vállalat első számú vezetője keresett meg nemrégiben azzal, hogy segítsék neki megérteni, miért kap hirtelen a szervezet több pontjáról is kritikákat, hogyan vesztette el kapcsolatát az embereivel. Team-coachingban gondolkodott, de saját maga is nyitott volt a változásra. Ezzel kezdtünk. Az első beszélgetésen olyasmit hallottam ki a szavaiból, hogy a beosztottjai szerint ő elérhetetlen, talán még tartanak is tőle, ugyanakkor a legapróbb ügyekben is szeret benne lenni. Egy fáradt vezetőnek tartotta magát, aki esténként is kinyitja otthon a laptopját, és próbálja pótolni a felmondott, vagy a struktúrából eleve hiányzó kolléga munkáját, hogy biztosan minden rendben legyen. Ott rögtön nekiálltunk a munkának, hogy minél hamarabb levegőhöz jusson, és tudja kicsit távolabbról szemlélni az eredetileg felvetett problémát.

Először is átgondolta, hogyan épül fel egy átlagos napja. Két csoportba osztotta a



feladatokat: CEO feladatok, és egyéb. Csak a közvetlen megelőző munkanapokat nézte, amire még fejből is emlékezett, és percek alatt összeírt egy kis listát olyan elemekből, amelyekkel relatívan sokat foglalkozott, de véleménye szerint nem egy első számú vezetőnek valók. Megbecsülte, hogy ezekkel mennyi ideje ment el, de kitartott amellett, hogy máskülönben nem lettek volna rendesen elvégezve.

A következő feladatot már magának adta: ki-nek kellett volna ezeket elvégezni, illetve ki lenne az a másik ember a szervezetben, akire a legnagyobb biztonsággal rá tudná bízni őket. Saját meglepetésére talált is ilyet a gondolataiban. Kezdte belátni, hogy túl sok mindennel foglalkozik, hogy hiányzik alóla egy vezető, és hogy többet kell ezen a problémán dolgozni. Házi feladatként egy heti naplózást vállalt: 15 perces időközönként felírja, mivel töltötte az idejét.

Az első másfél óránkba még az is belefért, hogy átgondolja, miért érezhetik úgy kollégái, hogy nem törődik velük. Arra jutott, hogy túlzottan fáradt, emiatt próbál minél hatékonyabb lenni, és inkább az eredményekre fókuszál, mint az emberekre. Most merült csak fel benne, hogy akár meg is kérdezhetné

őket, mit hogyan szeretnének... Második házi feladataként azt vállalta, hogy listázza azokat a tevékenységeket, amik energiával töltik fel őt, és időt szán ezek művelésére is, hogy tisztább fejjel tudjon jelen lenni a munkájában. Következő találkozóakra feldobva érkezett, és sikerekről számolt be. A tevékenységi naplót folyamatosan vezette az egy hét eltelte után is úgy, hogy az egyes sávokat piros-sárga-zöld színre festette aszerint, hogy mennyire felelnek meg a CEO-szintnek. Elmondása szerint már a második héten nagyobb volt a zöld sávba eső feladatok aránya. Ezen kívül tárgyalásokat kezdett a cég tulajdonosaival egy további vezetői pozíció kialakításáról. Egy kollégáját idézte, aki hálásan jelezte vissza neki, milyen jó, hogy újabban felnéz a monitorból, ha valaki bemegy hozzá egy kérdéssel.

Valószínű, hogy változtat majd még néhány ponton viselkedésén, mire az a vezető lesz, aki lenni szeretne. De az biztos, hogy már most jobban tudja, mely dolgok fontosak igazán számára, és sokkal tudatosabban, rutinszerűen hoz döntést egy-egy feladat elvégzéséről, delegálásáról, vagy visszautasításáról. Ez pedig jó eséllyel jelent majd számára sikeresebb karriert, nyugodtabb alvást és több szabadidőt.



Dobos Elvira – Örvényesi Rita Most. Vagy soha?

Beszámoló Feldmár András
budapesti előadásáról

Feldmár András, Kanadában élő pszichoterapeuta és pszichológus Pál apostol első, khorintosziakhoz írt levelét felolvasva kezdte két részes előadását május 31-én este. Az ezerötszáz fős hallgató-

ság figyelve szinte tapintható volt. Az előadásról videofelvétel is készült, amely néhány hét múlva a Feldmár Intézet honlapján lesz elérhető.

„Most, vagy soha!” A kereszténység egyik legismertebb szövegrészlete után – mintegy kontrasztként – Feldmár buddhista példázatot mesélt a tigrisektől körülzárt emberről, aki a menekülés, az életért folyó küzdelem közben is észreveszi a pirosuló, hívogató, édes-érett szamócát. A kérdés, hogy vajon mi észrevesszük-e az utunkba kerülő szamócákat, s ha igen, megesszük-e őket?



Az előadó ezután Hillél, az ókori talmud mester három alap gondolatát idézte fel.

1. Ha én a saját érdekeimet nem képviselem, akkor ki?

Az életben egyedül vagyunk: csak mi, magunk érezzük, tudjuk, ismerjük önmagunkat. Ami bennem van, más nem tudhatja. Másnak

fogalma sincs róla, mi is jó nekem, s ugyanúgy én sem fogom megérteni más élményeit. Természetesen elmondásból megismerhetem a másikat, de soha nem fogom érezni, átélni a másik élményét.

Ezért annyira fontos, hogy komolyan vegyük önmagunkat. Ez azonban nem könnyű, hiszen már gyermekkorunk óta arra neveltek minket,



hogy saját kívánságainkat, vágyainkat sokszor szégyellnünk kell, el kell titkolnunk. Valójában a felnőttek *nem veszik komolyan* a gyermeket, amikor kívánságai miatt megszegyenítik. „Te ezt akarod? Hülye vagy?”^[1] Mivel a gyermek azt feltételezi, hogy a szülei jól tudják szeretni őt, megfogalmazódik a gondolat, hogy csakis ő lehet rossz: „A dolgom az, hogy jobb gyermek legyek, akkor majd szeretni fognak.” (Gondolhatjuk persze azt, hogy a szüleink szerettek volna szeretni minket, csak nem tudták, hogyan – utalt Feldmár Ferenczi Sándor pszichoterapeutára.) Így aztán hamar megtanuljuk, hogy önmagunk védelme érdekében hazudnunk kell, hiszen már életünk korai időszakában meggyőződünk arról, hogy a környezetünk (a szüleink) számára a saját igazságunk nem elég jó. Tehát azt mondjuk, amit mások hallani akarnak, s önmagunknak is hazudunk.

Mégis, alapvetően fontos, hogy megmondjuk magunknak és másoknak is, hogy mit akarunk, mire vágyunk. valójában csakis így tudhatjuk meg, hogy ki a barátunk, hogy ki áll mellettünk, ki támogat, segít, és ki az ellenség. Ehhez persze óriási bátorságra van szükség, amit ma a társadalom önzőségként értelmez.

2. Ha csak önmagam érdekel engem, akkor mi vagyok?

Az önmagunkra figyelés után még marad energiánk. Ezt az energiát kell másoknak adnunk. De fontos, hogy először magunkra vigyázzunk, hogy legyen mit adnunk. Aki

megfordítja a sorrendet, és mások érdekeit előtérbe helyezi, soha nem lesz boldog: soha nem lesz ideje a saját dolgára. Mások segítése nem kötelező életfeladat.

3. Ha nem most, akkor mikor?

Gyakorlatilag nincs idő, nem létezik, csupán emberi konstrukció. Az életben a halál ténye biztos, ám az időpontja bizonytalan. Bárki, aki fontos számunkra, bármelyik percben meghalhat – ahogy mi magunk is – figyelmeztet Feldmár. S ebben a bizonytalanságban könnyű elveszni. Feldmár éppen ezért az azonnali változtatásra biztat: „Tégy mindent a helyére MOST!” Ha ez nem történik meg, akkor önkínzás, egyfajta önkéntes szado-mazo játékká alakul az életünk, amelyben az áldozat szerepét játsszuk.

Az előadó Milan Kundera *Lassúság*^[2] című regényéből merített példával igyekezett megvilágítani, hogy az azonnali változtatás alapja a döntés, s a döntés egy pillanat. A regény hősnője hazafelé tartva a következő kérdést teszi fel magának: „Ha nem akarok örökké vele élni, akkor miért akarnék vele maradni még egy percet is?” Majd hazaérve összepakol, és elköltözik a férjétől. Miért, mire várnánk, ha tudjuk, hogy változásra, cselekvésre van szükség, főleg annak tudatában, hogy időnk véges, lejárata pedig bizonytalan? Valóban erős érv a MOST, az azonnal történő változtatás mellett.

Az estét a közönség soraiból érkező kérdések zárták:



Mi lenne, ha nem lenne nevelés?

Feldmár András válaszában utalt az előző es-tén Vekerdy Tamással történt beszélgetésre. Két tábor létezik neveléssel kapcsolatban. Az egyik tábor szerint a gyereket nevelni kell, hogy ember legyen belőle. A másik szerint vi-szont szeretni kell, és megvárni, hogy mivé válik. Az előadó leszögezte, hogy ő maga a második táborhoz tartozik. A szülő legyen kí-váncsi a gyermekére, igyekezzen megismerni, megtudni, hogy ki ő. Ez persze nem könnyű feladat, hiszen egyetlen gyermek sem érkezik használati utasítással a világra.

Honnan tudom, hogy mi valóban az én vágyam, és mi a mások rám irányuló vá-gya, elvárása következtében bennem kialakuló készletetés?

Amikor azt mondjuk, hogy össze vagyunk za-varodva, és nem tudjuk, hogy valójában mit is akarunk, akkor ez sosem igaz. Ilyenkor az ember hazudik önmagának: tudja, hogy mi a helyzet, de nem vallja be még magának sem, mert hiányzik hozzá a bátorsága. Biztonságot ad, ha a másik vágyát teljesítem. Mások szemszögéből nézve ugyanis a vágyaink nem érték-semlegesek. Vannak „jó” és „rossz” vá-gyak. Azok a jó vágyak, amiket a környezetünk visszaigazol. Hajlamosak va-gyunk azt hinni, hogy ha ezeket teljesítjük, akkor a környezetünk elismer, és szeretni fog-nak minket. Valójában azonban csupán fontossá, nélkülözhetetlenné tesszük magun-kat ezzel, miközben lemondunk önmagunkról, de szeretetet nem kapunk cserébe. A szeretet

ugyanis nem akar, nincsenek elvárásai, éppen ellenkezőleg: hagyja, hogy *legyünk*.^[3]

Ki a jó barát? Aki támogat a vágyaimban, vagy aki megakadályoz, ha látja, hogy valami hülyeséget akarok csinálni?

A válasz egyértelmű: a mindenben támogató barát a jó barát.

Miért van az, hogy valakinek a szeretetét nem tudjuk elfogadni, például a nagyma-mámét?

Ha valaki azt mondja, hogy szeret, de te ezt nem érzed, akkor valamit akar tőled. A felté-tel nélküli szeretetet mindig elfogadja az ember. Ha úgy érzed, hogy valaki szeretetét nem tudod elfogadni, akkor az a valaki nem szeret téged. Ilyen egyszerű.

Hogyan lehet feldogozni a vesztesége-ket?

Először is fontos, hogy tudatosítsuk, hogy ami történt – a veszteség – nem azért következett be, mert „rosszak” vagyunk. Egyszerűen csak megtörtént. És amitől megfosztottak, vagy megfosztott minket az élet, azt meg kell gyá-szolni. Sosem szabad elfojtani a gyászt. Keresni kell valakit, aki támogat ebben. De az a személy, aki megfosztott valamitől, nem fog tudni segíteni ebben. Kell egy barát, vagy akár egy terapeuta, aki melletted áll a gyász-ban, akinek a vállán lehet sírni.

**Vannak-e véletlenek, vagy minden okkal történik?**

Éppen ez a gondolkodás lehet az, ami akadályozza a gyászt. Rá kell jönnünk, hogy ami történt, az nem volt oké, nem érdemeltük meg, a szándékunk ellen történt, de megtörtént. És meg kell gyászolni...

Ha mindannyian olyan egyének vagyunk, egyedül a világban, akik sosem érthetik meg, vagy élhetik át a másik élményét, akkor mégis miért kell társ?

Feldmár: Hogy tudjunk integetni egymásnak... (nevetés)

Mi a szerelem? Totális irracionalitás, amire a felnőttek nincs szüksége? Így gondolod?

Feldmár: De van, a szerelemnek ereje van.

Mit tegyek, ha bizonyos helyzetekben, amikor szeretnék valamit megtenni, és tudom, hogy meg kellene tennem, mégis csak állok bénultan, és nem vagyok képes cselekedni?

Feldmár saját példáján keresztül kifejtette, hogy szerinte lámpaláz esetén két dolgot tehetünk: vagy úgy döntünk, hogy ezt a kint többé nem akarjuk átélni, és a jövőben elkerüljük az ilyen helyzeteket (például nem beszélünk többé emberek előtt, mert ezt túl nehéz számunkra), vagy úgy döntünk, hogy nekünk ez mégis fontos, és tudatosan egyre

többször tesszük azt, ami nehézséget jelent. Ha a második lehetőséget választjuk, tehát gyakoroljuk az adott helyzetben való helytállást, akkor valószínűleg azt fogjuk tapasztalni, hogy egyre jobban megy, míg végül még élvezni is fogjuk a helyzetet – ahogy most ő maga az előadást. Fontos persze, hogy a gyakorlási folyamat közben ne büntessük meg önmagunkat, ha hibát követünk el.

Vannak altruisták, akik másokat segítenek. Lehet-e ez valódi, lehetséges-e, hogy az a saját vágyam, hogy mások célját elégítsem ki? Például Teréz anya?

Feldmár András válaszában megerősítette, hogy ezt kívülről soha nem lehet megítélni. A lényeg mindig az, hogy szeretetből, vagy félelemből teszünk-e valamit. Ha szeretetből tesszük, akkor hasznos, ha félelemből, akkor viszont haszontalan. Az előadó példaként T. S. Eliot *Gyilkosság a székesegyházban* című verses drámája hősének lelki vívódásait említette.[4]

A második napon Feldmár András – talán tudatosan – késve érkezett, majd a következő gondolattal vezette be az előadást: „Amikor azt mondom, most, vagy soha, akkor arra is gondolok, hogy sokféle idő létezik. Abban sem vagyok biztos, hogy van egyáltalán idő.”

A magyar nyelvben egy kifejezés létezik az idő meghatározására, míg a görögök a *kronoszt* és a *kairoszt* egyaránt használták. Kronosz, a saját gyermekeit felfaló mitológiai



óriás a könyörtelenül múlt időt jelképezi, akit nem érdekel, hogy mi történik, akit nem lehet megállítani. Az óra, az idő akkor is halad tovább, ha én már nem létezem. A tudomány szívesen használja ezt az időt, mert objektív mérce, világos és egyszerű. A természetet azonban, úgy tűnik, jobban érdekli a „másik” idő, a kairosz. Ez az organikus idő, a dolgok érési folyamata, amit nem lehet eszközökkel mérni, előre tervezni és pontosan meghatározni.

Az idő érdekes téma a párkapcsolatok műkö-

dése – vagy éppen működésképtelensége – szempontjából is. Ugyanis mindenkinek saját ritmusa van, és ha két embernek eltér a ritmusa, akkor az biztosan konfliktusokhoz vezet. (És hogyan is találhatnánk éppen egy olyan embert, akinek velünk azonos a ritmusa?) Akinek a ritmusa gyorsabb, az mindig előbb kezdeményez, és úgy érzi, hogy a másik fél nem eléggé kezdeményező. A lassabb ritmusú fél pedig úgy érzi, hogy ő sosem tud kezdeményezni, mert a másik mindig megelőzi őt.



A kompromisszum Feldmár szerint ilyen esetben még rosszabb, mint ha csak az egyik fél mond le a saját ritmusáról, mert minkét fél elégedetlen lesz a kialakult helyzetben. Valódi megoldást csak az eredményezhet, ha a felek úgy érzik, hogy nyernek azáltal, hogy változtatnak a ritmusukon, és ez nem lemondást, vagy önfeladást jelent számukra, hanem a rossz szokások jobbra cserélését.

Az idő tehát szubjektív. Hallucinogén szerek hatása alatt például megnyúlik, vagy éppen

összezsugorodik az idő. Feldmár egy, a hatvanas években végzett kísérlet eredményét ismertette ezzel kapcsolatban, amelyet LSD és hipnózis együttes hatása alatt álló kísérleti alanyokkal végeztek. A mesterségesen „felgyorsított” szubjektív időben élők gyorsabban mozogtak, gondolkodtak, cselekedtek, energikusnak érezték magukat, míg a „lelassított” időt megtapasztaló emberek cselekedetei és gondolkodása lassabbá vált, s ezzel együtt a depresszió tünetei jelentkeztek rajtuk. A lassúságnak és gyorsaságnak, a saját ritmusnak



tehát nagyon nagy jelentősége van. Az ebbe való beavatkozás így nyilvánvalóan következményekkel jár. Nincs ez másként abban az esetben sem, amikor a gyermekeket címkézik „túl lassú”, vagy „hiperaktív” jelzőkkel. Feldmár értelmezésében ez a gyermekek bántása, stigmázása, megszégyenítése. A gyerek, akit sürgetnek, elszégyelli magát, úgy érzi, nincs, aki megvédje. És ugyanígy, az a gyerek, akit hiperaktívnak bélyegeznek, elhiszi magáról, hogy vele baj van, hogy ő „nem normális”, és nagyon nehezen tud fellázadni az ítélet ellen. [5]

Feldmár András elmondta, minden pszichés probléma egy korábbi életszakaszban elszenvedett bántásra, szenvedésre vezethető vissza, tehát tulajdonképpen poszttraumatikus stressz szindrómáról beszélhetünk. A legnagyobb fájdalom a lélek számára Feldmár szerint a megszégyenítés. És a megszégyenítés nagyon „jól” működik olyan szempontból, hogy ha megszégyenítenek, akkor megtanuljuk, hogy miként kerüljük el az olyan helyzeteket, amikor ez újra előfordulhatna. Így nem kell újra átélnünk az ezzel járó fájdalmat. Akinek például azt mondják, hogy botfüle van, az elhiszi magáról, hogy botfüle van, és soha többet nem akar majd énekelni, hogy elkerülje az újabb megszégyenítést. Óriási a szülők és a tanárok felelőssége, hiszen az ilyen helyzetek nemcsak fájdalmasak, hanem be is szűkítik a gyermek életterét.

A gyermekkorban elszenvedett megszégyenítés olyan, mint egy állandóan visszahúzó erő, amely megnehezíti az élet előrehaladását.

Akit bántanak, annak azon a ponton egy szöveget ütnek az élete fonálába, ami rögzíti őt ahhoz a ponthoz, és onnantól az élet a túlélésről, és nem az életről szól. Ezekhez a pontokhoz megfelelő támogatással vissza kell térni, és meg kell gyászolni a veszteségünket ahhoz, hogy feloldódhasson a trauma.

Az előadás végén ismét a közönség kérdései következtek:

A gyermek támogatása és segítése feladata-e a szülőnek?

A gyermek nem szorul segítségre. Mindez valójában a szülő igényét, belső szükségletét elégíti ki. Büszke az általa adott segítségre, arra, hogy szívességet tesz. De ha azért segítünk, mert segíteni akarunk, az a másikat azonnal egy szerepbe teszi: a segítségre szoruló szerepébe.

Mégis mit tegyünk azzal a gyerekekkel, akit hiperaktívnak minősítenek?

A hiperaktivitás egy címke. Nincs túl gyors gyerek, csak a környezet nem megfelelő. Nem gyógyítani kell, és főleg nem gyógyszerekkel mérgezni. A szülő feladata, hogy olyan körülményeket teremtsen a gyermek számára, amelyek között szabadon teheti, amit szeretne. Meg kell teremtenie azt a közeget, ahol a gyermek boldogan élhet.

Hajlamosak vagyunk azonban úgy tenni, mintha minden gyermek egyforma „kis állatka” lenne, akik mind ugyanabban a közegben érzik jól magukat. Iskolába küldjük őket, az-



tán ha egyikük mégsem úgy viselkedik, ahogy elvárjuk, akkor nem arra gondolunk, hogy nem megfelelő számára a környezet, hanem mindjárt pszichológust hívunk, és címkéket rakunk rá.[6]

Ha a hiperaktív gyereket hiperaktív tanárok közé teszed, akkor ő lesz a normális... Ez a címkézés az elnyomásról és kontrollról szól.

Hogyan tudunk megbékélni a szüleinkkel?

Feldmár kifejtette, ha meg akarjuk védeni őket, gondolhatjuk például azt – ahogy már korábban is elhangzott –, hogy ők szeretni akartak minket, csak éppen nem tudták, hogyan. De ehhez fontos a szülő-gyermek szerepek elengedése is. Ez azt jelenti, hogy emberként gondolunk a szüleinkre, nem mint a szüleink.

Hogyan tudunk kezelni egy olyan traumát, amit az előadásodban említettél, hogy mondjuk egy balesetben elveszítjük mindkét lábunkat?

Az ego mindig akar valamit, s ha nem tudja megtenni, akkor utálja a tehetetlenséget.

A trauma azt jelenti, hogy valamit nem akartunk, mégis megtörtént. Ilyenkor olyanok vagyunk, mint egy hisztis gyerek. Az első fázis mindig a lázadás, a hiszti, aztán jön a gyász és az elfogadás, a „legyen meg a te akaratod”.

Én éppen olyan helyzetben vagyok most, mint amiről beszéltél. Egy tanárom folyamatosan megszégyenít, és nem tudom mit tegyek, mert nagyon szeretném befejezni a szakot, amit végzek.

Ilyen helyzetben mindig négy lehetőség közül választhatunk: felvesszük a harcot a megszégyenítővel, vagy „elfutunk”, azaz elkerüljük azt a szituációt, amiben megszégyenítenek, vagy védelmet keresünk, például keresünk egy olyan személyt, aki meg tud védeni minket. Ha az előbbi három közül egyik sem működik, egyiket sem tesszük, akkor betegek leszünk. Ez a négy lehetőség van.

Említetted, hogy ha Téged valaki meg akar szégyeníteni, akkor a saját fegyverét fordítod ellene, és azzal szúrod le. De nem jobb megoldás mégis, ha ilyenkor elmondjuk annak, aki ez teszi, hogy ez nekünk rossz, és megkérjük, hogy ne tegye?

Igen, ez így van. Én sosem támadok, soha nem akarok senkit megszégyeníteni, és azt gondolom, hogy a világ sokkal jobb lenne, ha soha többé senkit nem szégyenítenének meg. Ha valaki bántani akar, és először teszi, akkor szólok neki, hogy kérlek, ne tedd ezt velem soha többé, mert ez nekem rossz – és azt mondom: egy. Ha ő szeret engem, megérti ezt, és többé nem tesz ilyet. De lehet, hogy mégis újra megteszi, és akkor én ismét megkérem, hogy ne tegye ezt többé, mert ez nekem fáj – kettő. Ha harmadszorra is megteszi, akkor viszont vége.



Mert a szeretet alapvetése, hogy tudnádak bántani, de nem teszem meg. Viszont az, aki megengedi magának, hogy megtegye azt, ami másokat bánt, az szégyentelen.[7]

Feldmár András ezúttal is elgondolkoztatta közönségét. Ez az előadások után záporozó

kérdésekből, és a jelenlévők arcán, illetve az előadásokról távozók élénk, a témával kapcsolatos beszélgetéseiből is tükröződött. Azt hiszem, mindannyiunk számára tartalmas volt a két este, és ebből igyekeztünk e rövid beszámolóval egy keveset átadni az Olvasóknak. Reméljük, hogy sikerült!

Jegyzetek:

[1] A témában lásd még: Örvényesi Rita: *Szégyen és szeretet – Feldmár András gondolatainak értelmezése a coachingban*. Magyar Coachszemle 2012/1. 37-39.

Forrás: http://coachszemle.hu/media/Lapszamok/MC_2012_1.pdf

[2] Milan Kundera: *Lassúság*. Budapest, Európa Könyvkiadó, 2008.

[3] „A szeretet örül a másiknak, úgy, ahogy a másik van. Kritika nélkül, nem várva, hogy a másik változzék olyanná, amelyet én szeretnék, azt képzelve, hogy az milyen jó lenne a másiknak is.” (Feldmár András: *Szégyen és szeretet*. Budapest, Jaffa Kiadó, 2008.)

[4] T. S. Eliot: *Gyilkosság a székesegyházban*. Budapest, Holnap Könyvkiadó, 2006.

[5] Lásd: Feldmár András: *Szégyen és szeretet*. Budapest, Jaffa Kiadó, 2008. 162.

[6] Lásd még: i.m. 75-76.

[7] i.m. 54. és 75.



IRÁNYOK

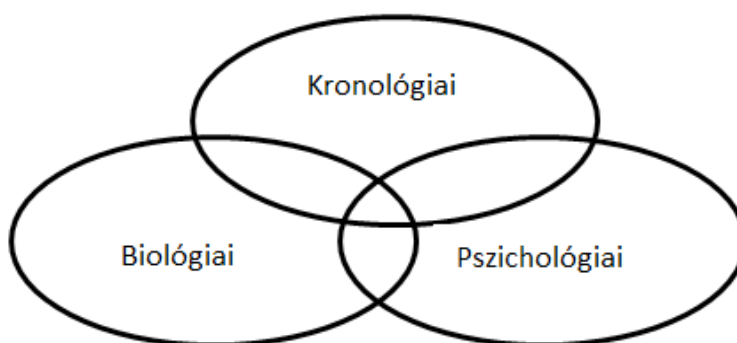
IRÁNYOK

Siklós Barbara: Az idő urai

A kor jelentése

Akornak három megnyilvánulási formája van. Kronológiai korunk, az a kor, ami a személyi igazolványunk-

ban szerepel. Biológiai korunk függ fizikai jólétünktől, illetve attól, hogy belső szerveink mennyire öregednek. Ez nagyrészt életvitelünk függvénye. Pszichológiai korunkat befolyásolja az, ahogyan látjuk saját magunkat, ahogyan az életre tekintünk, és ahogyan az öregedés folyamatáról vélekedünk. Kronológiai korunkon nem tudunk változtatni, de mind pszichológiai, mind biológiai korunk befolyásolható.



Függetlenül attól, hogy valóság-e vagy sem, mindenkinek vannak elképzelései arról, mit jelent fiatalnak, illetve öregnek lenni. Egyesek úgy gondolják, hogy „fiatal” az, aki 1 és 30 év közötti, mások számára pedig az 1 és 60 év közöttiek a fiatalok. Mitől függ tehát, hogy fiatalok vagy öregek vagyunk-e? A születés évétől, a kinézettől, vagy az élethez való hozzáállásunktól?

Vannak, akik azt állítják, annyi idős vagy,

amennyinek érzed magad. Vannak, akik azt gondolják, engedelmeskedni kell a szabályoknak, miszerint egy bizonyos kor felett már nem viselkedhetsz így vagy úgy. Sokunkat úgy nevelték, hogy az öregedés egy folyamat, amitől félni kell, és amit mindenáron meg kell akadályozni. A televízió, a filmek, a magazinok, mind ugyanazt az üzenetet közvetítik: a fiatalság vonzóbb, és ha megöregszel már nem vagy többé a „rivaldafényben”.



Az egyik leggyakoribb téma a stílus coaching területén a „nem vagyok elég fiatal” kijelentés körül forog. Ez adódhat abból, hogy megjelentek az első ráncok, vagy az első ősz hajszálak, vagy csak nem érezzük már annyira formában magunkat. A legtöbb ügyfél csak picit szeretne fiatalabb lenni, de vannak, akik megszállottan szeretnék visszaforgatni az idő kerekét, így aztán nem veszik észre a korosodás szépségeit, azokat a csodálatos dolgokat, melyek „vele járnak”.

A stílus coaching ezen a területen több megoldást is kínál. Mivel a coaching eme irányzata a külsővel és belsővel, illetve azok kapcsolatával egyaránt foglalkozik, így ebben az esetben is két oldalról közelíti meg a dilemmát.

BELSŐ

Negatív belső hiedelmek és önkép

A stílus coaching hisz az elme és a test tudatalatti kapcsolatában. Különböző technikák léteznek, hogy belülről fiatalodjunk. A belső énkép az a személy, akit belső szemeken keresztül látunk. Az énkép az ÉN, melyet az évek folyamán a különböző tapasztalatok, értékek, gondolatok, külső behatások formáltak. A magunkról kialakított képet nagyban befolyásolja továbbá a belső dialógus. Talán nem is vagyunk tudatában, de folyamatosan belső párbeszédünk zajlanak le bennünk. Ha ez a belső hang gyakran negatív, túl kritikus, akkor rossz irányba befolyásolhatja énképünket.

A korral kapcsolatosan a következő kijelentésekre érdemes mindenképpen odafigyelni:

„Túl öreg vagy, hogy ezt felvedd!”

„Nem vagy te már teenager!”

„Nem illik ilyet tenni a te korodban!”

„Be kell, hogy lásd: nem vagy már elég fiatal!”

A stílus coaching ezekkel a belső kijelentésekkel dolgozik. Sokszor ezek a gondolatok automatikusan jönnek, nehéz megállítani őket, de elsajátítható egyfajta „letiltási” módszer. Az első lépés a tudatosság növelése: nyakon csípni a negatív párbeszédet, végig gondolni, majd átfogalmazni a negatív kommentet pozitív kijelentéssé.

Elmének ugyanis azt törekszik beteljesíteni, amire mi a legjobban fókuszálunk. Ha például, mindig azt mondogatjuk magunknak, hogy „Túl öreg vagyok”, tudatalattink igyekszik ezt „végrehajtani”. De szerencsére belső párbeszédünk tudatosítással és folyamatos odafigyeléssel, gyakorlással irányítható, így a jelen időben megfogalmazott pozitív állítások gyógyító hatással bírnak. És mivel elme és test kölcsönhatásban állnak egymással, a következő mondatok ismételtetése segíthet a negatív hiedelmek eltüntetésében.

Legjobban hangosan és magabiztosan ki-mondva teszik meg hatásukat.

„Napról-napra egyre fiatalabbnak érzem magam!”



„Hangom tele van energiával!”
„Könnyedén, légiesen mozgok!”

Persze ez nem azt jelenti, hogy mindenki számára éppen ezek a mondatok lesznek a legmegfelelőbbek, fontos, hogy mindenki megtalálja a saját pozitív kijelentéseit.

Nagy jelentőséggel bírnak a hiedelmeink is, ha korról beszélünk, ugyanis gondolataink nagyban befolyásolják testünket. Fizikai állapotunk tükrözi azt, ahogyan magunkról vélekedünk. Sokan abban a hitben élnek, hogy az öregedéssel leépülünk, de valójában mindenki máshogyan éli meg ezt a folyamatot. Az öregedéssel kapcsolatos gondolatok nagyban meghatározzák azt, ahogyan érezzük magunkat, és ahogyan kinézünk az egyes kor-szakaszokban.

A stílus coaching segít megvizsgálni hiedelmeinket és átformálni azokat. Kérdéseket tesz fel és ellenpéldákkal bizonyítja be, hogy amit hiszünk, az nem minden esetre igaz, a dolgok nem csak feketék-fehérek.

Példa hiedelem: „Ha megöregszel, vissza kell vonulnod, és átadnod másnak a terepet.”

Ellenpélda: „Coco Chanel még 85 évesen is a saját divatházát vezette.”

Példakép

Egy kutatás során a kutatók arra a következtetésre jutottak, hogy a szépen öregedő emberek mind a következő állításban hisznek:

„A fiatalság megtartható, függetlenül a kronológiai korunktól.”

Stílus coachingban gyakran alkalmazzuk a Példakép eszközt. Ilyenkor kiválasztunk embereket, akik elérték azt az eredményt, amit mi is szeretnénk, és megvizsgáljuk, hogyan csinálták. Ha megfigyelünk egy fiatalos személyt, remek ötleteket kaphatunk arról, hogyan lehetünk pszichológiailag és biológiailag is fiatalabbak. De melyek is a fiatalos emberek legfőbb jellemzői, amelyekről példát vehetünk?

- lelkesedéssel, dinamikusan beszélnek
- energikusan mozognak
- vidámak, könnyedek, gondtalanok
- mosolygósak
- pozitív a felfogásuk

KÜLSŐ

Energia

Ha a fiatalság megnyilvánulásáról teszünk fel kérdést, sokan válaszként az energiát és a lelkesedést, az élet szeretetét emlegetik. Természetesen nem kell húszéveseknek lennünk ahhoz, hogy tele legyünk energiával. A stílus coaching az egészséges életmódra és étrendre buzdítja ügyfeleit.

Ennek legfőbb összetevői a következők:

- egészséges ételekből többször keveset egy nap
- koffein és kemikáliák elhagyása étrendünkben



- finomított cukor fogyasztása mértékkel
- zöldséges, szénhidrátos étrend bevezetése
- sok víz fogyasztása
- só bevitel csökkentése
- mozgásban/sportban gazdag életmód
- dohányzás-mentes életvitel
- túlzott napozás elhagyása

Megjelenés

A stílus coaching szerint a fiatalság megtartásának egy másik módszere a szépségápolásban rejlik. Megfelelő bőrápolás-

sal, hajápolással, kézápolással nagymértékben csökkenthetjük biológiai korunkat. Külön ki kell hangsúlyoznunk az arc tornáját is.

Szintén nagy hangsúlyt kell helyeznünk a fiatalos öltözködésre is, ami nem a tinédzser divatot hivatott követni, hanem egy kortalan, de igényes ruhaválasztást javasol, kiemelve egy jó farmernadrág jelentőségét.

Stílus coachként elsődleges feladatunk, hogy támogassuk ügyfelünket abban, hogy a pozitív dolgokra fókuszáljon saját magában, és az élete során általában. Nem kell plasztikai sebészhez szaladnunk, ha fiatalabbnak szeretnénk látszani: elég megváltoztatni életvitelünket, gondolatainkat, és a napi rutinunkat.

Kovács Judit Erzsébet: Az időgazdálkodás fejlesztése lovak segítségével

Első megközelítésre talán távolinak tűnik egymástól a két terület: lehet-e időgazdálkodást javítani lovas coachinggal, tanulhatunk-e ezen a téren valamit a lovaktól?

Az **élet mindennapi gyakorlati ágán** vizsgálódva valószínű, hogy aki már valaha is kapcsolatba került az állatokkal, a fenti kérdésre igennel fog válaszolni, hiszen a velük való foglalkozás időt és felelősséget kíván meg, mégpedig rendszeresen. Ebből már az is következik, hogy átszerveződik miattunk a napirendünk – hiszen őket évszaktól, ünnepnaptól függetlenül el kell látni. Végző soron mindez az egész életformánkra is kihat, vagyis megkívánja a jó időgazdálkodást. Az állatokkal való bánásmód szinte rákényszerít a napi prioritások megkeresésére, majd csak



ezek beazonosítása és beütemezése után szervezhetjük a többi tevékenységet a legfontosabbak köré. Vagyis megadja a napirendünk alapját, rávezet a rendszerességre, a tervezésre és a feladatok véghezvitelére, arra, hogy nem hagyhatunk mindent az utolsó pillanatra. Ezek a tapasztalatok később a munkahelyen is kiaknázzhatók, ha jó szokásként már rögzültek. Mindez **egyfajta biztos alapot** szolgáltat az időnk beosztásához, de még nem coaching.

Mi az, ami személyre szóló felismerésként leszűrődhet, **ha a témát a lovas coaching keretei közé helyezzük?** Az első, ami szembetűnő, hogy a ló menekülő állatként minden figyelmét a körülötte a jelenben lezajló eseményekre fordítja, vagyis teljesen az *Itt* és *Mostban* él. Megtanít arra, hogy felismerjük minden pillanat jelentőségét és tudatosan éljük is meg a szépségét. Hiszen akkor vagyunk eredményesek, sikeresek és boldogok, ha bele tudunk merülni abba, amit csinálunk. Az ilyen tevékenységre pedig időt kell szánunk.

Ha úgy próbálunk gyakorlatokat végezni a lóval, hogy „közben máson jár az eszünk”, szintén negatív eredményre jutunk. Ilyenkor azonnal megérzi a rá irányuló figyelem hiányát és önálló cselekvésbe fog – ami nem feltétlenül egyezik meg a mi elgondolásainkkal. Ebben az esetben a „mit kell másképp csinálnom, hogy működjön az összhang?”

ágon juthatunk el a pillanat megéléséhez.

A **lovas coaching**ban elsődleges az együttműködés, hiszen itt nem lehet a feladatot teljes egészében a lóra „delegálni”: tipikusan olyan kihívásokkal szembesül a résztvevő, amelyek megoldásához a lovat a földről a szó szoros értelmében **vezetve** lehet csak eljutni. Példaként vegyük azt az esetet, amikor a lovat egy műanyag ponyvára kell rávezetni és vele együtt megállni rajta. A ló számára ez természetesen kihívást jelent, hiszen a ponyva zöröghet, ami számára szokatlan, kellemetlen. Csak akkor fogja áthidalni az ösztönös tartózkodását, ha vezetője részéről támogatást kap, ehhez pedig elengedhetetlen a segítségadás jó időzítése: abban a szempillantásban kell finoman továbblépésre biztatnunk, amikor észrevesszük, hogy kezdene tétovázni. Ha a ló átvette a segítséget – azaz jól motiváltuk –, akkor a **bizalma** felülkerekedik a félelmén, vagyis az adott **pillanatban nyújtott támogatással** nyerünk **vezetői tekintélyt** magunknak.

Az idő nagyon parányi egységével, a pillanattal jól gazdálkodva tehát nemcsak a napirendünket tehetjük szervezettebbé, hanem vezetői képességeinket is csiszolhatjuk. Így elérhető, hogy az idő ne ellenünk, hanem értünk dolgozzon, hasznos felismeréseket hozzon, ahogy a latin közmondás is tartja: *consultor homini tempus utilissimus* – az idő az ember legjobb tanácsadója.



Bite Barbara: Mondj nemet az időért!

Sokáig az a gondolat élt bennem, hogy a fiataloknak (relatív) könnyű, egyszerű megoldani az idejük beosztását. Munkám, a coaching folyamatok során azonban egyre inkább azt tapasztalom, hogy ez nem így van, „szomjazzák” az időt a fiatalok is.

Noha a fiatal vezetők határozottak, magabiztosak, tudják, mit akarnak az élettől és bátran ki is állnak ezért, mégis egyre több fiatal vezető fordul hozzám időgazdálkodási kérdésekkel, nehézségekkel. Éppen ezért elkezdtem ügyfeleimmel együtt, vagy akár saját szakállamra is azon gondolkodni, azt kutatni, mi is állhat náluk a háttérben. Van-e a fiatal, elsősorban vezető beosztású fiatalok esetében csak rájuk jellemző sajátosság az időbeosztás terén? Mi okoz igazán nehézséget és mi az, ami átlendíti őket újra és újra? Milyen erősségekre lehet az ő esetükben építeni, ami hatékonyan segíti őket időbeosztásuk hatékonyabbá tételében?

Amire bátran alapozhatnak a fiatalok, mert ezek az erősségeik egy friss, 2012-es kutatás^[1] szerint: a nagy teherbírás, és a nyitottság. Kimondottan az Y generáció tagja-

ira jellemző a kutatás szerint a gyorsaság, a dinamizmus, az állandó készenlét és kockázattvállalás. Mindezek az erős jellemzők tudatosan az időért „csatasorba állítva” hatékonyan támogathatják egy fiatal vezető időmenedzselési törekvéseit. A kérdés az, hogy hogyan is érdemes a „csatasort” megalakítani?

A kutatás arról is szól, hogy a fiatal vezetők – akár kor szerint, akár a vezetői pozíciójukat tekintve fiatalok –, fejlesztésre szorulnak a felelősségvállalás és a visszajelzés adása terén. Miközben túlzott bizonyítási vágygal vetik magukat a mindennapi tevékenységekbe, kevésbé látják tisztán saját jövőjüket, nem rendelkeznek egyértelmű jövőképpel, ami mentén saját életük vezetése tudatosan történhetne.

A fiatalok esetében ahhoz, hogy a magas teherbírással elvégzett munka számukra ne energiakidobás legyen valami nagy és megfoghatatlan cél érdekében, érdemes coachként erős sikerorientáltságukra alapozva saját egyéni karrier és életvezetési céljaik mentén, ezeket fókuszban tartva ösztökélni az ügyfeleket a coaching-céljuk meghatározására.

Véleményem szerint fontos tudatosítani a fiatalokban, hogy mindig fókuszáljanak, saját egyéni, hosszú távú céljaik mentén mérlegeljenek a mindennapokban.

Sok esetben az a tapasztalom fiataloknál, hogy azt gondolják, ha nemet mondanak egy eléjük gördülő lehetőségre vagy ötletre, vagy



visszautasítják kiváló elképzelésektől lelkes ismerősüket, barátjukat akkor életük nagy „dobásától” eshetnek el. Azok a fiatalok, akik vezetőként, vagy kezdő vállalkozóként vetik bele magukat a munka nagybetűs világába, inkább mondanak le az alvásról, a pihenésről, minthogy elessenek bármitől, ami kreatív, trendi, és még akár az év lehetősége is lehet. A felgyorsult, információ- és lehetőségdömpingtől elárasztott világunkban a fókusz tartásban szoktam segítségükre lenni.

Azt ugyan tudjuk az új vezetői generációról, hogy tagjai a munka-magánélet egyensúlyára jobban törekszenek, de ez nem azt jelenti, hogy jobban tudnák beosztani az idejüket, energiájukat. Inkább jellemző az, hogy a baráti találkozások, összejövetelek, bulik szerves és mindennapos részei életüknek, és hogyha választani kell, itt is háttérbe szorul a pihenés, töltekezés. Ezek a fiatalok szenvedéllyel és tehetséggel, gyorsvonatként száguldva törnek a siker felé, amit el is érnek idővel. Azonban ennek az az ára, hogy manapság már a harmincas éveikben járó vezetők között is nem ritkán találunk a kiegészítés szélére sodródott menedzsereket.

Egy 25 éves ügyfelem elakadása készítetett arra, hogy kiemeljek egy sokszor már evidensnek gondolt, de mégis korosztálytól függetlenül oly sokszor trénel, coacholt témát. Ügyfelem magasan kvalifikált, nagyon tehetséges, magabiztos hölgy, aki tisztán és önállóan megtervezett jövőképpel rendelkezik. Egyértelműen tudja, hogy hogyan kell

kinéznie egy napjának, hogy egy hete mivel teljen, sőt hétről-hétre el is határozza, hogy így fogja működtetni az időbeosztását. Mindegyik megvan hozzá, eszközök, üzlettársak, beosztottak, csapat. Képes rá, mégis valahol újra és újra elakad. Képtelen nemet mondani egy bizonyos embernek, aki a társa egyik vállalkozásában, abban a vállalkozásban, ami a hosszú távú terveiben a sikere záloga lesz. Nem megy a „nem”, pedig nincs formális hierarchiabeli alá-fölérendeltség, nincsen anyagi függőség, jó emberi és üzleti kapcsolatot ápolnak. Ami mégis heti szinten felborítja az ügyfelem időbeosztását az az, hogy ez a fiatal egy képzeletbeli piederasztálra állítja – nagyon konkrét indokok miatt – üzlettársát, és így nem képes nemet mondani neki.

Egy jó coachingban a coach is sokat kap, tanul magáról. A fent említett ügyféllel történt ülés után magam is elgondolkodtam azon, hányszor úszom el az időmmel, miért van az, hogy sokszor rohanok, kapkodok, mert valahol elcsúszott a napom. Elkezdtem vizsgálni magam, és rájöttem, hogy ugyan foghatnám ezt akár a városi közlekedési dugókra is, de az igazság nem ez. Én sem tudok nemet mondani egy bizonyos helyzetben, pedig általánosságban azt gondolom, hogy igen, én képes vagyok a nemet mondásra. A saját tipikus helyzetem az, amikor ismerőseim, munkatársaim felé szerintem egyszerű, érdeklődő kérdést intézek, mégis hosszabb és kimerítőbb választ kapok, mint gondoltam, majd mivel már belementünk a témába a coach „sapkám” nem engedi meg, hogy ne



legyek értőn figyelő. Hát hogy néz az ki, hogy azt mondom, hogy: Bocs, de nekem most nincs több időm, tudnánk ekkor vagy akkor tovább beszélgetni? Neki ez most fontos én meg jó coach akarok lenni. Felfoghatom gyakorlati problémának is, de ez nagyjából a forgalmi dugó kategória lenne, újabb kibúvó, amivel elkerülném a szembenézést.

Miért is van az, hogy nehéz nemet mondunk, milyen tipikus hiedelmeink lehetnek?

- Úgy gondoljuk, a másik megutál miatta.
- Azt gondoljuk, elutasítanak, ha valahova nem egyezek bele.
- Azt hisszük, hogy a másik dühös lesz, ha nemet mondunk, és mi nem fogjuk tudni, mit tegyünk.
- Nemet mondásunkkal a másikkal szomorúságot okozunk, amit aztán képtelenek vagyunk kezelni.

- Önzőnek, vagy durvának tartanak.

Ahogy elolvassuk ezeket a mondatokat, mindegyikben van egy közös mozzanat, mégpedig az, hogy kiválóan alkalmasak a *bűntudatunk* felébresztésére. Mégpedig mindaddig nem lehet senki kortól, nemtől és munkahelyi pozíciótól függetlenül magabiztos, határozott és kellően önérvényesítő, még ha „csak” az idejéről is legyen szó, amíg nem képes nemet mondani anélkül, hogy bárminemű bűntudatot érezzen. Az asszertív viselkedés elengedhetetlen ahhoz, hogy időnként kellően saját érdekeinkre szabva tudjuk beosztani.

Az asszertivitás egyik alapvető joga így szól:

Jogod van ahhoz, hogy nemet mondj anélkül, hogy bűntudatot éreznél!^[2]

Az asszertivitás, azon belül is a nemet mondás tanulható bárki számára, és garantáltan eredményezi azt, hogy elkezdjük saját időnként tisztelni, legyünk bár fiatalok, vagy idősebbek, vezetők, vagy beosztottak.

Jegyzetek:

[1] *A fiatal vezetők megítélése a HR szakmában* kutatás – Lurf Andrea, Dr. Bernschütz Mária, 2012.

[2] Dr. Palotai Gabriella, Asszertivitás-workshop, prezentáció, 2008.



Csetneki Csaba: A testtudat és a coaching

A coachingban a jelenlétünkkel, személyiségünkkel dolgozunk. Így van ez a táncban is, csak éppen ott ezt testtudatnak nevezzük. Aktívan versenyző táncosként ezt a témakört igen behatóan volt alkalmam megismerni, kitapasztalni és alkalmazni, majd miután más versenyzőket kezdtem el megfigyelni, más táncosokkal kezdtem el foglalkozni, egyre több hasonlóságot véltem felfedezni a mindennapi és az üzleti életben egyaránt, ami mind ehhez a „dologhoz” köthető.

Nevezhetjük ezt jelenlétnek, aurának, magabiztosságnak, testtudatnak, de valahogy mindegyikben ott van az a sokak által megfoghatatlannak tartott erő, eszköz, mely véleményem szerint igen is tanulható, fejleszthető és hasznos, hasznosítható.

Kicsit körbejárva a témát a pszichológiai értelmezésbe botlunk leginkább, hiszen a fejlődépszichológia bőven taglalja a fejlődés, tanulás folyamán a testséma és testtudat kialakulását, a téma testi – lelki vonatkozásait. Szintén előkerülő téma a testtudat, testséma változásai pl. balesetek kapcsán.

Nagyon érdekesnek találom a Pszichodinamikus Mozgás- és Táncterápia (PMT) megközelítését, mely hidat képez a pszichológiai megközelítés és a gyakorlati alkalmazás között. Ehhez kiragadnék egy idézetet egy doktori disszertációból, mely tökéletesen mutatja be a témát (Szili Katalin: Az érzet sorsa, Pécsi Tudományegyetem Pszichológiai Doktori Iskola, 2009):

„A testtudati munkát a PMT-ban **elemi testi szintű önészlelő és önreflektív folyamatnak** tartjuk. Ha a testtudatot definiálni szeretnénk a PMT értelmezési keretében, akkor az alábbi megfogalmazást tehetjük. **A testtudat saját testünk állapotainak megfigyelési és nyomon követési képessége**, egyrészt a globális háttérérzetek és a vitális affektusok szintjén, másrészt a **modalitások** differenciált dimenziójában. A testtudati munka sajátos figyelmi állapotba visz: ez a **testtudati állapot** (Merényi, 2009).

Testi érzeteinkre általában nem fordítunk kiemelt figyelmet, inkább csak az erősebb változások, ingerek jutnak a tudatosodás küszöbén túl. Habár mindig jelen levő testi érzeteinket nem monitorozzuk, mégis, hangulatunkat alapvetően meghatározzák ezek a globális testi érzések. A testtudati munka során ezekre a különben nem figyelt érzetekre fókuszálunk, így megélésük **önreflektív** folyamattá válik. Az önmonitorozás során a



testi érzeteinkhez kapcsolódó hangulati, érzelmi állapotok is megélhetőbbé és **tudatosabbá** válhatnak. Figyelmünk segít ezeknek az érzeteknek és a hozzá kapcsolódó érzelmeknek a differenciálásában. Az eredeti öntapasztaláshoz való hozzáférés olyan komplex élménnyé válik a mozgásterápia többi munkamódjával, tehát a kapcsolati és az alkotási dimenziókkal, mely személyes történetünk újraírását, szelfünk átstrukturálódását eredményezheti (Incze, Vermes, 2004; Vermes, 2006c).

Ugyanakkor ez az önreflexió korlátozott: testiségünknek mindig maradnak öntudatlan dimenziói. *„... ahogy a szem nem láthatja önmagát, a kard nem vághatja önmagát, a testi állapotainkkal egyek vagyunk, s csak részben tudatosíthatjuk ezeket. A testtudati munka lezárhatatlan utazás önmagunkba.”* (Vermes, 2006c: 1.)

A testtudati munka „spontán tudatmódosulással jár, ami **gazdag önészlelő- és kapcsolódási képességet szabadít fel a testi és érzelmi válaszkészség felerősítésével**” (Merényi, 2007). Ez a saját figyelmi állapot egyfajta módosult tudatállapot, melyben előtérbe kerül a képi gondolkodás, megnő az **érzelmi elérhetőség** és finomodik a térérzékelés. Olyan ítéletmentes, kísérletező állapot, melyben önmagunk megfigyelése felébreszti a kíváncsiságot saját testünk lehetőségeire, a bennünk zajló folyamatokra. A saját test mozgása és érzékelése felett érzett elemi örömjuthatunk így el, melyet a saját testével, mozgulataival ismerkedő csecsemő érez (Merényi,

2004a).

Ez az intenzív figyelmi állapot a tudat teljességét szinte betölti (Merényi, 2007). A tudatállapot módosulása következtében az önindította mozgások nem akaratlagosak, nem a szokott módon szándékosak, tudatosak: inkább azt érzem, hogy mozdul a testem, amit tudatos énem mintegy „figyel”. Az instrukciók a test „szabad asszociációs” folyamatát mederben tartják. Az **egyszerű és valós figyelmi fókusz** mentén a konkrét testi változás megélése nem megkérdőjelezhető: pontosan érzékelem, hogy vagy állok vagy mozgok, hogy vagy érintkezik egy testrészem a földdel, vagy a levegő öleli körbe.

A testtudati állapotra való képesség fokozatosan fejlődik ki a terápia során. Ennek a képességnek a megélése a későbbi munkát megalapozó fejlődési folyamat. A testtudati állapot élményei a bontakozó szelfélmények és a szelfmagszintű érzetek szintjén egzisztálnak, tehát a személyiség legalapvetőbb rétegébe visznek el.”

Amellett, hogy a fenti idézet pontosan leírja a fogalmakat, a szövegben vastagon kiemelt szavak teljesen coaching íűek, coachingosan hangzanak. Kezd gyanús lenni a dolog, remélem.

A testtudatosság, annak talán legmagasabb szintű alkalmazása az előadóművészek, táncosok és sportolók között ismerhető fel. Ezt utána számos terület (politikuskok, aktivisták, üzletemberek – a hálózó ügynöktől az executive szintig) vette górcső alá, és igyekszik



kiaknázni, alkalmazni. Tehát minden bizonynyal van itt valami, ami érdekessé teszi ezt sokak számára.

Mivel a coachingban emberekkel, és nem tudományos alanyokkal foglalkozunk, nézzük meg arról az oldalról, mit is jelent, miként is érzékelhető a testtudat. Van, aki határozott, jó megjelenésű, jó fellépésű, magabiztosságot sugárzó. Van, aki visszahúzó, ideges benyomást keltő, határozatlan, önbizalomhiányos. És vagyunk sokan, akik ezeket napi szinten váltogatjuk, kerülünk egyikből a másikba, néha pillanatok leforgása alatt. A fentiekből már tudjuk, hogy hangulatunk, közérzetünk, idegállapotunk kihat testünkre, és meglátszik rajta. Semmi gond ezzel, hiszen emberből vagyunk.

De vajon azok, akik a testtudat jó oldalán állnak, akiknek ez megy, megadatott stb., azok szimplán szerencsések, vagy netán tudnak valamit, amit mások nem? Lehet jól fellépni, magabiztosságot sugározni? Nyilván lehet, és sokan tréningezik, coacholják is ezeket.

De nem mennék ennyire messzire, hanem megvizsgálom a tánc oldaláról a dolgot, előre mutatva a testtudat, mint coach kompetencia fejlesztésének irányába.

Még az aktívan, évek óta, hatalmas rutinnal versenyző táncosok között is elhangzik a mondat: „Az egyiknek sikerül, a másiknak nem...” Illetve némelyeknek megadatott az a kisugárzás, szépség, az ún. 'Champion Look', amitől jobban tudnak érvényesülni, mint a többiek. Roppant érdekes, hogy a kommuni-

káció egyik legkifinomultabb eszközét már-már hivatásul választó, abba rengeteg időt és energiát befektető táncosok, akik számtalan edzést, órát töltenek el azzal, hogy el- ill. előadják magukat, tudatosan használják testüket a mozgásban, még mindig ki tudják/merik jelenteni a fenti mondatokat. Pedig egyszerűen maga az a bizonyos „elemi testi szintű önészlelő és önreflektív folyamat, saját testünk állapotainak megfigyelési és nyomon követési képessége” hibádzik...

Más sportban versenyzők között is ismert a tény, hogy a verseny, a küzdelem a pálya, pást, szőnyeg szélétől 5 méterre kezdődik. Hogy bizonyos esetekben már akkor eldőlt a verseny, amikor még csak nekikészülődünk. Sok kudarcnak pedig az az oka, hogy „széstem”, valami elromlott, nem úgy jött össze...

Ezek után nem meglepő, hogy ha a testükkel bánni kevésbé tudó, egyszerű halandók itt még inkább nehézségekbe ütköznek.

Ha megnézzük, hogy mitől sikerül valakinek, vagy valaki mitől határozott, megnyerő, győztes, jó kisugárzású, akkor nyilván sok-sok paramétert figyelembe vehetünk, és itt szembenemünk a kiadott feladattal, miszerint minél jobban szűkítsük le azt a bizonyos kompetenciát. De nem teszem ezt, hiszen mindennek van egy közös eredője, ami az általunk másokban keltett benyomás, és ennek az alapja nem más, mint a saját, tudatosított, felismert testtudatunk.

Versenyzők esetében ezt a versenyzői hozzáállásnak, fellépésnek nevezzük. Táncban ezt



pont ugyanolyan eszközökkel ismerjük, ismertetjük fel, tanuljuk, gyakoroltatjuk, mint a terápiában, és miért ne a coachingban: önreflexió, vizualizáció, önkontroll, autogén tréning. Ennek eredményeképp amellet, hogy például a táncos érzi, észleli a többiek jelenlétét és mozgását, és megtalálja közöttük a helyet, az utat (floorcraft), azt is észreveszi, hogy ha változások lépnek fel benne, a páron belül (balance-vesztés, gyengülés, önbizalom megingása, közös kapcsolat megbomlása, koncentrációzavar).

Erre aztán azonnal reagálni tud, megelőzve ezzel egy láncreakciót, lefelé mutató spirált, ami nagyon jól maga alá tudja temetni az embert. Az a versenyző, aki megtanulja használni a testtudatát (ami messze túlmutat a felismerésen és a megértésen), az olyan autóban ül, aminek ő maga tartja kezében a kormányát, és irányítja arra, amerre ő akar menni, nem pedig ide-oda furikázik, vagy egy taxiban ül és fuvarozzák valahová.

Megint coaching ízű szavak. Tehát miért is fontosak ezek – és most maradjunk önmagunk, coachok, és csak a saját szemszögünkből nézzük ezt meg, hagyjuk a cocheekat pihenni.

Nulladik találkozó, megyünk az üzletért. Abban, hogy jó benyomással, bizalommal induljunk, és nagyobb biztonsággal minket válasszanak ez alapvető fontosságú. Hogy tudjuk, értsük milyen benyomást keltünk, miként reagálnak ránk, hogyan idomuljunk, változtassunk. Maga a coaching munkafolya-

mat során szintén éreznünk kell a magunk változásait, tudatunk és testünk jeleit, melyeket a partner is észlel, érez, lereagál, és hát mi őerte vagyunk ott, neki kell támogatást nyújtani, nem rólunk szól a játék.

Visszajelzések adásakor, összegzésben, visszautákrözésben sokkal hatékonyabban tudunk közreműködni, és nem szalad el velünk a ló. Mert amellet, hogy minden létező és feltételezett érzékszervünkkel a coacheenkra összpontosítunk, nagyon fontos, hogy magunkat is sikerüljön kordában tartani, mert e nélkül nehezen tartható fenn a folyamat.

És mit tehetünk testtudatunkért, önmagunkért? Önreflexió, de jó sok! Nemcsak azt kell megfigyelni, mi hogyan hat valakire, ránk mi hogyan hat, hanem azt is, hogy mi hogyan hatunk másokra és önmagunkra. Színjátékszás, nemcsak gyakorlatban és aktívan, hanem annak nézése, tanulmányozása, értelmezése. És természetesen a sport, mozgás. Ezek sokak számára nem feltétlenül mindennapi alaphelyzetek, inkább komfortzónából kimozdulások – amit már ismerünk, milyen jól hatnak, amikor nézőpontot akarunk váltani, váltatni. És azt pedig csak megemlíteném, hogy a sajátélmény megszerzése mennyire fontos, hogy majd a coacheenknek is tudjunk ebben segítségére lenni. Nyilván szerény véleményem szerint a tánc a legjobb minderre, de akinek ez nem volt eddig kenyere, annak ettől pláne nem lesz, és nem is kell erőltetni, nélküle is nagyon jól fejleszthető.



Természetesen tudom, nem én találok most fel a spanyolviaszt, és vannak coachok, akik már kifejezetten a testtudat coachingjával, a testtudat tudatosításának témakörével foglalkoznak. De ezt feszegetik a stílus coachok is.

Tapasztalataim alapján, melyeket táncban, repülésben és felsővezetői tanácsadói irodában

való munkám során szereztem, mindinkább bizonyossá válik bennem, hogy sokaknak van még mit tanulniuk, tudatosítaniuk testünk tereén, némely interjú kész esettanulmánnyal ér fel, de jó tapasztalat volt az Olimpia és egy-némely táncverseny is.

És ha már mi szeretnénk a fejlesztés, támogatás Netovábbja, Alfája és Omegája lenni, akkor tegyük ezt testtudatosan.



AJÁNLÓ

AJÁNLÓ

Örvényesi Rita: Take it easy!

Stefan Klein: Az idő titkos lüktetése. Miből áll az élet? Győr, Laurus Kiadó, 2008.

„**O**ly módon megszoktuk az idő hatalmát, hogy teljesen magától értetődőnek tartjuk.” (10.) – írja könyvének bevezetőjében Stefan Klein, a fizikus-filozófus német publicista, sikerkönyvek szerzője. Klein az idő érzékelését középpontba helyező kötetét a mindenki által átélt élmények érzékeltetésével kezdi, ezzel személyes résztvevővé, szereplővé emelve az olvasót. Ki ne élte volna át a tovatűnő pillanatok, a megálló idő érzékelését, ki ne tapasztalta volna meg az időtlenséget, vagy ki ne szenvedett volna az óra sürgető ketyegésétől? Annak ellenére, hogy elődeinkhez képest több szabadidővel rendelkezünk, sőt hosszabb a várható élettartamunk is, állandó túlhajszoltságban, időhiányban szenvedünk. Ez pedig nem más, mint állandó, önmagát gerjesztő stressz. A szerző véleménye szerint a határidőnaplók, listák csupán tüneti keze-

lést nyújtanak, s a probléma gyökeres megoldásához a neurobiológia, az agykutatás, és pszichológia kutatási eredményeinek felhasználását tartja célravezetőnek. „Az idő csak úgy van (vagy éppen nincs), és alkalmazkodni kell hozzá.” (13.) E felfogás helyett úgy véli, hogy a belső tudati folyamatok megismerése, a belső ritmus felfedezése és megértése vezethet az idő tudatosabb megéléséhez, és a vele való hatékony gazdálkodáshoz.

A logikusan felépített könyv három részből az első a leghosszabb. A szerző hosszú fejezeteket szentel az idő átélése témájának. Érdekes, olvasmányos formában számol be az idő érzékelését megérteni szándékozó kutató-sokról, tudományos kísérletekről. Magyarázatot kaphatunk a rejtett biológia óránk működéséről, sőt apró trükköket és ötleteket is találhatunk, amelyek segítenek jobban elfogadni és együtt élni saját bioritmusunkkal. „Aki napjait és éjszakáit saját testével összhangban éli, megkönnyíti az életét (...)” (49.)

Klein agykutatók kísérleteinek sorát vonultatja fel annak igazolására, hogy a mozgással is képesek vagyunk befolyásolni az idő érzékelését. „Az agy számára az idő mozgást jelent.” (59.) A gyors, vagy lassú mozgás, a megszo-



kott ritmustól való eltérés megváltoztatja az idő érzékelését. Ennek hatását tapasztalják sportolók, s ezt használják ki tudatosan a zenészek is. Az idő mértéke nem a másodperc, hanem az, hogy mennyi ideig tart egy lépés, vagy egy mozdulat. Ezeket a tapasztalásokat társítjuk az emlékezettel, mely az belső időérzékelésért felel. Ezért lehetséges az, hogy a vidéken élők lassabbnak érzik az idő múlását, mint a nyüzsgő nagyvárosban élők, akik – kutatási adatokkal igazoltan – akár kétszer gyorsabban járnak, beszélnek, élnek, mint a vidéki emberek. A különbségre akkor derül fény, ha elutazunk, s a megszo-kottól eltérő, más ritmusú helyen találjuk magunkat. Szintén válaszokat kaphatunk arra a kérdésre is, hogy mitől érzünk egy-egy pillanatot örökkévalónak, s máskor miért tűnnek el a percek. S hogy miként tudjuk önmagunkat lelassítani? Klein szerint a válasz a lassú, elmélyülő szertartásokban keresendő.

Lebilincselő fejezetek szólnak a MOST meghatározásáról. Mi, coachok gyakran biztatjuk ügyfeleinket a jelenben való gondolkodásra, élésre, a most tapasztalására. Ahogy a buddhista tanítás is fogalmaz: „Élj figyelemmel.” De mit jelent a most? Létezik-e egyáltalán? Ha igen, választóvonal a múlt és a jövő között? „Két lehetőség áll fenn: az idő természeténél fogva apró darabkákból áll, vagy pedig észlelésünk bontja elemekre.” (86.) Vajon meddig tart egy pillanat? Mi a legrövidebb, ember által érzékelhető időegység? Mi a legrövidebb mérhető időegység? Mi a biológiai és neurobiológiai magyarázata az

érezékelésnek? Hogyan korigálja agyunk a látás és hallás útján való érzékelés időbeni eltérését? Mekkora az ember rövidtávú memóriája? Valóban lekéssük-e a jelent, mert minden pillanatban a múlton vagy a ránk váró jövőbeni eseményeken gondolkozunk?

A könyvből választ kaphatunk arra is, hogy mi a figyelem három funkciója. Az éberség, a tájékozódás, és a szelekció aktiválódása annyira gyors – ahogy azt több kutatási eredmény is alátámasztja –, hogy csak elméletben bontható szakaszokra. Észrevevesszük-e, ha elkalandozik a figyelmünk? „Agyunkat így programozták: amikor tudatunk számára túl kevés elfoglaltság akad, akkor szívesebben foglalkozik értelmetlen dolgokkal.” (105.) Ellenben ha az agykapacitást optimálisan használjuk ki, a Csíkszentmihályitól jól ismert flow-állapotba kerülünk: felülemelkedünk tér- és idő korlátain. Klein megállapítása, hogy aki képes a jelenben élni, az a pillanatot pontosabban észleli, és élvezi is: azaz boldogabban él.

A coachingban (is) oly fontos múlt és jelen kapcsolatának külön fejezetet szentel az író. Az emlékek kialakulásáról, azoknak az agy által történő rendszerbe szervezéséről, és mindezek neurobiológiai hátteréről is olvashatunk. Rámutat arra, hogy az agyban eltárolt emlékek, a múltbeli tapasztalatok bármikor előhívhatók, „Az emlékek tehát úgy formálják a személyiséget, mintha a múlt kikristályosodna fejünkben.” (121.) De mennyire labilis



az emlékezet? Mitől függ, hogy mikor és melyik emlék ivódik belénk vaku-élességű képpel? Mit kezdünk az eltárolt emlékeink változó megítélésével? Hiszen a legtöbb emléket úgy szemléljük, ahogy az a jelen szempontjából logikusnak tűnik. Ráadásul mindez függ a napi hangulatunktól is. Gyakran hajlamosak vagyunk az ok-okozati összefüggés irányát megváltoztatni egy-egy emlék előhívásakor, mintegy igazolva a jelen eseményeit. „A múlthoz való hozzáállás megváltoztatása akaratunk eredménye is.” (127.) Ezért vagyunk képesek átkeretezni gondolatainkat. Megbocsátunk, megértjük az eseményeket, s a feldolgozás által nem keletkeznek bennünk velük kapcsolatban negatív érzelmek.

Az idő megélése, a megélt idő megítélése attól is függ, hogy mennyi inger, élmény ért minket. A mozgalmas napok, a sok látnivaló vagy tennivaló lerövidíti az időérzékelést, míg az egyhangúan, kevés elfoglaltsággal járó napok hosszabbnak tűnnek. Stefan Klein képzőművészeti és irodalmi alkotásokat, példákat sorol fel, amelyek alátámasztják tapasztalatainkat.

De hogyan alakul ki az időérzés? A ritmusérzés kialakulása alapvető fontosságú, s gyakorlatilag születéstől kezdve az egész csecsemőkoron át fejlődik. A múlt és jelen fogalma másfél éves korunk körül jelenik meg, s négy évesen vagyunk képesek először folytatólagos emlékeket kialakítani. Ebben a korban a tanulás, az új emlékek rögzítése is

sokkal gyorsabb, mint bármely más életkorban, a korábban és később, a hosszabb és rövidebb idő fogalma azonban csak tizenévesen tisztázódik. Először kamaszként képes az ember egy emberöltőnyi időt áttekinteni. Klein rámutat arra is, hogy a kutatások még nem szolgálnak bizonyítékkal arra, hogy mi okozza a serdülőkor időérzékelésének szélsőségeit: a végelethetetlen unalom, és a pörgő kavalkád egymást követő váltakozását. Valószínűsítik, hogy az agy gyors növekedési hullámának tudható be ez a sok érzelmi, érzékelési, és hangulati változás. Csak a felnőttkorra válik jellemzővé az idő szűkössége, melyen órák, naptárak, határidőnaplók, és listák segítségével igyekszünk felülkerekedni. Van olyan coaching-folyamat, ahol valamilyen aspektusban nem kerül elő az idő, és az azzal való gazdálkodás témaköre?

A kötet második része *Az idő kihasználása* címet viseli. A szerző elsőként arra mutat rá, hogy az utazás és kommunikáció felgyorsulásával az emberek kétharmada stresszként éli meg a rohanást, nyugtalanságot. Európai és USA-beli kutatások eredményeit áttekintve a sietség, sürgetés és túlhajszoltság-érzés általánossá vált, és fizikai tüneteket is okoz, de elsősorban a nőket érinti. Klein rámutat a helyzetben rejlő, fentebb már említett ellentmondásra: elődeinkhez képest több szabadidővel és hosszabb várható élettartamunk ellenére folyamatosan időhiánytól szenvedünk. Az ok nem a sok tennivalóban keresendő, hanem saját lelki életünkben: a szétszórtság, a stressz, és a kedvetlenség já-



rul hozzá a túl gyors életritmushoz.

Az órák nélküli világban a Nap határozta meg az élet rendjét, ami gyökeresen megváltozott az időmérő-eszközök elterjedésével. A XVI-I-XVIII. században az idő vesztegetése, pazarlása „bűn”, Amerikából pedig elterjedt az ismert mondás: „az idő pénz”. A rendszerezettség, és az idő beosztása a munkahelyekről gyorsan átkerült a hétköznapiakba és az oktatásba is. Ma már egy ötperces megbeszélés, egy egyperces telefonhívás teljesen normálisnak számít. Természetesen a kialakult életritmus erősen függ a kultúrától. Minél fejlettebb az iparosodás, és minél individualistábbak az emberek, annál gyorsabb a ritmus.

A gondot az okozza – s ugye ismét beugranak munkamániás, túlórárt követelő, pergő ritmúsú vállalatoknál végzett coaching-folyamatok? – hogy a kialakult kultúrát megváltoztatni, attól eltérni igen nehéz, hiszen a sebesség lesz a „normális”, amihez az emberek többsége képes és hajlandó is alkalmazkodni. Stefan Klein kifejti, hogy a ritmus megtartásához és fokozásához hozzájárulnak a minket érő kommunikációs ingerek is: a figyelem éppoly szűkös erőforrássá vált, mint az idő. Vajon képesek vagyunk-e lemondani a folyamatos kommunikációról? Bár az állandóan minket bombázó ingerek kellemes érzeteket is okoznak, ugyanakkor az állandó izgatottsági, fokozott figyelmi állapot csökkent mértékű koncentrációhoz vezet.

A szerző arra biztat, hogy a rendelkezésünkre

álló idő tudatos megélésével, az időhöz való hozzáállásunk megváltoztatásával orvosoljuk az időhiány és a rohanás okozta stresszt.

Coachként igen kellemes olvasni Stefan Klein sorait: kutatásokra hivatkozva kifejti, hogy az időgazdálkodás-tréning balzsam a léleknek, mert utána a résztvevők valóban jobban érzik magukat, de a hatás néhány hét múlva már nem is érzékelhető. „Az 'időmenedzsmentre' vonatkozó javaslatok tulajdonképpen elmennek az igazi probléma mellett.” – idézi Carol Kaufman-Scarborough-t, az amerikai Rutgers Egyetem kutatóját. (177.) A kutatónővel egyetértve a szerző elsődleges problémának a *figyelem elkalandozását*, és a *koncentráció csökkenését* tartja felelősnek az állandó időzavarért.

Klein logikus érveléssel, tudományos tényekkel támasztja alá, hogy a multi-tasking, azaz több feladat egyidejű végzése az idővesztés fő forrása, mivel az agyunknak az egyik feladatról a másikra átállva időre van szüksége, ami a koncentráció és figyelem szintjének csökkenését jelenti. Az egyéni koncentrációs, összpontosítási képességen kívül a stresszel való terheltségi szint, és a motiváció is nagyban hozzájárul az agyunk jó exekutív működéséhez.

Természetesen eltérő önkontrollra való képességgel születünk, de a koncentrációs készség kivételesen jól fejleszthető: a sport, a kártyajáték, de még a számítógépes játék, vagy a szudoku is alkalmas módszer.

Az idő és stressz kapcsolatáról Stefan Klein



úgy vélekedik, hogy a stressz-tüneteket az idő feletti kontroll elvesztése okozza, s nem az idő hiánya. Ezért hasznos például a rugalmas munkarend, vagy a feladatok rugalmas, önálló beosztásának lehetősége. Mindez természetesen nem csak a munkahelyen, hanem a családi életben is jellemző: a kisgyermekes szülők számolnak be folyamatosan „a szabad önrendelkezés hiányáról”.

A szerző rámutat arra is, hogy az idő hatékony felhasználásához a motiváció és a tevékenység eredménye, az abban talált öröm is hozzájárul. Az idővel kapcsolatosan megélt stresszt azonban növeli, ha az időhiány a saját fontosságunk érzetét kelti, vagy ha egyre több vágyat és elérendő célt zsúfolunk a napjainkba.

A kötet harmadik, s egyben legrövidebb része az idő fogalmának tisztázásával, mérésével, és az idő kutatásának történetével foglalkozik. Igazi csemege a fizika tudománya iránt érdeklődőknek.

Az epilógusban Stefan Klein hat lépésben foglalja össze a nyugodtabb élethez vezető tudást és módszereket: az időtől való függet-

lenségben, a belső órákkal való összhangban, a tudatos lassításban, a pillanat átélésében, a koncentráció tanulásában, és a vágyainkra való hallgatásban látja a megoldást. „Meg kell tanulnunk érzékelni és elfogadni a belső időt. Mert az idő az az anyag, amelyből életünk áll.” (267.)

A következők miatt különösen ajánlom a kötetet Olvasóinknak:

- Az egyes fejezeteket lezáró utószavakban olyan – önmagunknak vagy ügyfelünknek is feltehető – kérdéseket fogalmaz meg, amelyek megvilágítják az időhöz, illetve az idő megéléséhez fűződő viszonyunkat.
- Gyakorlatban is jól alkalmazható tippeket, trükköket oszt meg, amelyek mind a munkánkban, mind magánéletünkben jól alkalmazhatóak.
- Érdekesítő, olvasmányos stílusban, közérthetően számol be tudományos kísérletekről, több tudományterület eredményeit ötvözve.
- A hivatkozások és pontos irodalomjegyzék a tudományos igényű olvasók elvárásait is kielégítik.



VÉLEMÉNY

VÉLEMÉNY

Bölcskei Mónika: Személyes vallomás a munka-magánélet egyensúly megteremtéséhez vezető út tapasztalatairól

Vezetőként és coachként nagy a felelősségem a munka-magánélet egyensúlyának kialakításában és fenntartásában. 2012-ben megalkottam egy 10 modulós vezetői eszköztárra épülő akció tanulócsoporthat, aminek az volt a célja, hogy a legszükségesebb vezetői eszközökről tematikusan beszéljünk, fejlődjünk benne, és új, hatékonyabb vezetői működést találjunk. Már a tanulócsoporthat találkozásai alatt rájöttem, hogy egy nagyon fontos téma, a munka-magánélet egyensúlya nem került bele a programba. Felelős fejlesztőként azonnal belém villant a felismerés, hogy nem véletlen felejtettem ki a programból, hiszen akkoriban én magam sem törekedtem rá eléggé.

Azt tudom, hogy a vezetői háttérrel csak akkor tudok hiteles üzleti coach lenni, ha mindazt, amiben az ügyfelem elakad, én magam is ismerem, keresztülmentem rajta, akár

meg is oldottam. A félreértés elkerülése végett fontosnak tartom megemlíteni, hogy nem ettől lesz valakiből jó coach, hiszen ennél sokkal fontosabb a pillanatban való lét, és az ügyfél számára legmegfelelőbb támogatási mód megtalálása, majd alkalmazása. Amit viszont emellett az elmúlt több mint 5 éves coach pályafutásom során visszajelzésként kaptam, hogy a vezetői ügyfeleim azért fogadtak el könnyebben, mert én magam is vezetek, és hozok nap mint nap vezetői döntéseket. Ez juttatta eszembe, hogy a munka-magánélet egyensúlyának kialakítása és fenntartása terén bizony még van mit tennem.

Abban biztos voltam, hogy a vezetői kiégés egyik alapvető oka a munka-magánélet nem megfelelő egyensúlyban tartásában keresendő. Bizonyos tekintetben a kiégés számos jele már nálam is megjelent, amire nem én, inkább a környezetem jött rá, és figyelmeztetett. Számomra fontos a hitelesség, így tudtam, hogy a témában workshopot és tréninget nem akarok tartani. Időközben számos változást bevezettem az életemben az egyensúlyi állapot eléréséért, és megtaláltam azt a módszertant, amivel már érdemesnek gondoltam a téma feldolgozását. A módszert World Cafénak hívják.

2013 januárjában meghirdettem a Munka-magánélet Egyensúly Cafét, amire már akkor



bejelentkeztek néhányan. Ez egyértelmű bizonyítéka volt annak, hogy a téma más vezetőket is foglalkoztat, tehát mindenképpen dolgozunk kell vele. Nagy izgalommal készültem az alkalomra a téma sikamlóssága miatt is. A tervezés során számos kérdést „kipróbáltam”, hogy a rá jövő válaszok vajon tényleg előre visznek-e bennünket, vezetőket. Eszembe jutottak olyan kérdések, amelyekre egyértelmű volt a válasz, viszont nem vitt előre a megoldás felé. Aztán találtam olyan kérdéseket, amelyek már engem is elgondolkodtattak, és

cselekvésre ösztönöztek. Eljött maga az alkalom, és meglepődve azt tapasztaltam, hogy nemcsak vezetőket érdekelt a téma, hanem más területről jövőket is. A résztvevők között voltak nemzetközi cégektől divízióvezetők, voltak magyar cégektől cégvezetők, voltak coachok, HR-esek, voltak a non-profit szférából, sőt még a színészi pályáról is. A színes résztvevői kör bizonyítékul szolgált arra, hogy a témában mindenki érintett, mindenki küzd vele, és mindenki keresi a megoldást.



Arra a kérdésre, hogy kinek mit jelent az egyensúlyi állapot, szinte mindenkitől megérkezett az a válasz, hogy ez egyéneként eltérő. Erről az egyik asztalnál az a gondolat támadt, hogy amennyiben nem a saját elvárásainknak akarunk megfelelni, akkor már nem is a saját egyensúlyunkról beszélünk, tehát automatikusan felborul. Továbbmenve ezen a gondolati úton felmerült a résztvevők-

ben, hogy nagyon fontos az önismeret, a konfrontációs képesség és a kríziskezelés, ugyanis ahhoz, hogy mások feleslegesen ne kritizálhassanak bennünket, tudnunk kell az egyensúlyról kommunikálni magunk és mások felé is.

Többekben felmerült az a gondolat, aminek a csapdájában jómagam is benne vagyok: Mit



tegyünk akkor, ha a munkánk a hobbink? Mi jelentheti az egyensúlyt? Melyikből milyen arányban kell lennie ahhoz, hogy egyensúly jöjjön létre? Az egyensúly jelenthet nem is egyenlő arányokat? Az én válaszom is az, hogy nem kell egyenlő arányban lennie, mert sokszor átfedés van a két terület között.

Ebből következik az a gondolat, hogy valóban csak két területről beszélünk-e. A munkát és a magánéletet, mint két nagyon fontos területet tovább boncolgatták a résztvevők, és arra a felfedezésre jutottak, hogy mivel nemcsak két szerepben (pl. vezető és apa, vagy vezető és feleség) éljük az életünket, így az arány sem lehet egyenlő. Van, aki csoportvezető, projektvezető, és mellette beosztott is, otthon férj vagy feleség, apa vagy anya, családfenntartó, barát, focista, hegymászó, táncos, stb. Tisztában kell lennünk a szerepeinkkel és az értékeinkkel, mert ha azok ütköznek, akkor az egyensúlyi állapot ismét felborul.

Kialakítható-e valódi egyensúly, vagy csak törekedni tudunk rá? Elfogadtuk, hogy vannak jó pillanataink, vannak elégedett állapotaink, amelyek – ha nem törekszünk rá tudatosan –, akkor csak rövid ideig tartanak, és gyorsan kibillenünk ismét. Tudnunk kell egyensúlyozni, ismernünk kell azokat az eszközöket, amelyekkel tartósabbá tehetjük az elégedettségi állapotainkat, tudnunk kell felismerni a kibillenes jeleit, és tudnunk kell időben változtatni. Számomra nagyon tetszetős volt, hogy ezek a gondolatok kimondásra kerültek, ugyanis mindezeket én is vívódtam. Megerősödtem

abban is, hogy a jelenlegi jobb állapotom eléréséhez elengedhetetlen volt a változás szelének a felismerése, és maga a döntés a változtatásra. Örültem annak a megállapításnak is, hogy félmegoldás nem megoldás.

Néhányan beszéltek arról is, hogy a személyes idő mindannyiunk számára értékes, és elengedhetetlen az egyensúlyhoz. A személyes idő mellett felszínre került még az érzelmi sík is, hiszen ha sem a munkához, sem a magánélethez (pl. család) érzelmileg egyáltalán nem tudunk kötődni, akkor csak „zsoldosok” vagyunk mindkét területen. Keresnünk kell az érzelmi kötődéseket, célokat és álmokat kell megfogalmaznunk. Ismerem a saját reakcióimat, és amikor cél-vesztett vagyok, vagy nem merek vágyakat megfogalmazni, én is elveszett, kibillent vagyok. A megoldás tehát, hogy felfedezzem ismét a céljaimat, megértsem, hogy azok mennyire visznek előre, vagy esetleg új célokat kell találnom, vagy a régihez új utakat. Az egyensúlyi állapot számomra a folyamatos útkeresést is jelenti mind a munka, mind a magánélet terén. A munkámat szeretem, viszont ahogy az elmúlt években csináltam, azt kevésbé. A magánéletem rendben van, viszont készpénznek vettem, és kevés időt, energiát fordítottam rá. Ez az állapot nem statikus – ahogy a munka-magánélet egyensúlyának állapota sem –, ezért minden nap tenni kell a fenntartásáért. Felismertem, hogy a saját magammal töltött idő a legkevesebb az életemben. Mindenekelőtt van a munka és a család, viszont ugyanolyan fontos, ha csak



nem fontosabb a rendszerben: saját magam. Mi történt? Megvoltak a munkahelyi céljaim, tisztán megfogalmaztuk a családdal a magánéleti céljainkat, értékeinket, viszont saját egyéni céljaim nem voltak. Nem kell nagy dologra gondolni, ugyanis általában itt rontjuk el. Sok évvel ezelőtt például sokat olvastam, ami kikapcsolt és energiát adott. Erre mostanában nincs „időm”. Korábban rendszeresen úsztam. Erre mostanában nincs „időm”. Isme-

rős? Mi mindennek a hiányát tudjuk az idővel megmagyarázni, és a legrosszabb, hogy el is hisszük. Nem hiszem, hogy másról lenne szó, mint hogy nem akarunk, nem merünk saját magunkkal együtt személyes időt eltölteni. Ez természetesen fordítva is igaz. Vannak, akik inkább magukkal töltenek el sok időt, és másokra, más dolgokra nincs idejük. Ők vajon mitől félnek?



A Munka-magánélet Egyensúly Cafén beszélünk annak fontosságáról is, hogy azok a szervezetek, vagy csoportok, amelyekben dolgozunk, hozzájáruljanak az egyensúlyi állapotunkhoz, és a feltételek biztosítottak legyenek akár otthon, akár a munkahelyen.

Ezen kérdés mentén sok más vezetői eszköz is felmerült, mint például elfogadás, tudatos támogatás, együttműködés, kommunikáció, rugalmasság, és így tovább. Voltak, akik fontosnak tartották a hiteles munkáltatói

arcukat, ahol nemcsak „le nem maradás” céljából beszélnek a generációk közötti együttműködés mikéntjéről, hanem valóban komolyan odafigyelnek mind az X, mind az Y generációra, és előnyt kovácsolnak a sajátos jellemzőikből.

Mások kimondták, hogy egy elkötelezett csapatban, a munkájukat szerető emberek között jobb a teljesítmény, és ezáltal a vezetőnek is könnyebb a munkája, kvázi a szervezet részéről biztosítani kell ezt az állapotot. Voltak, akik saját tapasztalataik által könnyen megfo-



galmzták az egyensúlyi állapot fogalmát a szervezet szempontjából, ami a szabad döntést, a tiszta elvárásokat, a szakmai szerep bővítéséhez való szabadságot, és a tervezhetőséget jelentette számukra. Azt gondolom, hogy ez minden munkáltató felé jó üzenet lehet. Nem kell sok, de az maximális odafigyeléssel, következetességgel és rugalmassággal biztosítva.

Végül, de nem utolsósorban összeszedtük mindazokat az akciókat, amelyeket mi magunk megtehetünk, meg kell tennünk az egyensúly fenntartása érdekében.

1. Foglalkozzunk az önismeretünkkel, tárjuk fel saját igényeinket, és fogalmazzuk meg saját elvárásainkat!
2. Legyenek rövid távú terveink, munka- és magánéleti személyes céljaink!
3. Merjünk álmodni, és megfogalmazni a vágyainkat, majd legyünk elég bátrak mindezt kommunikálni mások felé is!
4. Merjünk dönteni, és lépni!
5. Teremtsünk helyzetet, szenteljünk elegendő időt saját magunkra!
6. Találjuk meg a munkánkban és a magánéletünkben is az örömet, az érzelmi kötődést!
7. Osszuk meg és ünnepeljük meg a napi sikereket!
8. Keressünk másokkal közösséget, ne bújjunk el a szervezetben!
9. Vezetőként figyeljük a csapatunk igényeit, és jelzéseit is!
10. Delegáljunk, ha szükséges!

11. Legyenek „szertartásaink”, amelyekből töltekezhethetünk az üresjáratokban is!
12. Legyünk bátran „hedonisták”!

Nekem személy szerint a fentiekén túl jelentős mértékben segített az, amikor a teendőimet szétosztottam munka és magánéleti teendőkre. Például már nemcsak egy ajánlat, vagy szerződés megírása állt a listámon, hanem az autóm műszaki vizsgáztatása is. Ez abban segített nekem, hogy szintén be-terveztem, így bár személyes teendő volt, mégis munkával járt, és nem a magánéleti értékes időmből vett el. Ami az egyensúlyi állapot fenntartásában segít még nekem, az a környezetem visszajelzése. Időnként megkérdezem, ők hogy látnak engem. Ezeken mindig elgondolkodom, és ha többen mondják, illetve reálisnak vélem a felvetéseket, azonnal reagálok rájuk, nem várok napokig, hetekig, akár hónapokig, mint korábban. Ily módon élve az életemet, már fel merem vállalni a munka-magánéleti egyensúly témában való coacholást is, mert tudom, hogy mi mindenen kellett keresztül mennem ahhoz, hogy értem, megértsem, és képes legyek változtatni. Mindezzel együtt tudom azt is, hogy a munka-magánélet egyensúly egyénekenként eltérő, így a megoldási módok is eltérőek, sokszínűek. Köszönöm a world café résztvevőknek az együttgondolkodást, az elakadásaik bátor felvállalását, és a számukra bevált módszerek és eszközök megosztását! Bízom benne, hogy a tapasztalataink megosztása másoknak is hasznára válik majd az egyensúly megteremtéséért folytatott munkában.



Balogh Emese: Az eltűnt dinamikus és statikus idő nyomában

Marcel Proust nem kevesebbet állít, mint hogy az idő nem más, mint az örökös változás. Változik a környezetünk, az érzéseink, a hangulatunk. Folyamatosan változunk mi magunk és a külvilág. A külvilág pedig nem más, mint emlék, melyet saját magunkban, a saját szubjektumunk által kreálunk.

Proust *Az eltűnt idő nyomában*^[1] című regényfolyamában a folyamatos, időtlen idő szemléletében él. A regény pillanatnyi, időrend nélküli emlékfolyam, ahol a jelen és a múlt úgy keveredik, ahogy az íróban feltörő emlékek és impulzusok azt éppen diktálják. Főhőse, Marcel a statikus időszemlélet áldozata, amennyiben az időt extravertált módon éli meg. Számára a külsőségeknek való folyamatos megfelelés a fontos, amely állandó rohanást és figyelmet igényel. Célja bekerülni az arisztokrácia köreibé, ezért aztán mindenre képes, és folyamatosan ezzel a „feladattal” van elfoglalva. Az ilyen ember az időt statikus állapotában éli, hiszen ő maga az, aki halad. Odaér az eseményekre, megérkezik és továbbmegy. Mindaddig folytatja ezt, míg egy madelein nevű süteményt bele nem márt a

teájába. Ekkor hirtelen megrohanják a gyermekkori emlékek és elindul egy belső utazáson. Az emlékek folyamatos és csapongó felidézése során elindul személyiségfejlődése, melynek végállomása az alkotásban való végtelen idő megélése.

Azt az időszemlélet, amikor az időben lévő különböző események már felénk jönnek – és nem mi rohanunk utánuk, vagy elébük – nevezük dinamikusnak. Ilyenkor nem a dátumok szerinti időterminusokat használjuk, hanem a múlt-jelen-jövő kifejezéseket. Proust regényében ez a három idősík szinte véletlenszerűen követik egymást úgy, ahogyan a szerzőnek éppen eszébe jutottak. A különböző idősíkok inspirálják egymást, mintegy időtlen folyam.

Statikus és dinamikus idő. Proust ezeket a maguk végletességében élte és írta meg. Marcel, a regény főhőse végül ő, saját maga. A való életben a két időszemlélet a legritkábban fordul elő egy ember életében ilyen módon. Proust üdvöztetőnek tartja a dinamikus időszemlélet megélését, ehhez azonban tudnunk kell, hogy ő a szülei révén jómódú ember volt, művész, aki az alkotói munkában képes volt időtlenül elveszni, végezetül pedig súlyos asztmája miatt szobája falai közé szorult. Ebben a helyzetben a dinamikus idő megélése valóban a teljes önmegvalósítás és öngazolás eszköze és módja.

Az író szerint a való világot az emlékezés tölti meg tartalommal. Maguk az emlékek identifi-



kálják a saját világunkat. Akaratlanul is eszembe jut a pszichológia, ahol a múltbeli események és mintázatok felidézése és a rossz emlékek pozitív kicsengéseinek megtalálása egy hatékony terápiás eszköz. Gyakorlatilag Freud óta a pszichológia alapját képezi. Manapság azonban az elakadások, a saját akarat korlátozottságának megszüntetésére sok más eszköz áll rendelkezésünkre. Egyre több olyan gondolkodót olvashatunk, akik az előre mutató megoldások hívei. Ilyen például a deuteró tanulás lehetősége, amely arra mutat rá, hogy bizonyos keretek között a félelmeink megélése megszabadít a félelmektől. Ilyen körülmények között a múltban való lét eléggé céltalannak tűnik számomra (na persze Proust a világirodalom egyik legikonikusabb alkotását teremtette meg ebben a „céltalanságban”).

Egy mai ember számára Proust tanulsága az (is) lehet, hogy képesek legyünk az adott feladatok, események között különbségeket tenni. Egy feladat fontos, vagy nem fontos, sürgős vagy nem sürgős. A fontos és sürgős feladatokat, mint például egy forgalmi helyzet megoldása, vagy a gyerek másnapi leckéjének megoldása a statikus időszemlélet profi gyakorlását igényli. Vagyis az eddigi tapasztalataink által begyűjtött lehetséges megoldások helyetthez idomuló kivitelezése. Most, itt, azonnal. Nincs idő új megoldásokat keresni, esetleg felkészülni. A meglévő ismereteink segítségével oldjuk meg a helyzetet.

Egy nem sürgős de fontos feladatnál már jö-

hetnek a dinamikus megoldások. Van időnk felkészülni. Mire „ideér” az alkalom a jövőből, addigra felkészülünk. Hogyan? Az esetleges kudarcokból, más emberek tapasztalataiból tanulva, de még az is lehet, hogy addig elvégezhetünk egy tanfolyamot. A problémát az akkori tudásunk birtokában fogjuk megoldani.

Ha már beszéltünk a fontos dolgokról, amelyeket vagy meglévő tapasztalataink, vagy megszerzett kompetenciák segítségével megoldunk, vajon mi legyen a nem fontos dolgokkal?

Ha sürgős és nincs kedvünk vagy időnk hozzá, hát... annyi neki! Lényeges pontnak tartom a saját életünk kézben tartását. Annak eldöntése, hogy egy feladat – különösen ha sürgős – kinek fontos, illetve fontos-e egyáltalán, lényeges pont az életünkben. Sokszor sürgetnek minket olyan feladatokkal, ami esetleg számunkra nem is biztos, hogy olyan fontos. A legnehezebb a helyzet akkor, amikor egy szerettünkről van szó. Olyankor hajlamosak vagyunk sokkal fontosabbnak ítélni meg egy dolgot, mint valójában. A nyugodt, őszinte vélemény és saját igényünk kommunikációja, az asszertivitás kulcskérdés.

Ha egy feladat nem sürgős, akkor pedig mi nek terhelni vele az agyunkat? Kivéve persze, ha valami igen kellemes dologról van szó. Ebben az esetben is a felkészülés, a majdani megoldáshoz való kompetenciagyűjtés a megoldás.



Ilyen lehet egy régi vágyunk, például egy hobbi megvalósítására. Egy többgyermekes, elfoglalt, esetleg panellakásban lakó hölgynek lehet olyan vágya, hogy kertészkedjen. Nem tudja még, hogyan fogja megvalósítani az álmát, de addig is nyugodtan készülhet például kertészeti folyóiratok, vagy weboldalak olvasgatásával.

Rohanó világunkban szívből ajánlom Proust konklúzióját, miszerint igazi megváltás az életben, amikor képesek vagyunk feloldódni az időtlenségben az alkotás örömeivel. Olyan embereknek, akik kénytelenek a statikus időben folyamatos problémamegoldással foglalkozni, igenis érdemes időnként megállni, és átgondolni célunk relevanciáját és eszköztárunk bővítését.

Jegyzetek:

[1] Marcel Proust: *Az eltűnt idő nyomában I-III*. Budapest, Európa Könyvkiadó, 1983.



INTERJÚ

INTERJÚ

Rehabilitáció, érték változás

Interjú Kovács Gáborral,
az ERFO Nonprofit Kft. ügyveze-
tő igazgatójával

A Magyar Coachszemle 2013/2. szá-
mában Pintér Csaba tanulmánya
számolt be arról, hogy a TÁM-
OP-5.3.8-11/A1-2012-0001 „Rehabilitáció,
Érték, Változás (RÉV)” – Megváltozott munka-
képességű személyek munkaerő-piaci
helyzetének elősegítése érdekében történő
rendszerszintű képzési és szolgáltatásfejlesz-
tési modellprogram keretében többek között
az ERFO Nonprofit Kft. munkatársai is egy
speciális tréning- és coaching-sorozaton vesz-
nek részt. A program eddigi eredményeiről
most Kovács Gábort, a vállalat ügyvezető
igazgatóját kérdeztük.

**MC: Az ERFO Nonprofit Kft. elsősorban
megváltozott munkaképességű munka-
vállalókat foglalkoztat. Hogyan jött a
gondolat, hogy képzési programot indít-
sanak a vállalat munkatársai részére?**

KG: Terveink a védett foglalkoztatás állóvízé-
nek felkavarására találoztak a

kormányzatnak azzal a szándékával, hogy eu-
rópai forrás bevonásával is támogassa a
megváltozott munkaképességű emberek
munkaerőpiaci integrációját. Ilyen átfogó, in-
tegrált humán fejlesztési projekt korábban
nem volt az ERFO eddigi történetében, tehát
amúgy is nagy volt az igény arra, hogy min-
den munkatársunk – a fizikai dolgozóktól a
vezetőikig – részt vegyen egy hasonló fejlesz-
tésben.

**MC: Hogy épül fel a program, és mik a
célkitűzései?**

KG: A projekt szakmai programja és üteme-
zése a munkatársaink szükségleteire épít,
figyelembe véve fejlesztési igényeiket. Átfogó,
minden megváltozott munkaképességű dolgo-
zónkra kiterjedő felméréseket végzünk
alapkompenciáik, fejleszthetőségük, képzési
igényeik és a munka világában való bennma-
radáshoz szükséges egyéb szempontok
figyelembe vételével. Ezt az egymásra épülő
elemekből álló lépéssorozatot saját szakem-
bereink és a piacon elérhető adekvát
módszerek, eszközök segítségével biztosítjuk.
A program végére a fejlesztésbe bevont
legalább 400 munkavállaló foglalkoztatható-
ságában várunk fejlődést, ami magában
foglalja a jelenlegi munkahelyén történő jobb
helytállást, és a nyílt munkaerőpiacon történő



munkavállalási képesség megerősödését.

MC: Milyen kompetenciákat fejleszt a tréningorozat?

KG: Alapvető, a mindennapi életvitelt segítő és a munkahelyi elvárásokhoz illeszkedő, valamint szakmai kompetenciákat erősítenek, fejlesztenek képzéseink.

MC: A tréningeket megváltozott munkaképességűeknek tartják. Mit jelent a megváltozott munkaképesség fogalma?

KG: Személy szerint én megváltozott munkaképességű embernek tartok mindenkit, akinek az egészségi állapota, fogyatékosága – függetlenül annak hivatalosan megállapított mértékétől – befolyásolja a mindennapi munkavégző képességét, illetve arra kényszeríti, hogy korábbi munkatevékenysége helyett más területen dolgozzon.

Az állami szabályok ennél sokkal szigorúbbak: egy hatósági jogkörrel rendelkező állami hivatal állapítja meg, hogy egy adott munkavállalási korú személyt fogyatékosága vagy egészségkárosodása alapján védett környezetben történő foglalkoztatásra javasol, tehát akár nálunk, akár más rehabilitációs foglalkoztatónál megváltozott munkaképességű személyként elhelyezkedhet.

MC: Vannak már korábbi – esetleg külföldi – tapasztalatok arra nézve, hogy milyen hatékonysággal működik a tréningprogram ennél a célcsoportnál?

KG: Nem lehet egyértelműen kijelenteni, hogy egy képzési program már önmagában jelentős pozitív változást hozhat az egészségkárosodott, illetve fogyatékos emberek munkavállalási helyzetében. Rendkívül összetett kérdésről van szó.

Több olyan nemzetközi és hazai kísérlet volt már, amiről kiderült, hogy nem éri el a várt hatást. A '90-es években például meghatároztak olyan szakmákat, amelyeket egyes fogyatékosági csoportba tartozó emberek számára preferáltak, ehhez pedig képzési programokat dolgoztak ki. Nem lehet azt mondani, hogy a tanulásban akadályozott fiatalok számára a betanított varrónő, virágkötő, vagy az erdőgazdasági képzés nyújt hosszabb távon is megélhetést. Ugyanakkor nincs olyan tréningprogram sem Európában, sem más fejlett gazdaságú államban, amellyel jól kiszámítható eredményt fog elérni az, aki ezt alkalmazza.

Különböző európai uniós kezdeményezések vannak arra, hogy az egyes tagállamokban bevált módszereket, programokat más tagállamokban működő állami szervezet, vagy NGO alapos vizsgálat és próba után megpróbálja adaptálni. Egy valahol jól bevált innováció csak jól előkészített, szisztematikus eljárás során adaptálható, transzferálható valahol. Az biztosan elmondható, hogy a társadalmi, gazdasági folyamatoknak erősen kitett személyek, csoportok, így a megváltozott munkaképességű emberek számára nélkülözhetetlen, hogy az egyes államok biztosítsanak fejlesztési lehetőségeket. A fejlett



európai országokban a mi célcsoportunknál ezt vagy maga a munkáltató, vagy erre specializálódott szervezet útján valósítja meg az állam.

Az adekvát képzés megvalósítása azonban még mindig csak az egyik tényező az eredményesség megítélésakor. Számos munkaerőpiaci, gazdasági és egyéni szempont befolyásolja egy képzés sikerességét, ezt nemzetközi tapasztalatok is igazolják. Összefoglalva elmondható, hogy bárhova megyünk, azt látjuk, hogy minden országban nagy erőfeszítéseket tesznek arra, hogy minél több munkavállalót kivezessenek a védett foglalkoztatásból, ugyanakkor ez aprólékos, személyre szabott fejlesztés, és a különböző szakmai, magán és állami szervezetek kooperációja révén valósulhat csak meg.

**MC: Miben mások ezek a tréningek, mi-
ben kell esetleg többet nyújtani, mint a
nem megváltozott munkaképességűek
esetében?**

KG: Azt lehet mondani, hogy önmagában a tréning nem sokban különbözik más munkavállalói tréningek módszerétől. Mégis vannak lényeges sajátosságai. Egyrészt alapos felmérést igényel az, hogy kik fognak részt venni egy-egy képzésen: már maga a helyszín kiválasztása is körültekintést igényel, hiszen figyelembe kell venni a fizikai és infokommunikációs hozzáférhetőséget, kezdve az akadálymentes mosdótól egészen a megvilágításig. Aztán kiderült a munkaszervezés és a csoportbeosztások alapján, hogy minden tré-

ningre, csoportonként nap-mint nap biztosítanunk kell egy jelnyelvi tolmácsot.

Ahogy korábban már szóba került, felmértük munkavállalóinkat, akik a képzések résztvevői. Ezt követően a trénereket és az ő munkájukat segítő támogató kollégák – mentorok, szupervizorok – felkészítéséről is gondoskodni kell. A cég vezetőivel együtt vesznek ők részt ún. *képzők képzése tréningeken*, ahol az alapvető és speciális együttműködési sajátosságok megismerésére van lehetőség. Itt nagyon alapos és jól végiggondolt folyamatra kell gondolni, aminek csak egy része maga ez a tréning. A projektet menedzselő új kollégáknak, a már évek óta nálunk dolgozó rehabilitációs munkatársaknak, és a termelést, valamint a back office területet vezetőknak együtt kell működniük. Ez elengedhetetlen a szoros ütemezéssel zajló projekt sikeres megvalósításában. Gyakran itt az ügyvezetőnek is aktív szerep jut, mégpedig hogy egy kritikus időszakban támogatásával biztosítsa a fejlesztést.

Azt kell mondanom, hogy mire a képzés kivitelezéséhez érünk, a munka felét a háttérben kollégáim már elvégezték, így sem a képzésbe vont munkatársak, sem a trénernek nincsenek magukra hagyva – mint tréneri tapasztalatokkal bíró ember, tudom, hogy ez mennyire fontos.

**MC: Milyen esélyekkel lép ki ma Magyar-
országon egy megváltozott
munkaképességű munkavállaló a nyílt
munkaerőpiacra, és mennyiben javíthat-**

**ja az esélyeit a kompetenciafejlesztés?**

KG: A munkaerőpiaci esélyeket jelentős mértékben a gazdasági környezet határozza meg. Azok az ösztönzők, illetve szankciók, amelyek a munkaadók számára vonzóvá tehetik a megváltozott munkaképességű emberek foglalkoztatását, önmagukban annyiban tölthetik be sajátos funkcióikat, amennyiben egyrészt megfelelően felkészített munkavállalók állnak rendelkezésre – projektünkkel mi most ezen dolgozunk –, másrészt lehetőségük van új munkahelyek kialakítására, mert ezt a piac hozza magával. Mindezek mellett azt látjuk, hogy a gazdaságilag fejlett, urbanizált környezetben élő megváltozott munkaképességű emberek jóval könnyebben találnak maguknak állást, mint a kistelepüléseken élő sorstársaik.

MC: Szerepel a vállalat távolabbi célkitűzései között, hogy a tréningek beépüljenek a szervezet mindennapi működésébe, vagy csak a projekt időtartama alatt működik a képzés?

KG: Igen, ahogy erre korábban is szükség lett volna. A meglévő eredmények fenntartását vállaltuk, ami nem csupán egy kötelezettség a részünkről, hanem küldetésünkből fakadó, tudatosan vállalt feladat is. Bízunk benne, hogy a megkezdett fejlesztési folyamat részévé válik mindennapi életünknek. A szervezet kultúrája jelentős változáson megy keresztül. A menedzsment és a középvezetők, majd minden szakember számára lassan megszo-

kottá válik, hogy nem csupán védő, de fejlesztő környezetet is kell biztosítanunk munkatársaink számára.

MC: Idén március óta működik a képzés. Vannak már visszajelzések?

KG: Március óta tizenegy tréningcsoportunk működik a vállalatunk négy telephelyén: Budapesten, Pécsen, Mohácson és Szegeden. Tapasztalt trénerekkel dolgozunk együtt a megváltozott munkaképességű dolgozóink felkészítésén, emellett pedig alvállalkozóval dolgozunk a közép- és felsővezetőink kompetenciáinak erősítésén. Ez nagyon fontos számunkra, mert hát mit érnének vele, ha csupán vállalatunk dolgozói változnának, és a más vezetői szinteken dolgozók nem.

Mi 480 órás tréning-sorozatot terveztünk, mert pontosan tudjuk, hogy ennél a célcsoportnál nem célvezetőek a rövid egy-kéthetes személyiségfejlesztések – köztudott, hogy ezek eredményei nagyon gyorsan kopnak. Mi abban hiszünk, hogy fél évig, egy évig tartó aprólékos és türelmes munkával valódi változást tudunk elérni a nálunk dolgozók konfliktuskezelésében, önértékelésében, kapcsolatteremtési és kapcsolatkezelési képességében.

Tapasztalataink szerint mind a középvezetők-től, mind pedig a termelésben dolgozóktól némiképp idegen volt a tréning-szituáció, de a kezdeti feszültségek tisztázásával minden szereplő egyértelmű visszajelzést tett az események hasznosságát illetően, a dolgozók



örömmel járnak a tréningprogramokra és feltöltődve jönnek el onnan. Az eltelt időszakban már látjuk, hogy a célcsoport megértette és alkalmazza a tréning nyelvezetét, értik a tréning-szituáció szabályait, fogékonyak a közös foglalkozásokra, érdeklődnek és nyitottak az érzelmi intelligenciát fejlesztő gyakorlatokra és az elméleti tudásra is.

Mindezen túl fontos jelzője a program hatásosságának, hogy kialakultak azok a konfliktusok, amelyek a változás velejárói.

Felszínre kerültek olyan kérdések, mint nyitottság, felelősség, titoktartás, szabályok követése, önállóság, amelyeket fel kell tárunk; s kialakultak olyan kisebb-nagyobb szervezeti konfliktusok is, amelyek a fejlődő munkatársi környezetben már könnyebben és konstruktívan oldhatók, s amelyek azt is jelzik számunkra, hogy a saját szervezetünk is pozitív irányú változásban van.

MC: Köszönjük az interjút, és további sok sikert kívánunk a programhoz!

Csupán idő kérdése

Interjú Komócsin Laurával, a Business Coach Kft. ügyvezetőjével

Komócsin Laura úttörő szerepet vállalt magára mind a **coaching** szakma magyarországi megismertetése, mind a **coachképzés** területén. Sikeres üzletasszony, szakember, több szakkönyv szerzője, emellett édesanya. Mivel jelen számunk központi témája az idő, kérdéseink elsősorban arra irányultak, hogy e sokféle te-

endő mellett milyen viszonyban áll az idővel, illetve milyen megoldásokat javasolna azoknak, akik az időgazdálkodással összefüggő problémákkal küzdenek.

MC: Felépítettél egy céget, és képzések sorozatát. Mennyi időre volt szükséged mindehhez? Hogy élted meg ezeket az éveket? Pillanatok alatt eltelt, vagy ván-szorgott csupán az idő?

KL: Azt gondolom, azon szerencsések közé tartozom, akik imádják a munkájukat. Így *flow* élményem van, amikor *coacholok* vagy *coachokat képezek*. A HOGAN személyiség-tesztből az jött ki, hogy nem érzem az időt és nem használok segédeszközt, ezért minden-



honnán elkések. Nem szoktam sehonnán elkésni, de tény, hogy mindig jelez a telefonom, hogy induljak. Ezért a coachingjaimnál és a coachképzéseken is használom a technikát, mert a *flow állapot* egyik „hátránya”, hogy nem vesszük észre, ha letelt a kb. 90-120 perc.

Én ugyan nagyon pörgős személyiség vagyok, de nem biztos, hogyha vánszorgásnak éltem volna meg, akkor nem csináltam volna. 1998-ban az Accenture-ös felvételimben még azt mondtam, nem szeretek csapatban dolgozni. Mára ez teljesen megváltozott. Nagyon sokat köszönhetek a csapatomnak, mind nagyon értékes emberek, akik hasonlóan hozzám nem kényszerből indítanak, fejlesztenek többek között coachképzéseket sem, hanem azért, mert ők is élvezik. Nagyon hiszek a *win-win* helyzetekben: amikor 2008-ban az első coachképzésünket elindítottuk, a piacon volt egy speciális kereslet, igény, mi azt elégítettük ki és így minden szereplő jól járt.

MC: Több szakkönyv szerzője vagy, amelyek magyar, illetve angol nyelven jelentek meg. Mennyi idő alatt készül el egy-egy kézirat?

KL: Hiszek a tudásmegosztásban. Nagyon hálas vagyok mindazoknak, akiktől tanulhattam, így én is szeretnék adni a következő generációknak. Az ember könyvet nem profitért ír (kivéve talán a Harry Pottert), hanem elhivatottságból.

Én egy olyan ember vagyok, aki nagyon gyorsan

eljut 0-ról a 90%-ra, de nem szabad, hogy én csináljam a maradék 10% tökéletesítést, mert nem vagyok elég alapos, precíz. A könyveket is úgy írtam, hogy 2-3 hónap alatt kiírtam magamból, ami felgyülemlett az évek során – utána kellett valaki, aki átírta a szóismétléseimet, választékosabbá tette a mondataimat. Ez nem az erősségem, ezért jobb, ha arra fókuszálok, amiben jó vagyok és keresek mást, aki pedig abban. Ez a cikk is így készül. Belőlem kijön, ami nekem van, Rita pedig hozzáadja azt az erősséget, hogy az olvasók számára is élvezetessé tegye. A coacheejaimat is csak úgy tudom hitelesen támogatni abban, hogy használják az erősségeiket, ha én is azt teszem.

MC: Hogyan osztod be az idődet a család és a munka között? Tudatosan tervezed-e a napjaidat? Ha igen, vannak-e szigorú szabályaid, amikhez ragaszkodsz?

KL: Van egy hosszú távú vízióm, ahova szeretnék eljutni, és igyekszem ezért tudatosan tenni. Töreksem arra, hogy minden érintett számára és nekem is megfelelő legyen a munka és magánélet egyensúlya. Van, amikor az egyik, van, amikor a másik erősebb, de összességében nem panaszkodom. Amire szeretnék igazán időt szánni, az belefér.

Azt szoktam mérlegelni, hogy melyik programon vagyok pótolható. Nyilván egy anyák napi műsort a világ minden kincséért sem adnék fel, de például egyre kevesebb tárgyalásra kell elmennem, egyre kevesebb



képzési napot kell nekem tartanom, mert olyan jó kollégáim vannak. Igyekszem az estét, a hétvégéket és az évi 3-4 közös nyaralást, pihenést „munkátlanítani”.

MC: Mennyi az önmagadra szánt idő, szabadidőd? Mivel töltöd szívesen?

KL: A coaching szakmában elsősorban az ügyfeleimhez igazítom az időbeosztásomat. A saját csapatom, cégem irányítását pedig tudatosan úgy szervezem, hogy jusson időm önmagamra és a családomra. Fontosnak tartom, hogy szánjak időt a feltöltődésemre, ezért igyekszem ehhez igazítani a napirendemet. Így belefér, hogy hetente egyszer eljutok a masszórhöz, a férjemmel színházba vagy a barátaimmal ebédelni. A gyerekeink pedig már elég nagyok (6 és 9 évesek) ahhoz, hogy már mind a négyünknek élvezetes programokat is tudjunk csinálni. De már az is nagyon feltölt, ha csak kint vagyunk a Duna parton, a férjem átölel, és arról beszélgetünk, hogy milyen ügyesen megtanultak a gyerekek görkorizva fagyizni.

MC: Mennyire gyakori, hogy coaching ügyfeleid – menedzserek, felsővezetők – időgazdálkodási problémával fordulnak hozzád?

KL: Erről a kérdésről két válasz is eszembe jutott. Egyrészt a coach hitelessége, másrészt a skatulyák. Az elsővel kapcsolatban azt gon-

dolom, hogy az a coach, aki rendszeresen el-
késik a nulladik találkozóról, nem biztos, hogy hiteles abban, hogy pont időgazdálkodásban támogassa a vezetőt. Azt sem választanám coachomnak személyes márka fejlesztésére (ha jól emlékszem, ez volt az előző Coachszemle témája), akit nehezen talál meg a Google.

Másrészt azt tapasztalom, hogy míg 2004-ben sok középvezetőt coacholtam, ők gyakran jöttek időgazdálkodási problémával. Most, hogy már csak felsővezetőket coacholok, ott sokkal kevésbé jön ez elő. Nem szeretem beskatulyázni az embereket, az ügyfeleimet, de legtöbb mostani ügyfelem már kialakította az időgazdálkodási rendjét és más kihívásaik vannak, mert ezen már túljutottak. Jól használják a beosztást, delegálást, hatékonyan vezetik a tárgyalásokat. Ez is hozzájárult ahhoz, hogy továbbléphettek a karrierjükben.

MC: Mi kell ahhoz, hogy valaki a coaching hatására hosszú távon is képes legyen megváltoztatni az időhöz fűződő viszonyát?

KL: Azt gondolom, hogy ez egy elég vonzó hosszú távú életcél. Az értékrend és a napi, operatív szinteken bevethető tippek, trükkök, eszközök jó esélyt adnak a hosszútávra, de nyilván, ha valami jelentős változás áll be, érdemes újra ránézni ezekre.

Az ügyfeleim és én is rendelkezünk egy nagyon vonzó jövőképpel és egy jól bevethető személyes eszköztárral, így ha néha el is



úszunk, mégis kimondhatjuk, hogy alapvetően rendben van az időgazdálkodásunk.

MC: Van-e csodaszerez, eszközöd, amelylyel minden időgazdálkodási probléma orvosolható?

KL: Nem hiszek az általános, minden bajt orvosló csodaszerekben, de hiszek abban, hogy mindenkire megtalálható a személyre szabott és az adott kihívásra megoldást adó lehetőség. Azt hiszem, ezért is lettem coach.

Bízom a személyre szabott támogatás erejében. Eddig nálam beváltak a „beégetett programok” a naptárban, azaz külön jelölöm, amiről nem mondok le (pl. anyák napja vagy színház a férjemmel). Szintén működőképesnek érzem a *2 in 1* megoldásokat, azaz amikor két legyet ütök egy csapásra. Például az egyik kollégámmal nem az irodában tartjuk a heti rendszeres megbeszélést, hanem mi között pingpongozunk. Vagy akár most is: a Coachszemle kérdéseit válaszolom meg, közben várok a kispadon, míg a fiam judózik.

De persze az élet mindig úgy hozza, hogy legyen újabb fejlődési lehetőség. Már kialakítottam a saját időbeosztásom, de most nyertünk egy hatalmas globális tendert. Így újra kellett értelmezni a hatékony időbeosztást; most a 12 coacheemből 10 külföldi, így a dél-koreai vezérigazgatót reggel 8.30-kor nekem kell coacholni, amikor a gyerekek elmentek az iskolába, óvodába. Délelőtt a dubai vagy a moszkvai, ebéd után a londoni

ügyfél következik, még mielőtt elmegyek a gyerekekért, addig pedig a Sao Paulo-i. Kétféleképpen egyszer elfogadja a család is, hogy a Szilícium-völgyben dolgozó ügyvezetővel telefonáljak fürdetés helyett.

MC: Köztudott, hogy a brief-coaching és a Peter Szabo által képviselt brief-coaching is közel áll hozzád. Szoros-e az összefüggés a módszertan és az idő között? Mi az idő szerepe a brief-coachingban?

KL: A brief-coachinggal való kapcsolatam – vicces ilyet mondani – nem indult jól. Egy workshopon voltam, ahol megkaptuk a narancssárga cetliket a standard kérdéseket. Amikor a feladat szerint én voltam a coach, úgy éreztem magam, mint egy betanított munkás, amikor pedig coachee, akkor mint egy felületes beszélgetőpartner. Ez alapján sokan feladták volna – de én nem tettem. Adtam egy újabb és újabb lehetőséget, hogy jobban megismerhessem, mert Peter Szabo és Hankovszky Kati emberileg annyira szimpatikusak voltak. Ennek hatására tavaly elvégeztem az egyéves képzésüket, mindenben együttműködöm velük, azaz bekerültek a könyvünkbe, a konferenciánkra.

Volt egy másik meghatározó élményem is ezzel kapcsolatban. A nemzetközi coach akkreditációm során Werner Vogelauer és Peter Szabo voltak a mentoraim. Mindkettőjüket elhívtuk egy kerekasztal-beszélgetésre. Mindketten mestercoachok, tisztelik, sőt sze-



retik egymást. Megkérdeztük, hány alkalom egy coaching folyamat. Werner azt válaszolta, hogy ami nincs legalább 5 alkalom, az nem az. Mire Peter azt válaszolta, hogy a legtöbb ügyfelét egyszer látja. Azt gondolom, az is a

csodálatos a mi szakmánkban, hogy mindkettőjüknek igaza van.

MC: Kedves Laura, köszönjük szépen a válaszaidat!



SZERZŐINKRŐL

SZERZŐINKRŐL

Balogh Emese

Balogh Emese mester coach, 2009 óta foglalkozik coachinggal, képezését a Dr. Kollár Coaching Iskolacsoportnál szerezte. Családi vállalkozásban dolgozott közgazdaként és vezetőként is, így ismeri azokat a helyzeteket, amikor valaki a saját felelősségére dolgozik, és nehezen képes elkülöníteni a családi kötelezettségeket a munkától, illetve küzdelmeket folytat azért, hogy a különböző kötelezettségek közepette önmaga maradjon. Kétgyermekes családayaként, elvált nőként és egy működő mozaikcsalád tagjaként fontosnak tartja, hogy támogassa a nőket abban, hogy a döntés jogával élhessenek. A Fiatal Vállalkozók Országos Szövetsége női szekciójának alelnökeként is támogatja a nőket. Víziói megvalósítására hívta életre a Café Archibald – a Tudás Központja kávézót és rendezvényhelyszínt, ahol az idei év folyamán szeretné elindítani workshop sorozatát, amely a nők vezetővé válását kívánja támogatni.

Bánhidi Brigitta

A gyors és tartós megoldások embere. Közgazdász diplomájával multinacionális vállalati karrierbe kezdett majd a személyre szabott vezetőfejlesztés került figyelmébe fókuszába. Szakmaisága elismeréseként az ICF Magyar Tagozata 2012-ben az "Év Coacha" címmel jutalmazta, és nemzetközi ACC minősítéssel is bír. Vallja, hogy csak a változás állandó, de minden helyzetben bennünk van a megoldás kulcsa, még ha ez elsőre nem is nyilvánvaló. Hiszen a felhők fölött mindig süt a nap.

Bite Barbara

Business coach, vezetői tanácsadó. Sokéves, multinacionális cégnél szerzett vezetői tapasztalattal, közgazdász végzettséggel rendelkezem. Ezen alapokra építkezve végeztem több coach képzésen és szakmai fejlesztésen. Business coachként, vezetői tanácsadóként és co-trénerként dolgozom a Coaching Team csapatában. Ügyvezetőként, illetve vezetőfejlesztési és tehetségmenedzsment programok projektvezetőjeként szorosán együttműködök a megbízókkal. A látszólag kétpillérű feladat együttesben találtam meg a saját egyensúlyomat. Azt ahol megélhetem egyrészt a coaching adta fejlődés, változás, megismerés, felfedezés sokszínűségét, másrészt a vezetésben saját kompetenciáim és karizmám egyvelegét. Számomra mindkét pillérnek elengedhetetlen feltétele a folyamatos önismereti munka.



Bölcскеi Mónika

Bölcскеi Mónika vagyok, képesítéseim szerint tanító és HR Menedzser, a továbbképzéseim szerint akkreditált tréner, ACC business coach és akció tanulócsoporthoz tartozó facilitátor. 12 éve dolgozom vezetőként, 8 éve saját vállalkozást vezetek, és 7 éves nemzetközi önkéntes tréneri tapasztalattal is rendelkezem. Mindemellett 2 évig egy speciális iskolában tanítottam ADHD-s gyerekeket. Erősségem a tudatosság. Felismerem, hogy mi az utam, mit kell tennem, hogyan érjem el a céljaimat, és ezért aktívan teszek is. Szakmai életem az élethosszig tartó tanulás-tanítás maximalizálása és támogatása. Számomra fontos az a fajta támogatás, amit nyújtok bármilyen szervezet bármilyen szintű munkatársának, vagy vezetőjének, hogy megtapasztalja a siker táptalaját, a tudatos fejlődést, és lehetőséget kapjon az egymástól való tanulásra. A korábbi tapasztalataim mind hozzám tartoznak, ezek mind jellemeznek engem, ezekből táplálkozom, ezekből építem magam nap, mint nap.

Csetneki Csaba

Csetneki Csaba vagyok, VersenyCoach. Az élet versenyében vezetni vágyóknak nyújtok támogatást az önérvényesítésben, változtatni akarásban, céljaik eredményes elérésében. Mérnöki és tanári diplomám megszerzése után éveket töltöttem szolgálatban a Malévnél, és ezzel párhuzamosan egy felsővezetői tanácsadó cégnél, valamint hosszú és sikeres versenytáncos pálya áll mögöttem. A lehetetlen lehetővé tétele, a nyitottság, az új nézőpont, az akadályok leküzdése, a közös munka és a kitartás énem részévé vált. Évek óta foglalkozom sport mentál tréninggel, coachinggal, valamint jelenleg business coach diplomámat szerzem a BKF-en. A tanácsadói és a szolgáltatói szférában megszerzett tapasztalatom, emberismeretem, tanulási és fejlődési vágyam, illetve versenyzői múltamból adódó kvalitásaim egy általam mélyen hitt és vallott filozófiában fogalmazható meg: Nem az számít az életben, hogy megtaláljuk, hanem az, hogy megteremtjük magunkat!

Kovács Judit Erzsébet

Vezetőként, coachként és lovas sportoktatóként azoknak a mélyebb összefüggéseknek a feltárásához segítem hozzá ügyfeleimet, amelyekre e területek metszéspontjából láthatunk rá. A lovas coaching résztvevői gyors és hasznos felismerésekről számolnak be vezetői „soft-skill” képességeik terén. Vezetői stílusát a lovakkal élőben kipróbálva és „finomhangolva” ki-ki megtalálja azt az egyéni utat, ami a bizalom, hatékonyság és motiváció javulásával fellendíti vállalkozása eredményességét, miközben a munkahelyi légkör is mindenki számára kellemesebb lesz. Ennek megfelelően főbb coaching témáim: vezetési stílus, kommunikáció, delegálás, asszertivitás, önbizalom növelés, valamint a munkatársak elkötelezettségének és motiváltságának javítása.



Kurucz Balázs

Coaching szemléletemre meghatározó hatással volt szupervízió alapú coaching tanulmányom, és Rogersi alapozásom. Máig nagy hangsúlyt helyezek saját magam folyamatos fejlesztésére, megismerésére. Jelenleg az ICF, Nemzetközi Coach Szövetség akkreditált coachaként dolgozom.

A Business Coach Akadémia igazgatójaként, és a BKF Üzleti coach szakirányú továbbképzésnek a vezetőjeként a coach képzéseink működtetéséért, stratégiájának megvalósításáért vagyok felelős. Mindkét intézményben trénerként is dolgozom. A trénerséget a Dale Carnegie tréningcégnél tanultam, előtte az Accenture tanácsadó cég vezetői tanácsadójaként dolgoztam.

Siklós Barbara

Siklós Barbara vagyok stílus coach, business és life coach, de mindenekelőtt ember-figyelő. Céлом, hogy ösztönös stílusérzésemre, szaktudásomra, valamint empatikus beállítottságomra és segítő szándékomra támaszkodva segítsek a nőknek megtanulni kifejezni személyiségüket öltözködésük, viselkedésük által, hogy jól érezzék magukat a bőrükben és megtalálják a külső-belső egyensúlyt. 10 éves nemzetközi reklámügynökségi tapasztalattal a hátam mögött, Stílus coach diplomámat a londoni Stílus Coach Intézetben (Style Coach Institute™), Business coach diplomámat a a Business Coach Akadémián szereztem. Tagja vagyok a Stílus Coachok Nemzetközi Szövetségének (International Association of Style Coaches™).



A Magyar Coachszemle szerkesztői:

Dobos Elvira

társ-főszerkesztő

Dobos Elvira diplomás business coach vagyok. Coachként legfontosabb feladatomban azon tehetséges és képzett fiatalok támogatását tartom, akik szembesülve a munkaerőpiac támasztotta kihívásokkal képesek megtenni az önismeret és személyes fejlődés sokszor egyáltalán nem könnyű, ám feltétlenül szükséges lépéseit azon az úton, amely egyéni megoldásaik felfedezéséhez és kiteljesítéséhez vezet. Az egyéni coaching mellett 2008 óta tartok kurzusokat, tréningeket prezentáció, kommunikáció, konfliktuskezelés, időmenedzsment, önismeret és karriermenedzsment témakörökben a Pécsi Tudományegyetem bölcsész hallgatói számára. Munkám során coachként és egyetemi oktatóként is elsősorban arra törekszem, hogy elősegítsem a személyes értékek és a bennük rejlő lehetőségek felismerését, és továbbfejlesztésük legmegfelelőbb módjainak megtalálását.

Örvényesi Rita

társ-főszerkesztő

Örvényesi Rita diplomás business- és marketing-coach vagyok. Vállalati felső- és középvezetőket, kis- és középvállalkozások tulajdonosait és vezetőit segítem a coaching eszköztárával saját megoldásaik megtalálásában. Szakterületem a marketing- és értékesítési csapatok, folyamatok, szervezetek coaching-támogatása. Több mint 20 éves nemzetközi szakmai tapasztalatom van nemzetközi reklámügynökségi oldalon, valamint kereskedelmi és szolgáltatásmarketing szakterületen nagyvállalati vezetőként. A stratégiai tervezés, a kereskedelmi és marketing-szervezetek és munkafolyamatok kialakítása, fejlesztése vált szakterületemmé. A külkereskedői végzettség mellé business coach diplomát szereztem. Németül, angolul és oroszul beszélek. Korábbi munkám tapasztalatai alapján coaching-stílusú vezetőként a tudatos csapatépítést, a konfliktuskezelést, a motivációt és az egyéni, valamint csapatérdekek összehangolását, a csapat támogató hátterével az egyéni fejlődést és tanulást tartom az eredményesség zálogának.



Kovács Petra

szerkesztő

Kovács Petra vagyok, pszichológus. 2011-ben végeztem a Pécsi Tudományegyetemen, felnőtt klinikai és egészségpszichológia szakirányon. Angliában a mindfulness meditáció elméletét és gyakorlatát tanultam. Jelenleg kutatóként és oktatóként dolgozom a Pszichológia Doktori Iskola Elméleti Pszichoanalízis programján belül. A pszichológia számomra egy hatalmas, korlátok nélküli tér. Legkedvesebb területeim az álmok, az emlékezet és az önismeret. Utóbbit nem csak szakmai szempontból tartom izgalmasnak, hanem a személyes élmények lehetősége miatt is. Az elmúlt években önmagam megismerésének lépcsőit jártam, saját határaitam feszegettem, kipróbáltam egyéni és csoportos módszereket is. Céлом megosztani az olvasókkal az önismeret mindenki számára járható útjait szakmai ismereteim és saját tapasztalataim segítségével.

Ruszák Miklós

szerkesztő

Ruszák Miklós vagyok, szociológus, az Esztergár Lajos Családsegítő Szolgálat és Gyermekjóléti Központ családgondozója. Munkám során olyan, nehéz helyzetben lévő emberekkel, családokkal találkozom, akik segítséget kérnek tőlem ügyeik intézésében, és különböző problémák megoldásában. Meggyőződésem, hogy a coaching szemléletmódja, az egyéni felelősségvállalás ösztönzése nagy segítség lehet ezen a területen is. Ügyfeleimet ezért arra ösztönözöm, hogy saját maguk erősségeire építve találjanak kiutat a hullámvölgyekből. Úgy gondolom, hogy a coaching-szemlélet alkalmazása mindenki életében pozitív változásokhoz vezethet.

Pintér Alexandra

szerkesztő

Pintér Alexandra vagyok, a Pécsi Tudományegyetem végzős magyar szakos hallgatója, alkalmazott irodalomtudomány szakirányon. Tanulmányaim mellett két éve gépírást és ügyviteli ismereteket tanítok a Bölcsészettudományi Karon *titkárságvezetők*nek és *gazdasági idegen nyelvű menedzserek*nek. Oktatóként legfontosabb feladatomnak azt tartom, hogy a kikerülő diákok használható ismereteket kapjanak, s így megállják helyüket a munkaerőpiacon, sikeresek legyenek szakmájukban. A szaktudás mellett természetesen a személyes értékeket is fontosnak tartom, ezért is örülök, hogy jelenleg a *Magyar Coachszemlénél* lehetek gyakornok, ahol saját magam is fejlődhetek.



Magyar Coachszemle 2013

Minden jog fenntartva!

coachszemle.hu

