

Dr. Beck-Bíró Kata

Többen vagyunk, akik arra vágyunk, hogy a munkahelyünkön is törekedhessünk az önmegvalósításra, azaz tehessünk olyat, ami szerintünk jó, fontos, és ne csak a „pénzért járjunk be”. Ezt nevezem e cikkben készítésnek, azaz egy olyan belső hajtóerőnek, amely azt erősíti, hogy munkahelyünkön is akarjunk önmegvalósításra törekedni. Nem másért, mint annak érdekében, hogy úgy érezzük, „jó helyen vagyok”, „magamat adhatom” azaz hiteles vagyok ott és akkor – mert az bizony jó érzés.

Ennek ellentéte számomra a kényszer, amikor olyan akadályokat él meg az egyén, ami visszaveti őt a munkahelyi önmegvalósítás élményétől, így a munkába járás, a feladatkör elvégzése már nem okoz jó érzést, kényszerűvé válik.

A közös értéshez, értelmezéshez röviden tekintsük át, mit ír a szakirodalom az önmegvalósításról. Az önmegvalósítás fogalma a humanisztikus pszichológiából ered, aminek többek között az volt az előfeltevése, hogy

- (1) az emberek képesek jelentős személyes döntéseket meghozni;
- (2) az emberek életük során önmegvalósításra törekszenek, szeretnék képességeiket kiteljesíteni;
- (3) az önmegvalósítás élménye minden ember számára mást és mást jelent.

A humanisztikus pszichológusok között a nagyok is más és más megközelítést alkalmaztak a fogalom értelmezéséhez. Maslow például úgy gondolta, hogy ameddig alapvető szükségleteinket nem elégítjük ki (fizikai, biztonsági, kapcsolat, elismerés), addig nem törekedhetünk önmegvalósításra. Csíkszentmihályi Flow-elmélete is az emberhez vezet vissza az önmegvalósítás lehetőségét, de számára kulcs az, hogy csak akkor élhetjük meg az önmegvalósítást, ha nem hamis célok és szándékok vezérelnek minket. Rogers már a környezettől teszi függővé az önmegvalósítást:



Önmegvalósításra törekedni a munkahelyen

Áldás vagy átok?

csak akkor tudunk önmegvalósításra törekedni, ha a környezetünkből bizalmat, empátiát kapunk és hitelességet tapasztalunk. Ezzel a néhány példával csak arra szerettem volna felhívni a figyelmet, hogy az önmegvalósítás egyrészt lehet eredmény (egy pillanat), de lehet egy folyamat (maga a törekvés alatt megélték), másrészt pedig, hogy múlhat az egyénen vagy a környezeten is annak elérése.

És mit mond a tapasztalat?

Változatosan éljük meg az önmegvalósítást. Az önmegvalósítás fogalmát sok mindenre használjuk, sőt, akár ki is jelenthetjük, hogy az önmegvalósítás kifejezést ritkán használjuk, helyette sok mindent mást – de azok mégis mind az önmegvalósításra vonatkoznak. Van, akinek az önmegvalósítás egy szellemi tevékenység, pl. az „inspirációt”, a „kihívást” nevezi annak. Van azonban olyan ember, aki egy érzelmi bevonódást él meg ilyenkor, és úgy fogalmaz, hogy a helyzet „izgalmi állapot okoz”, „élvezem”. Végül van, akinek feje is, szíve is benne van, az egész személyisége megjelenik a helyzetben: „magával ragad, amit csinálok”, „egyszerűen úgy érzem, a helyemen vagyok”.

Ezekben a megfogalmazásokban az a közös, hogy az önmegvalósítást élményként jellemzik – akár állapotként, akár egy folyamatként élik meg azt az egyéneket.

Mindenkinek mást jelent „önmegvalósítani”.

Vannak, akik úgy gondolják, hogy akkor valósítják meg önmagukat, ha valami újat találnak ki („az ötletemet végigvinni”). Ugyanakkor önmegvalósítás lehet az is, ha az ember önmagát kivetíti valamibe, „tárgyasítja magát” („megvalósul a filmem”), számukra az alkotás folyamata is fontos. Nem utolsó sorban az is „önmegvalósít”, aki egy számára fontos értéket képvisel – a szerint éli mindennapjait („társadalmilag hasznos legyen”).

Ezeknél a megfogalmazásoknál az a lényeges, hogy ahhoz, hogy önmegvalósíthassunk, tudnunk kell, mi az a személyes jövőkép, „ideál-én”, amit el szeretnénk élni.

Azt érdemes tehát átgondolnunk, hogy számunkra mit jelent az önmegvalósítás? Melyek azok az adottságaink, képességeink, amiket szeretnénk kiteljesíteni? Mit tehetünk mi azért a munkahelyen, hogy ez a kiteljesedés megtörténjen?

De az is lehet, hogy van egy ezeket mind megelőző kérdés: a munkahelyen kell és/vagy érdemes kiteljesedésre törekedni? Nézzünk néhány, a valós életből (coaching folyamatokból) vett helyzetet, arra vonatkozóan, hogy ki hogy gondolja!

„A” eset

A fiatal ember tipikus Y-generációs személyiség: öntudatos és önbizalommal teli, a világgal kritikus, a változásokat jól kezelő, rugalmas és tud tanulni a



A kompromisszumkötés nem zárja ki az önmegvalósítást.

Nagyon fontos, hogy az önmegvalósítás nem azt jelenti, hogy a kereteket felrúgva vagy éppen keretek nélkül tesszük azt, ami segít a személyes jövőkép elérésében. Van, hogy a környezettel, pl. az üzleti élettel kell kompromisszumot kötnünk (tipikus a szolgáltató szektorban: az ügyféllel), de van, hogy saját magunkkal (ld. karrier-család dilemma). Amennyiben megértjük és elfogadjuk a kereteket, azok még inspirálóan is hathatnak ránk, hiszen túl könnyű lehet bármit elkészíteni, kialakítani, ha korlátlan mozgástér, pénz és idő áll rendelkezésünkre, keretek között viszont lehet sokkal izgalmasabb, jelenthet nagyobb kihívást is.

megélt helyzetekből. Már egyetemi éve alatt is jelentős szakmai tapasztalatra tett szert. Alapvetően szerette a munkahelyét, ahol dolgozott, el is ismerték, jó csapatnak volt a tagja. Erős teljesítményorientációt hozott a családjából, a családi ebédek jelentős része azzal telt, hogy munkájáról kérdezték, amit már-már számonkérésnek élt meg. Volt egy ötlete, amit hónapok óta dédelgetett, és azt vette észre magán, hogy nem köti le a munkája, egyre csak saját ötletén jár a feje. Napról napra egyre nehezebben élte meg a „törzsidőt”, már a munkahelyére való bejárást is kényszerként élte meg. Egyik reggel eldöntötte, felmond, és elkezdte saját vállalkozását, amelynek célja ötletének

megvalósítása. Jövőképét így fogalmazta meg: „saját fejlesztésű termékem hazai és nemzetközi szintereken történő sikeres bevezetése, évről évre jövedelmezőbb értékesítése”.

Üzleti tervet készített és idővel meg is nyert egy jelentősebb összeget start-up vállalkozásként. Munkahelyére bejárni már nem volt kényszer, sokkal inkább készítés: megvalósíthatja ötletét!

"Azt érdemes tehát átgondolnunk, hogy számunkra mit jelent az önmegvalósítás"

Építgette, szépítgette a vállalkozást: irodát bérelt, fejlesztőket vont be, munkatársakat toborzott, külföldi utakat szervezett nemzetközi partnerek bevonására. Boldog volt, annyira telve energiával, amit még sosem érzet! Hát persze: helyén van, azt teszi, amire vágyott régóta, „saját gyermekét” nevelgeti!

Aztán jött az első összeütközés a vezető fejlesztő kollégával, amit egyre több követett. Rájött, attitűdbeli eltérések vannak, és nem tudott tovább dolgozni vele. Igyekezett más vezetési stílust alkalmazni, pl. több teret adni a vezető fejlesztőnek, de az nem tudott élni a lehetőséggel – és az üzleti terv, mondhatni, „füstbe ment”. Azt élte meg, újra kényszer az, ami egykor készítés volt... Elbukott az elköteleződés, elbukott a vállalkozás. De csak az első.

„B” eset

Egy kismama, aki egy multinacionális cégtől ment GYES-re, négy év után szeretett volna térni a munkaerőpiacra. Tudta, hogy a korábbi pozíciójába nem várják vissza szívesen – az ő elgondolása alapján azért, mert teljesítménye jelentősen meghaladta az elvártat és ez konfliktusokat szült. Az is igaz, hogy ő se akart volna oda visszamenni, leginkább azért, mert a gyerekek mellett már nem szeretett volna olyan sok időt irodai munkára fordítani. Ki van szolgáltatva mégis a munkaerőpiacnak? A visszamenetel kényszerét át tudná-e alakítani készíttetéssé – ez volt a fő kérdése.

Végiggondolta, hogy melyek azok a munkafeltételek, amelyek számára

elengedhetetlenek, és melyek azok, amelyek jó lenne, ha meglennének, de nem jelentenek elengedhetetlen feltételt. A rugalmas munkaidőt és a kihívó feladatokat fogalmazta meg, mint szükséges feltétel. Visszatérését sikeresnek lehet nevezni, mivel önmagáért és céljaiért kiállva egy heti 30 órás, nemzetközi csapatba ágyazott munkakört kapott meg olyan munkatársakkal, akiktől úgy gondolta, sokat lehet tanulni. Boldog volt, hogy a megváltozott élethelyzet (anyaság kisgyerekekkel) adta új én-képét, új prioritásait meg tudta fogalmazni, és kiállt magáért. Így tudta átforgatni a

szorongását vággyá, és izgatottan várta ismét a munkába állás napját!

Azóta kiderült, hogy a munka valóban érdekes, folyamatosan használnia kell a már megszerzett ismereteit, készségeit, miközben újakra is szert tesz. Sok visszajelzést kap a főnökétől, aki kertelés nélkül elmondja azt is, ha nem elégedett. Tiszták számára a célok, a feladatok, és tudja, fejlődhet, sőt, hibázhat is olykor. Ugyanakkor sok utazással jár az új munka, amit nehezen él meg, mert havonta átlagosan öt napot külföldön, a családtól távol kell töltenie. Ez a tényező azonban nem vált olyan szintű nyomássá, amitől azt élné meg, a munkája kényszer, sőt, épp ellenkezőleg! Az utazás, mint adottság azt eredményezte, hogy az otthon töltött napok felértékelődtek, azóta a családjával még odafigyelőbb, mert tudja, ezek a napok nem tekinthetőek adottságnak!

„C” eset

A frissen kinevezett igazgató azt a feladatot kapta, hogy az akkorra kialakult „állóvizet felkavarja”, újra legyen szempont a munkatársak körében a teljesítmény, a fejlődés iránti igény. Vezetője teljes támogatásáról biztosította. Az igazgató nagyon boldog volt: elképzelése most végre valóra válhat! Mi kell ennél több? Készíttetés volt minden ízében, ezzel kelt, ezzel feküdt!

A szervezetfejlesztési folyamatot alaposan előkészítette, főnöke áldását is adta rá. A több mint százfős csapata viszont nehezen vette a változást, az ellenállásnak minden jele megmutatkozott. Készíttetése azonban nem lankadt az elképzelt változások véghezvitelét illetően,

ugyanakkor a változás menetét, menetrendjét át kellett gondolnia, több esetben meg is változtatnia, ami valós kényszer volt. Majd' egy év alatt, de eljutott oda, hogy a munkatársak megértették a változás szükségességét, és beálltak az új (magasabb teljesítményt és minőséget elváró) kultúrába, az elvárásokat igyekeztek teljesíteni. Az igazgató újra úgy érezte: „helyén van”, hiszen a csapatát úgy, és olyan keretek között vezethette, amelyekre vágyott.

Öröm az örömben azonban, hogy addigra egy ideje azt érezte, elvesztette főnöke támogatását. Igyekezett ennek okát megfejteni, sokat beszélgetett vele, de nem derült ki a valós ok. Az új kultúra a bevezetett új rendszerekkel és folyamatokkal jól teljesített, elismerést mégsem kapott. A csapata adta képzés a főnöke adta kényszerrel vegyítette minden nap a munkába menetelt. Egy napon aztán el is dőlt ki az erősebb: elküldték.

Mit jelentenek ezek az esetek önmegvalósítás szempontjából?

Az első eset arra hívja fel a figyelmet, hogy nem elég az ötlet, nem elég az elszántság és a tőke. Kellenek készségek, képességek, amivel az adott célhoz, „ideál-én” eléréséhez szükséges körülmények is megteremthetők, elérhetőek. Szerencsére nem egyszer van lehetőségünk „önmegvalósítani”, hiszen egy folyamatról van szó. Ezt az esetben szereplő fiatalember is felismerte, tudott tanulni a hibákból, megfogalmazta a tanulságokat, és azokat továbbviszi új vállalkozásába. Újra megéli azt a belső képzést, amit az első vállalkozásában, bár most már egy más szinten: több tudatossággal.

A múltból való tanulás – amit a jelenben alkalmazunk egy ideális jövőkép elérésére – elengedhetetlen az önmegvalósítás folyamatában.

A kismama munkába történő visszatérése azt hangsúlyozza, hogy nagyon fontos tisztában lenni azzal, hogy melyek azok a munkaköri, illetve általában munkához kötődő tényezők, amelyek elengedhetetlenek ahhoz, hogy képzést érezzünk a magas szintű munkavégzéshez. Ha azokat megkapjuk, úgy érezzük, a munka, annak eredménye a „miénk”, és ez erőt ad az esetleges nehezebb pillanatokhoz is, pl. egy negatív visszajelzés, sok utazás.

Amikor azt érezzük, hogy a munka „ránk van szabva”, készségeinket, képességeinket alkalmazhatjuk, továbbfejleszthetjük, az elég önbizalmat adhat ahhoz, hogy továbblépjünk az önmegvalósítás útján.

Az igazgató esete a munkahelyi szereplők jelentőségére hívja fel a figyelmet az önmegvalósítás folyamatában. A csapat, a vezető befolyásolja azt az élményt, hogy tudunk-e és akarunk-e önmegvalósításra törekedni a munkahelyen. Tiszta-e az elvárt szerep, van-e függési viszony, és ha igen, az tiszteleten alapul-e? A transzparencia, a profizmus jelen vannak-e a mindennapokban, amelyek biztonságot adhatnak ahhoz, hogy önmagam legyek és önmagam legjavát adjam?

A munkahely látható (pl. emberek) és láthatatlan (pl. értékek) jegyei a mindennapi munkavégzés kényszerré vagy képzéssé alakulását jelentősen befolyásolják, amely hatással van a munkahelyen történő önmegvalósítási folyamatra is.

És hogy mindezek alapján mit érdemes végiggondolnunk?

Elsősorban azt, hogy nekem vajon képzés-e a munka vagy kényszer? Mi segíti, és mi gátolja azt, hogy én – jó értelemben – „kiéljem magamat” a munkámban, a munkahelyemen? Azt teszem, ott és úgy teszem, ahogy azt elképzel(t)em?

Remélem, igen! Ha nem – sosincs késő változtatni!

