

Mit is tanulhat az üzleti szféra a művészkedésből?

Évekkal ezelőtt rendszeresen jártunk ki Berlinbe egy ott dolgozó tánc mentál trénerhez, és egy ilyen alkalommal hallottam a 'Dancing with Leadership' műhelymunkáról, majd még aznap este egy buliban bemutat- tak kitalálójának, Danielnek. Ebből a találko- zásból rengeteg további beszélgetés, mára pedig egy szakmai együttgondolkodás szüle- tett. Lenyűgöző és rendkívül inspiráló az a módszertan és koncepció, amit Daniel mun- kájában alkalmaz, és amibe ezen interjúval egy kicsit jobban belepillanthatunk.

Daniel Ludevig az USA-ban született, jelenleg Berlinben él. Daniel beható ismeretekre tett szert a kommunikáció művészetének terén, mialatt Franciaországban, Marokkóban, New Yorkban, Phnom Penh-ben és Bostonban élt és dolgozott. Daniel inspirációja a vezetés és a kommunikáció szebbé tétele, legyen szó táncról, üzletről vagy személyes kapcsola- tokról.

A MOVE alapítójaként és ügyvezetőjeként Daniel törekvése az, hogy képessé tegye az embereket arra, hogy jobban tudjanak együtt dolgozni, kapcsolatot teremteni, és fenntar- tani azt. Hiszi, hogy a hatékony és egészsé- ges kommunikáció nem csak annak az ered-

Sport, verseny, aktivitás 2014/2.

Interjú Daniel Ludeviggel

ménye, hogy tisztán és pontosan megértsük saját gondolatainkat, képességeinket és cél- jainkat, hanem hogy ugyanígy megértsük tár- sainkét, partnereinkét, akár munkában, ott- hon vagy más közösségben. Workshopjain megtanítja, és képessé teszi a résztvevőket arra, hogyan alkalmazzák a mozgást, a meg- testesítést, a tudatosság, tudatosítás gyakor- latának művészetét vezetésük, kommunika- ciójuk, hatékonyságuk fejlesztésére más em- berekkel való munkájuk, kapcsolatteremté- sük során.

Magyar Coachszemle: Nagyon sokrétű a képzési háttered – közgazdaságtan, pszichológia, tánc, építészet... – hogyan vezetett utad a táncról egészen a MOVE projekthez és a cégedhez? Mi a történeted?

Daniel Ludevig: A MOVE leadership története tényleg csak annyi, hogy emberből vagyok, és

emberként reagálok minden körülöttem lévő impulzusra, inspirációra, vonzásra. Mindig is érdekelt az elme és az üzlet (ezért is szereztem pszichológusi és közgazdász diplomákat), a zene, a tánc gyerekkorom óta jelen voltak életemben komoly szintű hobbiként. Gyakorlatilag csak idő kérdése volt, hogy mindez összeálljon valamivé. De konkrétan a vezérvonal, a motiváció egy egyéves kaland volt, míg Marokkóban éltem és dolgoztam egy jóga-tánc-vegánétel szálloda megnyitására. Ez a projekt készítette arra, hogy megvizsgáljam az életemet, és hogy vajon hol máshol tudom még ötvözni különböző érdeklődési területeimet, és megszületett az ötlet, hogy a kreatív művészeteket hozzam össze az üzleti gyakorlattal. A szálloda projekt sikere adta meg nekem az önbizalmat és az inspirációt annak felfedezésére, mit is tanulhat az üzleti szféra a „művészkedésből”. Barátok és kollégák támogatásával,

bátorításával sikerült összerakni egy honlapot, és pár hónappal később meg is lett első ügyfelem, akivel ténylegesen letesztelhettem a koncepciót.

MC: Milyen segítségeid voltak még? Milyen ellenállásokat kellett leküzdened?

DL: A legnagyobb segítség az elején a demó workshopok voltak, amire barátokat és kollegákat hívtam el, és akiken gyakorolhattam, kísérletezhettem, és akiktől kritikákat, visszajelzéseket kaptam. Ez tette lehetővé, hogy gyakorlatban tesztelhessem a saját módszeremet, miközben még alakult, anélkül, hogy fennállt volna a bukás veszélye, vagy az ügyfél pénzének, idejének elvesztése. Azután is minden volt és jelenlegi ügyféllel folytatott munka tovább finomította, és formázta módszeremet, gyakorlatimat, így alakítva

ki a ma használt verziót.

Az egyik legnehezebb az elején annak a nyelvnek a megtalálása volt, ami minden üzleti gyakorlathoz és környezethez illik. A „tánccal” kezdtem, de hamar rájöttem, hogy bár sokan érdekesnek, izgalmasnak találják ezt a hasonlatot, de sokan nem. Aztán kiterjesztettem a gondolatot minden kreatív művészeti módszerre, és azóta számos kollégával volt szerencsém együttműködni, akik a legkülönbözőbb eszközöket és tapasztalatokat hozzák a



festéstől kezdve az éneklésen, szobrászkodáson, színházon, szerepjátékokon, táncon, jógán, meditáción keresztül az írásig. A felajánlott tapasztalások kiszélesítésével jobban be tudom hangolni a cégek jelenlegi kultúrájához legjobban illő hasonlatokat, ezzel szolgálva ki a legjobban szükségleteiket és céljaikat. Ezt kiajánlva bevett és elfogadott tradicionális szervezetfejlesztési eszközökkel összességében egy még hatékonyabb módszert tudok nyújtani ügyfeleimnek.

MC: Hogy született meg a nagy ötlet? Hogyan raktad össze, és valósítottad meg a gyakorlatban?

DL: Az alapötlet akkor jött, amikor felismerem, hogy a test milyen gyorsan tisztáz sok-

„...bármilyen tervet is alakítok ki magamnak a jövőre vonatkozóan, az fel sem ér azzal, mint amit a jövő maga tartogat számomra.”

szor nehezen megmagyarázható vagy elvont gondolatokat. Például sokszor nehezen megfogalmazható és összetett kérdés az, hogy jól kijövünk-e másokkal vagy éppen nem, és vajon mik ennek az okai. De például egy másfél perces tánc alatt ezt azonnal tudjuk és érezzük. Más szóval a táncban az az érzés, hogy valakivel a követés vagy a vezetés a jobb érzés másodpercek alatt megszületik, és a reakció gyakran az, hogy folytatjuk a táncot, vagy valamit változtatunk. Arra gondoltam, hogy: „Milyen lenne, ha azt, ahogyan az irodában a többiekkel együtt dolgozunk, ugyanolyan konkrétan értelmezni lehetne, mint ahogyan a párok mozognak a parketten”. És ezzel született meg az ötlet, hogy megpróbáljam a táncot használni – és azóta, ahogyan egyre fejlődött a dolog, a megtestesítést és a kreatív művészeteket alkalmazva – hogy jobban megértsük a vezetést és a kommunikációt az emberek között. Mélyen vallom, hogy sokkal jobban, teljesebben megérthetünk egy szituációt, és azt, hogy miként reagálunk, vagyunk jelen benne, ha nem csak agyban gondolkodva elemezzük azt, hanem érzéseinkkel és testünkön keresztül is.

MC: Mi a koncepciód? Milyen módszereket, technikákat alkalmazol munkád során?

DL: A MOVE Leadership testre szabott, különleges élményt biztosít élvonalbeli vezetési és kommunikációs fejlesztés terén. Jól bevált üzleti modelleket alkalmazunk a mozgással, megtestesítéssel, művészetek-

kel és jelenlét gyakorlatokkal ötvözve. A programok a tanulásra, a készségfejlesztésre koncentrálnak, miközben lehetőséget adnak a magas energiaszintű szórakozásra és a teljes bevonódásra.

A workshopok és a fejlesztési programok az ügyfelek széleskörű képességeihez férnek hozzá, feltárva olyan területeket, mint a célok, szándékok, kapcsolódások, bizalom, stílus, elvárások és ritmus. A résztvevők mélyen vonódnak be a munkába, a fejlődésbe, tanulnak a megtestesítés és különféle gyakorlatok által, teljesen őszintén és hitelesen osztanak meg tanulásokat, miközben egy kellemes, jó



ködik, ha az ügyfél eleve nyitott a saját élményen alapuló tanulás és fejlesztés irányába. Annak érdekében, hogy workshopjaim érdekesek legyenek a cégek idejére és befektetésére, fontos hogy már maguktól elinduljanak valamilyen tudatosságnövelő úton, vagy legalább nyitottak legyenek, és megértsék ennek fontosságát. Ha már erről beszélünk, sok cég van a világban, akik felismerik, hogy a pusztán teljesítményen és profiton alapuló munkaetika gyorsan kiégéshez és rengeteg belső konfliktushoz vezet. Ráadásul egyre népszerűbbek a mindfulness és játék témakörök, és növekszik az érdeklődés a cégek irányából

kedélyű tapasztalásban van részük. Szintén fontosnak tartom, hogy az általunk alkalmazott módszerek mind tudományosan alátámasztottak számos tanulmány, kutatás és kipróbálás által.

MC: Hogyan fogadják az emberek a módszereket? Mik a legérdekesebb, legizgalmasabb és legmeglepőbb felismerések?

DL: Alapvetően kétféle reakciót vált ki alternatív megközelítem: vagy nagyon kíváncsiak vagy egyáltalán nem érinti meg őket. Nem dolgozom olyanokkal, akiket győzködni kell ezzel a munkával kapcsolatban, mert szerintem ez egy olyan műfaj, ami csak akkor mű-

azon alternatív módszerek iránt, melyek támogatják, elősegítik ezeket.

MC: És hogyan reagálnak a cégek, a vállalati környezet? Mennyire könnyű megtalálni a közös nevezőt? Milyen visszajelzéseket kapsz? Mik a résztvevők főbb eredményei, tanulásai?

DL: Mivel a mai napig is a legtöbb munkámat szájhagyomány útján terjedve kapom, az új ügyfelekkel alkalmazott nyelvezet és kapcsolódás nagyon kötetlen és laza. Leginkább arról szól, mi is a legfontosabb az adott ügyfélnek, például több hitelesség, őszinteség, magasabb boldogsági szint a munkavállalók körében, vagy hogy milyen kapcsolatban van-

nak egymással. Hogyan oldjanak fel konfliktusokat láthatóan ellentétben álló csapatok vagy részlegek között. Sokszor kerül elő a változásmenedzsment, és hogy miként vezethetnek le, lehetnek aktív részesei a cégen belüli kultúraváltásnak.

A résztvevők eredményei és tanulása nagyon eltérő, mivel a programok maximálisan testre szabottak. De gyakori témák: a tudatosság növelése abban, ahogyan a körülöttük lévő feladatokat megoldják; a változások elérésében való egyéni befolyás jobb megértése; több bizalom és elfogadás a másokra való odafigyelésben; nagyobb tudatosság és értelmezési képesség saját magunk, testünk jelzései irányába; szokásaink, múltbeli modelljeink, világnézetünk mélyebb megértése; tisztább kommunikáció és vezetés, jobb érzékelése annak, mikor vezessen és mikor kövessen inkább adott szituációban, és ezek között hogyan váltson könnyedén; a jókedv és nevetés fontossága a munkahelyen; és miként illetve mennyire hatásos a cég eredményeinek növelésében a dolgozók „soft skilljeinek” fejlesztése.

MC: Milyennek látod a saját fejlődésedet mióta belevágtál? Mit tanultál magadról, a szakmádról? Mi változott benned, körülötted?

DL: Mindent, amit tanulok, tanítok, felajánlok, és csinálok a MOVE keretein belül, igyekszem a lehető legnagyobb mértékben kipróbálni a saját életemben is. Minden újabb bizonyítvány, módszer illetve kolléga, munkatárs sokat ad mind a szakmai, mind a sze-

mélyes kapcsolataimhoz. Most például egy egyéves képzésben veszek részt a New Yorki Presencing Institute 'Social Presencing Theater' keretein belül a lenyűgöző Arawana Hayashi irányításával. Tanulásaim a meditációról, jelenlétről, tudatosságról, másokról való gondoskodásról alapjaiban változtatta meg azt, ahogyan az ügyfelekkel, barátokkal, családommal kommunikálok, ahogyan dolgozom, vagyok velük. Lenyűgöz, ahogyan a munka és a magánélet összefésülődik és transzparenssé válik életemben, és szerencsésnek tartom magamat, amiért olyan munkám van, ami hitrendszeremet, attitűdömet és reakcióimat folyamatosan kihívások elé állítja. Számomra a múlt év legfontosabb tanulása a belső tudásba vetett bizalom, illetve a csend és a hallgatás használata.

MC: Milyen terveid vannak a jövőre nézve?

DL: Ha egy dolgot megtanultam, az az, hogy bármilyen tervet is alakítok ki magamnak a jövőre vonatkozóan, az fel sem ér azzal, mint amit a jövő maga tartogat számomra. Egész lényemmel a jelen megélésére és megtapasztalására fókuszálok a lehető legteljesebb és leghitelesebb formában.

MC: Olvasóink nevében is köszönjük a válaszokat!

*Az interjút
Csetneki Csaba
készítette.*