



MAGYAR COACHSZEMLÉ

a magyar coaching szakfolyóirat



A férfi



MAGYAR COACHSZEMLE
a magyar coaching szakfolyóirat

VI. évfolyam 4. szám – 2017. október

Főszerkesztő:

Dobos Elvira és Örvényesi Rita

Szerkesztők:

Csetneki Csaba, Nagy Nóra, Ruszák Miklós, Varjaskéri Beatrix, Viniczai Andrea,

Szerkesztőség címe:

7636 Pécs. Szentegyház u. 34.
szerkesztoseg@coachszemle.hu

Honlap:

coachszemle.hu

Kiadó:

Magyar Coach Egyesület
7636 Pécs, Szentegyház u. 34.
Nyilvántartási szám: 01-02-0014441

A kiadásért felel:

Örvényesi Rita

Felelős szerkesztő:

Dobos Elvira

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

Borítóterv és tördelés:

Ruszák Miklós

TARTALOMJEGYZÉK

SZERKESZTŐI BEVEZETŐ

Varjaskéri Beatrix: A férfi	4
------------------------------------	----------

HÁTTÉR

Zalai-Zempléni Zsófia: A FÉRFI vs A NŐ – A Férfi az erősebb nem képviselője	5
--	----------

Varjaskéri Beatrix: Férfiak – Görög Istenek! Különbözőségeik szépsége és a bennük rejlő erősségek kimunkálása	10
--	-----------

Ilyés Gyula: A férfi	24
-----------------------------	-----------

IRÁNYOK

Rudncai Margit: „A múltban nincs jövő.”	30
--	-----------

Móricz Emese - Singer Magdolna: Férfi veszteségek	35
--	-----------

ESETTANULMÁNY

Görözdi-Nagy Eszter: Férfias játékok: szerepjátszás vezető pozícióban	42
--	-----------

Szabó Gabi MCC: „...hű lelkek násza nem ismer akadályt!” Egy rendhagyó coaching eset leírása.	53
--	-----------

INSPIRÁCIÓ

Örvényesi Rita: Csapongó gondolatébresztő – Napról, Holdról, közhelyekről	56
--	-----------

Tüske Ferenc: Egy férfi	59
--------------------------------	-----------

SZERZŐINK	62
------------------	-----------

A MAGYAR COACHSZEMLÉ SZERKESZTŐSÉGE	65
--	-----------



VARJASKÉRI Beatrix

A férfi

Bevallottan férfipárti vagyok. Hogy is ne lennék az, amikor három férfivel élem és osztom meg hétköznapi örömeimet, bánataimat és az ünnepeimet.

Van közöttük érett férfikorban lévő, van helyes kicsi férfipalánta, és van olyan, akivel éppen most éljük-küzdjük az átmenetet egyre férfiasabbá váló hanggal, testtel, jóképű pasis arcvonásokkal, de gyakran vissza-visszatévedve még a gyerekkori gyámoltalanság és bizonytalanságok útvesztőjébe.

Emlékszem, már jó pár évvel ezelőtt szöveget ütött a fejembe, hogy a családi ünnepeken kívül megünnepeljük a nőket, majd külön az édesanyákat és nagymamákat, azután a gyerekeket, na jó, most már a szerelmeseket is. De melyik az az ünnepnap, amely csak a férfiakra vagy az apákra, nagyapákra szólna?

Nem fogadok ájultan minden nyugatról érkező kezdeményezést, de nagy örömmel töltött el, amikor a Facebook-on elkezdődtek az Apák napjára szóló kedves köszöntések. Én is nagy szószólója vagyok ennek családon belül, a Facebookra is feltettem annak idején egy megosztást azzal, hogy „szerintem a férfiak is megérdemelnék egy napot!” A lájkok mellett jött egy kijózanító komment is: „az a kevés, aki tényleg megérdemli”.

Az, hogy valaki milyen minőséget képvisel, azt gondolom, nem férfi vagy női mivoltától, hanem általános emberi minőségétől függ. Jean Shinoda Bolen könyve alapján írok arról, hogy még a férfi minőségben belül is hány különböző típus ismerhető fel a rá jellemző erősségekkel és türelmet igénylő vonásokkal.

Mindezt figyelembe véve sem egyszerű megválaszolni a kérdést, mely alapvetően felmerült lapszámunk szerkesztése közben: Mitől férfi a férfi? Lelki füleimmel hallom a vaskos válaszokat, de írásainkban árnyaltabban járják körbe szerzőink ezt a témát. Ha már kiderült, mitől férfi a férfi, az is felmerül, hogyan kezeljük. Erről is olvashatnak cikkeinkben.



Nem biztos recepteket szeretnénk adni ezekre a kérdésekre, de bízunk benne, hogy nyújtunk új szempontokat, új gondolatokat, melyek további megfontolásra és a gyakorlati életben való kipróbálásra ösztönzik olvasóinkat.

Két dolog biztos.

Az egyik: coachként azt tapasztalom, hogy fiatal, vezető pozícióban lévő férfi ügyfeimnél a munka-magánélet egyensúlyának igénye manapság éppúgy rendszeresen megjelenik, mint ahogy a nők esetében ez már régóta téma. Ügyfeim körében a férfiak részéről is szinte kivétel nélkül megfogalmazódik az igény, hogy bár munkájuk nagyon fontos számukra, de szeretnék minél többet jelen lenni gyerekeik életében, szeretnék személyesen részt venni felnevelésükben.

A másik dolgot Karinthy fogalmazta meg még valamikor a múlt század elején: „Férfi és nő. Hogy érthetnék meg egymást? Hisz mind a kettő mást akar - a férfi nőt - a nő férfit.”

Kollégáim nevében jó olvasást, építő, termékeny gondolatokat kívánok!



ZALAI-ZEMPLÉNI Zsófia



A FÉRFI vs. A NŐ

A Férfi az erősebb nem képviselője

E mellett persze gyermek, testvér, társ, apa, munkatárs, családfenntartó, barát, rokon és folytathatnám.

Erős, ugyanakkor sérülékeny, mindenképpen sokrétű, és semmiképpen nem beskatulyázható. Mint ahogy senki más sem. Ha azonban erre mégis szükség van, akkor jönnek szépen a férfiaknak a különböző (társadalmi, családi, munkahelyi stb.) elvárásokra adott válaszai – maguk egyszerű bonyolultságában. Pedig bizony a Férfi is csak ember. Tele gátlással, félelemmel, igényekkel, túlkompenzációval, álcázással és persze szeretettel. Nekünk coachoknak azonban az a kiváltságos helyzetünk, feladatunk és lehetőségünk van, hogy kinyitogassuk a titkos szelencét, amelyből a Férfi, AZ EMBER a maga teljességében és egyszerűségében saját maga előtt, előttünk és akár az egész világ előtt kitárul, megmutatkozik – tisztán, őszintén. Onnantól kezdve az élete szabad lesz, és képessé válik arra, hogy felismerje és élje az álmait. Onnantól lesz a férfi, Férfi. Kell ennél több? Aligha.

Szántó Dénes így ír a nagyapjáról: „Egy férfi, aki ízig-vérig férfi volt. Egyszerre teljesen önző és odaadó, amiről – mint vele kapcsolatban oly sok dologról – máig nem értem, hogyan lehetséges. Önfejűsége, lobbanékonyága és még ezer más hibája ellenére nekünk végtelenül hibátlan.”

Miért Férfiak? Tapasztalatom szerint jelen világunkban a nők többsége könnyebben nyílik meg, általában bátrabban mutatják meg magukat, mint férfi társaik. Saját tapasztalatom szerint viszont, ha megnyílnak, mélyebben és kendőzetlenebbül teszik azt, mint a gyengébbik nem képviselői, sőt csoportos munka során talán még erőteljesebben megfigyelhető ez a jelenség. Valószínűleg ennek oka a társadalmi szerepekhez, családi mintákhoz vezethető vissza, de nem elhanyagolható a biológiai különbségek mélyebb tanulmányozása sem.

Ezzel összefüggésben érdemes pontosabban megvizsgálni, melyek azok a területek, ahol a kognitív képességeket vizsgáló kutatások alapján a férfiak és nők gondolkodásmódja eltér.

Pszichológiai kutatások alapján a férfiak általában jobban teljesítenek a matematikai, illetve a térbeli tájékozódó képességeket igénylő feladatokban. (Ez utóbbi előnyt általában térbeli forgatásos tesztekben vizsgálják, ahol egy adott alakzat változatairól kell eldönteni, hogy pusztán



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2017/4.
A férfi

hátter

forratással visszanyerhető-e az eredeti forma, vagy csak annak a tükörképe). Úgy tűnik, ennek hátterében elsősorban biológiai, mindenekelőtt hormonális tényezők húzódnak. További kutatásokból kiderült, hogy a nők különböző fenti képességeket vizsgáló feladatokban rosszabb eredményt érnek el menstruáció alatt, ami az ösztrogén és a progeszteron szerepére utalhat. Ennél is több bizonyíték támasztja alá a férfi nemi hormonok összefüggését a téri képességekkel. Azoknak az idős férfiaknak például, akik bizonyos okokból tesztoszteron-kezelésen esnek át, javul a teljesítménye a téri feladatokban. Ezzel szemben a nők a verbális és mentalizációs teszteken szerepelnek erősebben. Az elmeolvasást mérő teszteken (az a képesség, aminek segítségével az ember kitalálja mások szándékait és érzelmeit) rendszerint jobban teljesítenek a nők. A beszéd terén mutatkozó nemi különbség már egészen fiatal korban megnyilvánul, a lányok rendszerint előbb sajátítják el a nyelvet. Tehát mások vagyunk, nők, férfiak – ennek a hormonális tényezőkn kívül milyen okai lehetnek?

„Az elfogadott álláspont szerint a férfiak agya a testméretükhöz arányosítva nagyobb, mint a nőké. Persze arról már nehezebb messzemenő következtetéseket levonni, hogy ez miként befolyásolja a nemek viselkedését.”

Nemrégiben akadtam egy érdekes tanulmányra: Gustave Le Bone, aki a tömeglélektan egyik első kutatója, 1879-ben azt írta, hogy „a nők agymérete közelebb áll a gorilláéhoz, mint a kifejlett férfi agyhoz”. A kijelentést Paul Broca francia idegsebész eredményeire alapozta, aki több száz férfi, illetve nő agyát mérte meg, és átlagosan 181 gramm súlykülönbséget talált az előbbiek javára. A későbbi tanulmányok szintén többnyire kis mintával (kevesebb mint 100 agy) dolgoztak. Az elfogadott álláspont szerint a férfiak agya a testméretükhöz arányosítva nagyobb, mint a nőké. Persze arról már nehezebb messzemenő következtetéseket levonni, hogy ez miként befolyásolja a nemek viselkedését. Egy 2017-es tanulmányban a University of Edinburgh pszichológusa, Stuart Richie a pontosabb eredmények érdekében nagyobb mintával végezte a kutatásait. Több mint 5000 ember MRI felvételét vizsgálta meg és 68 agyterület méretét hasonlította össze. Az eredmények alapján a nők agykérge szignifikánsan vastagabb. Ez a terület felelős a tervezésért, valamint a logikus és elvont gondolkodásért. Az általános intelligencia teszteken elért magas pontszám általában együtt jár a vastagabb agykéreggel. Ugyanakkor a férfiak agymérete minden más vizsgált kéreg alatti területen nagyobb volt, beleértve a hippocampuszt (emlékezés), az amygdalát (döntéshozatal, érzelmi reakció), a sztriátumot (implicit tanulás) és a talamuszt



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2017/4.
A férfi

Háttér

(információfeldolgozás). Mindezekből azt a konklúziót lehet levonni, hogy a férfiaknak jobb az emlékezőtehetsége és könnyebben tanulnak, míg a nők intelligensebbek.

Ennél a pontnál meg kell jegyezni, hogy bizony léteznek olyan nemenként jellemző magatartásformák és tulajdonságok, amelyek nem (vagy csak részben) genetikai jellegűnk, hanem a társadalmi elvárásokból fakadnak. Itt találkozhatunk a gender fogalmával. A téma kutatói a biológiai nem (angolul sex) mellett megkülönböztetik a társadalmi nemet (gender) is. Ez utóbbi azokat a tulajdonságokat foglalja magába, amelyek a kulturális hagyományok, szerepek következtében jellemzik a magatartást. Mivel mi mindannyian a társadalom részei vagyunk, környezetünk születésünktől fogva befolyásolja nőies és férfias viselkedési mintáinkat. Ezen elvárások bizony a képességek kibontakozására is kihathatnak, de függetlenül attól, hogy az adott tulajdonság nemi különbségének kialakulásában szerepet játszanak-e biológiai tényezők vagy sem, nagy számban fogunk találni olyan egyéneket, akik az ellenkező nem átlagánál jobb vagy rosszabb eredményt értek el. Tehát fontosnak találom itt és most kiemelni, hogy az általánosítás ugyan egyszerűsíthet, de ugyanakkor torz következtetéseket idéz elő.

Csernus Imre ismert pszichiáter az alábbiak szerint jellemzi az erősebbik nem képviselőit A Férfi című könyvében:

„Összességében, mi, pasik sokkal nehezebb helyzetben vagyunk, mint a nők. Úgy látom, hogy mivel egyszerűbb „állatok” vagyunk, egyszerűbb vezérelni minket előre és hátra, jobbra és balra, tehát egyszerűbb minket manipulálni. Jobban ki vagyunk szolgáltatva az érzelmi konfliktusok hiányos kezelése folytán jelentkező feszültségeknek, mivel ezt a részünket nem akarjuk fejleszteni. Racionális szempontból a pasik a felsővezetők, aztán szépen hazamennek papucsállatkának.”

*„Ha
egyedül
vagyok
egy
szobában,
akkor
ember
vagyok.
Ha bejön
egy nő,
akkor férfi
lettem.
És annyira
vagyok
férfi,
amennyire
nő az,
aki bejött
a szobába.”*



A férfiaktól általában elvárt, hogy sikeresek legyenek a munkájukban, szép keresetet vigyenek haza, a nők eközben ellátják az otthoni feladatokat, és nevelik a gyermekeket. Miközben a mai modern társadalomban is jellemzően furcsán tekintenek a kisgyermekkel otthon maradó, GYES-re menő apukákra, a nőkre további nyomás hárul akkor, ha a hivatásában szeretne - a család mellett - kiemelkedőt alkotni mindezt a közben, hogy szeretne megfelelni a nő, társ, anya, gyermek stb. szerepeknek. A nyomás néha elviselhetetlenül nagy – pláne a tudatosabb életvezetés hiányában -, de a feltételezésekkel ellentétben a férfiakon is. Ők ugyanis miközben 'csak szépen eltartják a családot' (hagyományos családmoddellről beszélek), a folyamatos munkahelyi stressz, a napi teendők, a 'mókuserékben-lét' (vagy éppen ennek ellenkezője pl. 'nem vagyok képes eltartani a családom, nem kielégítő a munkahelyi teljesítményem, elbocsájtottak az állásomból' stb.) szépen lassan előbb fizikai, majd pszichés problémákhoz vezet – hol súlyos, hol csupán figyelmeztető jel formájában. Ennél a pontnál szeretném megemlíteni – mivel munkám során meddőség kezeléssel is foglalkozom - hogy a terméketlenség lelki tényezői kapcsán legtöbbször a nőről esik szó, pedig a férfi is ugyanúgy érintett: kétségbeesett, elkeseredett vagy éppen frusztrált. A férfiakra az a kép él a társadalomban, hogy nekik általában erős támaszként kell állniuk a nő mögött a hétköznapiakban. A férfiúi büszkeségnek igazán fontos a visszaigazolás, hogy nem a férfiasságban van a hiba. Nem 'selejtes' attól valaki, hogy nehezebben jön össze a baba. A szex projektté válása is okozhatja a sikertelenséget, mivel a legtöbb férfi esetében a szex is teljesítménypálya: újabb feladat érkezik, hogy már az örömszerzésen túl gyereket is kell produkálni, és ez komoly lelki görcsökhöz vezet. Tehát a férfiak a látszat ellenére és véleményem szerint nagyon is lelki lények, akik számára a szeretetteljes megnyilvánulások sokasága igenis fontos, mint ahogy annak a megerősítése is, hogy akkor és attól is bizony valódi férfiak, ha olykor mernek gyengének mutatkozni, és teret adni az érzéseiknek.

A coach munkája a fenti esetben is valódi érték lehet: amikor is jelen van az Ember számára, kérdez tőle – sokat- sokat. Megteremti a számára a megfelelő környezetet a kibontakozáshoz, és akinek ez a közös munka valódi különbséget adhat. A coacholt személy képessé válik arra, hogy újfent megismerje a lelkében jól elzárt területeket (hol védekezésből, hol félelemből, hol egyéb okokból), és motiválttá válik arra, hogy kilépjen a komfort zónájából. A Férfi képessé válik arra, hogy kívülről lássa magát, aki lassan (vagy gyorsan), de biztosan ráeszmél a saját és az életének az értékeire... Mert bizony az értékekben rejtve van a csoda, a megoldás, hatalmas lehetőség... hiszen mit is tenne az életével, ha százéves koráig biztosan élne? És mit, ha már csak öt éve lenne hátra? Élete utolsó huszonnégy óráját ki(k)nek a társaságában és mikkel töltené? Ez utóbbi kérdésre aligha az a válasz, hogy éjt nappallá téve bent gürizne a munkahelyén a családját, a hozzá igazán közel álló embereket és nem utolsó sorban saját magát is háttérbe szorítva. Sokkal inkább olyan dolgokkal

töltené, amiket szeret és azokkal az emberekkel, akiket szeret... A coaching folyamat során megtapasztalhatja, milyen az, amikor önMAGa. És ott már béke van és csend.

Zárásként és összegzésként álljon itt - a számomra talán - legmélyebbre hatoló idézet? Karinthy Frigyesről, a Férfiakról (és Nőkről):

„Ha egyedül vagyok egy szobában, akkor ember vagyok. Ha bejön egy nő, akkor férfi lettem. És annyira vagyok férfi, amennyire nő az, aki bejött a szobába.”

Felhasznált irodalom

Csépe V., Győri M., & Ragó A. (2008). Általános pszichológia 3. : Nyelv, tudat, gondolkodás. Osiris Kiadó Kft.

Mindset Pszichológiai szaklap Bánszegi Rebeka írása Férfi agy és női agy címmel 2017.09

Szántó Dénes: Képzeld el internetes folyóirat Férfiak (2016.11)

Nők Lapja Psziché folyóirat (2016.7.szám)

Kopp M, Skrabski Á (2009) Nők és férfiak egészségi állapota Magyarországon, In: Szerepváltozások, Jelentés a nők és férfiak helyzetéről, (Szerk: Nagy I, Pongrácz Tné) TÁRKI, szociális és Munkaügyi Minisztérium, pp.117–136.

Ritchie, S. J., Cox, S. R., Shen, X., Lombardo, M. V., Reus, L. M., Alloza, C., ... & Liewald, D. C. (2017). Sex differences in the adult human brain: Evidence from 5,216 UK Biobank participants. bioRxiv, 123729.

Szendi G. (2016) A nő felemelkedése és tündöklése. Jaffa Kiadó.

Csernus Imre (2009) A Férfi Jaffa Kiadó



Férfiak – görög istenek!

*Különbözőségeik szépsége és a bennük rejlő
erőségek kimunkálása*

„Isten ez a férfi!” – hangzik el időnként barátnői csevegések közepette, és sokan nincsenek tudatában annak, hogy nőként tulajdonképpen mindannyian görög istenekkel élünk, dolgozunk, őket szeretjük, velük vitázunk, lélegzünk. Minden férfi és fiú pszichéje hordozza a görög istenek archetípusát, de míg egy, vagy akár több görög isten archetípusa aktívabb bizonyos emberekben, addig más férfiakban más istenek kérnek markánsabban szót és megjelenést.

Melyek ezek az archetípusok és mai életünkben hogyan látjuk hasznát ezeknek az ismereteknek?

Érdekesnek tartom a Jean Shinoda Bolen San-Franciscóban élő jungiánus pszichoanalitikus könyvében fellelhető alapgondolatot, melyben a görög mitológiából ismert isteneket, mint jól elkülöníthető archetípusokat veszi sorra és mutatja meg, hogy ezek az archetípusok napjainkban is jól felismerhetően itt élnek közöttünk, együtt ülünk velük a családi asztalnál, az iskolában, a szomszéd irodában, vagy találkozunk velük a sarki hentesboltban, és kicsi vagy kamasz görög isteneket nevelünk otthon, hogy majd egyszer találkozzanak – szerencsés esetben – éppen az ő archetípusokhoz jól illeszkedő istennőikkel.

Egy rövid kitekintés – vagy ismételés - erejéig: Mit is értünk archetípus alatt?

Ez a C.G. Jung által bevezetett fogalom, már korábban is létezett, belsőleg meghatározott viselkedés-, érzékelés- és reakciómintákat jelent, az emberiség történetében régóta létező, alapvető emberi mintákat. Egy emberben mélyen benne élő alapvető lehetőség, terv, ami, ha a növényvilággal hasonlítjuk össze, benne van például minden magban. Hogy aztán a mag kihajt-e és milyen növény lesz belőle, számtalan más tényező fogja befolyásolni. (a klíma, a kertész, a talaj minősége stb.) Így élnek bennünk az archetípusok születésüinktől fogva, kifejlődésüket vagy elnyomásukat pedig sokféle környezeti tényező befolyásolja.

Jean Shinoda Bolen nyolc istent, nyolc alapvető archetípust sorakoztat fel könyvében: az apák generációját képviselő Zeust, Poszeidónt és Hádészt, valamint a fiúk generációját képviselő Apollónt, Hermészt, Árészt, Héphaisztoszt és Dionüszoszt.

Egy rövid utazással tekintsünk rá röviden az egyes típusok jellemzőire.

A férfi, akiben Zeusz archetípusa dominál, igen elismert nyugati kultúránkban, és a vállalatok világában. Jellemzően nagy stratégia, igen tudatos, jellemző rá az értelem és akarat. Komoly hajtóerőt jelent számára saját birodalma kiépítése, mely a konkrét ember élethelyzetétől függően lehet egy nagyvállalat vagy kisebb méretű vállalat vezetése, esetleg családi vállalkozás felépítése. A Zeusz típusú férfi hajtóereje a hatalom és a tekintély, nem riad vissza a kockázatvállalástól sem, ellenfeleire könyörtelenül lesújt. Sokkal inkább vezető szeret lenni, mintsem beosztott.

Kitűnően tud együtt dolgozni viszont más, tekintéllyel rendelkező, erős férfiakkal. Gyakran előfordul, hogy birodalmának kiépítéséhez házassága is egy eszköz. Hódításai mellett vagy ellenére házasságpárti, de a tisztán Zeusz archetípussal rendelkező férfi nem feltétlenül lelki társat keres házastársában, hanem olyan társat, aki akár családi szövetségek révén hozzájárul birodalma kiépítéséhez, aki Zeusz szája íze szerint neveli a gyerekeket, vezeti a háztartást, melyekből Zeusz nem igazán veszi ki a részét.

Zeusz nagy vágya, hogy gyermekei legyenek, ezzel is alátámasztva dinasztia-alapító elképzeléseit. Gyermekeire többnyire saját maga ismételt megvalósításaként tekint. Igazi mentora gyermekeinek, pénzügyi háttere, kapcsolatrendszere által kiválóan egyengeti gyermekei útját, amennyiben ők is azt az utat akarják járni, amit apjuk kijelöl számukra. Amennyiben a gyermeknek más elképzelései vannak saját életére vonatkozóan, úgy komoly konfliktusba kerül apjával.

Érzelmeinek kimutatása azonban nem jellemző a Zeusz típusú férfira. Többnyire távol van saját érzéseitől és szeretteitől, sok esetben egy krízis döbbenti rá arra, hogy a kedvező változás érdekében saját maga, illetve mások érzéseire nyitottá kell válnia.

Élesen él emlékezetemben egy Zeusz volt kollégám, aki már húszas éveiben komoly pozíciókban csillogtatta tehetségét, és folyamatosan, gondosan kimunkált tervek alapján tört még magasabb csúcsok meghódítására. Jó anyagi körülmények közé született, így célja az volt, hogy az öröklött birodalom határait tovább terjessze és saját apjának bizonyítsa, méltó utód. Már huszonévesen megfogalmazta dinasztia-alapító terveit, sok fiúutódról álmódott. Feleségének elsődleges feladata az volt, hogy a családi háttérrel biztosítsa Zeusz számára és gyerekeit kiegyensúlyozott emberekké nevelje.

Ötvenes évei elejére végül hat fiúgyermeke született, igaz három feleségtől, mert akik valamilyen módon „árulást” követtek el ellene, és nem teljesítették maradéktalanul a Zeusz-feleség kötelességeit, azokra lesújtott Zeusz nyila. Persze nem mitológiai brutalitással, de a Zeusz-birodalomból könyörtelenül távozniuk kellett.



Nagyobb gyerekei apjuk pénzügyi és kapcsolati tőkéjének köszönhetően neves külföldi iskolákban tanulnak, olyanokban, melyeket apjuk már gyermekei születése előtt megálmodott számukra.

A történetemben szereplő Zeusz azonban már harmincas évei közepén rádöbbsent arra, hogy egészségével is törődnie kell, így a feladatokra való céltartás mellett az egészségtudatosság is felkerült a listájára, persze ugyanolyan elszántsággal, konkrét terv és napirend szerint, mint ahogyan a birodalomépítést is művelte. Negyvenes éveiben talán megérezte, hogy valami még mindig hiányzik, így az addig elhanyagolt spirituális-érzelmi élet felé fordult és kisebb gyerekeivel sok, minőségi időt tölt.

Azt gondolom, ő jó példája annak, hogy hogyan tudott archetípusával harmóniában élni. Élvezi a kilátást a tetőről, melyre felkapaszkodott, de az archetípusából hiányzó szálakat is megerősítette, így téve kerekké történetét.

Poszeidón archetípusa annak a férfinak, aki – Zeusszal ellentétben – vállalja az érzelmek mélységébe való lemerülést, heves érzelmi intenzitás jellemzi. A tisztán Poszeidón archetípusú férfi vágyik arra, hogy „fontos” ember legyen, ugyanakkor nincs meg benne a személytelenség, a stratégiai gondolkodásmód és az akaraterő, amely szükséges lenne egy Zeusz-típusú birodalom megalapításához.

Poszeidón azonban nem kifejezetten jó vesztes. A tengert felkorbácsoló mitológiai Poszeidónhoz hasonlóan ennek a típusú férfinak a pszichéjét elárasztják az erős érzések, ezek utat is törnek maguknak, akár őrvölgyre képes, és ilyenkor a racionalitás megfullad.

Ösztönösen működik, haragját dédelgeti, nem felejt, jellemző rá a bosszúállás. Mindenre emocionálisan reagál, nem tanulta meg érzelmeit palástolni, ezt pedig a nyugati kultúra nem jutalmazza. Ezen tulajdonságai miatt nehezen illeszkedik a munka világába. A fiatal városi üzletember szerepében nem működik igazán jól.

Természetéből adódóan azonban kiválóan alkalmas arra, hogy ráhangolódjon más emberek érzelmeire, jól érzi magát a természetben, növények, állatok között. Gyakran zenei vagy művészi hajlammal.

„Ez a C.G. Jung által bevezetett fogalom, már korábban is létezett, belsőleg meghatározott viselkedés-, érzékelés- és reakciómintákat jelent, az emberiség történetében régóta létező, alapvető emberi mintákat.”

Poszeidón, Zeuszhoz hasonlóan általában házasságpárti. Emocionális intenzitása és erőteljes ösztönössége miatt a nők esetében nem válogatós, de ha egyszer megtalálta párját, akár egy életen keresztül társa marad. Ez a típusú férfi, ha nem sikeres a külvilágban, egyedül a családjában lehet király.

Régi Poszeidón ügyfelem jut eszembe, aki hosszú évekig próbált vezető pozíciókra pályázni, tehetsége, kiváló meglátásai, jó szándéka, kitartása és több más tulajdonsága alkalmassá tették volna rá, de állandó dühkitörései, vaskos, válogatás nélküli oda-odaszólogatásai, jól fejlett igazságérzetének lépten-nyomon történő hangoztatása és diplomáciai érzékének teljes hiánya miatt szakmája egy idő után gyakorlatilag teljesen kivetette magából. Időszakosan még az alkohollal is barátságot kötött, de negyvenes éveire egy tiszteletre méltó fordulattal új életet épített fel magának.

Igen hosszas és változatos keresgélés és kitérők után megtalálta élete társát, aki egyébként erősíti benne a körülmények érzelemmentes, objektív elemzésére való képességét. A férfi csodálatra méltó családi mintagazdaságot alakított ki maguknak. Mindemellett rendkívül egészségtudatos háztartást vezet egyszemélyben, miközben társa rengeteget dolgozik munkahelyén. Érdekes, hogy ebben az esetben a társadalmunkban fordítottnak tűnő felállás ellenére történetem Poszeidónja abszolút férfias jelenség, otthoni birodalmának valóban királyi figurája.

Figyelemre méltó, ahogyan a szakmai életében ki nem élt tehetséget és energiáját saját otthoni birodalmának építő medrébe terelte.

Szabadidejében, feltöltődésképpen (Poszeidón archetípusára jellemzően) gyakran tartózkodik a természetben és kiéli művészi hajlamait.

A patriarchális istenek felsorolása **Hádésszal** teljesedik ki. Míg Zeuszra az objektivitás, Poszeidónra az emocionális fogékonyság, addig Hádészra a szubjektív érzékelés jellemző. Nyugati társadalmunk nem igazán értékeli és támogatja a Hádész típusú férfit sem.

Ez a férfitípus igazán mély érzelmeket tud megélni, és nagyon introvertált.

Nem lényegesek számára sem a külsőségek, sem a hatalom, kissé talán különnek tűnik. Munkájában nem a karrier, a csúcsok meghódítása fontos számára, hanem olyan hivatás megtalálása, amelyhez belső készítése van, és amelynek ő maga értelmét látja. Képes az elmélyülésre, az igazán odaadó munkavégzésre, hajlamos az egyedüllétre, de ugyanakkor erőt sugároz. Éppen ezért bár külön és gyakran magányos farkas, de sugárzó ereje megvédi attól, hogy áldozattá, csoportok piszkálódásainak célpontjává váljon.

Szélsőséges esetben bizalmatlan és gyanakvó lehet a külvilággal szemben. Ismeretségi körömben van olyan férfi, akiben Hádész archetípusából sok jellemző vonás megtalálható.

Nagy odafigyelést igényel a vele való kommunikáció. Érdekes a Hádész férfi introvertált érzékelése, melyet szubjektív reakciókkal színez ki. Rendkívül gazdag belső világgal rendelkezik, és emlékei felidézésekor az objektív tényezőket nagyon háttérbe szorítja a szubjektív lenyomat. Egy Hádésszal való kommunikációban ennek érdemes tudatában lennünk, ha valamit mondunk neki, érdemes nagyon odafigyelve, pontosan és megfontoltan kommunikálni, nehogy félreértésből a lelkére vegyen valamit, amit mi egyáltalán nem is úgy gondoltunk, és amelyre komoly sértődéssel reagál.

Bármit is csinál, komolyan veszi, és képes monotonitást tűrő munkát is végezni, mivel az élet a lelkében zajlik. Amennyiben a Hádész típusú férfi kultúránkban, a munka világában eredményesebb szeretne lenni, érdemes kimunkálnia magában más archetípusokat, például Hermész beszédképességét, más archetípusok ugyanakkor számára nagyon hasznos lehet a Hádészra jellemző ösztönösség, gazdag belső világ fejlesztése.

A fiúistenek sorát nyissuk **Apollónnal**, Zeusz kedvenc fiával.

Az Apollón tulajdonságokkal rendelkező férfiakat társadalmunk – Zeuszhoz hasonlóan - nagyra értékeli már iskolás koruktól kezdve. Mintatanulók az iskolában, többnyire még sportolnak és zenélnek is, részt vesznek a közösségi életben.

A munka világában szorgalmas vezetői utánpótlások, és mint ilyen, coaching folyamatok keretein belül is találkozom velük.

De mi is jellemzi az Apollón archetípust?

Elmélkedéseit előnyben részesíti az érzelmekkel szemben. Értékeli az objektív, logikus gondolkodást, a távolságot. Nem haragtartó, ígéretét megtartja, kellemes társaság, kiváló tárgyalópartner. A dolgokat racionálisan, saját érzelmi történetét távolságtartóan közelíti

meg. Szereti a rendet, a harmóniát. Tudja, mit akar, van jövőképe, realisztikus, és céljáért hajlandó tenni. Általában jó csapatjátékos, könnyen beilleszkedik a vállalati struktúrába. Jó időbeosztó.

Apollónról eszembe jut egy ügyfelem, aki szinte tankönyvi példája volt ennek a kiváló mitológiai fiúnak, igen fiatal kora ellenére méltán került vezetői pozícióba. Problémája az volt, hogy az idősebb beosztottjai nem ismerték el. A coaching munka során is nagyon együttműködő, céltudatos, rendre, rendszerre törekvő volt. A coaching folyamatban nyílegyenesen haladt célja felé, kerülte a mély, terjengős beszélgetéseket. Kifejezetten célratörő, jó helyzetelemző képességével egyből rájött, mi a hiányzó láncszem.

Felismerte, hogy akkori, adott helyzetében az egyik szükséges lépés, amely közelebb vitte beosztottjaihoz, éppen a távolságtartásának lazítása volt. Ezzel időlegesen el is érte célját, és tudomásom szerint ma is a vállalatnál van, megelégedéssel tölti el pozíciója, és általában jól szervezi életét.

Az Apollón archetípus a csúcsra tart ugyan, de ez a tiszta archetípus megmarad a másodhegedűs szerepében, mert túlzottan óvatos, nem elég határozott, nincs meg benne a Zeusz férfi kegyetlensége, ha éppen arra van szükség hatalma megszilárdításához. Egy bizonyos szint fölött már nem kellően nehéz súlyú ellenfél.

Ügyfelemnek hosszútávra is bevallottan nagyratörő ambíciói voltak. Meggyőződésem, hogy képességei, kitartása képessé is teszi majd egyszer a csúcs elérésére, melyet célul tűzött ki. Fiatal életkorára tekintettel sok lehetősége van még a fejlődésre, de úgy látom, addig „az aranyos fiúnak” még valóban ki kell magában munkálnia néhányat Zeusz jellemvonásaiból, hogy ha olyan ellenféllel kerül szembe ahol szükséges, akár villámjaival is le tudjon súlytani vagy legalábbis megvédje magát.

Zeusz másik szeretett fia **Hermész**, amely archetípusra jellemző a jó kommunikációs készség, a meggyőző erő, a gyors észjárás és cselekvés, a találékonyság.

A Hermész archetípusú férfit sokféle terület érdekli, nem feltétlenül ragaszkodik a szabályoshoz, nem kedveli a beskatulyázást. Nagyon jó társalgó, gyorsan felismeri valaminek a jelentőségét és megragadja a pillanat kínálta lehetőséget. Néha az ösztönei irányítják. Jellemzően spontán és barátságos.

Sokat van úton, jó az üzleti kapcsolatok felmelegítésében. Jól kijön azokkal, akiknek nincsenek irreális elvárásai vele szemben, beszédével a sok mindenkit levesz a lábáról.

Azonban szélsőséges esetben megbízhatatlan, nem szereti a kötöttségeket, nem bírja a monotonitást, nem rendszerezett és van egy kizsákmányoló hajlama is.

„De amíg próbáljuk megfejteni, hogy mitől is férfi a férfi, melyek az elfogadott férfiszerepek, addig Shinoda Bolen könyve élesen szembesített azzal, hogy már az ókori mitológiában mennyi különböző férfi archetípus létezett, és létezik a mai napig.”

Nehézséget jelenthet ennél az archetípusnál, hogy lehet bár kiváló szakember eredeti ötletekkel, gyakran mégsem veszik komolyan, mert rásütik a mókamester és a szélhámos szerepét, és ebbe be is skatulyázzák.

Szintén egy ügyfelem jut eszembe Hermésről, akit kiváló beszédképességgel áldott meg a sors, én magam is élveztem a módot, a képi világot, ahogyan történeteit előadta a coaching folyamat során. Ki nem fogyott a mesélésből. Nehézséget jelentett viszont a coaching folyamatban is az időkeretek tartása.

Hiába volt felkészült a saját területén, a problémát számára is az jelentette, hogy voltak felettesei, akik nem vették komolyan ötleteit, már az is nehézséget jelentett, hogy őt magát egyáltalán komolyan végig hallgassák. Áttörést jelentett számára annak a felismerése és megtapasztalása, hogy prezentációjában a részletekbe menő, szerteágazó sztorizás helyett a célra összpontosító, lineáris gondolkodás- és előadásmóddal felettesei végre érdemben odafigyeltek javaslataira.

Árész archetípusával rendelkező férfi határozott, aktív, impulzív, harcias, szenvedélyes, hirtelen haragú, ösztönös érzelmi reakciói vannak, ugyanakkor Poszeidónnal ellentétben nem haragtartó, természetéből fakadóan nagylelkű. Vonzza a pörgős élet. Szereti a kockázatos és határozottságot igénylő helyzeteket.

Hacsak lehet, szembehelyezkedik a hatalommal, ez az impulzív természet viszont munkahelyi bizonytalanságokat eredményezhet számára.

Ismét felidézem egy régi Árész kollégám képét, aki valóban szorgalmas, tehetséges fiatal srác volt, de impulzív természetével szinte kereste a konfliktusok lehetőségét. Amíg felettese tisztában volt a fiatalember értékeivel, addig próbálta nevelni, ész érvekkel hatni rá, visszafogni a felesleges bajkeveréstől, a csak a hecc kedvéért történő beszólogatásoktól. Amikor azonban másik felettese lett, szaktudása, odaadó munkavégzése ellenére másik munkahely után kellett néznie.

Az ő esetében az életkorral egyfajta bölcsesség és lehiggadás is együtt járt.

Az Apollónra jellemző önuralom és érzelmi távolságtartás tudatos kimunkálása, a konfliktusok Hermészre jellemző szellemesebb megoldásának, tompításának elsajátítása hozott számára eredményt.

Héphaisztosz archetípusával jellemezhető férfi introvertált, ugyanakkor igen intenzív belső életet él, de ez a külvilág felé a rendkívül termékeny alkotó munkában, gyakran kétkezi alkotó munkában ölt testet. Vonzalma a szépséghez a munka révén kézzelfogható formában nyilvánul meg. Ez a típusú férfi az őt ért érzelmi sérüléseket is gyakran gyógyulást előmozdító kétkezi alkotó munkában dolgozza fel.

Héphaisztosz archetípusát hordozhatják jellemzően kétkezi művészi alkotók, tudósok vagy emberfeletti fizikai és pszichikai állóképességet igénylő, egy-egy speciális területre szakosodott sebészek, akiknek munkájuk egyben meghatározza teljes életmódjukat.

A Héphaisztosz archetípusú férfi a rá érzelmi befolyással bíró emberek iránt nagyon mélyen érez, érzéseit azonban nehezen mutatja ki. Jól érzi magát akár hosszú időt töltve egyedül, saját alkotóműhelyében. Magas fokú a munka iránti szenvedélye, lételeme az alkotás.

Héphaisztosz társának hozzá kell szoknia ahhoz, hogy sokat van egyedül. Meg kell találnia saját elfoglaltságát, értékelnie az így felszabadult időt. Mielőtt a hozzá tartozó nő ezt túlzottan magára venné, tudnia kell, hogy Héphaisztosz nem feledkezik meg róla, lelkében magával viszi a nő képét, ott van vele alkotás közben is.

Egyik ügyfelemben felismerhetőek voltak Héphaisztosz archetípusának tipikus vonásai. Az átlagnál magasabb intelligenciával, szakmájában és a kapcsolódó szakterületeken is kimagasló ismeretekkel rendelkező, miközben bámulatra méltó manualitással bírt, büszkén mutatta a házába saját kezűleg készített bútorokat, épületasztalos munkákat, melyek bármely asztalos munkájával felvették a versenyt.

Ha feszült volt, ha túlzott volt rajta a nyomás, egyszerűen annyit mondott: Alkotnom kell megint valamit! Olyankor bezárkózott csendes magányába és ha elkészült a mű, egy más ember jött ki onnan.

Munkahelyén elért egy középvezetői pozíciót, de sok szakmai irigységből eredő rosszindulattal kellett szembenéznie, melyekkel nem igazán tudott mit kezdeni, és amelyek gyakran megakadályozták, hogy igazán kibontakoztathassa tehetségét.

Héphaisztosz archetípusára ugyanis egyáltalán nem jellemző a versenyszellem, távol áll tőle az önérvényesítés művészete. Nem túl kommunikatív, nem szereti az üzleti érdekből fenntartott kapcsolatokat, nem is igazán képes eladni munkájának eredményét. A szakmai kapcsolatrendszerre fordított időt sajnálja, azt mondja, helyette inkább alkot valami értelmeset.

Mivel zárkózottsága mellett befelé igen élénk lelki életet él, gyakran előfordul, hogy emlékezetében a tények szubjektív lenyomata teljesen elferdíti mások tetteinek valóságát.

Ezért vele is igen körültekintően kell kommunikálni, minden, másnak jelentéktelennek tűnő dolgot nagyon a szívére vesz, nagy energiákat fektet vélt vagy valós sérelmeinek – leginkább – önálló feldolgozására.

Gyakran előfordul az is, hogy a Hádész férfihez hasonlóan Héphaisztosznak sincsenek gyerekei, az alkotásnak szenteli életét.

Alkotását azonban nem igazán tudja eladni, kell mellé egy társ vagy barát, aki ezt megteszi helyette, illetve áttörés érhető el nála, amennyiben megérti a kapcsolatarendszer és a diplomácia szükségességét a munka világában, ha azt szeretné, hogy munkahelyi környezete támogassa vagy legalább ne akadályozza tehetségének kibontakoztatását, és amennyiben elsajátítja, erősíti magában Hermész kommunikációs képességét.

A maszkulin archetípusok sorában ***Dionüszoszban*** feszülnek a legnagyobb ellentétek. A tisztán Dionüszosz archetípussal rendelkező férfi személyiségjegyeit a többi férfi nem feltétlenül veszi jó néven. Gyakran tartják túl femininnek vagy misztikusnak.

A Dionüszosz férfinek nincsenek személyes ambíciói karrierépítés tekintetében, a hatalom, a presztízs nem jelentenek számára értéket. Többnyire két végén égeti a gyertyát, szeret elmerülni az érzéki élvezetekben, és általában elutasítja a tradicionális életmódot. Nagyon gyakran valamilyen kreatív területen nyújt kiemelkedőt, szép számmal vannak közöttük színészek, drámaírók, rocksztárok. Nem hajtja a versenyszellem, jellemzően nem is csapatjátékos. Nagyon jellemző rá érzékisége. Ő maga is nagy gyerek, ezért jól kijön a gyerekekkel, de nem jellemző rá a tradicionális apaszerep.

Életmódjának köszönhetően sokszor nem túl hosszú életű a Dionüszosz archetípusú férfi, de amennyiben mégis eléri az idősebb kort, gyakran benne ragadhat az örökifjú szerepben.

Ha életével megcsömörlött, érdemes erősítenie magában néhány más archetípusra jellemző tulajdonságot.

Más férfi archetípusok esetében ugyanakkor gyakran jelent problémát az érzelmi sivárság, a saját érzelmektől való elszigetelődés. Kultúránk sem támogatja a fiúgyermek túlzott érzelmességre nevelését. Kollégáimmal közös tapasztalatom, hogy tréningjeinken gyakori problémát jelent, ha érzelmeket kell a tudatosság szintjére emelni, pláne megnevezni azokat.

Ezekben az esetekben kifejezetten pozitív változást hozhat a Dionüszoszra jellemző érzéki oldal kimunkálása, erősítése a más archetípusokkal rendelkező férfiakban.

Shinoda Bolen végül említést tesz egy hiányzó istenről, akinek erős, de szerető szívvel uralkodó apja és feminin bölcsességgel megáldott anyja van.

Jelezve ezzel, hogy a patriarchális társadalomban elfogadott férfikép nagyon változóban van.

A Monarchia korának irodalma már rendszeresen ír az akkor elfogadott családmodell széthullásának kezdeteiről, míg röpke száz év alatt eljutottunk oda, - és a skandináv országok élen járnak ebben, - hogy sok családban az apa marad otthon a csecsemőt gondozni, az anya válik ez idő alatt családfenntartóvá. Számtalan családmodell elfogadott már ezekben az országokban.

A manapság oly népszerű skandináv krimik egyik szerzője, Camilla Läckberg a rendkívül izgalmas kriminológiai szál mellett például igyekszik hiteles társadalmi korrajzot is adni regényeiben, és rendkívül színes palettáját vonultatja fel annak, hogy hányféle családmodell is létezik manapság a svéd társadalomban, gyökeresen felforgatva ezzel a családról és a hagyományos férfi-női szerepekről kialakult szokásokat. A változás lassan nálunk is érzékelhető.

„Ha ismerjük az adott személyiségtípust (archetípust), megértjük működésének rendszerét, a vele való konfliktusokat is könnyebben kezelhetjük, könnyebben belehelyezkedhetünk az ő szempontjaiba.”

Persze ez sem arat osztatlan sikert társadalmunkban, jómagam is végighallgattam női-férfi csoportokban heves vitákat arról, hogy míg a nők nagy része panaszkodik, mert mindenhol helyt kell állnia, a férfiak nem segítenek a háztartásban, addig több nő szinte felháborodva mondta, hogy ő nem tudná a férfit többet férfinak tekinteni, ha az egy csecsemővel és a háztartással foglalatoskodna otthon...

Mindenesetre a parázs viták nem akadályozzák meg azt, hogy változzanak az emberek, velük együtt a társadalmi elvárások, melyekhez aztán az egyének újra próbálnak alkalmazkodni a maguk módján.

A változást én is tapasztalom. Az összes férfi ügyfelemtől a coaching folyamatokban azt hallom, hogy a munka és a magánélet egyensúlya fontos számukra, és szeretnének személyesen is részt venni gyerekeik felnevelésében. Ez a felállás megint újfajta férfiszterepeket fog kialakítani.

De amíg próbáljuk megfejteni, hogy mitől is férfi a férfi, melyek az elfogadott férfiszterepek, addig Shinoda Bolen könyve élesen szembesített azzal, hogy már az ókori mitológiában mennyi különböző férfi archetípus létezett, és létezik a mai napig.

Vajon egyik archetípus jobban férfi a másiknál? És kinek az ízlése szerint?

Azon kívül, hogy a könyv elrepített az ókori mítoszok mesevilágába, az egyes archetípusok olvasásakor AHA-élményként jelentek meg előttem családtagjaim, ismerőseim, munkatársaim, ügyfeleim archetípusai. A könyv tiszta archetípusokról szól, vannak férfiak, akikben ezek tisztán jelentkeznek, vannak viszont, akikben több archetípus egy-egy tipikus vonása keveredik. Azt gondolom, Shinoda Bolen megközelítése – más személyiség tipológiákhoz hasonlóan - nagyban hozzájárulhat az önismerethez, tudatosítva egy férfiban, melyek az erősségei, amelyekre bátran építhet, mely vonásokat érdemes magában megszelídítenie, melyeket erősítenie egy harmonikus élet céljából, miért esik időnként mindig ugyanazokba a csapdákbá, és melyek azok a vonások, melyeket nem érdemes erőltetnie, mert egyáltalán nem az ő világát jelentik.

Önismeret és emberismeret kéz a kézben jár. Nőként is értékes lehet rádöbbenni, hogy a velünk élő férfit mely archetípus jellemzi leginkább.

Érdekes, gyakran előfordul, ha egy hozzánk közel álló embert valamiért szeretünk, akkor éppen abból lesz elegünk, amikor a nagyra tartott tulajdonság túlburjánzik benne, esetleg szélsőséges formát ölt. Büszkék vagyunk például egy Zeusz sikereire, ez az, amit társadalmunk amúgy is értékel, élvezzük, ahogy célra tör, felépíti birodalmát, melynek királynői lehetünk, de szenvedünk arroganciájától, dühkitöréseitől.

Értékeljük egy Hermész társaságát, kiváló kommunikációs képességeit, élvezzük színes előadásmódját, de lefáraszt minket, ahogy lyukat beszél a hasunkba, nem tartja be a határidőket, kissé szélhámos, és amúgy is mindent kimagyaráz.

Büszkék vagyunk egy Héphaisztosz által alkotott életműre, miközben szenvedünk az egyedüllétől, amikor hosszú időre elvonul alkotó magányába.

Érdemes átgondolni, mit is szeretünk valójában, és mi az, amit ezért hajlandók vagyunk elfogadni?

Gyakran előfordul, hogy beleszeretünk valakibe, aztán az együttélés során valami gyökeresen mást akarunk faragni belőle. Nem fog menni, és az már nem ő lesz. Viszont, ha szükségesnek ítéljük meg, elősegíthetjük szeretett istenünkben más istenekre jellemző egy-egy erőforrás előcsalogatását, kifejlődését, amennyiben az csírájában ott van benne.

Persze igaz minden területre, a párkapcsolatra is, hogy a változást annál lehet elérni, aki önmaga is szeretné azt, ehhez pedig első lépés a belátás, amely megint visszavezet az önismerethez.

Eleve a párválasztásnál érdekes lehet, hogy vajon olyan típusú férfi mellett kötünk ki, akinek archetípusa a miénkkel jó párost alkot, (mert a nőkben is élnek görög istennők archetípusai) vagy olyan mellett, akit a társadalom, kultúránk trendinek tart.

Hasznos dolog megfigyelni fiaink bontakozó személyiségében is az erősen jelentkező archetípusokat, és neveltetésükben, pályaválasztásukban, életútjuk támogatásában azokra az erősségekre építeni, amelyek az adott gyermekben jelen vannak, a túlburjánzásokat más mederbe terelni, és a hiányzó, ám csírájukban meglévő vonásokat tudatosan odafigyelve erősíteni.

Azt gondolom, a rendszer értéke az érdekes gondolati játékon és szimbólumrendszeren túl tovább mutat azzal – egyébként szintén minden más személyiségtypológiához hasonlóan, - hogy ha elmélyülünk benne és szem előtt tartjuk a mindennapjainkban, toleránssá tesz. Megmutatja, attól, hogy valaki másképp működik, mint mi magunk vagy mint mi azt elvárnánk, még vannak értékei. Ezeket érdemes felfedezni, ezekre érdemes építeni.

Ha ismerjük az adott személyiségtípust (archetípust), megértjük működésének rendszerét, a vele való konfliktusokat is könnyebben kezelhetjük, könnyebben belehelyezkedhetünk az ő szempontjaiba.

A munka világában is rendkívül fontos az archetípusok (személyiségtípusok) ismerete.

Vannak olyan archetípusok, melyeket társadalmunk, kultúránk, a munkahelyek többsége értékkel, másokat pedig kifejezetten nem tart kíváncsnak. Egy fiatal, vezetői pozícióban lévő férfi ügyfelem meglehetősen rosszul érezte magát az adott cég adott pozíciójában. Nem felejttem el, ahogyan a coaching folyamatban bizonygatta nekem, hogy biztosan nem hiszem el, de őt tényleg nem motiválja a hatalom és a céges autó, neki tényleg más értékek fontosak. Én elhittem, sőt tudtam, hogy ez így van, de hozzászokott, hogy szűkebb és tágabb környezetében mindenki „hülyének nézte” emiatt és magyarázkodnia kellett. El is ment egyébként az adott vállalatától és más kultúrájú munkahelyet keresett



magának, miközben jó ideig kétségei voltak, hogy helyesen cselekszik-e, hiszen társadalmi téren nem ez a lépés lett volna az elfogadott.

Vezetőként fontos felismerni a munkatársainkban rejlő archetípusokat, hogy a számukra leginkább adekvát feladatot végezzék. Lehet, hogy egy munkavállaló, akivel elégedetlenek vagyunk, csak nem a számára megfelelő feladatot végzi, de egy más feladatkörben önmagára talál. Már a munkatársak felvételénél is érdemes odafigyelni arra, hogy az adott archetípus jól illeszkedik-e az adott vállalati kultúrába. Egy manapság trendi képzettséggel és önéletrajzzal rendelkező, ambiciózus fiatal, tűnhet bármilyen vonzó munkaerőnek, lehet, hogy céges kultúránk az ő típusának nem lesz vonzó, és három hónap múlva utánpótlásáról gondoskodhatunk. A csapatok összeállításánál igen hasznos dolog odafigyelni az illesztésre, hogy a csapat tagjai hol, hogyan erősítik egymást, hol egészíthetik ki egymást, és hol jelentkezhetnek lehetséges konfliktusok, melyeket érdemes proaktívan kezelni.

Fontos tehát itt is az illesztés, és ennek elengedhetetlen feltétele munkatársaink erősségeinek, fejlesztendő területeinek és a bennük szunnyadó képességeknek az ismerete, illetve annak elfogadása, hogy valaki nem bújhat ki a bőréből, hogy valami teljesen más típust alakítson.

Coach szakmánk számára pedig abszolút elengedhetetlen az ön- és emberismeret, ráadásul munkánkban a szimbólumrendszerek használata mindig eredményre vezet. Shinoda Bolen ír a prokrusztészi ágyról, melybe az Athénba utazókat belefektették, hogy méretre szabják őket.

Napjainkban ezek az elvárások, a sztereotípiák, melyek meghatározzák, milyennek is kell lennie egy férfinak. Nem figyelembe véve az egyéni különbségeket. Azokat a férfiak, akiknek archetípusa nem illeszkedik ezekkel az elvárásokkal, a társadalom, a család, a kultúra lelki értelemben megcsonkítja, olyan szerepekbe kényszerítve őket, melyek távol állnak a bennük élő archetípusoktól.

Persze életünk során mindig mindannyian változunk, előfordul, hogy egy férfi életében egy-egy későbbi életszakaszában más archetípusok kerülnek előtérbe.

Mindig hasznos és fontos azonban tudatában lenni erősségeinknek, szem előtt tartani cselekvéseink következményeit, tisztában lenni azzal, hol kell fejlődnünk és tudatában lenni annak, hogyan és hol élheti ki egy férfi az archetípusának megfelelő színt, amennyiben azt a kultúra vagy a környezete egyébként nem támogatja.

Megvan-e a bátorság egy férfiban, hogy a társadalmi és kulturális nyomás ellenére megtegye a szükséges lépéseket.

Végső soron a legfontosabb, hogy az ember, akár férfi, akár nő, harmóniában élhessen önmagával, környezetével, tettei összhangban legyenek archetipikus mélységeivel.

Hiteles életet éljen.

Közben felismerted, hogy te melyik isten mellett ébredsz reggelente?

Ha férfi vagy, melyik isten él benned leginkább?

Mitől is férfi tehát egy férfi? Szerintem mindegyikük valami mástól.

Hogyan kezeljük a férfiakat? Mindegyiküket úgy, ahogyan azt a bennük élő archetípus megkívánja.

Egy izgalmas felfedező út, jelen írásom térképként hivatott segíteni az eligazodást.

Forrás: Jean Shinoda Bolen: Bennünk élő istenek, Pilis-Print Kiadó és Studium Effektive Kft., 2007



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2017/4.
A férfi

háttér



A Férfi

„A küzdelem nem építi a jellemet, hanem felfedi azt.” (Hagakure)

A férfiról, a férfivé válásról sokféle értekezés látott napvilágot az utóbbi években. Jómagam azt gondolom, hogy a gyökerek már a fogantatásban ott vannak. Vajon az apa férfiként viselkedik az áldott állapotban levő párjával? Vajon óvja, félti Őt, és szeretett magzatát? Vajon beszél-e Hozzá, énekel-e Neki, simogatással, kedves szóval kinyilvánítja-e szeretetét? A születés után foglalkozik, törődik-e eleget gyermekével? Milyen apa-, illetve férfimintát mutat ebben a korban? Részt vesz-e a nevelésében, gondozásában, tölt-e elegendő időt otthon, segít-e az otthoni munkában? Rengeteg kérdés, ami felmerül mindjárt ennek az írásnak az elején. Nem is beszélve arról a megkerülhetetlen kérdésről, hogy vajon szíve legmélyén akarta-e a születendő új életet. Már eleve döntően meghatározza azt az attitűdöt, hogy miként viszonyul gyermekéhez, családjához, milyen mintát követ, illetve állít, akarva – akaratlan.

Rengeteg minden felborult az utóbbi években. Valóban egészen más a világ. A digitalizált berendezések alapjaiban forgatták fel a kommunikációt. Ma már az érték nem mindenki számára érték. Egyre inkább az érvényesülés válik azzá. A média szerepe is megkerülhetetlen. Ma már sok ifjú gyermeknek a celebek a példaképei. Mert jó autókba szállnak ki, mert szoláriumtól barna bőrűek, többségében kigyúrtak és nagyhangúak.

De kérdelem én: belül mi a helyzet? Többnyire ezek az emberek tanulatlanok, legtöbbjük műveletlen, az intelligencia – hányadosukról már nem is beszélek. Néha az az érzésem, hogy az IQ értékük alig magasabb, mint a külső hőmérséklet egy őszi reggelen! Gyermekek tízezrei nőnek fel rajtuk, és rájuk akarnak hasonlítani. Őrült tévedés őket férfinak tartani, pusztán a kinézetük miatt, vagy azért, mert állva végzik a kisdolgukat! Bocsánat a fogalmazásért, de így gondolom. De akkor, hogyan lehet az, hogy ők a felnövekvő generáció egy részének példaképei? Számomra viszonylag egyszerű a válasz: kevés minőségi időt fordítanak/fordítunk a gyerekekre, kamaszokra, ifjú felnőttekre. Annyi oldalról, annyi féleképpen van mosva az agyunk, hogy ezzel szembe menni valóban nehéz, de igenis lehet. Egy markáns döntés kérdése az egész.

Aki olyan szerencsés, hogy van gyermeke, esetleg gyermekei, az tudja milyen hatalmas dolog ez! Ehhez hasonló talán nincs is! Az APA szerep erősítése, a legtöbb esetben pozitív változást



generál a párkapcsolatban, illetve az élet egyéb területein egyaránt. A közös apa – gyermek programok jelentőséggel bírnak. Gyermekeink szinte észrevétlenül nevelnek bennünket. Ugye ott van a felelősség kérdése. Felelősek vagyunk gyermekünkért, (nem csak anyagi vonatkozásban), az ő jövőképükért, kibontakozó személyiségükért. A gyermekekkel eltöltött minőségi idő, hihetetlen jelentőséggel bír. De mi van azokkal a férfiakkal, akiknek valamilyen oknál fogva nem adatott meg a gyermekáldás? Véleményem, illetve javaslatom szerint viselkedjenek úgy, ahogy az egy gondos családapától maximálisan elvárható. Egy párkapcsolatban is nagy jelentősége van a férfinak. Amennyiben a hozott férfi minta nem jó, akkor megint ott a döntés kérdése. Mindig van választási lehetőség. Nagyon nehéz kérdés, hiszen a gyermekkorban beégett minták nagy hatással vannak az egész életünkre. De ha dolgozni akarunk magunkon, hogy nap nap után jobb emberek, jobb férfiak legyünk, akkor érdemes megvizsgálni, hogy az adott viselkedésnek mik voltak eddig a következményei. Ha más eredményt várunk el, bizony nekünk kell másképp viselkedni, kommunikálni, gondolkozni. Őszintén, kíméletlenül szembe kell néznünk saját viselkedésünkkel, fejlesztendő területeinkkel. Ugyanígy érdemes megvizsgálni erősségeinket, kiemelve azt, amiben a legjobbak vagyunk. Mert építkezni csak biztos alapokra, azaz az erősségeinkre lehet. Elvárjuk a tiszteletet, a megbecsülést a családuktól, a környezetünktől. És mi van velünk? Tiszteljük, becsüljük magunkat? Ha nem, akkor nem reális az elvárás a környezetünk felé, hogy ők aztán becsüljenek minket!

Vajon hány férfinak mondott hímneműben van meg a vágy, hogy napról napra igyekezzenek jobb férjjé, apává, vezetővé, munkatárssá válni? De a vágy önmagában kevés!

A mögött nincs megfelelő energia! De jó alapja lehet egy valódi célnak. A célokért pedig tenni kell. Minden nap. Ahhoz, hogy ez szokássá váljon kell minimálisan 21 nap! Ha pedig szokássá válik a jó tett, a kedves szó, a figyelem, a felelősségvállalás, akkor már valóban jó úton haladunk. Fontosnak tartom a hitelességet. Azt mondom, amit gondolok, azt teszem, amit mondom.

Az érzelmek, az érzelmi biztonság szintén fontos tétel. Hol van az megírva, hogy egy férfi nem vállalhatja érzelmeit. Hol van az megírva, hogy nem ölelheti meg szeretettel a társát, a gyermekét? Egy férfi érzelmi biztonságot nyújt. A mai világban a nő és a férfi teljesen egyenrangú. Nem egyforma, hanem egyenrangú. Klasszikus esetben a férfi a kenyérkereső a nő pedig hozzájárul munkájával a családi költségvetéshez. Ma már ez a megállapítás egyre kevésbé állja meg a helyét. Mert a nők is nagy százalékban kiveszik a részüket a munkából. Keményen dolgoznak, egyre több a női vezető, egyre több nő tölt be olyan pozíciót, amit korábban csak férfiak tettek, tehettek. Nem esik le a gyűrű egyetlen férfi ujjáról sem, ha adott esetben elmosogat, vagy elvégez valamilyen otthoni teendőt. Jó érzésből, hogy segítsen párjának, vagy pusztán csak azért, mert ráért. Ma már nem csak a nő dolga a háztartás. Hallani olyan véleményeket, ahol a nő otthon van gyermekeivel, „nem dolgozik”, tehát az össze otthoni teendő az övé. Nos, Kedves Férfi Társam! Itt üzenem, hogy cseréljete egy napra a felelőségekkel. Lássátok el gyermekeiteket, főzzetek, mossatok, takarítsatok, a sétáról se felejtkezzetek meg, no meg a mesélésről elalvás előtt. Aztán este a legjobb formátokat hozva bújjatok ágyba, hiszen egész nap nem dolgoztatok, „csak” otthon voltatok a gyerekekkel. A NŐ megérdemli a megbecsülést, a törődést! Jár neki! Valóban igaz az a közhely, hogy minden sikeres férfi mögött áll egy erős nő!

A figyelem. Egy férfi figyel a társára, szinte érzi a rezdüléseit. Nem okozhat gondot, néha egy szál virág, csak úgy. Szinte minden ok nélkül. Örömet okozunk vele. És adni jó! Mint ahogy örömet okozni is. Persze itt is, mint mindenhol, fontos az egyensúly. Hiszen egy kapcsolat az egy kétirányú utca. De mi is a kapcsolat? Kölcsönös igény-kielégítés, talán a legegyszerűbb megfogalmazásban. Érzelmek alakítják, szeretet, tisztelet, megbecsülés hatja át.

„Őszintén, kíméletlenül szembe kell nézniünk saját viselkedésünkkel, fejlesztendő területeinkkel. Ugyanígy érdemes megvizsgálni erősségeinket, kiemelve azt, amiben a legjobbak vagyunk.”

Az erő. A férfierő. Ki az erős férfi? Akinek 50 cm a felkarjának a kerülete, vagy, akinek



szteroidokkal felpumpált izmai vannak? Nos, szerintem nem ez az igazi erő. Persze jó, ha egy férfi odébb tud rakni egy fotelt. Minden nő számára imponál, ha a választottja fizikailag erős. De legalább ilyen fontossággal bír, hogy fejben, azaz mentálisan is erős legyen. Vita ne legyen: igenis fontos a fitt külső, a jó tartás, a heti rendszerességgel, meghatározott fittségi célokkal végzett fizikai aktivitás. Egy fitt férfi vitalitása, lényegesen nagyobb azoknál, mint akik elhanyagolják magukat. Egy fitt férfi munkabírása nagyobb, figyelme tartósabb, a hétköznapi kihívásokat sokkal jobban állja. De mit ér mindez, ha a férfi mentálisan gyenge, fejlesztésre, segítségre szorul?

Amennyiben felismeri a fejlesztés szükségességét, esetleges segítséget kér egy mentális segítő szakembertől, akkor menthető a helyzet. Ha nem úgy, akkor énvédő mechanizmusok sokaságát alkalmazza, játszmákba bonyolódik, kompenzál, nemritkán túlkompenzál. Munkahelyi környezetben is meglehetősen megterhelő a környezet számára, a családi körből már nem is beszélve. Egy igazi férfi hiteles, erről már szóltam. Ma azonban olyan világban élünk, ahol egyre inkább az érvényesülés válik értékke. Ezért aztán semmi sem drága!! Rengeteg önjelölt, az interneten jól felépített „szakemberrel” találkozhatunk. Ezek a „lózunggyárosok” remek marketing eszközökkel töltik meg az előadótermeket, előadásuk egy tanult szerep, előre megírt forgatókönyv alapján tudja, mikor és hogyan kell hatni a hallgatóság érzelmeire, így bővítve követőik táborát. Nem ritkán elcsépelet közhelyeket puffogtatva, azt hosszan magyarázva válnak hallgatóságuk számára „szakértővé”. Én fontosnak tartom a megfelelő iskolai végzettséget, csakúgy, mint a folyamatos önfejlesztést. Jó, ha a kettő együtt jár, már amennyiben valóban hiteles, kompetens „férfi-kép” az elérendő célok egyike.

Természetes, hogy koronként, generációnként változik a megküzdési stratégia, de a „rég” értékek, mit pl. a tisztesség, a fegyelem, a döntési képesség, a felelősség vállalás képessége stb., nem veszhet a feledés homályában, amennyiben a férfiről, és nem „csak” hímneműről beszélünk. Mindezek az értékek példamutatással elsajátíthatók, fejleszthetők. A folyamat hosszú, az út rögös, de maradandó értéket teremtünk! Mindezekhez szokásokra van szükségünk. Egy szokás kialakítása minimum 21 nap. Első a cél – mit szeretnénk elérni, milyen új szokásunk legyen? Milyen stratégiával látunk hozzá a célunk eléréséhez? Milyen és mekkora a belső erőnk, motivációnk? Egy Férfi motivált. Motivációt lehet nyerni belülről, vagy kívülről is – ehhez képesnek kell lennünk elfogadni külső mintát, segítséget. Legfőbb belső motiváció a jól-létünk, azaz vállaljuk fel saját érdekünket, a saját érdekünkben. Tudnunk kell érvelni a magunk számára. Coach-ként sokszor kerülök abba a helyzetbe, hogy az ügyfél tőlem várja a megoldást, motivációt. Nyilván az én coach-viselkedésem is egyfajta minta, és sokat segíthet az ügyfélnek, ha hitelesnek, és motiváltnak gondol. A következő kérdéseket érdemes magunknak feltenni: Miért jó nekem, ha igazi férfivé válok? Mit kell tennem ezért? Hogyan válok férfivé? Mi szükséges hozzá? Kik támogatnak az utamon? És honnan veszem észre, hogy már férfi, FÉRFI vagyok?



Saját életemben is meg kellett válaszolnom ezeket a kérdéseket, és nagyon sok útmutatást, tanácsot, és követendő példát kaptam sportolóként, harcművészként a Bushido és Budo tanításaiból. A szamurájok erkölcsi kódexe a Bushido. A Budo a harcművészetek útja. A Budo és a Bushido a keleti történelem és filozófia elválaszthatatlan része, életvitel, és viselkedési norma, amelyben a fegyelem (és önfegyelem), valamint az erkölcsi értékek a legfontosabbak. A budo - sportok olyan hagyományápoló harcművészetek, amelyeknek évezredes erkölcsi alapjuk van: fegyelemre, tiszteletre, kitartásra tanítanak, olyan alapértékekre, amelyek a keleti társadalmakban, a hétköznapi életben is jelen vannak, különösen a munkahelyen, iskolában, családban. Magam közel 40 éve gyakorlom a judot. Több, mint húsz éves versenyzői pályafutásom során számos szép eredményt értem el, több évtizede judo edzőként is dolgozom, VI.DAN-os judo mester vagyok. A sportban eltöltött évtizedek nagyon sok mindenre megtanítottak. Kiváló mesterektől tanulhattam, akik alakították személyiségemet, gondolkodásomat. Belső igény vezetett a tanuláshoz, amelynek eredményeképpen szereztem jó néhány diplomát. Versenyzőként csak és kizárólag az eredmény érdekelt, ma már az út fontosságát is hangsúlyozom.

Ma nehezebb az edzők helyzete, mint néhány éve. Tapasztalataim szerint egyre többen fordulnak a harcművészetek felé. Van, aki mély meggyőződésből, van, aki engedve a divatnak, és nem ritka az sem, hogy kompenzációs lehetőséget lát benne. Igen, kompenzációként. Minden korban van ilyen, de mostanában – ahogy a cikk elején is írtam – az érzelmi inkontinencia (kifejezés Tari Annamáriától) miatt a közösségi oldalak segítségével azonnal sok ezer emberhez is el tudnak jutni ezek az „okosságok”.

Vannak dolgok, amiket egyszerűen nem lehet lerövidíteni: a harcművészetekben a „mesterré válás” folyamata nyolc, tíz év. Nyolc, tíz kemény küzdelmes év. Öt, hat, hét DAN elérése a judoban egy egész élet munkája lehet. Ismerek embert, olyan hímneműt, aki több, mint 70 (!) mester fokozatot tart nyilván a saját karrierjében. Ez nem lehetséges. Egy valódi mester a tanítványainak jó példát mutat. Azt mondja, amit gondol, és amit mond azt is teszi. Ha nem így működik, a tanítvány elveszti a motivációját, és másik mester után néz. Nem létező, sosem-volt királyságok alakulnak gomba módra, kihasználva a gyakran felületesen tájékozódó érdeklődők hova tartozás utáni vágyát. Volt idő, amikor mindenki taxisnak állt, aztán a személyi edzőktől hemzsegett a piac, most éppen a motivációs trénerekből lehet Dunát rekeszteni, a párórás képzésen átesett önjelölt mentális segítőkről, „coach”-okról nem is beszélve. Ez a tendencia sajnos elérte a harcművészeket is. A régi értékek hordozóit, sokan megosztó, kellemetlen embereknek tartják, mert tölgyfákként állják a változó idők viharait.

Egy férfi határozott, aki tudja, mit akar, bátor, céltudatos, érzékeny, és kellően bölcs ahhoz, hogy jó döntéseket hozzon. Hiteles és értékteremtő, aki a nehéz helyzetekben úgy jár el, ahogy a

római jog írja: gondos családapától elvárható módon. Szükség szerint megküzd a nehézségekkel, kitartásával legyőzi az előtte tornyosuló akadályokat. Megoldásokban gondolkodik, ha kell, küzd, harcol, és nem adja fel soha.

*„Nos, szerintem nem ez az igazi erő.
Persze jó, ha egy férfi odébb tud
rakni egy fotelt.
Minden nő számára imponál,
ha a választottja fizikailag erős.
De legalább ilyen fontossággal
bír, hogy fejben, azaz mentálisan
is erős legyen.”*

Felhasznált irodalom

Dr. Gubacsi Attila – Barta Balázs: 21 szamuráj

Richard Rohr: A férfi útja

Dan Milmann: A békés harcos útja



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2017/4.
A férfi

háttér

RUDNICA Margit



„A múltban nincs jövő.”

„A múltban nincs jövő.”

[A tigris felébresztése, (Levine, Frederick, 2017.)]

Elsősorban rendszerállító vagyok, másodsorban coach. A rendszerállítás egy érdekes átmeneti terület a coaching és a terápia között. Az embertől, a témától, az alkalmazott eszközöktől függően néha az egyikhez áll közelebb, néha a másikhoz. Talán mindegy is hova soroljuk. Fontosabb, hogy mire használjuk. Most a férfiak erővel telítési lehetőségei lesz az a lencse, melynek fókuszában vizsgálódunk. Elkötelezett híve vagyok a meséknek. Most is egy Andersen mesét (Teáskanna) használok arra, hogy megosszam gondolataimat a férfierővel kapcsolatosan.

„Hanem a födeléről nem beszélt soha. Tudta, miért nem: a födele törött volt, s ha megragasztották is, csorba maradt. Minek beszéljen hát az ember a hibáiról, mikor azt úgyis megteszik helyette mások? (...) - Ismerem a hibáimat is, be is látom, s éppen ezért vagyok szerény és alázatos. De hát nemcsak hibái - erényei is vannak az embernek.”

Hans Christian Andersen



MAGYAR
COACHSZEMLE

2017/4.
A férfi

irányok

Általában akkor keresnek föl férfiak, amikor bizonyos életterületükön már nagyon szorítja őket a cipő, amikor közeleg a krízisük, vagy már be is köszöntött. Ekkor egyszerűen nem viszik már érények tovább őket és szeretnék meglátni, mi is történik az életükben egy kicsit messzebről nézve, egy másik kontextusba helyezve. Egytől egyik kompetens, tehetséges férfiakkal hozott össze a sors, akik küzdöttek a „csorba földel”. A csorba földelük pedig egy családrendszeri történet volt, mely utódaira tett hatásánál fogva nagy erővel fogva tartotta a családrendszert, s így őket is.

Egy nagyapa végigcipelte a családját Magyarországon. Tehetségénél fogva újabb és újabb mezőgazdasági cégek vezetője lett, hogy helyrehozza és nyereségessé tegye őket. Ugyanakkor a nagyapa lánya gyűlölte ezt az életformát, folyton újabb és újabb helyek, örökös alkalmazkodás, nincs állandóság. Most pedig saját fiú gyermekétől ki nem mondottan azt várja, hogy legyen kevésbé sikeres, mint az apja volt, ám adjon nagyobb állandóságot neki, mint, amit az édesapjától kapott. Legyen kevésbé férfi. Ez a férfi megteszi ezt, mert hűséges gyermeke édesanyjának, de most nem tudja merre tovább. Az anyai elvárásoktól, már kevés a levegője (újból és újból visszatérő légúti tünetei vannak), és nem tudja mit is akar igazán. Aztán ott van ennek a férfinak a magánélete, ahol a társa pedig azt várja tőle, hogy legyen sikeres, legyen férfias. A férfi két impulzus között feszül, két elvárás rendszernek is meg kellene felelnie. Az életében meghatározó két nő még nem kérdezte meg tőle, hogy ő ugyan mit is akar igazán, a szíve mélyén.

„Ott hevert a teáskanna ájultan a földön, a forró víz szétfolyt belőle, letörött a csőre, letörött a füle - a földeléről ne is beszéljünk, arról már elég szó esett. Rettenetes csapás volt ez neki...”

Hans Christian Andersen

Vagy ott van egy nagymama, aki igazán magas posztra jutott egy büntetés végrehajtási intézmény élén, de korai válását követően egyedül, apa nélkül nevelte föl fiát. S ez a fiú, ügyfelem édesapja, sosem tudott befutni, sikeres lenni. Elvált. Csődbe vitt egy céget. Jó barátságba került mind az itallal, mind a szerencsejátékkal. Ügyfelem pedig most karrierválságba jutott,

motivációhiányban szenved és elégedetlen saját teljesítményével. És elítéli apját annak szerencsétlensége miatt...

„Koldusbotra jutottam, nem volt tartalma az életemnek, nagyon elkeseredtem. És mégis - akkor kezdődött az én igazi életem. Mert a világon mindenki máshová ér el, mint ahova elindult.”

Hans Christian Andersen

Amikor elkezdjük feltérképezni a minket mozgató szálakat, akkor ilyen és hasonló történeteket találunk családi tablóinkban. Érzelemmel telített családi történeteket, melyek fogva tartják a lelkünket és nem engedik, hogy a saját életünkkel törődjünk itt és most. Mondhatnánk, hiszen ez csak egy történet, mi köze van az „itt”-hez és a „most”-hoz. Látszólag semmi. Hiszen valóban, csak egy történet. Ám amikor megvizsgáljuk a család erőterét, akkor észlelhetjük, hogy az utód megbűvölten ezt bámulja. Figyelme ide tapad, energiái ide áramolnak, és elfeledkezik a saját életéről. Ilyen belső felállással nehezen érhető el siker, egyszerűen túl kevés energia áll ezen „megbűvölt” férfiak rendelkezésére, hogy saját életükkel igazán törődjenek.

A családrendszerben vannak fontos szabályszerűségek (Bert Hellinger a Szeretet Rendjeinek nevezi őket), melyek érvényesek minden tagra. Ebből az egyik, hogy minden utódnak csak a saját helyén, saját idejében lehet jó élete. Ügyfeleim a családi hűség erejének engedelmeskedve megsértették ezt az alapvető szabályt.

Egy másik fontos megfigyelt szabályszerűség, hogy az azonos nemű felmenő erőterében tudunk igazán felnőtté válni. A férfiak az apjuknál, a nők az anyjuknál lehetnek férfiak illetve nők.

Ügyfeleimnél ez a megfigyelt szabály is megsérült, hisz mindketten egy nő nagyon erős hatásában cseperedtek. Egyiküket az édesanya elvárásai tartották fogva, másikukat a nagymama (és az édesanya) erőtere nem engedte el (ugyanúgy, ahogy az édesapját sem). Emiatt nem tudtak figyelni a családrendszerben rendelkezésre álló férfierőre.

„De a földbe aztán virághagymát dugtak, hogy kicsoda, nem tudom, ajándékba kaptam, a kínai levelekért meg a forró vízért kárpótlásul, meg hogy elfelejtsem letört csőrömet, letört fületem. A földem befogadta a hagymát, s az az enyém lett, a szívemmé vált, eleven szívemmé - addig, tudjátok, nem volt szívem. De akkor élet támadt bennem, élet és erő. Nedvek keringtek a bensőmben: a hagyma csírába szökkent, aztán virágot bontott, s én hordoztam, én voltam a bölcsője.”

Hans Christian Andersen

Ahhoz, hogy igazán sikeres életünk lehessen szabad figyelemre, nyitott szívre és erőre mindenképpen szükségünk van. Figyelemre, hogy észleljük a lehetőségeket, szívre, hogy a megérzéseink és intelligenciánk összekapcsolásán keresztül értékelni tudjuk a lehetőségeinket és erőre, hogy meg tudjuk valósítani mindazt, amire a sorsunk elhív minket.

Ezekben a családrendszeri történetekben elbűvölt férfiak mindháromból kevéssel rendelkeztek. Figyelmük lekötött volt a családi történetekben, érzelmeik szintén ide fűzték lelküket. Szívük nem volt nyitott a nagyapákra, mert eltorzított szemüvegen át nézték őket. Érzelmi energiáikat az anyák érzései, ítéletei, uralták el, s így nem tudtak igazán nyitni a férfi rendszertagok irányába, nem látták a férfiak erejét.

Amikor tisztelettel és együttérzéssel tudnak az emberek nehéz sorsú felmenőik élete irányába fordulni szabadok lesznek. Meglátják az ősök emberségét és erejét egyszerre, meglátják az ősök méltóságát. Felismerik, hogy ez az erő, emberség, méltóság bennük is ott lüktet, hiszen ezen ősök leszármazottai. Ekkor el tudják foglalni azt az egyetlen helyet, ahol jó életük lehet, a sajátjukat.

Ha a lélek végre eloldódott ezektől a történetektől, akkor tud a saját dolgával törődni és jó életet biztosítani férfiként magának, asszonyának, gyermekeinek. Ez nem azt jelenti, hogy nincs többé dolga, hanem azt jelenti, hogy elkezdődhet végre a saját élete.



Ekkor coachként már „csak” az ügyféllel dolgozunk és nem árnyakkal „hadakozunk”, melyek megjelennek a munkatérben. Ekkor lépünk be a saját élettérbe, a saját időbe, a ’most’-ba, mely a coaching kiemelt terepe – s végre foglalkozhatunk a ’most’-ból kinövő jövővel is.

Felhasznált idézetek

Peter A. Levine, Ann Frederick: A tigris felébresztése; Hogyan dolgozható fel a trauma? Ursus Libris Kiadó, Budapest, 2017. 216. oldal

Hans Christian Andersen: A teáskanna; felhasznált szöveg forrása: <http://mek.oszk.hu/00300/00309/00309.htm#47>, (letöltési időpontja: 2017.09.25.)

Ajánlott irodalom

Bert Hellinger: A forrás nem kérdi, merre visz az útja, Bioenergetic Kiadó, Budapest, 2009.

Bert Hellinger: A szeretet rendje, Moira Kiadó, 2012.

Anne Ancelin Schützenberger: Ős-szindróma, Medicina könyvkiadó Zrt., 2016.

Lily Pincus, Cristopher Dare: Titkok a családban. A meghitt kapcsolatok rejtett rétegei. Animula Kiadó, 2007.



Férfi veszteségek

Mórica Emese: Singer Magdolnával beszélgetek arról, hogy mit jelent ma férfinak lenni, férfiként szembe nézni a veszteségekkel és feldolgozni azokat. Azért választottuk ezt a témát, mert coachként sokszor akkor kerülünk a képbe, amikor valamilyen veszteség éri a vezetőt vagy akár magát a szervezetet. De ha nem is egy kudarc vagy veszteség után jelentkeznek nálunk, előjöhetnek ezek a kérdések, és ilyenkor nem mindegy, hogy hogyan támogatjuk őket. Singer Magdolnának október 16-án jelenik meg az Érző férfiak c. könyve, és az elmúlt évek során több férfit is meginterjúvolt, olyanokat, akik komoly veszteségeket szenvedtek el. Ezért ha valaki tudja, hogy ilyenkor a férfiak lelkében mi zajlik le, mire van igazán szükségük és mi a veszteség feldolgozása során megfigyelhető transzformáció, az ő.

Jelenleg kétféle forradalom zajlik egyszerre a világban, egyrészt egy információs forradalom, amelynek segítségével a világ bármelyik pontján lévő információhoz „real-time” hozzá tudunk jutni, másrészt egy paradigma-váltás a világ vállalatai és vezetői körében, amelynek az a lényege, hogy a vezetőktől egyre inkább elvárják, hogy törődjenek a munkatársaikkal, üljenek le velük és legyenek nyitottak rájuk, ne csak vezessék, hanem fejlesszék is őket. Hogyan lehet összeegyeztetni ezt a látszólag két nagyon különböző dolgot? Mert egyrészt hatalmas agyi kapacitás kell a rengeteg információt befogadásához, de ugyanakkor érző lélekkel kellene a környezet rezdüléseit is levenni. Nem túlzás ez? Beszélgetésünkben a második kérdésre, az érzékenység mibenlétére keressük a választ.

Singer Magdolna: Rendben. Amikor készültünk a beszélgetésünkre, az volt az első felvetésem, hogy a mai vezetőknek nem szabad érzélgősnek lenniük, annak ellenére, hogy egyre fontosabbá válik, hogy kimutassák az érzelmeiket. Szerintem az érzélgőség és az érzelmek kimutatása az két külön dolog. Ha valaki érzélgős, az tényleg nem jó, de aki kimutatja az érzelmeit, az viszont nagyon is szerethető. Gondolj csak egy tűzoltóra, aki kiment egy kiscicát az égő házból, vagy egy erős férfira, aki gyengéden tartja a kezében a kisbabáját, amelyhez társul egy férfiasság és az igenis nagyon vonzó. Az jutott még az eszembe, hogy aki belül magabiztos, és nem kérdőjelezi meg a férfiasságát, határozott önbecsülése, önbizalma van, az mer gyenge és gyengéd is lenni. Arról van talán szó, hogy az nem meri felvállalni, kimutatni az

*„Bedő Imre,
a Férfiak Klubjának
vezetője is elmondta,
hogy a férfiak csak
akkor kezdenek a
férfiasságukkal,
a férfi létükkel
foglalkozni, amikor
éri őket egy
nagy pofon.”*

ilyen jellegű érzéseit, akit nagyon elbizonytalanítottak ebben a férfiasság dologban. Aki azt sem tudja, hogy minek feleljen meg.

ME: Igen, lehet, hogy azt sem tudja, minek feleljen meg, de szerintem van egy másik oka is, például az, hogy ilyen mintákat lát maga körül. Az a versenyszellem, amely napjaink vállalatait jellemzi, egyáltalán nincs jó hatással a vezetők érzékenységre. Mert ez a versenyszellem azzal az elvárással is együtt jár, hogy ha bármilyen veszteség vagy kudarc ér minket, akkor azon lépünk minél hamarabb túl, rázzuk meg magunkat és menjünk tovább. Mintha az lenne a követendő mintapélda, aki összeszorított fogakkal, egy zokszó nélkül képes mindent végig csinálni.

SM: Ezt meg tudom erősíteni. Mivel a gyásszal foglalkozom, ezt látom én is mindenhol, és innentől kezdve ez egy társadalmi jelenség, hogy ma az az ember dívik, aki erős, aki túllép, aki feláll, aki mosolyog. És ezért nincs helye a veszteségek elgyászolásának, kezelésének. A férfiakat kifejezetten sújtja ez, mert mi nők, annak ellenére, hogy van egy ilyen társadalmi elvárás, ránk ez annyira nem hat. Egy nő gátlásoktól mentesen kipanaszkodhatja magát vagy sírhat, persze ő is megválasztja, hogy hol, mert nem a munkahelyén, de azért a barátnőinek, vagy ennek-annak, nem kell visszafognia magát. De egy férfi nem mutathatja ki az elesettségét, mert az a társadalmi elvárások, sztereotípiák mentén nem megengedhető. Egyáltalán „nem fest jól”, és sérül a férfi identitása.

ME: Hogyan jutottak el ezek a férfiak mégiscsak hozzád? Ha jól sejtem, őszintén meg is nyíltak neked. Azt a saját példámból is tudom, hogy ha az ember nem vágja el ilyenkor magát a saját érzéseitől, hanem tudatosan végigmegy a folyamatán, ami persze kutya nehéz, egyrészt mert egy veszteség mindig fájdalmas, másrészt azért, mert bárhová is fordulunk ilyenkor, akkor ezt a környezet megpróbálja „menedzselni”. A pozitív dolgokat kiemelni, elfeledtetni a veszteséget, vagy éppen sürgetni a gyógyulást. Nagyon kevés az igazán jó szakember, aki ilyenkor tudja tartani a teret, a nélkül, hogy be akarna avatkozni. Hiszen ezekben az esetekben annak a szakembernek is olyan belső erővel kell rendelkeznie, aki képes az akár legmeggrázóbb történetekkel is szembe nézni.

SM: Igen, sokan vállalkoztak a beszélgetésre, bár valószínűleg nem reprezentálják a teljes férfi társadalmat. Sőt, amikor a könyvemhez kerestem interjúalanyokat, sok visszautasítást is kaptam, olyan válaszokat, pl. hogy „egy férfi nem beszél erről, egy férfi magában oldja meg, egy férfi nem kér segítséget”, szóval jöttek ezek a klisék. Viszont akik bátran elmondták, nagyon őszintén képesek voltak megnyílni, és kiderült az is, hogy ezek a férfiak az önismeretben jártasak. Valamennyire. A többségük járt pszichodráámra, önismereti csoportokba, vagy egyéni pszichoterápiára. Bár, az is jellemző, hogy sokan csak akkor kezdenek el ezzel foglalkozni, amikor padlóra kerülnek.

ME: Amikor már ott van a veszteség maga.

SM: Pontosan. Bedő Imre, a Férfiak Klubjának vezetője is elmondta, hogy a férfiak csak akkor kezdenek a férfiasságukkal, a férfi létükkel foglalkozni, amikor éri őket egy nagy pofon.

ME: Ez érdekes, mármint a férfiasságuk megkérdőjelezése, mert ezt én is tapasztalom. Nemrégiben volt egy kliensem, akit leváltottak. A beszélgetésünk egy nagyon mély önvádból indult, „mit rontottam el, mit nem vettem észre”, mind e mellett tapintható volt az a szégyenérzet, amely ehhez társult.

SM: Ahogy mondod. Olyan szintű összeomlások is keletkezhetnek, hogy ilyenkor mindent, de mindent megkérdőjeleznek. A megküzdési módjaik is egészen különlegesek. Míg egy nő jellemzően verbálisan dolgozza fel a fájdalmát, addig közülük olyanok is voltak, hogy csak mentek és mentek, kigyalogoltak a Belvárosból Szentendrére és vissza. Minden nap, mert máshogy nem tudták levezetni a kínzó feszültségeiket és feldolgozni a fájdalmukat. Többen is beszámoltak hasonló esetekről. Azt is elmondták, hogy mertek sírni is, közösségben nem, de otthon, vagy ahol nem látta őket senki, ott zokogtak, ahogy csak belefért, akár a partnerükkel együtt. Azt el kell mondanom, hogy egy családi esemény - különösen gyász - esetén, azért is vannak kifejezetten nehéz helyzetben, mert ilyenkor automatikusan felvállalják a támasz szerepét. „Most nagy a baj, ilyenkor kell erősnek lenni.” – kapcsol be az automatizmus. Úgy gondolják, hogy nekik kell otthon elintézni a dolgokat és próbálnak a feleségük támaszává is válni. Egy esetben, gyermekük elvesztése után olyan mértékben elnyomta a saját gyászát az illető, hogy valóban, nem is érzett semmit. Kisebb-nagyobb mértékben ez mindenhol így van, de őnála ez maximálisan így volt. A végén pedig a feleségétől azt kapta meg, hogy egy érzéketlen tuskó, még a gyermeke halálakor sem képes sírni. Nagyon sokan csak akkor engedik meg

maguknak a gyászt, amikor már a feleségük túl van a nehéz időszakon. Hasonló esetekről számoltak be vetélések után is.

Visszatérve a munkahelyekhez ez úgy jelentkezik ott, hogy feszültebbé, agresszívvá válnak, teljesen tudattalanul, mivel ott jön ki a feszültség.

ME: Igen, ez érthető. Hiszen, hogy ha a belső kapcsolatot megszakítjuk magunkkal, akkor a külső kapcsolódásra való képességünk is sérül, és nem működnek a szenzoraink, amivel érzékeljük a külvilágot. Egyébként meg tudom erősíteni vállalati szinten is, amit mondtál. Változási- és krízishelyzetben – ahol nagyon hasonló a folyamat pszichológiai szempontból – pont az az általános elvárás a vezetőktől, hogy tegyék a dolgukat, ne pátyolgassák az emberek lelkét, hanem figyeljenek a megoldandó helyzetre, minél hamarabb képesek legyenek a változáson átvinni a szervezetet. Szerencsére egyre több helyen már nyíltan lehet arról beszélni, hogy a változási folyamat egy gyászfolyamat is, ahol el kell búcsúzni a múlttól, a veszteségektől és ha ez megtörtént, akkor lehet az új dolgokat nyitottsággal befogadni.

„Ha valaki elfojtja a szomorúságát, akkor az öröme való képessége is sérül, vagy aki a félelmét, az elveszti a spontaneitását. Tehát elveszti az Életnek a savát, a borsát. Az érzelmek elvesztésével maga az Élet szürkül el.”

SM: Igen, mert ha ez nem történik meg, feszültség keletkezik a rendszerben. Búvópatakként jelen van, és a legváratlanabb helyzetekben kezd el szivárogni és zavart okozni a fel nem dolgozott veszteség. Gazdaságilag is megéri egy kicsit megállni és megnézni, hogy mi történik most. Mit okoz a munkatársakban egy tömeges létszámleépítés, például, és hogyan érzi magát ilyenkor a vezető.

ME: Igen, ez nagyon kellene... Mivel mind a ketten segítők vagyunk, meg írók és előadók is, most egy kicsit beszéljünk arról, hogy miben más a szerepünk akkor, amikor egy ilyen nehéz helyzetben támogatjuk a férfiakat. A te területed a veszteség és a gyász, én coachként ritkábban kerülök ezzel szembe, de szerintem így vagy úgy, ez egy nagyon fontos kérdés. Mit kell tudnunk, vagy szem előtt tartanunk ilyenkor?

SM: Én azt látom, hogy nincs igazán különbség és férfi és a női lélek között, spirituális értelemben különösen nem. Az én módszerem az, hogy amikor idejön hozzám valaki, akkor az első alkalom több óra, általában 3, és nem is adok ilyenkor időkorlátot. Ebben a védett környezetben ezek a férfiak ugyanúgy, ugyanazt mondják, mint a nők. Amit látok, az ugyanaz. Ugyanazt mondják, ugyanaz fáj, például a megcsalásban az árulás, a hazugság része, a váláskor a család, a gyerekek elvesztése. Nagyon hasonlóak a lelki tünetek. A terápia is nagyon hasonló, pedig szükségszerűen nem kellene annak lennie. Túl sok különbséget nem látok.

ME: Milyen jó, hogy ezt mondd... Évek óta az a belső hitvallásom, hogy az érzelmek létjogosultságát rehabilitálni kell a vezetőknél, a szervezetekben, de a társadalom egészében is. Még ha a saját szakmámat veszem alapul, akkor is azt látom, hogy nagyon elbillentünk az intellektus irányába. Ma a coaching képzések jó része a modellekről szól, ahol egy megadott rendszer szerint kell a kérdéseket feltenni, vagy egy folyamaton végig haladni. De fordultak hozzám már olyan kliensek is, akik évekig jártak különböző helyekre, és nem haladtak előre, mert a „segítő” – nevezzük most így – csak egy módszert ismert, és a végén ő maga ismerte be, hogy ezzel a módszerrel nem tud segíteni. Ez persze kicsit más kérdéskört is felvet, úgyhogy vissza is kanyarodnék az érzelmi intelligencia fejlesztésének fontosságához mind a kliensek, mind a saját szakmánk művelői körében. Évek óta járok Németországba, a Thomas Hübl által alapított „Academy of Inner Science” hallgatója vagyok, ahol az egyik alapkészség, amellyel dolgozunk, a Transzparens Kommunikáció. A neve alapján úgy tűnhet, hogy egy újabb módszer csupán, de ahogy egyre inkább e szerint élek és dolgozom, érzem magamon a hatását, hiszen egy nagyon erős, önismeretet adó kapcsolódási forma, amelyet ha mindenki művelne, sokkal őszintébbek és boldogabbak lennének a kapcsolataink. Nagyon röviden talán úgy lehetne ezt bemutatni, hogy kommunikáció közben egy meditációs, mondjuk mindfulness minőséget tartunk fenn, és így beszéd közben képesek vagyunk a saját testi jelzéseinken keresztül érzékelni a másikat. Ehhez persze az kell, hogy képesek legyünk pontosan megkülönböztetni a saját és a beszélgetőpartner érzéseit egymástól, és a fejünk szinte üres legyen. Fejleszti az intuitív érzéket is, szinte tűpontoságúra. Ezt alkalmazom a munkám során, ez nekem a „jelenből élni” állapota, amiről Otto Scharmer is beszél az U-elméletben. Otto Scharmer szerint a „jelenből élni” állapotát akkor tudjuk elérni, ha megszüntetjük magunkban a cinizmus, az ítélezés és a félelem hangjait, ami egy felülről lefelé mutató folyamat, és amikor átléptünk a félelmeinken, akkor tudunk lépésekben haladni felfelé. Én szeretem ezt a megközelítést is, de most már tudom, hogy nem kell semmit sem legyőzni magunkban, csak egyszerűen tudatosítani, hogy léteznek bennünk, elismerni, hogy a gondolatok, érzések a sajátjaink, és ezeknek magunkban teret adva haladni tovább. Mindennek, még a legszégeyentelibb gondolatnak is megvan az értelme, ha nem akarjuk kitörölni magunkból, biztosan meg is találjuk. Az persze más kérdés, hogy ezzel a gondolattal mit kezdünk, egészen elvisszük-e a cselekvésig, vagy csak egyszerűen a szemlélődésünk tárgyává

tesszük, ezzel távolságot teremtve a gondolat és saját magunk között, amely rögtön azzal fog járni, hogy nem gabalyodunk bele. Ugyanezt megtehetjük az érzéseinkkel is. Én úgy hívom, ez az „érzelmi jóga”, amikor képesek vagyunk addig tartani még a legnehezebb érzést is, amíg az át nem fordul valami másba.

Erre a képességre nagy szükség lenne minden segítő foglalkozásban, de jó lenne fejleszteni akár már az iskolákban is.

Ha már itt tartunk: lehet azt mondani, hogy nekünk, coach-oknak itt az az üzenet, hogy annak ellenére, hogy a mi szakmánk egy előre mutató, célorientált, pozitív jövőképet megvalósító munka, ilyenkor félre kell tennünk a célorientáltságot és meg kell hagyni a fájdalomnak, a veszteség feldolgozásának azt, ami az övé? Mert minden sürgetés egyrészt elodázza a kívánt eredményt, sőt, akár a visszajára is fordulhat?

SM: Igen, sőt! Én mindig azt hangsúlyozom, hogy türelem! Mert, ha fáj valami, akkor türelmetlenekké válunk. Akár egy fizikai fájdalomnál, egy fejfájásnál is, mindig az a kérdés, hogy meddig fog ez még fájni. A gyásznál, vagy egy állásvesztésnél is ugyanúgy, az a kérdés, hogy meddig érzem magam rosszul, meddig agyalok, és akkor azt mondom mindig, hogy legyenek türelmesek, jusson eszükbe, amikor türelmetlenek, amikor csak arra tudnak gondolni, hogy mikor lesz már vége, hogy ezeknek az érzelmeknek helyük és szerepük van. Mert ha szembe megyünk, akkor nehezebb, a keleti filozófia is azt mondja, hogy a harccal csak ártunk. Mindig figyelmeztessük magunkat, hogy ehhez idő kell, hogy ez normális, hogy én normális vagyok, amikor fájok. Óriási veszteség ért, teljesen természetes, hogy fájdalmat érzek, és igen, ez akár hónapokig, vagy egy-két évig is eltarthat. Elveszíteni egy szeretett hozzátartozónkat akár halál, akár válás miatt kegyetlen megpróbáltatás. Elszakadni a gyerekektől, és csak a hétvégén láthatni őket brutális dolog. Hogyan is képzelem, hogy hipp-hopp eljutok az elfogadásig? Ha képes vagyok arra, hogy tudatosítom magamban, hogy ez most egy fájdalmas periódus, akkor vagyok képes arra is, hogy haladjak benne, szépen lassan.

ME: Ezzel nagyon egyet értek, sőt, ha megadom magamnak, vagy megadjuk a kliensnek ezt a biztonságos és védett teret és időt, akkor ez a folyamat kifejezetten értékesé válhat, a mélységekben ugyanis ott lapulnak a kincsek. Lehet ezeket az alkalmakat arra is felhasználni, hogy ő ismerkedjen a saját érzéseivel, létrehozzunk egy saját érzelmi térképet. Lehet egy ilyen folyamat ajándéka, hogy azokkal az érzésekkel kerül kapcsolatba, amelyeket általában nem akkor temetett el magában, amikor vezetővé vált, hanem jóval előtte. Hiszen az is egy társadalmi sztereotípia, hogy a férfiak nem sírnak, ők magukban oldják meg a dolgokat és nekik mindig tovább kell lépni. Ahogy te is visszakaptad sokszor válaszként a megkeresésekre, amikor

férfiakat szeretnél volna meginterjúvolni. Biztos vagyok benne, hogy egy komoly hozadéka lehet a veszteségek feldolgozásának az érzelmi intelligencia fejlesztése.

SM: Pontosan. Nagyon sújtja a fiúkat a környezete is, kamaszkorra már eljutnak oda, hogy végképp nem szabad gyengének látszani, pláne sírni, mert megvetik, kicsúfolják őket a társaik. Így aztán megtanulják teljesen elfojtani az érzéseiket, különösen a félelmet, elérzékenyülést. Ennek nagyon súlyos ára lesz a továbbiakban, hiszen nem férnek hozzá a saját érzéseikhez, nem látják, ezért nem is tudnak reflektálni a saját érzelmeikre, azt sem tudják, mit éreznek. A másik súlyos ár, amit ezért fizetnek, azzal kapcsolatos, hogy ha elvágják magukat egyes érzésektől, tiltás alá helyezik, az kihat az összes érzésre, ami egy nagyon tragikus veszteség. Ha valaki elfojtja a szomorúságát, akkor az öröme való képessége is sérül, vagy aki a félelmét, az elveszti a spontaneitását. Tehát elveszti az Életnek a savát, a borsát. Az érzelmek elvesztésével maga az Élet szürkül el.

ME: De szépen mondtad, annak ellenére, hogy ez nagyon szomorú. Pedig tényleg erről szól a társadalmunk, mindent megrögzötten át akarunk pozitívba fordítani, harcolunk a félelem, a szomorúság ellen, mintha azoktól meg kellene szabadulnunk. Pedig – ahogy Te is mondtad – az Élet ilyen, az Élet így lesz teljes.

SM: De, Emese, most hogy beszélgetünk, nekem is mennyire segítesz! Mert kicsit félek az előttem álló feladatoktól, és rosszul érzem magam attól, hogy szakemberként nem tudok úrrá lenni a szorongásaimon.

ME: Na, ha most egy coaching ülésen lennénk, akkor két irányban is vizsgálódhatnánk. Egyrészt a félelmedet néznénk meg, másrészt azt az ítélkező hangot, amely ezt elutasítja magadban. Izgalmas, ugye? Így válhat minden pillanat egy lehetőség az önismeretre, külön terápia nélkül és játékos kíváncsisággal, elfogadással önmagunk felé. Thomas, a tanárom egyébként a félelemmel kapcsolatban azt szokta mondani, hogy úgy kell rátekinteni, mint egy „hobbitra”, magunk mellé ültetni a kispadra, és azt mondani neki „Helló, Félelem, te is a részem vagy, tudom, hogy meg szeretnél menteni a kudarctól, és köszönöm, hogy figyelmeztetsz erre. Ezért leszek egyszerre megfontolt és bátor, aki egy nagyon pöpec előadást fog tartani. Úgy bizony!”



Férfias játékok: *szerepjátás vezető pozícióban*

Görözdí-Nagy Eszter ezúttal két konkrét esetet, történetet, folyamatot mutat meg nekünk. András és Zoltán coaching folyamatán keresztül láthatjuk, érthetjük meg, hogyan tud egy férfi ügyfél újra kapcsolódni az érzelmeihez, hogyan tud ezen keresztül újra kapcsolódni saját énjéhez, és hogyan tudja eldobni az addig természetesnek vélt, a szerepjátékokhoz nagyon is szükséges álarcokat.

I.

A vállalat vezérigazgatója keresett coachot András számára. A megbízás András támogatásáról szólt, a vezérigazgató úgy érezte, hogy András nincs jó állapotban, ezt a tényt támasztotta alá, hogy nyáron egy hosszabb, több mint egy hónapos kényszerpihenőre kellett mennie egészségi állapota miatt. Ahogy a vezérigazgatóval folytatott megbeszélés során kiderült András régi motoros a cégnél, több mint 8 éve dolgozik itt. Nagyon megbízható munkaerő, aki nagyon magas minőségű munkát végez, a beosztottjai tűzbe mennek érte.

Mi a gond akkor? A vezérigazgató szerint András túl komolyan veszi a feladatát és agyonstresszeli magát, ami miatt egyrészt komolyan aggódnak az egészségéért, másrészt egyre több konfliktusa van cégen belül. A cégvezetés egyre rugalmatlanabbnak, egyre konfrontatívabbnak, vagy éppen egyre elérhetetlenebbnek érezte őt, mindenesetre az érzékelte, hogy nem egy hajóban eveznek. A megbízó szerint annyira kezelhetetlenné kezdett válni a szituáció, hogy komolyan felmerült András elbocsátásának a lehetősége. A vezérigazgató személyes véleménye szerint András nem értette a céges célkitűzéseket, az erősen kompetitív piacon küzdő vállalat problémáit és kihívásait és sokszor „ellene” dolgozott. Ugyanakkor értette és értékelte András lojalitását, hatalmas szakértelmét és nagyon értékes munkaerőnek tartotta.

András

Negyvenes felsővezető a cégcsoport egyik cégében, ő felel a vállalkozás egyik legnagyobb bevételt és legtöbb embert foglalkoztató ágáért. A területen hosszú és eredményes szakmai múltja van, nagyon szereti a munkáját, érdekesnek és izgalmasnak találja még mindig. A

közvetlen beosztottjait nagyon szereti, de a távolabbi munkatársakat is név szerint ismeri, és heti szintű kapcsolatot tart velük, teljes mellszélességgel kiáll az embereiért. Vezetői alapelve a „több szem többet lát”, abszolút demokratikus vezető. A döntéseket a beosztottjaival együtt hozza meg, mindig a beosztottak érdekeit figyelembe véve. Felelősséget érez az emberei iránt, fontos neki, hogy a beosztottjai jól érezzék magukat a munkahelyükön. Csapatát összetartás és jó hangulat jellemzi, együtt ebédelésekkel és gyakori nevetésekkel. András a cég vezérigazgatójára nagyon felnéz, szinte isteníti, csak szuperlatívuszokban beszél róla. Elmondása szerint jó, bizalmas viszonyban vannak, vele mindent meg tud beszélni. Szívesen és gyakran emlegeti a néha előforduló grillezéseket, ahová a főnöke meghívta őt családjával.

A vele egy szinten lévő vezetőkkel ugyanakkor nem jön ki, mindegyikkel van valamilyen konfliktusa, agresszívnek és hazugnak tartja őket, akik megvezetik a nagyfőnököt. Úgy gondolja, hogy a többi vezetőnek csak a presztízs, a nagy autó és magas fizetés a fontos, és hogy mindenre képesek a pozíciójuk megtartásáért. Utál boardmeetingekre járni, mert úgy érzi, hogy ott mindig letámadják és folyamatosan védekezésre kényszerítve érzi magát, azt éli meg, hogy állandóan számon kéri és a vezérigazgató sem áll ki mellette. Úgy érzi, hogy a világ összeesküdött ellene, ha bent van a cégnél az irodájából szinte ki sem jön, igyekszik minél több időt a csapatával tölteni és minél kevesebbet a többiekkel. Fentiek miatt értelemszerűen elszigetelve és kirekesztve érzi magát, rengeteg negatív érzéssel küzd nap mint nap. Komoly egészségügyi panaszai voltak az elmúlt egy évben, nyáron másfél hónap fizetett szabadságra kellett mennie, hogy kipihenhesse magát.

„A coaching folyamat megkezdésekor gyorsan fény derült arra, hogy András rengeteg hárítással próbálja meg túlélni az aktuális helyzetét.”

András a nulladik találkozón kedves és készséges, sőt számomra túlságosan is odaadó volt. Coaching folyamatban még nem volt, a tréningeket nem nagyon szereti, de „biztos nagyon hasznos lesz a közös munka”. Elmondása szerint minden rendben van a munkahelyén, nagyon jó a hangulat, szereti, amit csinál, de ha a főnöke szerint neki coachingra van szüksége, akkor ő áll elébe, mert a főnök jobban tudja, hogy neki mi kell. (Sic!) Hamar említésre kerül az egészségi állapota, ő semmilyen összefüggést nem lát a munkahelye és a panaszok között. Kiderül azonban, hogy a másfél hónapos kényszerű szabadság nagyon ambivalens érzéseket váltott ki belőle: egyrészt saját belátása szerint is szüksége volt rá, jót tett neki, másrészt szégyellte, hogy „kidőlt a sorból” és aggódott, hogy azt fogják róla gondolni, hogy már nem az a megbízható munkaerő, aki volt. A coaching céljaként a személyes fejlődését határozta meg általánosságban, konkrét dilemmát nem határozott meg.

A coaching folyamat megkezdésekor gyorsan fény derült arra, hogy András rengeteg hárítással próbálja meg túlélni az aktuális helyzetét. Minden rendben van, mindenki oké, szuper a munka, kiváló a főnök. Még a vezetőkkel való – később kiderülő - éles konfliktusokat is elrendezte annyival, hogy „nem lehetek mindenkivel jóban”. A kérdésre, hogy mivel dolgozzunk, mi a témája először csak annyi válasz érkezett: fejlődni szeretnék.

Andrással – hogy segítsem a saját érzéseire való kapcsolódást – coach-kártyákkal dolgoztunk a folyamat elején. Amit önállóan nem tudott megfogalmazni, a kártyákkal kiválóan ment. A jelenlegi állapotának egy viharos tengeren lévő hajót választott. A kártya kiválasztását követően döbbsen rá: „Úristen, ennyire érzem magam biztonságban” és „Vajon mások is egy viharban hánykolódó hajónak látnak? Olyannak, aki nincs egyensúlyban?” A felismerés után jött a többi AHA-élmény: menekül a saját csapatához, a vele egyszinten lévő többi vezető a vihar és a főnöke a kikötő. Lassan ráébredt, hogy menekül a konfliktusok elől, illetve a fejében a cég „mi”-re és „ők”-re oszlott, akik között az összekötő kapocs a vezérigazgató volt. Igyekezett minél lazább kapcsolatot tartani az „ők”-kel, csak a legszükségesebb mértékben érintkezni velük, ami nyilván hátráltatta a munkában őt és a többieket is, és szükségszerűen rontotta a vállalat hatékonyságát.

A folyamat során kiderült, hogy a többi vezető András szemében „igazi férfi”, nő csak egy volt közöttük, de András szavaival élve, szinte „ő a legtökösebb közülük”. András szerint „ők” alfaírmek: nagyhangúak, versengők, agresszívek és törtetőek, ami szerinte a cégnek nem tesz jót. Úgy érezte a vezetői megbeszéléseken nem az eredményesség vagy az együttműködés számít, csak az, hogy ki tudja lenyomni a másikat, vagyis ki győz. Ebben a versengésben ő nem tudott és (talán így) nem is akart részt venni. Fény derült arra, hogy András egyre defenzívebben viselkedik a szerinte hagyományos férfi-értékrendet valló csapatban. A többi igazgató férfiképe egy alfaírmek vetített András elé: a domináns, erős, érzelmentes, az életet élvező és semmin sokat nem vacilláló kemény férfiét. András nem ilyen, de elmondása szerint nem is szeretne ilyen lenni: számára fontosabb a partnerség, mint a győzelem, és szerinte egyáltalán nem férfias hetente-kéthetente leinni magát a sárga földig. Ő családcentrikus, fontos számára az, hogy a körülötte lévők jól érezzék magukat és nem szégyelli, hogy néha elérzékenyül. Zavarta, hogy úgy érezte, a többiek lenéznek, puhánynak tartják.

Az érték-konfliktus felismerését követően újraserződtünk: András meg akarta találni saját magát ebben a helyzetben, ahogy ő fogalmazott: most már végre magára akart tekintettel lenni, el akarja hinni magáról, hogy ő is férfi. Egy kis tranzakcióanalízist segítségül hívva ráeszmélt, hogy a főnöke igazi apafigura számára, és vele valójában a szigorú szülő - alkalmazkodó gyermek játszmát játszik. Felismerte, hogy a főnök szeretete és az önfeladás nem feltétlenül együtt jár a dolgok, csak az ő univerzumában kapcsolódnak nagyon szorosan össze. A negyedik ülésen engedett meg magának először kritikai hangot a főnöke felé: nagyon okos, de a mindig csak az hangzik el, hogy mit kéne csinálni, a végrehajtás ellenőrzése azonban elmarad. A főnök csak vele szemben szigorú, míg a többi alfaírmek nem meri számon kérni. Hirtelen elkezdte egyre realisabban

látni a felettesét: istenből szép lassan átváltozott egy hús-vér emberré, akinek hibái is vannak és korántsem tökéletes. Ezzel párhuzamosan átalakult a többi vezetőről kialakult képe is: ráeszmélt, hogy a többiek motivációja nagyon hasonló az övéhez, mindenki a saját csapatának szeretné a legjobb pozíciót szerezni. Megszületett benne az elfogadás, hogy az a fajta önfeláldozás a vállalattal szemben, ami benne megvan, nem általános, és semmiképpen nem elvárható, sőt „hülyeség”. Felismerte, hogy nem csak a többiek nézték le őt, ő is a többi vezetőt, értéktelennek tartva őket.

Innentől vált igazán akcióközpontúvá a coaching: András új prioritáslistát állított fel magának: az első cél a legyen magánéletem is, a második a ne szorongjak, a harmadik a minden nap jól tudjam érezni magamat lett.

Ennek érdekében először is megfogadta, hogy sem munkaidő után, sem hétvégén nem veszi fel a telefont és nem nézi meg az e-mailjeit, még a vezérigazgatónak sem. Ezt a pontot saját maga számára is meglepően könnyen teljesítette.

A ne szorongjak pont eléréséhez érzés-naplót vezetett: minden munkanapon leírta azokat a szituációkat és személyeket, amelyek vagy akik szorongást váltottak ki belőle. Két hét alatt világosan kirajzolódott, hogy ezek elsősorban azok a helyzetek, amikor a főnök jelenlétében más, vele egy szinten lévő vezetővel együtt kell szerepelnie: ezt ő minden esetben versenyhelyzetnek élte meg, és minden alkalommal kudarcnak. Mindig úgy érezte, hogy alulmarad a kollégával szemben a főnök elismeréséért vívott harcban. Ezekben a helyzetekben elkezdte a másik szemével nézni a dolgokat és elkezdte keresni, hogy vajon az ellenfelét mi motiválja az adott helyzetben. Gyorsan jött a felismerés, hogy nem őt akarják lenyomni, csak más érdekeik vannak, és mivel már nem ellenséget látott a többi vezetőben ő is könnyebben elkezdte a saját érdekeit felvállalni.

A minden nap jól tudjam érezni magamat pontért a napi sikereket, jó érzéseket kezdte el gyűjteni magának: ennek eredményeképpen már nem csak a rossz élményekre és a kudarcokra koncentrált, hanem kényszerítette magát arra, hogy a jó dolgokat is észre vegye. Átalakult a siker fogalmához való viszonya: már nem csak a főnök elismerését érezte sikernek, hanem egy jól sikerült megbeszélést, egy végrehajtott projekt-szakaszt vagy akár egy „elmondtam, amit szerettem volna”- élményt is. Elmondta nekem, hogy már az alaphangulata is teljesen más lett, hiszen „papírja van róla” (a napló) hogy vele jó dolgok is történnek a munkahelyén, sőt elkezdte várni a következő munkanapot, hogy ma vajon milyen jó dolgok várnak rá. Állítása szerint több éve nem fordult elő vele ilyen.

A folyamat eredményeképpen András ki tudott lépni a korábbi szűk nézőpontjából és átfogóbban, talán realisabban tudta látni a helyzetét és értékelni a mindennapi eseményeket és az őt körülvevő személyeket.

Eljutott oda, hogy nagyon szereti és tiszteli a főnökét, aki igazi példakép a számára, de az maradhat akkor is, sok vezetői hibát vét. Rájött, hogy igazán és nagyon szereti azt a munkát, amit végez, és nem akar mással foglalkozni, szeretne ezen a területen dolgozni továbbra is. Emellett viszont ráeszmélt arra, hogy az ennyire versengő környezet nem neki való, soha nem fogja jól érezni magát benne, mert őt nem a győzelem motiválja, hanem akkor érzi jól magát, ha a munkatársaival, vezetőtársaival jó és harmonikus kapcsolatban van.

Eldöntötte, hogy beszél a főnökével és ha lehetséges, pozíciót vált: vezetőből szeretett volna szakértővé válni, ezt volt az a terület, ahol úgy érezte, hogy igazán kamatoztatni tudja a tudását és a személyiségét. Pár héttel a folyamat lezárulta után kaptam tőle egy telefonhívást: sikerült! Ma már szakértőként dolgozik ugyanannál a cégnél: stresszmentes és számára értékes munkát végez, nem versenyez a vezetőkkel hanem támogatja őket, és ami a legfontosabb, azt a munkát végzi, ami számára mindig is a legkíváncsabb volt.

//.

A holding HR-esétől jött a felkérés: az egyik vezérigazgatónak keresnek vezetői tapasztalattal rendelkező coachot, olyat, aki nem ijed meg a kihívástól. Az ügyfél a cég egyik nagyon eredményes igazgatója, akinek a kommunikációjával gondok akadnak, sok konfliktusa van a cégen belül minden irányban. Ezek egy része látens, mert a beosztottjaival való konfliktusai csak ritkán kerülnek napvilágra, a többi vezetővel azonban gyakran összeütközik. A coaching nem lehetőség számára, finoman, de egyértelműen megkérték rá, hogy vegyen részt rajta.

Zoltán

Negyven fölötti, sikeres férfi, ránézésre igazi alfahím. Egy nagy nemzetközi vállalatcsoport egyik cégének igazgatója. Nagyhangú, jó humorú, igazi társasági ember, aki mindig a középpontban van. Mindenről határozott véleménye van, amit egyből közöl is, más véleményt nem nagyon tud elfogadni, könnyen érkezik tőle a „nem jól tudod” vagy az „ez hülyeség” komment, ő nem beszél, hanem kinyilatkoztat. Egyértelműen uralja a környezetét, testtartása is hatalmi póz: hátradől a széken, terpeszben nyitott lábakkal ül, néha még a kezeit is tarkóra teszi, láthatóan és érezhetően be akarja fogni a teret, egész lénye azt üzeni, hogy ő „valaki”. A nulladik találkozó alkalmával úgy érzem, hogy igyekszik lenyűgözni engem is, meg akarja mutatni, hogy nem akárkivel hozott össze sors, és egyrészt legyek hálás amiért vele dolgozhatok, hiszen egy ilyen izgalmas emberrel dolgozni már önmagában jutalom, másrészt teljesen felesleges ez az egész, semmi szüksége rá. Érezteti velem, hogy kegyet gyakorol, amiért hajlandó részt venni az üléseken (noha ő választott engem), ugyanakkor érzem, hogy bár semmi kedve nincs a „lelkizéshez”, nem mer nemet mondani, hiszen ő nem futamodik meg semmi elől.



Szerinte a coaching hülyeség (sic!), varázslás, noha még soha nem vett részt coaching folyamatban. Lett volna ugyan lehetősége rá korábban is, de visszautasította. Szerinte vele minden oké, mind a munka területén mind a magánéletben. Karrierje az egyetem vége óta töretlen, egyik pozícióból lépett felfelé a következőbe. Szereti, hogy vezető (mi más is lenne?), szerinte jól is csinálja, főképp eredménymutatókban méri magát. A munkájáról alig beszél érdemben, munkatársait nem nevezi a nevén, leginkább a „mit csináltam és miért volt eredményes” vonalon mozog. Csak a tulajdonost és a csúcsvezetőt nevezi a nevén. Kiderül azonban, hogy agyonstresszeli a munkatársait az éjszaka és hajnalban kiküldött és nagyon rövid határidős e-mailjeivel és az is, hogy igazi mikro - menedzser: mindenbe belebeszél és szereti, ha minden úgy történik, ahogyan ő elképzelte, munkatársainak nem sok

teret hagy az önálló gondolkodásra vagy munkára. A nulladik találkozó során világossá vált számomra, hogy a munkatársait leginkább biorobotnak tartja, nagyon kevés elismerő szó hagyja el a száját velük kapcsolatban. A vezetői létet egyszemélyes felelősségnek éli meg, nem igazán gondolkodik csapatban, inkább, mint hadvezért látja magát, aki egyedül felelős a csata sikeréért – és ezért hajlandó bárkit feláldozni. Folyamatosan jelzi, hogy ő nagyon rendben van, irigylésre méltó helyzete van, ennél szuperebb nem is lehetne az élete. Ezzel párhuzamosan egy elszólásából ugyanakkor fény derül arra is, hogy a munkába ölt rengeteg idő és energia tönkretette a házasságát, gyakorlatilag külön él a feleségétől és a gyermekeitől.

Noha a megbízás Zoltán kommunikációjának fejlesztéséről és a konfliktuskezelésének javításáról szólt, a fentiek miatt szerződni sem volt könnyű vele, hiszen ő úgy érezte, neki nem kell sem segítség sem támogatás. A te „min szeretnél dolgozni,” kérdésre végül a „jobb vezető szeretnék lenni” választ adja. Miben szeretnél fejlődni? - kérdeztem tőle. Nem kaptam egyértelmű választ, cserébe elkezdett „vizsgáztatni”, egyből átült kérdező pozícióba, hogy próbára tegyen.

Zoltánt elnézve úgy éreztem, hogy ő az az ügyfél, akinél csak a provokatív coaching fog működni. Az első ülés arról szólt, hogy egyértelművé tettem számára: én nem megyek bele az ő játszmájába. Kihasználhatja ezt a pár alkalmat, hogy fejlődjön, de ha nem akarja, nem gond, én visszaadom a megbízást. Elmondtam neki, hogy számomra etikai kérdés, hogy valóban coaching történjen a tíz ülés alatt, ha erre nincsen szüksége én sértődés nélkül tudomásul veszem. Félreérhetetlenül jeleztem felé: az én szerepem nem az, hogy megszereljem, tanítsam vagy kioktassam, abban viszont tudok segíteni neki, hogy rá tudjon nézni az életének azokra a területeire, amivel nem maradéktalanul elégedett.

Zoltán úgy reagált, ahogy vártam: abban a pillanatban, ahogyan érezte, hogy nem nyűgöz le az előadása, és „rájött”, hogy ha én visszaadom a megbízást az nem vet rá jó fényt, partnerként kezdett rám nézni. Ahogy elértünk erre a pontra szemmel láthatóan felengedett, oldottabb testtartást vett fel, felém hajolt: ekkor már tudtam, hogy valóban dolgozni fog. Ekkor már őszinte tudott lenni velem – és talán magával is: magányos, egyedül van. A kitűzött célrendszerére kérdeztem rá: mit szeretne csinálni az életével? Milyen céljai vannak? A három perces félrebeszélést követően újra feltettem ezeket a kérdéseket. Ekkor hosszú, döbönt csend következett. Zoltán Ráébredt és ki is mondta, hogy évek óta csak sodródik, a dolgok megtörténnek vele, valójában nem ő irányítja az életét. Nehéz is lenne, hiszen nincsenek kitűzött életcéljai, nem szeretne semmit, azaz igazából nem tudja, hogy mit szeretne. Megdöböntő élmény volt számomra látni, hogy a rettentően magabiztos, „ki, ha én nem” típusú férfi - aki eddig maga is céltudatosnak és eredményesnek látta magát - rádöbben arra, minden csak megtörtént

„A nulladik találkozó alkalmával úgy érzem, hogy igyekszik lenyűgözni engem is, meg akarja mutatni, hogy nem akárkivel hozott össze sors, és egyrészt legyek hálás amiért vele dolgozhatok, hiszen egy ilyen izgalmas emberrel dolgozni már önmagában jutalom, másrészt teljesen felesleges ez az egész, semmi szüksége rá.”

eddig vele, noha nyilván nem véletlenül. A sodródás állomásait pedig mindig úgy címkézte fel, hogy azok önmaga számára vonzóvá, akarttá váltak utólag is.

Félek együttérzőnek mutatkozni mert ezt gyengeségnek tartom? Kíméletlen vagyok az emberekkel? → Nekem kell elbocsátani több tucat embert. → Én kapom a nehéz feladatokat, mert az egész cégben csak én vagyok alkalmas rá.

Nem tudok magammal magányos estéimen mit kezdeni, ezért este 11-kor is dolgozok? → Nagyon elhivatott és szorgalmas vagyok, sőt! csak én dolgozok úgy ahogy kéne...

Nem működik a házasságom és ezért számos külső kapcsolatom van? → Én vagyok az ellenállhatatlan férfi.

Ekkor került elő a hagyma-modell. Ki vagy te? Kinek lát a külvilág? És ez alatt a réteg alatt ki van? És alatta? Zoltán a magabiztos, határozott férfi páncélja alatt, egy kifejezetten érzékeny, jólelkű, elismerésre és boldogságra vágyó hétköznapi férfinak ismerte fel magát. Elmondta, hogy nagyon fél attól, hogy egyszer „lelepleződik”: nem is olyan kemény gyerek ő valójában...

A coaching következő szakaszában elsősorban érzékenyítéssel dolgoztunk: mit csinál, milyen akciói vannak, hogyan látják vagy értékelik ezt a körülötte lévő emberek? Azt a hatást váltja ki vele, amit szeretne, vagy valami egészen más eredménye lesz? Lépésről-lépésre felismerte, hogy a mikro-menedzsment amit csinál, kontraproduktív: nem engedi fejlődni a beosztottjait, mivel mindennek úgy kell lennie, ahogy ő szeretné, a cég, ahelyett hogy dolgozna, egy emberként azt próbálja meg kitalálni, hogy ő mit szeretne, emiatt pedig sokszor nem történik semmi. Zoltánnak nem volt elég a „mit”, a „hogyan” is mindig megmondta. Ráébredt, hogy nagy valószínűséggel tartanak tőle a munkatársai és az elégedetlenségének ő maga a legfőbb okozója. Felismerte, hogy sokkal jobb lesz a hangulat és hatékonyabban fognak dolgozni a munkatársak, ha csak a „mit” mondja meg, és nem lesz elvárása a hogyannal kapcsolatosan. Emellett nem utolsósorban magát is megkíméli egy csomó fölösleges csalódástól. Zoltán ebben a helyzetben természetes intelligenciájából fakadóan már nagyon gyorsan megértette a dolgok működését: ahogyan sorban jöttek a felismerései, szinte már másnap el is kezdte a megfelelő stratégiát megvalósítani. Kommunikálta a munkatársai felé a felismeréseit, az ebből fakadó változott elvárásait és azt, hogy igyekszik nem visszaesni a korábbi hibáiba.

Ekkora a coaching folyamatban már szintet léptünk, igazán partneri viszonyba kerültünk: Zoltán megbízott bennem, várta az újabb alkalmakat és kifejezetten elhivatottan dolgozott a vezetői szerepfelfogásának átalakításán. A következő céges teljesítményértékeléskor büszkén mesélte, hogy lényegesen jobb visszajelzéseket kapott, mint fél évvel korábban és mennyire jó érzés számára csapatban dolgozni. Külön kiemelte, hogy a közvetlen munkatársaitól rengeteg pozitív visszajelzést kap arról, hogy mennyivel jobb most vele dolgozni, mint régen.

Ekkorra Zoltán annyira rákapott a coachingra, hogy a lejárt vállalati megbízást követően privát megbízást adott: mialatt formálódott, mint vezető, ráébredt arra, hogy a rengeteg munkába ölt idő oka alapvetően a magánéleti boldogtalansága volt. Régóta voltak kapcsolati problémái, a családjától gyakorlatilag külön élt – hétközben több száz kilométerre dolgozott míg a családja otthon volt, hétvégéken pedig mindig akadt program a barátokkal - ezt azonban eddig saját magának sem vallotta be. Elmondta, hogy szeretne boldog lenni, de nem tudja, hogy hogyan kell

azt csinálni. Ahogyan a business folyamatban, itt is megvizsgáltuk, hogy mi az amit szeretne, mi az amire valójában szüksége van, emellett mit csinál a mindennapokban és az a céljai irányába viszi-e őt? Például:

Célom: Kiegyensúlyozott családi életet szeretnék.

Mit csinálok: Hétközben is rendszeresen és hétvégén is majdnem minden este bulizok a barátaimmal.

Ez mennyire visz téged a céljai irányába?

Vagy

Célom: jó kapcsolatot szeretnék a gyerekeimmel.

Mit csinálok: a „mikor töltöttél utoljára velük el kettesben legalább öt órát?” kérdésre egy sokatmondó hallgatás a válasz.

Mennyire következik az akcióidból a célod megvalósulása?

Ugyanaz a felismerés-sorozat következett be itt is, mint az előző folyamatban: meg kell találnom a célomat, és ha azt megtaláltam, akkor tudatosan kell abba az irányba haladnom. Elkezdett arra fókuszálni, hogy mi tenné boldoggá, milyen céljai vannak. mi az, ami ebbe az irányba viszi, és mi az, ami visszatartja. Zoltán belátta, hogy a házassága nem működik és szembe tudott nézni a



ténnyel, hogy ő maga sem akarja már folytatni. Ahhoz, hogy elérje a vágyott boldogságot rendezett családi helyzetre van szükség, ami sajnos jelen esetben a válást jelenti. Előkerültek a gumiszalagjai: noha igazából lelke mélyén régóta tudta ezt, nem merte megtenni, mert félt, hogy hogyan reagál a felesége, fél a gyerekek reakciójától, félt hogy mit szólnak a szülei, félt hogy hátrányosan befolyásolja a válás ténye a róla kialakult képet (az ő koordináta-rendszerében a rendes ember házas).

Feltérképeztük a gumiszalagok mögött búvó hiedelmeket, félelmeket, ezek okait és Zoltán arra eszmélt, hogy mivel hibásnak érezte magát a házassága megromlásában, büntette magát azzal, hogy bennemaradt, úgy érezte, hogy nem érdemli meg, hogy boldog lehessen. Ezzel együtt felismerte azt is, hogy ezzel a hozzáállással nem csak magát hanem a családját, a feleségét és a gyermekeit is bünteti. Ahogy erre ráébredt, képessé vált arra, hogy engedélyt adjon magának a kilépésre. A következő hónapokban a coaching a változáskövetésről szólt és elősorban a kommunikáció volt a fókuszban. Zoltán már meg tudta fogalmazni a célját: úgy szeretne elválni a feleségétől, hogy a lehető legjobb kapcsolatban maradjanak és a gyerekeivel még javuljon is a kapcsolata. Asszertív kommunikációval lépésről lépésre haladt a megfogalmazott célja felé, majd el is érte azt: a nyár folyamán elvált, volt feleségével harag nélkül mentek szét, új esélyt adva egymásnak egy boldogabb életre. A gyermekeivel sokkal több időt tölt mint valaha, elmondása szerint most vált apává igazából, és nagyon várja a hétvégéket, amikor együtt lehet a kicsikkel.

Míg az egyik ügyfél első ránézésre, a társadalmi konvenciók (és saját énképük szerint) szerint nagyon férfias volt, a másik nagyon nem, a probléma gyökere mégis ugyanaz volt mindkettőjükénél: nem kapcsolódnak a saját érzéseikhez. Ahogy a kapcsolódás szépen lassan kialakult önmagukhoz úgy kezdték valóban látni magukat és a helyzetüket, és ekkor mind a kettő képes volt elindulni az önismeret útján és tempósan haladni rajta, képesek lettek a változtatásra.

A két azonos pozícióban, de nagyon eltérő személyiséggel és megküzdési technikával bíró férfi coaching folyamata a kezdeteknél nagyon eltérő coaching-eszköztárat igényelt. Míg Andrással nagyon finoman, óvatosan lehetett csak haladni lépésről-lépésre, Zoltánnál csak a provokáció működött. A cél – az eltérő eszközök ellenére – ugyanaz volt: elérni azt, hogy az ügyfelek komolyan vegyék a folyamatot és magukénak érezzék, ne külső kényszer miatt vegyenek részt benne, hanem saját maguk fejlődése érdekében. Nagyon érdekes volt számomra látni, hogy abban a pillanatban, hogy az elköteleződés megszületett bennük, a külvilág felé mutatott nagyon eltérő kép ellenére mennyire hasonló módon kezdtek el működni és mennyire ugyanazok az eszközök működtek náluk. Kapcsolódás a saját érzésekhez, célrendszer meghatározása, fókuszálás és végül az akcióterv készítése és végrehajtása.

Érdekes volt megtapasztalnom, hogy a saját férfias (vagy annak tartott) viselkedésről való felfogásuk mennyire gátolta a tisztánlátásukat egy adott elakadásnál. Míg András folyamatosan megbélyegezte magát, hogy nem elég férfias és ebbe szinte beletörődve nem is állt ki magáért

(hiszen őt úgyis lenyomják), addig Zoltán férfiképe – aki jön lát és legyőz – nem engedte, hogy félelmet, fájdalmat, magányosságot tudjon megélni. Onnantól kezdve, hogy el tudták engedni a tanultakat, hogy milyennek is kell lenni egy férfinak és önmagukra, a saját működésükre tudtak értékítélet nélkül koncentrálni, nagyon gyorsan megtalálták a saját működő megoldásaikat és ami a legfontosabb: már nem számított, hogy a megoldás férfias-e vagy nem, csak az, hogy jobban érezzék magukat a bőrükben.

A két párhuzamosan zajló folyamat nagyon érdekes és izgalmas volt számomra, coachként újra megtanultam hogy az érzelmi intelligencia, az önmagukhoz való kapcsolódás, adott esetben ennek a hiánya mennyire meghatározó tud lenni, és mennyire katartikus erővel bír, amikor hosszú évtizedek után valaki végre eltalál önmagához és ennek az energiáit milyen fantasztikusan jól lehet használni a coaching folyamán. Hasonló tanulás volt számomra, hogy az a férfi-kép amit valaki otthonról hoz és a környezet által sugározott elvárások milyen csőlést és ebből fakadóan stresszt eredményezhetnek.

András a folyamat lezárultát követően azt mondta nekem: őszintén szólva semmi kedve nem volt ehhez az egészhez, csak a főnöke miatt volt hajlandó részt venni a coachingban, de toronymagasan ez volt a legjobb dolog, ami az elmúlt 15 évben történt vele. Megnőtt az önbizalma és sokkal jobban érzi magát a cégnél, mert úgy érzi, az a legtökösebb legény, aki magával szemben fel meri venni a kesztyűt, és ő ezt megtette.

Zoltán a folyamat közben mondta el, hogy rádöbbsent arra, hogy az, amit ő rettentően férfias viselkedésnek gondolt, valójában mennyire érzéketlen volt, mások de legfőképpen önmaga irányába. „Megrázó élmény volt megengedni magamnak, hogy bevalljam: félek. De egyben nagyon felszabadító is. „





„...hű lelkek násza nem ismer akadályt!”

Egy rendhagyó coaching eset leírása

Shakespeare írta ezeket a sorokat a 116. szonettjében. Ha ma élne, biztos, hogy érdekelné a coaching. Érdekelné az ember maga, a kapcsolatok zűrzavaros és szenvedélyes rendszerének kisimítása, a lélek keresése, az emberi támogatás ereje. A következő eset ismertetés gyönyörű példája a szonett sorainak. Coachként igazi misszió számomra, hogy az embereket megismertessem a csoportos coaching lehetőségével. Olyan teret hozzak létre, ahol dolgozhatnak témáikon, elfogadó biztonságot, és feltétel nélküli támogatást kaphatnak egymástól, tőlem. Rendszeresen vezetek Watson Coaching Nyílt Esteket, ahová bárki jöhet.

Azért hívom rendhagyó coachingnak, mert nem szokványos helyszínen és módon történik a coaching munka. Ezen a Nyílt Esten körülbelül harmincan vettek részt. Cselekvésorientáltan dolgozom, vagyis pszichodramatikus alapon, használok színpad teret, ahol bármi megjelenhet, lejátszódhat, vizualizálódhat. A cselekvés túlmutat a beszéden, szavakon. A csoport tagjai egymás segédénjei, vagyis abban támogatják a főszereplőt, amire a coaching munkája során szüksége van.

„Bármit a színpadra rakhatott volna, mégis a legerősebb és legfájdalmasabb történetét tárta elénk. Saját magának dolgozott.”

A Nyílt Est bemelegítő gyakorlata egy szerepcsere volt, párban. Cserélj szerepet valakivel, és a társad interjúvoljon meg téged ebben a szerepben! – volt az instrukció. A játék után többen kifejezték élményüket. Én ráhangolódtam egy férfiemberre, Tamásra, aki a feleségével cserélt szerepet, és kedves élcélődéssel beszélt erről. Kiinvitáltam a nagycsoport elé, hogy dolgozzunk tovább. Jött bátran, bár még nem vett részt ilyen csoportos coachingban. Azt ajánlottam, hogy csináljuk meg a kapcsolati idővonalát a feleségével, nézzünk rá fontos állomásokra a színpadon. Tetszett neki az ötlet, bár nem tudta, hogyan fogjuk megvalósítani. Nem is kellett tudnia, hiszen a rendezője én voltam ennek a munkának, ő pedig írta a forgatókönyvet.

Miután csoportban és cselekvésorientáltan dolgoztunk, minden állomást egy férfi és egy nő párosa szimbolizált. Tamásnak az volt a feladata, hogy megmondja az időt és válasszon a csoportból egy férfit (saját magának) és egy nőt (feleségének) majd „szobrássza meg”, vagyis alkotson egy képet, egy élő szobrot, ami kifejezi a kapcsolatukat abban az időszakban. Az első pár a mában, ölelték egymást. Aztán Tamás jelezte, hogy nem mindig van ez így. Kértem, hogy csináljon egy másik képet is a mához, ami kifejezi ezt. Ebben a képben ő és a felesége neheztelve, értetlenül nézik egymást, nincsenek egy hullámhosszon, messze állnak, egymással szemben. A mában tehát kétféle kép volt. Tamás ma, 42 évesen így éli meg a kapcsolatukat.

A következő időszak a kezdetek. 18 évesen lettek egy pár, ebben a képben megjelent a férfi hódítása, a mozdulat, ahogy megfogja, akarja a nőt, talán egy életre. Kértem, hogy még két lényeges állomást hozzon ide. Tamás elgondolkodott, mi figyeltük őt, nem sürgettük. Megéreztek, hogy a csendnek jelentősége van. Lassan elindult az új kép megalkotása. Ebben az időszakban a pár elvesztette a gyermekét. Tamás a csoportból választott férfit és nőt egymás felé fordította, és annyit mondott, hogy nézzétek erősen egymást, fogjátok erősen egymás kezét, együtt élitek túl. Beléptünk Tamás világába, ott voltunk vele mindannyian, abban az időben, abban a szörnyűségben. Tiszteltem a bátorságáért. Bármilyen a színpadra rakhatott volna, mégis a



legerősebb és legfájdalmasabb történetét tárta elénk. Saját magának dolgozott.

Kértem, hogy hozza a következő időt, állomást. Ez az az idő volt, amikor megszületett a következő gyermekük. Megalkotta a képet, ő a felesége és a gyermek voltak a szereplők, szorosan egymásba

karolva, átölelve egymást. Szép és megrendítő volt egyszerre. Ott állt a színpadon öt páros, öt kép Tamás életéből.

Ez egy coaching munka volt, nem elégedhattünk meg azzal, hogy csak megjelenítjük a képeket. Azt kérdeztem, hogy melyik Tamás ezek közül a legbölcsebb? Azt a Tamást választotta, aki a gyermekével és a feleségével ölelve áll. Kértem, hogy menjen bele abba a képbe, és onnan nézzon rá a mai Tamásra, aki nem érti a feleségét. Tamás beleállt az ölelésbe, odanézett arra a képre, ahol értetlenkednek. Kértem, hogy szóljon annak a Tamásnak. Rögtön jött a hangos jótanács: „Értsd már meg!” Szerepcsere, vagyis Tamás belement a mai képbe, és meghallgatta azt a tanácsot. Jött is a válasz: „hogyan? hogy értsem meg?” Szerepcsere, hiszen ő tudja a választ, abból az idősíkból. Onnan jöttek is a gondolatok: „Beszéljess vele, hallgasd meg, legyél vele többet, kérdezz, figyelj!” Szépen, szelíden beszélt, bölcsen írta le mit lenne jó tenni. Tamás meghallgatta a mai képben, és megértette. Meghallotta. Észlelte és belátta. Már másként volt jelen. Már másként látta a feleségét és saját magát is. Még belehelyeztem abba a képbe, ahol megöleli a feleségét, és tudtam akkor és ott, már másként ölel.

Tamás a coaching munka végén sok megerősítő, és megható sharinget, élménymegosztást kapott. A csoport kapcsolódott hozzá, az emberek nagyra értékelték nyíltságát, merészségét, emberiségét.

Tamás a csoportban dolgozott, a csoport által, a csoport számára.

James Hollis írja Édenterv könyvében: „minden kapcsolatunk minősége egyenes arányban van azzal, hogy önmagunkkal milyen viszonyban vagyunk.” Tamást mindannyian tiszteltük a teremben azért, ahogyan felvállalta magát, erőfeszítést tett, hogy saját magát, működését változtassa. A csoport, a segédének, a coaching jól szolgálták ezt.

Hollis szerint akkor adjuk a legnagyobb ajándékot másoknak, ha a legjobb énünket adjuk nekik. Hálások voltunk Tamásnak, hogy megismerhettük a legjobb énjét, és általa megkereshettük a sajátunkat.

ÖRVÉNYESI Rita



Csapongó gondolatébresztő – *Napról, Holdról, közhelyekről*

Na erről biztosan nem írok!

Férfi. Micsoda téma? Hosszú ideig teljes volt bennem a bizonyosság, hogy erről nem fogok írni. Mit is írnék? A nő: nő, a férfi: férfi, mindkettő ember. Egyébként is túl személyes a téma. De aztán történt valami. Főszerkesztőként azzal szembesültem, hogy a férfi szerzők nagy lelkesedéssel jelentkeznek, elkészülnek a cikkek, interjúk, és visszamondják a megjelenést. Aztán a női szerzők levelei érkeztek: elakadtam, nem tudom, hogyan tovább. Ekkor kezdett izgalmassá válni a téma. Mi lehet a sok elakadás mögött? Megfoghatatlan? Túl komplex a téma? Nagyon is személyes? Nehéz írni a férfiakról? Nem lehet jól megfogalmazni? Ekkor fogalmazódott meg a következő gondolatmenet:

Közhelyek.

A férfi és a nő is ember. Meghatározhatjuk a nemeket biológiai értelemben, társadalmi és szociális szerepeik mentén. Beszélhetünk a nemek által képviselt alapértékekről, meg a társadalmi szokásokról. Rendben. Amikor mindezt megfogalmazzuk, akkor jutunk a klisékhez: Férfi. Apa. Vezető. Harcos. Szerető. Férfi. Munkás. Aztán újabb közhelyek: férfiagy, férfigondolkodás, férfilogika, férfilelek. Mi jellemző egy férfira? Banális, ugye? A férfi erős. Versengő. Elismerésre vágyik. Biztonságot teremt. Birtokol. Küzd. Példakép. Ezekkel a közhelyekkel semmire sem megyünk.

Ezért kérdeztem.

A legismertebb közösségi oldalon tettem fel a kérdést: Mitől férfi a férfi? A válaszok és viszontválaszok sokasága, a pezsgés azt jelezte, hogy mindenkinek határozott véleménye van arról, milyen a férfi. A nők által adott válaszok többsége a nő-férfi kapcsolat összefüggésében tudta meghatározni a férfit, míg a férfiak által adott válaszok többsége inkább az elvárt viselkedés mentén mozog. Aztán érkeztek jellemző tulajdonságok, és persze megjelentek az elvárások is. Izgalmas kép.



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2017/4.
A férfi

inspiráció



Eszembe jutott még.

Eszembe jutott még az is, hogy még ma is vannak olyan társadalmak, amelyek férfivá avatási szertartásainak látványa borzongató elismerést kelt a dokumentumfilmek nézőiben. Az ősi hagyományokat ápolva fizikai erőpróbákat és fájdalommal járó kihívásokat állítanak az ifjak elé, hogy a férfiak körének teljes jogú tagjaivá válhassanak. Előkerülnek a rituális ruhadarabok, a testfestés, ékszerek. Persze vannak nővé avatási szertartások is, melyek énekkel, tánccal, ünnepi öltözettel fogadják be a lányokat a női körbe, máskor pedig brutális fájdalommal és erőszakkal, egy életre szóló stigmákkal járnak. Tehát ez sem csak a férfiak kiváltsága. Persze a modern társadalmakban mindenféle beavatás és mérföldkő hiányzik. Honnan is tudná akkor egy férfi, hogy férfi? Vagy egy nő, hogy mostantól nő? A helyzet férfi és nő ügyében egyforma: emberi.

További kérdések.

Tudja-e egy mai férfi, hogy hogyan kell irányítani, küzdeni, vezetni? Meg akarja-e oldani a problémákat? Beleáll-e a helyzetekbe? Tud-e, akar-e harcolni? Felelősséget vállal-e a rá bízott emberekért, tárgyakért, lényekért? Akar-e biztonságot teremteni, védeni, megóvni a birtokát? Azaz képes-e megvalósítani életének, létezésének értelmét? No és egy nő? Tudatában van-e egy nő, hogy mi a szerepe, feladata, lehetősége és felelőssége? A helyzet egyformán nehéz.

Minőség. Kettő az egyben.

Mi is a férfi minőség? Amikor a jogafilozófiában hosszú évekkel ezelőtt először hallottam a bennünk élő férfi-minőségről, nem igazán értettem. Férfi ÉS női minőség egyetlen emberben? Hogy lehet ez? Valaki vagy férfi, vagy nő. Biológia, amit a 23 kromoszómából egy határoz meg. Gondoltam akkor. Sok óra önismeret, tanulás és keleti filozófiák megismerése után mára tudom, hogy minden ember mindkét minőséget képviseli egyszerre. A férfi és a női tulajdonságok

egysége és ezek összessége, egymáshoz való arányuk határozza meg az embert, a férfit és a nőt egyaránt.

Szimbólumként a Nap és a Hold párosa az egység, a teljesség tökéletes példája. A körforgás, az egymás váltakozása, a váltások éles pillanatai. A Nap képviseli a férfi minőséget: az égboltról kiáradó fény és meleg, a tűz jellemzi. A Nap, mint égitest, meghatároz, ütemet ad, rendet teremt, irányít. Alkot, éltető energiát biztosít. Ereje és energiája biztonságot teremt. A férfi, azaz a Nap megteremti és megszerzi, megvédi mindazt, ami a Holdtól kapható, kiérdemelhető.

A nőiség szimbóluma a Hold, az éjszaka kiélesedett érzékelését, a sejtelmest, a megfoghatatlant, a befogadó sötétség képét idézi fel. Az elfogadó, gyógyító, tápláló erő a Holdé. A Nap tüzeit és erejét sugározza vissza. A Hold megteremti a békét, az otthont, hogy a Napnak legyen mit védelmeznie.

A keleti filozófiák szerint mindkét biológiai nem rendelkezik mindkét minőséggel. Mindenben lakozik férfi és női minőség, erő, tulajdonság. Kérdés, hogy ki melyik „felét”, mikor és hogyan engedi inkább előtérbe. Melyiket mikor és hogyan alkalmazza? Talál-e ebben egyensúlyt? Megmeri-e élni egy férfi a női minőségeit, vagy egy, az élet által férfias keménységre nevelt nő elő tudja-e csalogatni az igazi női Holdat? A jellemzők, szerepek kiegészítik egymást. Ebben a finom és törékeny, néha rejtett kettő az egyben belső egyensúlyban ott van azonban a férfi és a nő párkapcsolati egyensúlyának alapja is. A kettő egy és ugyanaz: ember.



TÜSKE Ferenc



Egy férfi

Van egy férfi. Vezet. Magányosan, erősen. Azt mondja az ajtaja mindig nyitva. Még sem tér be hozzá senki. Pedig ő segítene. Még coach képzésekre is elment, hátha. Aszt' semmi. Egy hosszúra nyúlt tréningnap végén a kollégák közül az egyik félénken érdeklődik, milyen az imént kínált saját főzésű pálinkája. Jó. Hallgat sokatmondóan.

Van egy férfi. Vezet. 30 tonnát. 10 éve. Azóta megházasodott, elhízott, visszeres lett. Pedig az elején, amikor a srácokkal még gyúrtak, hogy kevesebbet packázzanak velük az úton, akkor milyen jól nézett ki. Berlinből jön. Második napja. A tahográf - milyen hülye szó is ez - szerint már rég meg kellett volna állnia, de szarik rá. Még ma oda akarja adni Robikának a kint vett legófigurát.

Van egy férfi. Vezet. Puskával a kezében. Ül beosztottaival a Balaton közepén egy ringatózó vitorlason és afrikai vadászélményeiről mesél. Megállíthatatlanul. Csőre töltött történeti mögül nem látja, hogy gazellák lesik remegve.

Van egy férfi. Vezet. Ordítva a reggeli gyárban. Elsőként ért oda hajnali fél 6-ra. Hogyan várhatna el különben fegyelmet. Pedig ő vidékről jár a gyárba. Fél 4-kor kel. 28 éve. Egyszer sem késett el. Még akkor sem, amikor éjfélig a falakat véste az épülő házon, hogy olcsóbb legyen a villanyszerelés. Nem csak a gépek miatt ordít. Sok a stressz. A munkások isznak, és figyelmetlenek. Ki nem rúghatja őket, mert nem találna újakat, vagy ha igen, még hülyébbek jönnek. Az ő vállán az egész. A gyár, a ház, a család. Csak a gyerekek egyetemét kibírja egészséggel, gondolja.

Van egy férfi. Vezet. Sípját büszkén és hosszan fújja. Kezdődjön a mérkőzés. Itt az van, amit ő dönt. Az lesz amit ő akar. Igaz a szabályokat nem ő állította, de ő értelmezi. A valóság az ő szűrőjén keresztül lesz történelem. Sporttörténelem. Az is fontos, ahogy ő is. Itt nem nyomja el bőbeszédű apja, itt nem terrorizálja sunyi félmondatokkal az asszony, és a főnöke sem torkollhatja le. Ahogy a szusz kifogy tüdejéből, küldetéstudattal fut a labda irányába. Most megmutatja. Most rajta a sor.

Van egy férfi. Naplót vezet. A plébános javasolta Marika elvesztésének egy éves megemlékező miséjén. Tudja, hogy csak unta az ismétlődő sirámokat, de hát el kellett mondania valakinek. 62



évig éltek együtt. Tízenévesen szertett belé, 16 volt amikor elvette. Az évtizedek múlásával csak nőtt a szeretete. Volt egy kihagyhatatlan szokása. Minden nap mondott neki valami dicsérőt. Nem volt nehéz. Marika jó asszony volt. A spirálfüzetbe is ezt írja. Meg azt, mennyire hiányzik. Versben. Mert a próza nem elég.

Van egy férfi vezet. Vezetve, bizonytalanul. Mindig az után, aki legutóbb nagy hatással volt rá. Megy a mások feje után. Nem, ő nem bizonytalan. Aránytalanul asszimilál.

Van egy férfi. Vezet. Erős kézzel, tekintélyből. Ahogy az apjától látta. Néha lekever egy-egy pofont is. No nem fizikai értelemben, csak úgy "átvitten". A fizikai dolgokat a családnak tartogatja. Otthon kőkemény. Nem engedheti meg a kételyt. Rendíthetetlennek, kérlelhetetlennek és tévedhetetlennek kell lennie. Különben mit szól Apu.

Van egy férfi. Vezet. Diákok tucatjait évről évre. Első éveiben megtanulta, hogy friss osztálynál a jegyzeteléssel kell kezdeni, nem a mitokondriumokkal. Néhány órán át egyfajta javaslatként ő is jegyzetel a táblára. Ha másképp jobban esik, csináld másképp - bíztat -, de le ne írd szó szerint, amit mondok. Aztán írja tovább a címszavakat. Délután meg focizik a srácokkal, szigorúan magázva. Így jobban tudnak vigyázni egymásra.

Van egy férfi. Vezet. Időről időre kissé ismert, és teljesen ismeretlen csoportokat. A munka első éveiben azt hitte szórakoztatnia kell. Az ő felelőssége az, hogy mindenki jól érezze magát. Aztán egyre bátrabban engedte a dolgokat "félre siklani", és figyelni mi lesz belőle. Bízott az erejében. Bízott abban, hogy tudja majd a történetet arra terelni, ahol az indulatokon túl a tanulás kezdődik. Ha kezdődik. Ha van egyáltalán.

Van egy férfi. Azt hiszi vezet.

SZERZŐINK

Görözdý – Nagy Eszter

Business- és life coach, mediátor, HR tanácsadó vagyok. Jogászként végeztem az egyetemen, majdnem másfél évtizeden keresztül cégvezetőként dolgoztam. 2009-ben választottam új hivatásomul a coachingot, 2014-től hivatásszerűen ezzel foglalkozom. Szakterületem az executive coaching, vezetői kompetenciafejlesztés, kommunikáció- és hatékonyságfejlesztés. Fontos számomra a társadalmi felelősségvállalás, így részt veszek az ICF Hungary CSR programjában, és évek óta önkéntesként segítem a Magyar EMDR Egyesület munkáját.

Ilyés Gyula

Életem több, mint 40 éve a sportról szól, az utóbbi 10 évben már coach nézőpontból, sport-coachként is dolgozom. Erősségem a motiváció, a hit és az önbizalom erősítése, a döntés hitelesen - Saját sportágamban a judóban nagymesteri fokozatot – VI. Dan – elérve dolgozom edzőként, támogatva mások sportsikereit is. Tanítványaim Világ-, és Európa bajnokok lettek. Sport coach működésem 4 alappillére a pszichológia, a Mérő-Baracskai coach képzés, sport-tapasztalatok, és a tapasztalati tanulás professzionális használata. „Testben fejben rendben” programunk lényege a holisztikus megközelítés, amelyben az erő és a hit mellett az egyéni fejlesztés személyre szabottan jelenik meg. Az üzleti világ, és a versenysport hasonlósága nyilvánvaló, a vezetőképzésben eredményesen, és bátran használom ezeket az analógiákat.

Móricz Emese

25 évet meghaladó vállalati és vezetői tapasztalattal rendelkezem, amelyből az elmúlt 10 évet tanácsadói környezetben töltöttem, többnyire nemzetközi projektekben. Bölcsész diplomával indultam, majd közgazdászként folytattam, és jó tíz évig voltam 'frontvonalban', nagy vállalatok marketing vezetőjeként, szolgáltatási területen. 12 éve váltottam a tréneri, tanácsadói hivatásra, közel 6 évet voltam egy globális nemzetközi vállalat tréner-tanácsadója, 2011-től önállóan dolgozom. Az elmúlt években több ezer embert tanítottam, sokszor naponta más országban. Az utóbbi években a kognitív megközelítéseket, a rendszer-szemléletet, a meditációt és a kontemplációt igyekszem együtt művelni, ez számomra a „racionális spiritualitás”. Sokat publikálok, írok, előadást tartok, főleg vállalati

szakemberek részére és egyre jobban érdekelnek a társadalmi, transzgenerációs sérülések, azok hatásai a jelenlegi generációkra illetve a gyógyítás lehetőségei.

Rudnicai Margit

Közgazdász, coach, nemzetközi minősítéssel (DGfS) rendelkező rendszerállító, kiképző rendszerállító vagyok. 10 éven keresztül kontrolling területen dolgoztam egy élelmiszeripari cégnél. 9 éve saját vállalkozásomban dolgozok. Több civil projektet generáltam pályázatíróként az egészségfejlesztés, a munkaerő-piaci re-integráció és fiatalok munkaerő piacra lépése témakörökben, amelyekben projektmenedzserként, pénzügyi vezetőként illetve szakmai megvalósítóként vettem részt. 5 éven keresztül tanítottam rendszerállítást a magyarországi Hellinger Intézet szervezésében. Jelenleg újonnan alapított rendszerállítást oktató iskolámban tanítok és saját praxist folytatok. A coaching és mentoring területén egy civil szervezet akkreditált képzését végeztem el, módszer specifikusan pedig a wingwave coaching, a Theta Focusing coaching és a párkapcsolati coaching területén képződtem.

Singer Magdolna

Író, mentálhigiénés szakember, gyásztanácsadó, négy gyermekes édesanya vagyok.

Gyásztanácsadóként veszteséget elszenvedett személyeket segítek, ide tartozik a hozzátartozó halála, vagy a pre- és perinatális veszteség, de ide tartozik a válási veszteség is, amely szintén nehéz gyásszal járó folyamat. Munkahelyi gyászfeldolgozást, munkatárs elvesztését követő krízisintervenciós feladatokat is vállalom. A Napfogyatkozás Egyesület elnökeként sokféle módon segítem az egyesület munkáját, többek közt gyászcsoporthoz vezetőket képezek ki. Előadásaim központi témája szintén a veszteség, gyász, ám örömmel beszélek mindezek ajándékairól, a személyiségfejlődésről és az újrakezdésről is.

Szabó Gabi MCC

Coach, kiképző pszichodráma vezető, változásmenedzsment tanácsadó vagyok.

Az International Coach Federation akkreditációjában PCC szintű coach. A Magyar Pszichodráma Egyesület kiképző pszichodráma vezetője. Az Australian College of Psychodrama „Psychodrama Practitionere”. A British Know-How Found által kiképzett változásmenedzsment tanácsadója. Okleveles megoldásfókuszú Brief - és Team coach. 25 éve foglalkozom szervezetekkel, vezetőkkel, csoportokkal. Több, mint háromezer órát töltöttem személyes, és közel kétezer órát team és csoport coaching munkával. Több egyetem meghívott előadójaként dolgozom, coaching témában. Egyik úttörője vagyok a pszichodráma szemlélete, módszertana coaching és tréning

munkában való alkalmazásának. Nevemhez fűződik a Coaching-Sharing-Learning módszertan és a cselekvésorientált coaching eszközöket tanító Watson Coach Iskola.

Tüske Ferenc

Senior tréner vagyok. Hangomat jól ismerhetik a Radio café hallgatói, hiszen a rádió teljes fennállása alatt vezettem különféle műsorokat és beszélgettem fáradhatatlanul. Figyelmes hallgatóság vagyok, aki őszinte érdeklődéssel közelít mások felé és szinte bárkivel képes személyes hangvételt, mély beszélgetésre. Figyelmem középpontjában immár 15 éve a személyiségfejlesztés és a tréningek állnak. Vallom, hogy két ember között az egyik leghatékonyabb kapocs a beszéd. Együttműködésük sikerének sok változója lehet: mennyire tudják mit akarnak, mennyire gondolják a másikat részesnek ebben, mennyire tudják megmutatni a saját oldalukat és megismerni a másikat, mennyire elkötelezettek a megértés és megértetés mellett. Hiszek abban, hogy kitartó munkával, a fenti összetevők tudatos használatával és fejlesztésével jobban működünk külön-külön és együtt is.

Zalai-Zempléni Zsófia

Akkreditált Consciousness Coach® (Tudatosság Központú Coach®), mediátor, alternatív módszerek specialistája vagyok. Életem során számos mélységet és magasságot átéltem, érzem, minden egyes lépcsőfok értem volt, a személyes fejlődésemért. Hiszem, hogy senki és semmi nem tudott volna megszabadítani a feladataimtól, és senki nem hozhatott volna feloldozást, csakis saját magam. Felismertem, hogy rengeteg elengedésre, felelősség-vállalásra és mindenekfölött szeretetre van szükség ahhoz, hogy teljes és boldog életet élhessünk. Ebben szeretnék kísérője lenni mindazoknak, akik bizalmat szavaznak nekem, és megtisztelnak azzal, hogy életük bizonyos szakaszán kísérőjük lehetek.

A MAGYAR COACHSZEMLÉ SZERKESZTŐSÉGE

Dobos Elvira
alapító, társ-főszerkesztő

Coach - üzleti edző diplomát a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskolán, művészettudomány és irodalomtudomány diplomát, illetve PhD abszolutóriumot a Pécsi Tudományegyetemen szerzett. 2006 óta folyamatosan jelennek meg szakmai cikkei és szakfordításai, rendszeres előadója szakmai fórumoknak és konferenciáknak, 2008 és 2014 között a Pécsi Tudományegyetemen oktatott. A forprofit szférában végzett tevékenysége mellett 2013-tól megváltozott munkaképességű emberek munkaerőpiaci reintegrációjával foglalkozik. A Magyar Coachszemle alapító társ-főszerkesztője, az Imágó Budapest szerkesztőségének tagja. 2016-tól a Magyar Coach Egyesület elnöke, és a Magyarországi Coach-szervezetek Szövetségének alelnöke.

Örvényesi Rita
alapító, társ-főszerkesztő

Kommunikációs szakértő, marketing szakember. Több mint húsz év szakmai és vezetői tapasztalattal rendelkezik multinacionális vállalati környezetben. Szakterülete a stratégiai tervezés, a kereskedelmi és marketing szervezetek és munkafolyamatok kialakítása, fejlesztése, hatékonyságának növelése. Szívesen foglalkozik Public Relations feladatokkal is. Coach-diplomáját a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskolán szerezte. A forprofit feladatok mellett a nagyothallók és siketet coaching támogatását végzi társadalmi felelősségvállalásként. Az Óbudai Egyetem vendégoktatója, az ICF Magyar Tagozatának elnökségi tagja.

Csetneki Csaba
szerkesztő

Mérnöki és tanári diplomája megszerzése után éveket töltött szolgálatban a Malévnál, ezzel párhuzamosan dolgozott egy felsővezetői tanácsadó cégnél, valamint hosszú és sikeres versenytáncos pálya áll mögötte. A lehetetlen lehetővé tétele, a nyitottság, az új nézőpont, az akadályok leküzdése, a közös munka és a kitartás ez idő alatt énje részévé vált. Évek óta foglalkozik sport mentál tréninggel, coachinggal, business coach diplomámat a Budapesti

Kommunikációs és Üzleti Főiskolán szerzett. 2014-től a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskola meghívott oktatójaként dolgozik, az ICF Magyar Tagozatának elnökségi tagja.

Nagy Nóra **szerkesztő**

Diplomás coach, kommunikációs szakember, újságíró. Elsősorban coachként és független tanácsadóként dolgozik. Pályáját a közszolgálati televízió vidéki tudósítójaként kezdte, majd végigjárva a szakmai ranglétrát, mintegy 15 évet töltött a médiában. Szerkesztette többek között a Duna Televízió gazdasági műsorait, egyedi gyártású sorozatokat, és a Mindentudás Egyetemét is. Húsz évnyi tapasztalatot gyűjtött kommunikációs területen, kreatív tartalomszolgáltatási, vállalati struktúrafejlesztési, és vezető-támogatási oldalon. Szakterülete az ember-ember közötti kommunikáció, annak a lehető legszélesebb értelemben vett módzatai.

Rusák Miklós **szerkesztő**

Egyéni és team coach, tréner, szociológus. Szakterületei a társadalmi folyamatok, szervezet szociológia, generációk közötti együttműködés, férfiak és nők együttműködése munkahelyi környezetben. A Magyar Coach Egyesület alelnöke, a Magyar Coachszemle szerkesztője, 2012-ben a Pécsi Tudományegyetem óraadó oktatója. 2011 óta segíti megváltozott munkaképességű emberek társadalmi és munkaerőpiaci reintegrációját. Több, mint 1500 óra tréning és tanácsadói tapasztalattal rendelkezik.

Varjaskéri Beatrix **szerkesztő**

Kvalifikált business coach, tréner, közgazdasági szakokleveles menedzser (MBA), olasz-német szakos bölcsész. Részt vett a Pécsi Tudományegyetem Szociálpszichológia PhD kurzusán, valamint több külföldi művészetterápia képzésen. 2003 óta főleg független trénerként és tanácsadóként tevékenykedik. Ezt megelőzően a forprofit szférában külföldi tulajdonú vállalatoknál szerzett szakmai és vezetői tapasztalatokat. A Délhús Rt.-nél igazgatósági tag volt. Vezetőkkel való munkáján kívül dolgozott munkaerőpiaci reintegrálást segítő programokban. Tíz évig volt a Pécsi Tudományegyetem, egy évig a Bajai Eötvös József Főiskola Gazdaságtudományi Intézetének óraadó oktatója. A Magyar Coach Egyesület tagja.

Viniczai Andrea **szerkesztő**

Life és business coach, tréner, újságíró. Húsz éve foglalkozik emberek támogatásával és az írással. A szakma alapjait a Magyar Televízióban sajátította el, majd tanított, sajtófőnökként dolgozott, rádiózott. Publikált a legjelentősebb magyar magazinokban (Nők Lapja, Nők Lapja Évszakok, Gentleman magazin, Hamu és Gyémánt, Éva, Manager magazin, stb.). Coachinggal és személyiségfejlesztéssel kapcsolatos szakmai cikkeit a HR Portálon lehet megtalálni. Hobbijait és hivatását ötvözve kitalálta a Running&Coaching szolgáltatást, melynek során a szabadban, sportolás közben folytat coaching üléseket, illetve coaching alapú tréningeket kínál többféle témakörben.

Magyar Coachszemle

2017/4.

A férfi



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

ISSN 2063-6679

coachszemle.hu