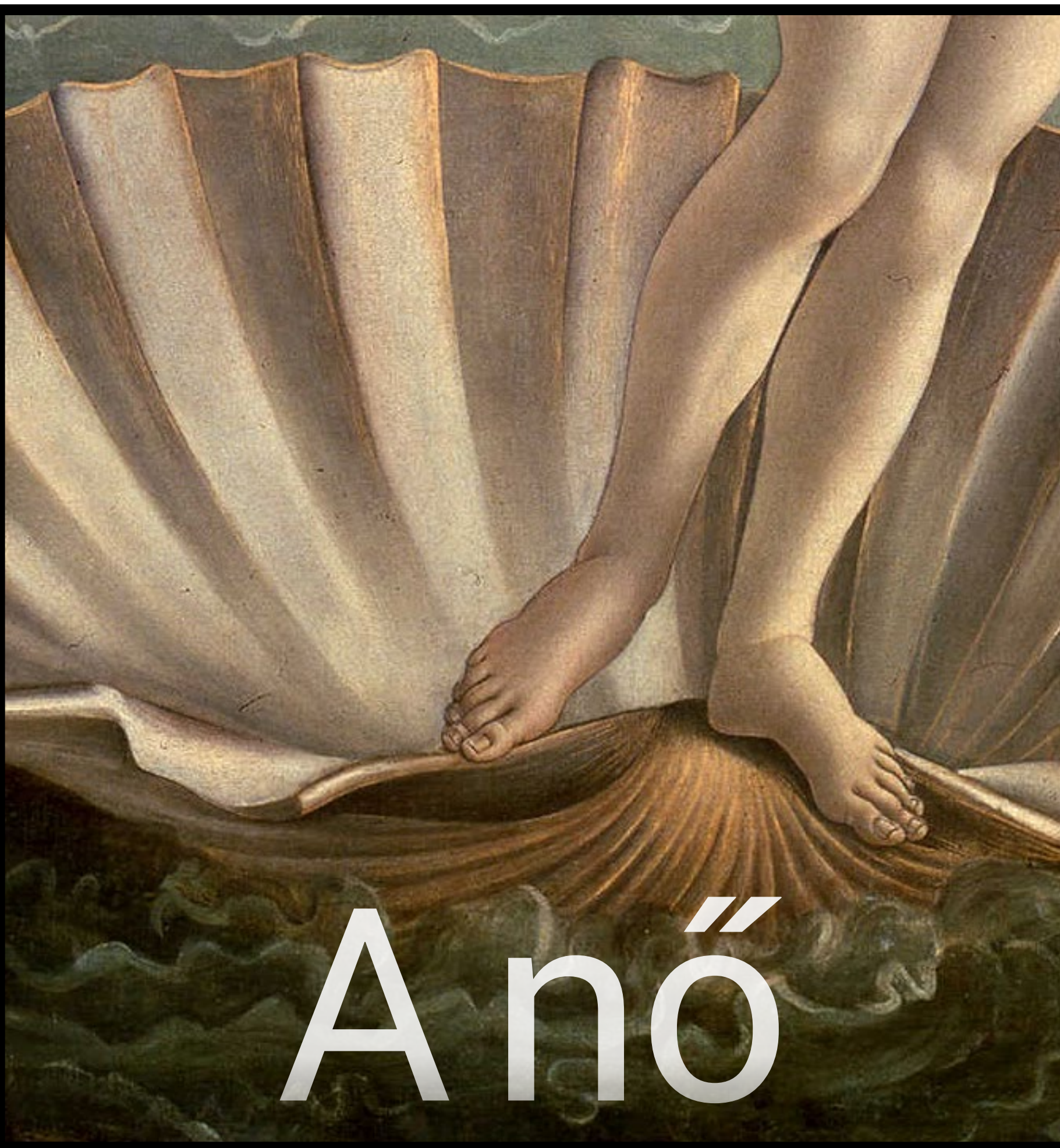


magyar coachszemle

a magyar coaching szakfolyóirat
coachszemle.hu

2017/6



A nő

SZERKESZTŐI BEVEZETŐ

- 3** Nagy Nóra: A nemek szeretete

HÁTTÉR

- 4** Rudncai Margit: Átváltozások – a nő arcai
12 Nagy Nóra: A Playboy hatás

IRÁNYOK

- 18** Bölcskei Mónika – Gaál Zita: Egyensúlyban a női és a férfi energiákkal
25 Sarkadi Tünde: A nő útja

ESETTANULMÁNY

- 29** Balla Edit: Akár szabad is lehetnék
38 Szabó Gabi MCC: Nők, akik megkapták...

INSPIRÁCIÓ

- 45** Örvényesi Rita: A család egyensúlya a nő egyensúlya?
49 Balla Edit: Megváltoztatni a felülírhatatlant?
52 Bakai Zsóka: Nő és Hold – szimbólum: Szuperhold és Szuper Nő

AJÁNLÓ

- 56** Nagy Nóra: A Prada ördöge és az Ördög Pradája



A nemek szeretete

Hárman vagyunk testvérek. Mind lányok. Egy nővérem van és egy húgom. Egy lányt szültem én, és van most a családban még egy félfelnőtt lány. A fiúk mellett, de most a lányokról írok. Van nyolc nagynéném, a két oldalamról: Zsóka, Magdi, Mari, Berta, Kati, Juci, Erzsike és Marika. A nyolc nagybácsi mellett, de most a nőkről írok. Van két anyósom például, egy az elsőből, és egy az utolsó házasságomból.

Nők, a családból, a teljesség számba vétele nélkül.

Percek óta azon gondolkodom, hogy miben egyformák, miben mások. Arra jutottam, hogy egyediek mind. Van kifejezetten okos, van nagyon szép, van nagyszájú, van csendes, hívő és ateista, özvegy, elvált, hajadon, szívemnek kedves és nagyon távoli.

Másmilyenek és hasonlóak egyszerre. Nők. Női sorssal, női feladatokkal, a maguk áldott és áldatlan állapotával. Olyanok, mint én, és nem olyanok, mint én.

Ragozhatnám, de azt hiszem, a Kedves Olvasó már érti, hová tartok, azon túl, hogy az oldal aljára, persze.

Amikor az előző lapszám, a FÉRFI született, éppen férfipárti voltam. A férfiak pártján állva olvastam elő a lapszám cikkeit. A férfiak oldalán álltam és nagyon szerettem mindet. A hódító archetípust, a magát megdicsérni nehezen képest, az apát, a karrieristát, a főnököt és az ügyfelet. Mindet láttam, és mindet egyszerre értettem.

Amikor a mostani lapszám, a NŐ születik, éppen nőpárti vagyok. A nők pártján olvasom elő a lapszám cikkeit, írom a bevezető szavakat. A nők oldalán állok, és nagyon szeretem mindet. A szupernőt, az örökké aggódó anyát, a karriert keresőt, az önmagát kutatót, a vezetőt és az ügyfelet. Mindet látom és mindet egyszerre értem.

Miért van ez? Miért pont szeretettel, megértéssel viszonyulok? Kérdezem.

Közhelyes dolog azt mondani, hogy azért van ez a szeretet és értés bennem, mert az, amit éppen csinállok, azt szeretem és értem. Talán több is van itt, mint egy közhelyes válasz. Egy bonyolultabb összetétel.

Olyan ez pontosan, mint maga ez a lapszám: közhelyes és egyben bonyolultabb összetétel. Közhelyes a maga jó értelmében, hiszen a női testben létezést, az azzal összefüggő témákat pont annyi ideje feszegetjük, amennyi ideje értelmes a létünk. Több ezer éve. Nem sok aspektus van, amit még nem jártak körbe, nem szedtek ízekre és raktak újra össze a Nő témakörben. Ettől még van bonyolultabb összetétel, és van új aspektus: a coaching szempontjai, és a coach szemüvege.

Ez az a bonyolultabb, összetettebb, talán közel sem közhelyes aspektus, az ami köré szerveződünk, és szerveződtek szerzőink. Megpróbálni a lehetetlent: új szemszögből nézni és meglátni a nőket.

Majd meglátja a Kedves Olvasó is: egytől egyig szeretettel. Mert a férfiról és a nőről szólni azt hiszem, coaching ide vagy oda, csak szeretettel és értéssel érdemes.

Nagy Nóra

Átváltozások – a nő arcai

(Egy női elvonulás kulisszatitkai)

Rudncai Margit



2013. óta rendszeresen tartok nyári elvonulásokat, táborokat. Ezek egyrészt intenzív önismere-ti, belső átalakulási alkalmak a maguk 40-50 órás egybefüggő fejlesztésével, másrészt kísérle-ti lehetőségek, új dolgok kipróbálására.

Új alatt a rendszerállítás más módszerekkel való ötvözését értem, vagy olyan eszközök átértel-mezését, melyet eredetileg más célból, más környezetben kezdtek el alkalmazni. Ilyen átértel-mezett, vagy új nézőpontból alkalmazott eszközöket ismertetek jelen írásomba, melyek egy ki-fejezetten női célcsoportnak meghirdetett elvonulás alkalmából kerültek a fejlesztés előterébe és alkalmazhatók akár egyéni ülések során is. Az elvonulás címe „Átváltozások – a nő arcai” voltak. Ehhez illeszkedően választottam ki Andersen egyik metamorfikus meséjét 'A len'-t.

„Aki nem próbál egyet-mást, nem lesz soha okosabb.”

Hans Christian Andersen: A len

Az „Átváltozások” tábor 2015 nyarán, Vácon valósult meg. A táborban résztvevő közel 25 nővel azt kutattuk, hogyan tudnának a legjobban megfelelni életük kihívásainak, mi az, ami transzfor-mációra szorul az életükben, a szerepkészletükben, önmagukban. Több módszerrel és megköze-lítéssel dolgoztunk, többek között a pillangó felállítással, a görög istennők archetípusainak felál-lításával és a mesék felállítással. A belső folyamatok mélyebb (szimbolikus) kifejezéséhez pedig a művészetterápia elemeit alkalmaztuk, mozgásmeditációkkal kiegészítve. Összességében egy megtervezett önismereti folyamaton vittük végig a résztvevőket. Olyan eszközöket fűztünk ösz-sze, melynek egyes elemei mind egyéni mind csoportos fejlesztő folyamatokba, coachingba jól beilleszthetők.

„Holnap újra kisüt a nap, esőzuhany fürdet, s minden tagom-ban érzem a növekvést, a virágzás gyönyörűségét! Én va-gyok a legboldogabb istenteremtménye!”

Hans Christian Andersen: A len

Minden résztvevőnél arra kerestük a választ elsősorban, hogy a vágyott női minőséghez ho-gyan kerülhetnének igazán közel, s ha vannak még akadályok ezen az úton, akkor mi az, amit itt és most megtehetünk, hogy kisebb legyen ez az akadály mennyiség.

Ehhez a megoldásközpontú szakember Henriette Lingg által kifejlesztett pillangó felállítást hasz-

náltuk. A modellt Lingg projektek erőforrás szükségleteinek és életciklus elhelyezkedésének vizsgálatára fejlesztette ki. Nagy értéke a módszernek az, hogy beépítetten tartalmazza az un. ökológiai vizsgálatot, mely a változással érintett területek szempontjából kiemelten fontos. Hisz gyakran azért nem tudjuk elérni a vágyott célt, mert akár a belső személyiségrészeink, erőalakjaink, akár a külső fontos kapcsolataink valamilyen módon ellenállást fejtenek ki változási folyamatunk kapcsán.

Mi arra használtuk fel a pillangó felállítást, hogy megvizsgáljuk, a kitejesedett nővé válás útján hol tartanak a résztvevők, ezt a „kitejesedett női létezést” tekintettük projektnek. A fogalom tartalma mindannyiuknál egyedi volt, a megfogalmazás volt közös.

A pillangó-modell egyes szegmensei a következők:

- *A tojás, az ötlet megfogadásának és kialakulásának a fázisa.*
- *A hernyó, információ és erőforrásgyűjtés fázisa.*
- *A báb, az átalakulás fázisa, amikor a projekt felveszi a végső formáját. Itt történik a metamorfózis. Az információk, erőforrások és ötletek összekapcsolódása valami újjá.*
- *Lepke, a megvalósulás és eredmények fázisa. Itt kel szárnyra a pillangónk.*

A modell térbeli alkalmazásával megvizsgálható volt, hogy hol tart egy nő azon az úton, amit adott élethelyzetében elérni akar, illetve ha valamelyik szakaszban elakadt, akkor milyen változási impulzusok szükségesek ahhoz, hogy tovább tudjon indulni és elérje a kitűzött célt.

Sokfajta elakadással talákoztunk a nőiség útján. Voltak, akiknél a kitejesedett nő belső fogalmi – érzelmi kimunkálása akadt meg életútbeli fájdalmaik, sikertelenségeik, veszteségeik miatt megrekedtek már a tojás fázisában.

Mások az édesanyjukkal való kötődési kapcsolat meggyógyításán dolgoztak vagy az anyával való együttműködésen. Ők a hernyó fázisában vesztegeltek.

Néhányan egyszerűen nem találtak megfelelő teret és nem tudtak elég időt az életükben elkülöníteni, hogy belső folyamataik megérlelődjenek. Ők a báb szegmensében akadtak el.

S voltak olyan résztvevők is, akiknél a pillangó szegmensében derült ki, hogy nem tud repülni pillangójuk, mert fejletlen a szárnya. Náluk korábbi szegmensekben kellett transzformatív beavatkozásokat végrehajtani, hogy ne női felmenőik mintáját ismételjék, hanem saját szárnyait tárják szét.

Minden esetben tudtuk modellezni a folyamat lefutást és végső állapotot is, eljutottunk a repülő pillangóhoz.

Néhány nő esetében akkora belső erőmennyiség szabadult fel az első pillangó „reptetésénél”, hogy újabb projektek modellezéséhez is volt elegendő erejük. El tudtunk velük jutni ahhoz a fázishoz, hogy átfogóbb női identitás váltás támogató célkitűzésükből (kiteljesedett nő belső én-állapotának kidolgozása) konkrétabb, rész célkitűzések lehessenek (kiteljesedett önmagam a munkában, a párkapcsolatban, az egészség megőrzés területén). S ezek a művészetterápiás blokk vágyott élet tablóiiban anyagi formát is kaptak.

„Aztán véget ért a sok megpróbáltatás, újjászületett a len: szép fehér vászon lett belőle. Egy darabba szőtték minden ízét, valamennyi rostját.”

Hans Christian Andersen: A len

Fontos volt az intenzív önismereti folyamat alatt az momentum is, hogy a szunnyadó erőforrásokat mobilizáljuk, erre használtuk a görög istennők archetípusait. Jean Shinoda Bolen: A bennünk élő istennők című könyvében utána nézhetünk ezeknek az istennő archetípusoknak.

Itt azt ismertetem, mi milyen gondolkodási keretet próbáltunk ki az elvonulásunk alatt.

Egy szexológus és mediátor segítő kollégával korábban többször beszélgettünk arról, hogy lehetne igazán jól alkalmazni a görög mitológiai archetípusokat az önismeretben és a fejlesztésben. Arra jutottunk, hogy egyrészt tartalmi ismertetést célszerű adni ezekről az erőalakokról, másrészt érdemes azt felmérni, hogy melyik istennőhöz vonzódik valaki (ők az aktív erőalakok a lélekben) és kik azok az istennők, akik semlegesek számára (nem relevánsak a jelen élet-helyet szempontjából) netán taszítóak is. Ez utóbbi tekintetében egyetértettünk abban, hogy azokkal az istennőkkel lenne érdemes dolgozni, akik taszítanak valakit. Úgy gondoltuk, hogy a belső ellenállás arra utalhat, hogy az árnyék területére tévedtünk, ez a terület pedig rengeteg potenciált rejthet magában.

Hisz amit hárítunk, amit nem akarunk megtapasztalni, amitől óvakodunk, annak a nézőpontjából merőben új módon lehetünk képesek ránézni egy-egy problémára. Ezen előzetes megbeszélés sorozatot követően dolgoztam ki olyan mini rendszerállító játékot, melyben az egyik legfontosabb feladat a „kizárt” vagy „nem kedvelt” istennő erőalakjának megjelenítése volt egy konkrét projekt (megoldandó feladat, elakadás, cél) vonatkozásában.

A tapasztalatok azt mutatják, hogy jó helyen tapogatóztunk a beszélgetéseink során. Minden nem kedvelt istennő nézőpontjának felvétele, erőalakjának megtapasztalása ajtókat nyitott fel a résztvevőkben, és olyan új perspektívák keletkeztek a látásmódjukban, melyről egyrészt örömmel, másrészt sokszor döbbenettel számoltak be („hát ez eszembe sem jutott volna”, „innen még sosem néztem a dolgot”, „istenem, ha ezt előbb magamhoz ölelem, már hol tartanék”, és így tovább).

Úgy gondolom érdemes az archetípusok ilyen alkalmazására gondolnunk a jövőben is, ha az erőforrás készlet bővítése a fejlesztés célja. A 2017-es nyári elvonuláson asztrológiai archetípusokkal kísérleteztünk hasonló módon, s velük is remek transzformációs és erőforrás mobilizáló eredményeket értünk el.

„- Ezt álmodni se mertem volna szerény kis kék virágú mezei növény koromban! – lelkesedett a papiros. - Eszemben sem fordult meg, hogy én valaha is örömet meg tudást vihetek az emberek közé! S mégis így lett. Isten a tanúm, hogy nem tülekedtem, nem tettem többet, mint ami gyöngye erőmtől telt, hogy megélhessek.”

Hans Christian Andersen: A len

Szeretem a meséket, elbűvölnek, újból és újból olvasom őket. Ezt tettem már gyermekkoromban is, így adott volt, hogy mesékkel akarok dolgozni egy transzformáció fókuszú elvonuláson. Ennek jegyében minden jelentkezőtől azt kértük, hogy hozza magával a kedvenc meséjét, s ha teheti, küldje is meg előre a mesét, hogy mi is meg tudjunk ismerkedni vele. Mindenki egyedi mesét hozott, nem hozták ketten ugyan azt. A mese leképezés előtt azt a kérdést tettem föl, hogy melyik a kedvenc része, jelenete a mesében, melyik a kedvenc mesealakja és melyiket kedveli a legkevésbé.

A kiválasztott „fontos részlet” alakjait állítottuk föl és a mesehozó képviselőjét. Minden esetben azt kerestük, mi az ebben a részletben, amit ennyire elbűvöli a mese hozóját, ennyire megragadja őt, hogy foglalkozni is akar vele. A leképezett mese mindig un. síkváltáson ment keresztül, ahol is belekerültünk a mesehozó csalárendszeri kapcsolati mintázatába a „fontos részleten” keresztül. A mese egyes szereplői lassan családtagokká váltak. S zömében azzal

a családdal volt konfliktusuk a résztvevőknek, aki a mese nem kedvelt alakjából váltott síkot. Gyakorlatilag a meséket analógiaként használtuk, nem kértük, hogy beszéljenek csalárendszeri konfliktusaikról, megtették ezt a mesék helyettük. Ha a síkváltást követően volt olyan mesealak, akit nem tudott csalárendszeri alakként beazonosítani a meséjében elmerülő nő, akkor azt az alakot erőforrásként, tanácsadó nézőpontként használtuk. Volt olyan mese, ami egészen drámai csalárendszeri titkokat mutatott meg s így választ adott a kérdező legfontosabb belső hajtóerejére, amit előtte nem tudott önmagában megérteni és elfogadni.

A tapasztalatok alapján elmondhatom, hogy érdemes meséket is alkalmazni a fejlesztő folyamatokban, hisz képesek szimbolikusan megmutatni a legfontosabb kapcsolati konfliktusokat az emberek életében, és képesek arra is, hogy nem használt erőforrásokat mobilizáljanak a lélekben.

„– Munka után édes a pihenés! – sóhajtott a jólesőn a hajdani len. – Nem árt, ha az ember elgondolkodik egy kicsit a világ folyásán, meg azon, mi is lakozik a lelkében. Most majd lesz időm elmélkedni azon, amit a hátamra írtak. A legfőbb kötelesség megismerni önmagunkat! Vajon mi lesz a sorsom? Bizonyos, hogy újjászületek még nemesebb életre, hiszen eddig mindig csak fölfelé vitt az utam.”

Hans Christian Andersen: A len



Végezetül szeretném kifejezni hálámat azoknak a nőknek (és férfiaknak) akik részt vettek az elmúlt években nyári bennlakásos elvonulásaimon, melyeket több szakemberrel közösen tartottunk. Ha nincs az ő oldalukról igény a változásra, átalakulásra, önismeretre, lényegesen kevesebb leszűrt tapasztalatot tudok megosztani másokkal, s nem biztos, hogy elkezdem át gondolni bizonyos eszközök új felhasználási lehetőségeit vagy adaptációját.

Köszönöm.

Felhasznált idézetek

Hans Christian Andersen: A len; felhasznált szöveg forrása: <http://mek.oszk.hu/00300/00309/00309.htm#36> (letöltés: 2017.10.25)

Ajánlott irodalom

Jean Shinoda Bolen: Bennünk élő istennők, STUDIUM EFFEKTIVE KIADÓ, 2008



Rudnicai Margit

Közgazdász, coach, nemzetközi minősítéssel (DGfS) rendelkező rendszerállító, kiképző rendszerállító. 10 éven keresztül kontrolling területen dolgozott egy élelmiszeripari cégnél. 9 éve saját vállalkozásában dolgozik. Több civil projektet generált pályázatíróként az egészségfejlesztés, a munkaerő-piaci re-integráció és fiatalok munkaerő piacra lépése témakörökben. Melyekben projektmenedzserként, pénzügyi vezetőként illetve szakmai megvalósítóként vett részt. 5 éven keresztül tanított rendszerállítást a magyarországi Hellinger Intézet szervezésében. Jelenleg újonnan alapított rendszerállítást oktató iskolájában tanít és saját praxist folytat. A coaching és mentoring területén egy civil szervezet akkreditált képzését végezte el, módszer specifikusan pedig a wingwave coaching, a Theta Focusing coaching és a párkapcsolati coaching területén képződött.

MIT?

Az Arcturus Team Rendszerállítás 10 alkalmas önismereti tanfolyamot indít, amely a rendszerállítótól válás első szakasza. Ezt követi a szakmai képzés és a gyakorlati tapasztalatok megszerzése. A képzési folyamat során nemzetközi minősítés szerezhető.

A képzés önismereti része 1 éves. Ezt a rendszerállítási elmélete és módszertana, mentálhigiénés alapismeretek 1 éves modulja követi (2.évben), amely után gyakorlati tapasztalatok megszerzésére van lehetőség. A moduláris képzés megfelel a nemzetközi előírásoknak (DGfS). A képzésben résztvevők az önismereti év elvégzése után D felnőttképzési körben Tanúsítványt, a teljes képzés elvégzésével nemzetközi Oklevelet kapnak.

KIK?

A képzés elsődleges célcsoportja: azok a pszicho-szociális, személyiség- és készségfejlesztő területen dolgozó szakemberek, akik szeretnék elsajátítani a rendszerállítási módszert, és azt integrálni vagy önállóan alkalmazni. A képzés másodlagos célcsoportja: azok az érdeklődők, akik önismeretükben szeretnének elmélyülni, és szívesen választanak ehhez a rendszerállítási alapozott önismereti munkát.

HOGY?

A képzés hétvégi, kétnapos elfoglaltságot jelent havonta, az elméleti oktatás részben e-learning oktatást tartalmaz. A képzésre kitöltött jelentkezési lappal lehet jelentkezni.

A képzési díj modulonként fizetendő:

- 1.év: 32.000.-/modul (10 modul)
- 2.év 42.000.-/modul (10 modul), továbbí díj: gyakorló napok, szupervizionált vezetés, záróvizsga díjak.

AZT
LÁTOD,
AMI VAN?

RENDSZERÁLLÍTÓ KÉPZÉS

Budapesten
2018. februártól

ARCTURUS TEAM
RENDSZERÁLLÍTÁS

kepzes.rendszerallitas@gmail.com

+36 30 722 36 21

www.belsoeroforras.hu/
rendszerallito-kepzes

C MAGYAR
COACHSZEMLÉ

magyar
coachszemle
a magyar coaching szakfolyóirat

Hirdetés megrendelése:

hirdetes@coachszemle.hu

<http://coachszemle.hu/hirdetesi-feltetelek.html>

KÖZÖS FELÜLET COACHOKKAL, VEZETŐKKEL ÉS HR-SZAKEMBEREKKEL.



Hefner és a nyuszilányok forrás: Playboy PA

A PLAYBOY- HATÁS

(Társadalomkritika)

NAGY NÓRA

Szerkesztői előszó: Megesik, hogy egy-egy írás terjedelmi, szerkesztési, jogtulajdoni szempontok alapján kimarad egy lapszám-ból. Ez az írás is ilyen, de aztán úgy alakul, hogy mégis az olvasókhöz kerül. Egyszerűen azért, mert a Férfi mellett most itt lett a Nő, és azt gondoljuk, hogy a téma, a tartalom okán ide is tar-tozhat. Ezen oknál fogva beszerkesztettük.

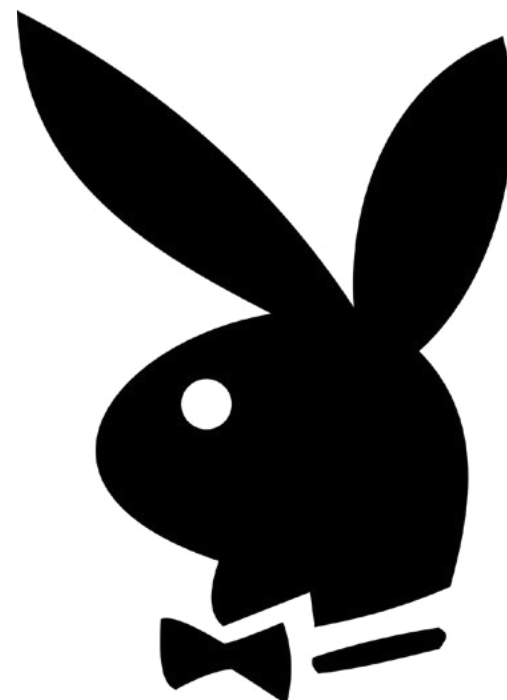
A Férfi témájú lapszám születésével szinte egyidőben, szeptember utolsó napjaiban jött a hír, Hugh Hefner a Playboy magazin alapítója 91 éves korában elhunyt. A Hefner alapította – ahogyan nevezik – erotikus életmód magazin 1954-ben indult útjára, hogy fénykorában hétmilliós példányszámban mutassa meg, hogyan él, gondolkodik egy olyan férfi, aki azt vallja magáról: ő egy igazi Playboy. Hugh Hefnert napokig méltatta a teljes nemzetközi média, és bizony ontotta a R.I.P. posztokat a közösségi média is. Ez az írás nem méltatja Hugh Hefnert, vagy a Playboyt. Mert nem tett jót a férfiaknak és a nőknek sem.

Halottról jót, vagy semmit. Jól nevelten, kellő empátiával viseltetve azt gondolom, ez az írás meg sem születne. Mert most arról fogok írni, hogy miért volt sokkal kártékonyabb Hugh Hefner ötvenhárom évnyi munkássága, mint amennyi érdemet most el tudok ismerni neki. Hugh Hefner halt. Az egyetlen mentségem arra, hogy halála után nem jót szeretnék róla mondani az, hogy nem a személyéről írok, hanem a jelenségről. Bár kétségtelen tény, hogy a jelenséget az egykori playboy szabadította a Világegyetemre.

Érdekes lehet eljátszani a gondolattal, mit mondanánk röviden annak, akinek fogalma sincs arról, mi az a Playboy Magazin.

(Sejtem, hogy alig van, aki ne ismerné.) Férfiaknak szóló kiadvány, amiben meztelen, vagy szinte meztelen nők fotói vannak. A nyuszis magazin: az elnevezés a nyúl sziluettet formázó logóból származik. Vitán felüli, hogy ezek az első gondolataink. Az, hogy a Playboy egy olyan életmódmagazin, amelynek a célcsoportja az igényes, gondolkodó felnőtt férfi, a lapban pedig olyanok publikáltak, mint John Updike, Irvin Shaw, Anne Sexton, még csak nem is a második gondolat. Pedig az irodalmi értékkel bíró novelláknak, esszéknek, vélemény-műveknek a megjelentetése a legfőbb érv azok részéről, akik a jelenséget a férfi minőség, a férfi, mint eszme hirdetése, a jól gondolkodtatás szándékának mintájává próbálják beállítani. Kétségtelen tény, hogy a Playboyban színvonalas írások voltak, vannak. Ez érdem. Nem, mintha egyéb, millió nyomtatott oldalnyi kiadvány ezt a feladatot egyébként ne töltene be, megengedem, a Playboynál jobban.

A Playboy alapításának évtizedében, korábban a szociológiai kérdésekkel foglalkozó tudományágak szerint az amerikai társadalom egyik legégetőbb problémája az általánosságban értendő prűdéria volt. Nem csak szexuális értelemben, hanem a nem egyenes beszéd, a lényegi, vagy inkább



súlyos kérdések társadalmi vitára bocsátásnak képtelensége. Ebben a már feszítő helyzetben indul el egy nyomtatott kiadvány, amelynek alapító atyja azt vallja, ha az amerikaiak komolyan a boldogság nyomába akarnak eredni, szexuális értelemben fel kell őket szabadítani. A playboy-érzés utcára kerülése felért egy hadüzenettel a prűdség elleni küzdelemben, hogy aztán hozzájáruljon olyan tabuk ledöntéséhez, mint a fogamzásgátlás, a nők jogainak elismerése, vagy az azonos neműek közötti párkapcsolat legalizálása.

Nyitott kérdés azonban, hogy a Playboy alapítása mennyiben volt pusztán egy hefneri küldetéstudat eredménye, és mennyiben inkább egy rendkívül ügyes üzleti húzás egy olyan piacon, ahol úttörőnek számított az igényes külcsín és a piaci rést (vagy inkább szakadékot) betöltő termék életre keltése. Nyitott kérdés az is, hogy a sokat hivatkozott irodalmi értékteremtés valóban annak számít-e, ha azt is mérlegre tesszük, hogy a Playboy hasábjain publikáló írók, irodalmárok a megjelenéskor már ismertek voltak, marketing szempontból húzónévnek számítottak.

A Playboy nem tett olvasottá, ismertté senkit, nem vállalt rizikót senki boldogulásáért. Hugh Hefner pedig mindig is büszkén vallotta, hogy magánvagyonából soha egy centet sem adott civil kezdeményezéseknek, azaz a társadalmi szerepvállalás sem volt gyakorlat a Playboy számára.

Az igazi probléma azonban nem az üzleti alapokon, hanem a hangsúlyon van. A Playboy egészen egyszerűen tárgyként, termékként mutatta meg, mutatja meg a nőket. A kiadványban a márkás karórákról, minőségi öltönyökről, luxusautókról áradó írások között lapozgatva, két hasábnyi életmód téma között ott van a Nő. A Nyuszinő. Hozzásugallva, inkább hozzáordítva azt, amit az alapító atya és kiadványa valójában gondol a nőkről. Édes kis ugri-bugri nyuszik, szépek, karcsúak, nyurgák, és oda vannak egy kis simogatásért. Nincsenek ráncok, itt-ott megjelenő hurkák, semmi anyaság-dolog, semmi hivatás-ügy, porrongy is csak akkor, ha fétis-témában tárgyasítanak. Van viszont csipkebugyi, kétszázas mellbőség, bőrkanaapé, tengerpart. Termék. Mesterien kivitelezett, korrigált, retusált nyuszis álomvilág. Lehetetlen elvonatkoztatni, lapozgatás közben szétválogatni valóságosan, aszerint, hogy az autó például termék, a nő például lélegző – gondolkodó teremtmény. Egyben van, ugyanaz.

A Playboy kétségtelenül úttörő volt a nő nemi újraértelmezése témában. Fénykorában hétmilliós példányszámmal került az utcákra, onnan a férfiak polcára, íróasztalára, vagy éppen kicelluxozva

a gyári öltözőszekrényre. Valóban felszabadított valamit. Az ötvenes-hatvanas évek Amerikájában, Európa nyugati felében egy teljes férfi generáció nőtt fel a Playboy-gondolatvilágon és -érzésen. Hiába is minden más, érték, rend, a megragadó vizualitás, a termékfotó ott növekedett, lett tartalommal és tetté a férfiakban. A következmény sem kérdéses: meg lehet vizsgálni az érintett kontinenseken akkoriban uralkodó vezetői stílust, nagyvállalati és végső soron társadalmi kultúrát. A nyolcvanas-kilencvenes évekre lett bizony feladata, dolga a pszichológiának, hogy ellensúlyozza, javítsa, gyógyítsa azt a torz, kártékony módot, ahogyan a playboy-érzésen felnövekvő férfi generáció bánt a női alkalmazottal, majd bármilyen alkalmazottal, és bánt a ma már felnőtt, akkor még gyerekkorú generációval. Nem szabad csodálkozni azon, hogy az az apa, aki fenékbojtos nyusziként aposztrofálja a nőket, agresszióval válaszol arra, ha a termék megszólal, milyen értéket ad a gyermekeinek.

Nem kérdéses, hogy Hugh Hefner alapgondolataira hogyan lett társadalmi válasz a segítő szakmák, segítő módszerek terjedése. A coaching ezek közül egy, fontos része a vezetői stílusok finomítása, végső soron a Playboy-hatás ellensúlyozása.

E mellett ott vannak természetesen a hús-vér, két lábon járó nők, akiknél megjelent, és tragikus méreteket öltött a „nem vagyok elég jó” érzése, és ennek köszönhetően számos mentális probléma. Ezek szinte eltörpülnek a mellett a kár mellett, amit az okozott, ahogyan egy nő gondol és tekint egy, a playboy-érzésen és gondolatvilágon érlelt férfira. Nem tud jó szívvel (??) gondolni rá. Hiszen a Playboy-eszméből neki az jut, hogy a tárgyasítással azért nincs baj, mert cserébe a szexuális kíváncsiságért a Nyuszinők hatalmat kapnak a kezükbe a férfiak felett. Nem csoda, ha a nő legjobb esetben is csak arra képes, hogy viszont-tárgyasítson. Ha a nő nyuszi, akkor a férfi az, aki a nyuszinak boldogságot okoz azzal, ha simogatja, szeretgeti és vásárol neki. Újabb terület, ahol azt hiszem, a segítő szakmáknak komoly dolga akad.

A férfi-nő játszma új színtereket kapott, gondoljunk csak a hangos, agresszív, szélsőséges feminizmusra, amelyik eszme a Playboy-hatástól feltüzelve hajtotta, űzte ki önmagát a férfiúi béklyók alól, bőszen hirdetve, hogy bosszúból a nő nem takarít, nem vasal, nem gondoskodik, nőgyűlölőnek kikiáltva minden éhes férfit, aki házi kosztot akar. Elnyomva azt a csendesebb se nem nyuszi, se nem hangos típust, aki bizony mindezek ellenére főzni akar.

A vasfüggöny lerombolása után a keleti blokk, így a hazai férfiak, férjek, ifjak is megkapták a Playboy-

érzést az újságosnál. Nem nehéz összekapcsolni, pontosan hol tart most az a generáció, amelyik a tengeren túli példa alapján borítékolta be nekünk, aminek következnie kellett. A hazai vállalati kultúrában éppen most töltene be vezető pozíciót, lesznek vonalhúzó tanácsadókká, igazgatósági



Hugh Hefner forrás: Playboy PA

tagokká azok a férfi vezetők, akik a nagy kapunyitás után legálisan lapozgathatták a nyuszi magazin. Van velük dolgunk. Látjuk, halljuk, tapasztaljuk őket a segítő folyamatainkban. Ugyanígy szembesülünk azzal, hogyan vélekednek a hazai nők a Playboy-hatotta férfi habitusról.

Hugh Hefner bizonyosan adott valamit a Világnak, hozzáadott egy sor értéket, mint a szabad gondolkodás, a szabad szerelem, és a dolgok nevén nevezése.

A mérleg azt gondolom, még is a negatív irányba billen, mert ott van az ellenkező oldalon valami, amit túlzottan is megbillentett: a tisztelet. A férfi és a nő tisztelete. A coaching tisztelni is tanít. Kénytelen.

A Playboy-hatás sajnos olyan, mint egy újtúra indított lavina. A Nyuszinőkből egyenesen következett a Celebnők és Celebfűk kora. A nyuszilányok útra keltek, megélhetési műfajt teremtvén az ez-

redfordulóra. A tartalom nélküli sikeremberek korát nyitották meg számunkra. Most nő fel egy teljes generáció, gyakornoki éveinek végét tapossa, junior a vállalati kultúrában. Nem kell tehát csodálkoznunk, ha a Playboy-jelenség után dolgunk, munkánk, folyamatunk van egy teljes Y és Z generációval is, amelyik nem érti, hogy karriert építeni csak munkával lehet. A celebmagazinok nem ezt sugallják.

Megígértem, hogy jól fogok viselkedni, és jó szívvel gondolok, írok Hugh Hefnerről. Főleg azért, mert befejezte ezt az életét, és már máshol járja hedonista útját, és azért is, mert arról, hogyan élte playboy életét, mi zajlott az általa és a „szerencsés nyuszilányai” által lakott villában, pont eleget olvashatunk máshol.

Végezetül egy vele készült interjút mégis fel szeretnék idézni. A Time Magazin 2009. januárjában készített egy szokványos, amolyan Hefner-es interjút, olvasói kérdések nyomán. Ebből, ha addig nem lett volna róla tudomásunk, értesülhettünk róla, hogy erkölcsös, humanista embernek gondolja magát, ezres számú partnerlistája van, a lányok cukik, és így tovább. Ám ott volt egy megkezdett, rövid, nem szokványos gondolata.

Hefner azt mondja ebben az interjúban, hogy sajnálja, hogy nem találta meg a lelki társát. Vajon jó helyen kereste?

Felhasznált irodalom:

playboy.com

Georg Gentner: A média rejtett üzenete

Habermas, Jürgen: A társadalmi nyilvánosság szerkezetváltása

Zurcher, Luise és Kirkpatrick, George R.: Citizenship for Decency: Antipornography Crusades as status Defense, University Texas Press, Austin, 1976

Time Magazine Interviews: Hugh Hefner (Alison Stateman, Vanessa Kaneshiro)



Nagy Nóra

Coach, kommunikációs szakember, újságíró. Pályáját egykor a közszolgálati tévé vidéki tudósítójaként kezdte, majd végig járva a szakmai ranglétrát, eltöltött a médiamunkások világában nagyjából tizenöt évet. Többek között szerkesztette a Duna Televízió gazdasági műsorait, egyedi gyártású sorozatokat, és a Mindentudás Egyetemét is. A tévézés évei után úszott szabadon, adott, és ad a mai napig tanácsot egyéni ügyfeleknek, kommunikál vállalati struktúrában, része volt és van kulturális intézmények marketing-kommunikációs újratervezésében, és megannyi médiaprojektben. Jelenleg a saját vállalkozásában tevékenykedik, azt fejleszti, elsősorban coachként, független tanácsadóként dolgozik, emellett család- és rendszerállító terapeutaként képződik, tanulmányai mentorált, gyakorlati idejét tölti.



Egyensúlyban a női és a férfi energiákkal

Bölcskei Mónika, Gaál Zita

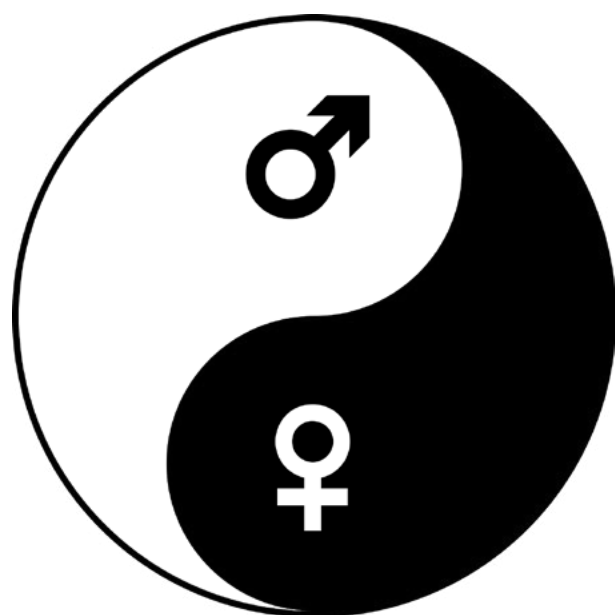
Korunk egyik legnagyobb kihívása, – akár nőként, akár férfiként – hogy miként feleljünk meg az önként és/vagy a társadalom által ránk ruházott szerepeknek. Úgy tűnik, mintha a modern világban felcserélődtek volna a múlt század elején még tisztán elkülöníthető női és férfi szerepek. Férfiak gyakran nőies vonásokkal, míg nők gyakran férfias vonásokkal rendelkeznek.

A viselkedésminták sem követhetők le egyértelműen. Mintha a határok elmosódtak volna, és minden összekuszálódott volna. Vannak-e egyáltalán tisztán női és tisztán férfi szerepek 2017-ben? Ezt a témát járjuk körbe női coachként, szervezetfejlesztőként. Természetünkből kifolyólag egyikünk inkább női, míg másikunk inkább férfi minőségeket aktivál gyakrabban. A nők mindennapi kihívásait ezen a kétféle szemüvegen keresztül mutatjuk meg.

EQ és a jövő vezetői

Azt érzékeljük, hogy világunkban dominánsan jelen vannak a férfi energiák, miközben a The Guardian és a Cass Business School egy 2013-as közös felmérése szerint a jövő vezetőinek sikere nagymértékben azon múlik, hogy nemtől függetlenül képesek lesznek-e a vezetésben megélni a női energiákat. A megkérdezett vezetők (jellemzően 50+ férfi vezetők) többsége az első három helyen a következő, tradicionálisan női minőségek közé sorolt képességeket nevezte meg igazán fontosnak: érzelmi intelligencia, együttműködési készség és rugalmasság. Nézzünk rá egy picit a humán részterületekre, melyeknél mindhárom kompetenciára szükség van, viszont mégis másként működnek. Addig, amíg a HR stratégiai szerepben férfi energiákkal működik, a határozottságról, a tervezésről, a döntésekről szól, addig az operatív HR támogató, női minőségekre épít. A coaching is az érzékenységről, érzékenyítésről, a belágyulásról, az emóciókról, az elengedések kezeléséről szól. A jó hír, hogy a különféle minőségek aktiválása tanulható, viszont hihetetlen fegyelmezettség és tudatosság szükséges hozzá.

A jin-jang egyensúly



Ahhoz, hogy a nőies és a férfias jellegű tulajdonságok optimális egyensúlyban legyenek jelen, képessé kell válnunk arra, hogy kontextustól függően bármelyikhez hozzá tudjunk férni. Megnyugtató, hogy akár a női, akár a férfi energiák meghatározóak bennünk, igazából mindkettőhöz van hozzáférésünk. Nem könnyű felismerni, és még nehezebb lendületbe hozni az adott helyzetben előremozdító női vagy férfi princípiumokat.

Nemrégiben egy coaching folyamatot zártam, amikor is a hármas (coach-coachee-felettes) záró beszélgetésről a felettes elkésett, mert a felesége rosszul lett. Ez a helyzet előhívta belőlem a női empátikus, megértő hozzáállást, és szükségem volt a rugalmasságomra, hogy el tudjam fogadni a megváltozott helyzetet, majd minden ezután következő feladatot ehhez a változáshoz tudjak igazítani. A bennem lévő női energiák előhívásával sikeresebb helyzetet tudtam teremteni, mintha a szintén bennem lévő férfi minőségekhez nyúltam volna az adott helyzetben.

Az egyensúly soha nem arról szól, hogy a női és a férfi energiák egyenlő arányával rendelkezünk-e, hanem inkább arról, hogy minden körülmények közt képesek vagyunk-e a megfelelő arányú elegyét használni, aszerint viselkedni és hatni másokra.

Egyéni és csoportos coaching folyamatainkon keresztül látjuk, hogy valakinek az egyensúlyból való kibillenésére pozitívan tudunk hatni, ha mi magunk is megtaláljuk ezt az egyensúlyt. Ellenkező esete is igaz, mert amikor mi magunk nem tudunk hozzáférni ezekhez a fontos minőségekhez, azt ügyfeleink viselkedése ugyanúgy letükrözi. Nem „superwoman” coachként tűntetjük fel magunkat a szervezetekben, inkább tisztán, transzparensen vállaljuk azt, ahogy jelen vagyunk. Ezzel mi magunk is sokkal tudatosabbak vagyunk, mi is csak annyira fejlődünk, mint amennyire célunk mások fejlődését támogatni.

Szerepeink – szerepkonfliktusaink

Oly sokféle szerepet élünk meg a mindennapokban. Egy személyben vagyunk szakemberek (coachok, vezetők), anyák, feleségek-társak, és saját szüleinknek gyermekei is. A kiteljesedéshez fontos, hogy amikor az adott szerepünket éljük, abba teljesen bele tudjunk merítkezni, a jelenben tudjunk lenni, az adott tevékenységnek minőségi időt tudjunk adni. Hatalmas kihívás ezen szerepek között következetesen és tudatosan eligazodni.

Ahogy üzleti coachként női vezető ügyfeleinket támogatjuk olyan témákban, mint pl. a női szerepeik megélése női vezetőként a gyakran erőfitogtató szervezeti kultúrákban, feltűnik, hogy ezek a szerepek erőteljesen hatnak egymásra, időnként felerősítve, máskor gyengítve egymást. Ezek természetesen egyénileg eltérőek, így a válaszokat is egyénileg kell mindenkinek megtalálnia.

Amióta anyák is vagyunk, úgy érezzük, hogy könnyebben rá tudunk hangolódni Y és Z generációs ügyfeleink dilemmáira. Ez az életkörülmény felerősíti a bennünk lévő női minőség megélését. Viszont megéltünk már olyat, hogy a gyerek szerepünk felerősödött, amikor egy erőteljes férfi energiával rendelkező ügyfél dominánssá vált a kapcsolatban. Ez gyengítette a szerepeink harmonikus használatát, szerepkonfliktusba kerültünk, kibillent az adott coach-coachee kapcsolatban az együttműködés, elveszett a partnerség.

Igazán nagy kihívás a támogató, együttműködő, empátikus coachszerepből átlépni a magabiztos, fontos döntéseket hozó vezetőiszerepbe, majd onnan az irodát elhagyva a befogadó és támogatófeleség, társ és anya szerepben hazaérkezni.

Minden egyes helyzet más energiákhoz való hozzáférést igényel részünkről. Mennyire vagyunk plasztikusak ezeket a szerepeket ilyen gyorsan és gyakran váltogatni? Mekkora árat fizetünk érte?

Mi okozhatja a világnak ezt a fajta változását? Néhány tény, és annál több feltételezés, mely adhat némi választ, viszont önmagában megoldást nem. Modern korunkban a válások száma nőtt, egyre több az egyedülálló nő, aki egy szerepben anya és apa, családfenntartó és gondoskodó. Generációról generációra tűnnek el a tiszta női és férfi minták, nem tanuljuk meg a szerepeket megfelelően használni. Az önmegvalósítás a férfias energiákkal bíró nők esetén gyakran a munka világában van. Sok impulzus éri a nőket a munkahelyükön, és ha konzervatív családmintát hoznak, vagy azt várják el tőlük, akkor otthon is maximálisan helyt akarnak állni. Önmeghasonulás, önbizalom-hiány, teljes káosz – ez jellemzi gyakran a modern nő világát. Nem ritka mintázat, mely szerint a férfi társ otthon elvárja, hogy a nő legyen kedves, lágy és befogadó, amíg a szervezet azt várja el, hogy vezetőként határozott, gyors és döntésképes legyen – ugyanazon személy, ugyanazon a napon, ugyanabban az élethelyzetben. Szerepkonfliktus alakul ki. Meglepő? Szerintünk nem. Talán nem véletlen terjed a coaching, mint szakma. Egyre többünknek van szüksége arra, hogy egy külső támogató segítségével képesek legyünk rálátni ezen szerepeinkre, fel tudjuk ismerni a határokat, és szét tudjuk őket választani. Mint korábban említettük, mindkét minőséghez (női és férfi) van hozzáférésünk, viszont nem mindegy, hogy ösztönlényként cselekszünk, vagy tudatosan választjuk ki a megfelelő női vagy férfi energiát az adott helyzet kezelésére.

*A modern nő hihetetlen erőfeszítéseket tesz bele a saját ép
személyiségének építésébe, miközben az úton észrevétlenül
bekeményedik.*

Egy csoportos szupervízió során az ott lévő csoporttagok három női tagjáról kiderült, hogy erőteljes fájdalmat éltek meg a jobb válluk táján. A jobb oldal bizonyos szemléletek szerint a férfi energiát képviseli. Arra a felismerésre jutottak, hogy észrevétlenül beszippantotta őket az a kemény, hatalmi harcokkal átszőtt szervezeti kultúra, ahol a nők férfiasan küzdenek, hogy elismerjék őket, a férfiak pedig nem könnyítik meg a nők dolgát. Jelzett a szervezetük, hogy az út, amin haladnak, nincs rendben, és nem a női minőségüket támogatja.

Mivel fontos számunkra, hogy amikor véleményt formálunk, az ne csak egyoldalú megközelítés legyen, megkérdeztünk néhány férfi coach kollégát is, hogy nekik milyen gondolataik támadnak a modern világunkban élő női és férfi szerepekről. Egyetértően elmondták, hogy szerintük is elmosódtak a határok, felcserélődtek a szerepek. Nagyon egyszerű példát mondtak, amely igazán megmutatja ezt a helyzetet. Szerintük a nők mindig is jobban adtak magukra, jobban odafigyeltek az esztétikai részletekre, mint a férfiak. Nem mindegy, hogy milyen ruhát viselnek, odafigyelnek a bőrápolásra, a ruhával és táskával harmonizáló sminkre, minden apró részletre. Ez nem kevés munka. Míg a férfiak inkább választják a kényelmet, mely a határozottságukat erősíti. És itt jön a képbe a modern világ. Azt is észrevették, hogy a fiatal generációk esetén ez viszont már elmozdult. Nem véletlen láthatunk kozmetikázott arcú férfiakat nőies „szerelésben”, és itt nem a szexuális identitásbeli különbségekről beszélünk. Már a megjelenésünkben is összemosódtak a konzervatív és tisztán felismerhető minták.

Barátaim döbbsentettek rá arra a tényre, hogy az általam kedvelt elegáns szoknya viseletet egyre gyakrabban váltja fel a farmernadrág, a magas sarkú cipőt a kényelmes lapos talpú, az intenzív színeket a szürke és fekete, a minőségi ételek helyett a gyorsan elfogyasztott ebédek, és a minőségi belassulás helyett az egymást sürgető, az idővel versenyt futó rapid megoldások. A siker érdekében vállalhatom-e, vagy vállalnom kell-e, hogy egyre több férfi energiát használjak? Munkába tartva egy kisebb baleset hozta meg számomra a választ. A bal bokám sérült, mely a női minőségem nem megfelelő arányú megélésére emlékeztetett. Ez a sérülés állított meg és késztetett reflektálásra, hogy legyek bátor a női energiáim megélésére, merjem használni a legfontosabb erősségeimet, a finom női energiát a fejlesztői munkámban is.

A coach felelőssége

Úgy véljük, hogy coachként tudatában kell lennünk annak, hogy a női energiáinkra építve másként hathatunk egy férfi és másként egy női ügyfélre. Megjelenünk piros magassarkúban a coachingülésen.



Hogyan hathat ez a nőre? Miként hathat a férfirra? Milyen mintázatokat hívhat elő belőlük? Hogyan hathat ez vissza ránk? A szoknya, a magas sarkú, a smink, mely a természetes női energiák külső megnyilvánulásai, behívhatják a női ügyfeleknél a versengést, a férfiaknál pedig a vágyat. Ezzel tudatosan kell bánnunk, mert van, amikor ezzel segítjük elő ügyfeleink fejlődését, máskor pedig pont ezzel hátráltatjuk azt. Fontos felismernünk, hogy ügyfelünket a tükörtartással tanulási zónába helyezzük, vagy már a pánikzónában taszítjuk. Ha női ügyfelünk épp a női energiák felszínre hozásán dolgozik, akkor a női energiáink bátor megmutatását akár eszközként is használhatjuk. Ha mellékszálon jön be, de erősen hat negatív irányba, akkor érdemes feltérképezni, hogy miként függ ez össze a célkitűzésével, az éppen adott témájával. Ilyen esetben érdemes lehet ezzel dolgozni, mert ezt hozza az ITT és MOST. Coaching folyamatban, amikor figyelünk, bizalmat építünk, kérdezzünk, empátikusak vagyunk, női energiával támogatjuk a fejlődést, és ez jó.

Elkötelezett vagyok a folyamatos tanulás, a pozitív változások iránt, munkáimban többek között a coaching kifinomult eszköztárára, a partnerségen alapuló kapcsolatra, valamint a tudatosság és a spontaneitás kettősségére támaszkodom.



Hisszük, hogy időnként érdemes megállni és rátekinteni arra, hogy mennyire sokszínű árnyalatait éljük meg a szerepeinknek. Ne elégedjünk meg azzal, hogy nevén tudjuk nevezni ezeket a szerepeket, hanem bátran áldozzunk időt és tegyünk erőfeszítéseket arra, hogy mind a női és mind a férfi energiáinkat integráljuk is a szerepeinkben helyzettől függően. Szeressük mindegyiket, öleljük át a bennünk lévő nőt és férfit, és tudjunk hálát adni mindazért az energiáért, amely a mindennapi életünk szerves része, és előremozdítja mind saját, mind ügyfeleink fejlődését.

**Bölcskei Mónika**

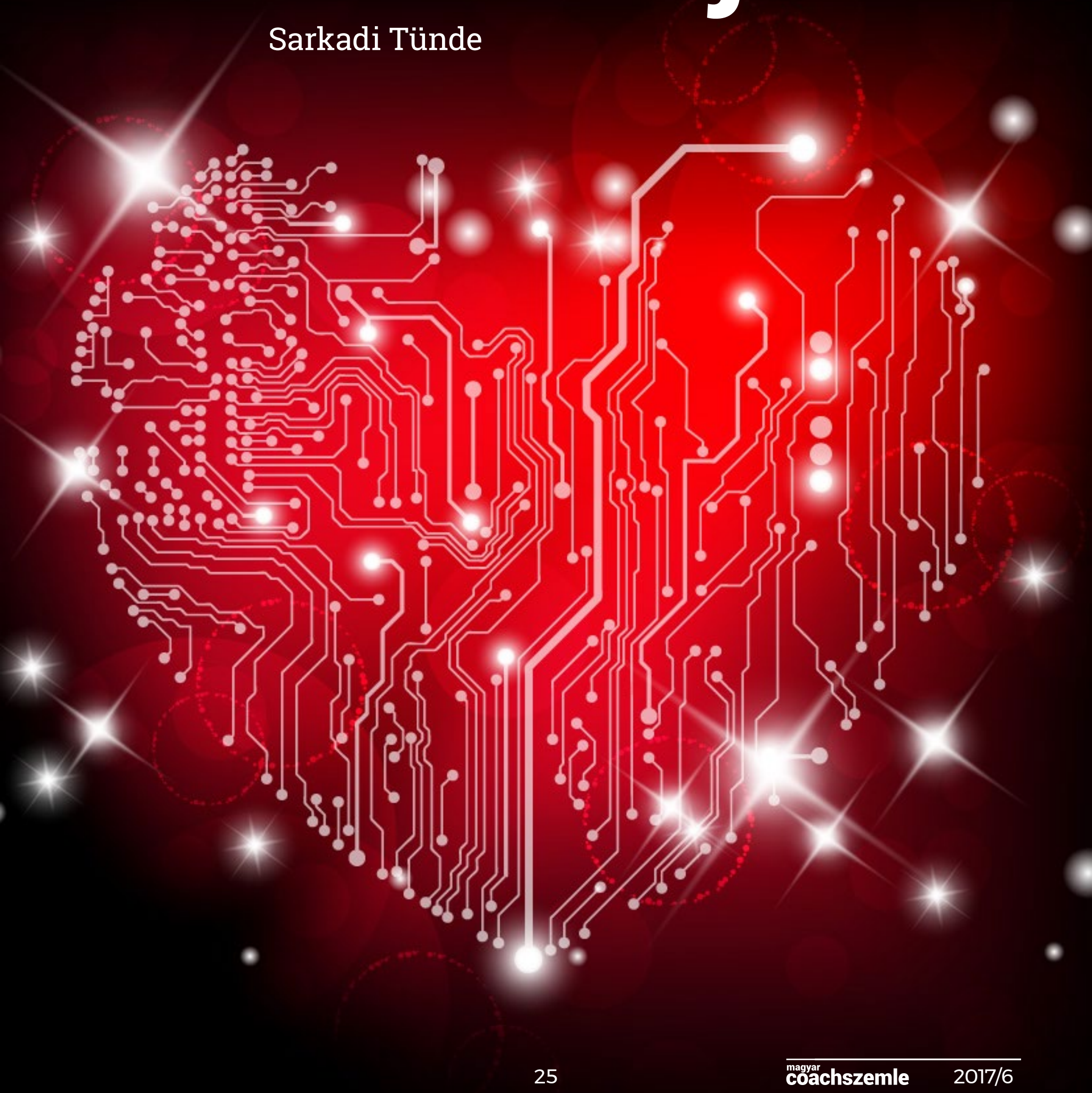
Tréner, coach, facilitátor. Számos támogató szerepet él meg egyéni ügyfelekkel, KKV és multinacionális vállalatok közép- és felsővezetőivel. Egy személyben anya, feleség, vállalkozó és vezető. Ezen szerepei áthatják az élete minden pillanatát. Mindaz a tudás és tapasztalat, melyet egyik szerepében elsajátít, a másikban kamatoztat. Mint mondja: „Inspirációimat a hozzám közel állóktól, és a velem tiszta, érték-vezérelt együttműködésben lévő szakemberektől és ügyfelektől nyerem. Mozgatórugóm, hogy jól megválasztott megoldásokat találjak a folyamatos változásra és fejlődésre.”

**Gaál Zita**

Coach, team coach, tréner. Közel 15 éve, elsősorban multinacionális vállalatok és pénzügyintézetek felsővezetőit és középvezetőit támogatja egyéni és csoportos programok keretében trénerként, 2011. óta coachként. Kiemelt fejlesztési területei: coaching szemléletű vezetés, vezetőfejlesztés, csapatok fejlesztése, produktivitás és pozitivitás a szervezetekben. Hisz abban, hogy minden ember képes mobilizálni belső erőforrásait egy cél érdekében és ehhez a coaching hatékony támogatást, erőt és inspirációt ad.

A Nő útja

Sarkadi Tünde



„... Istennők pedig vannak – minden nőben...”

Igy kezd könyvét a neves amerikai pszichiáter Jean Shinoda Bolen (Bennünk élő Istennők Studium Effektive Kiadó, 2008) Ma, a 21.század második évtizedében már számos megállapítása nem kérdés, része a hétköznapi életünknek. Ezek sorában az is, hogy a nő számos archetípust hordoz magában. Személyisége összetett és bonyolult, a különböző életszakaszokban más és más archetípust azaz istennő típust jelenít meg, akár tudatos ebben, akár nem. Elengedhetetlen hogy keresse és ismerje meg önmagát szabadon és függetlenül, legfőképpen függetlenül magától a mindenkori társadalmi elvárásoktól, tudva, hogy ha ezt az utat bejárja, élete célját felismeri, önálló és független erős személyiséggé válva élete célját beteljesíti. Miközben egyre szélesebb körben találkozunk a nőiség és a női lét kérdéseivel, számos mozgalom és fórum ad teret a különböző társadalmi kérdéseknek.

Mégis a hétköznapi életben, a családi és üzleti szférában az idő mintha megállna, mintha nem haladna...

Munkám során nap, mint nap érzékelem az egyéni és magánéleti, és a szervezeti- üzleti életben tapasztalható nehézségeket és ezek következményeit. Az életútban való elakadást, amikor felborul az addigi rend és megszokott élet és sokszor egyik pillanatról a másikra minden szétesik Ezek azok az élethelyzetek amiket senki sem vár és mindannyian elkerülni próbálunk, de ezek azok amik könnyörtelenül bekövetkeznek, a kérdés csak az, hogy mit kezdünk velük.

Gyakran akkor kapunk észbe és vesszük észre, hogy elfeledkeztünk önmagunkról, amikor valami összedől az életünkben... amikor jön valami nagy nehézség, vagy éppen valami nagyon váratlan esemény. Az eszmélés fájdalmas, általában az. A különböző életek dramaturgiája és díszletei eltérnek, mindenkié más. Egy valamiben azonban mind hasonlítanak: ez pedig a Felejtés. A tény, hogy valahol valamikor elfeledkeztünk önmagunkról. Elfeledtük és látszólag el is veszít-

tettük az eredeti, útra bocsájtó vágyakat, céloka a lángot és így lassan elfelejtünk élni, úgy igazán, szívből, megengedve az életet.

A legnagyobb nehézséget éppen a „megengedésben” látom. Nincs tere, nincs kultúrája annak, hogy engedjük meg létük és személyiségünk belső mozgatórugóit, belső hívásait érvényre juttatni. Pedig ezekben a „belső hívásokban” a személyiségünk és önvalónk kifejeződését tapasztalhatnánk meg, vagyis nőiségünk és női természetünk egyedi, csak ránk jellemző megnyilvánulásait. Ha nincs a megengedésnek tere, ha nincs helye és kultúrája akkor a személyiség, a nőiség nem tud fejlődni, nem tud tapasztalni és főként, nem képes tudatosan szemlélni önmagát, azaz fejlődni. A szabályok, a társadalmi keretek és elvárások idővel ránk nőnek, magunk is azt gondoljuk, hogy tulajdonképpen „jó ez így nekünk” mindez minket szolgál és amíg nem jön valami váratlan, valami felforgató és megrázó ez többnyire így is marad.

Izgalmas és nagyon változó világban élünk, egyre gyorsabban

és egyre váratlanabb helyzetekkel találkozva. „Mit tegyek...?!”

– hangzik el gyakran a kérdés. Ilyenkor mindig lassítani próbálom

az ügyfelem, hagyva és megengedve, hogy „az legyen ami van”.

Elfogadva és elmerülve az adott problémában, nem keresve a kiutat, nem keresve rögtön a megoldást. Először és lefőképpen látnunk kell önmagunk úgy, ahogy vagyunk. Aztán látnunk kell az életünk abban a formában ahogy „itt és most” van. Nem szépítve és nem rejtve azt, ami fáj. Csak ezen az úton jöhet és történhet változás, mégpedig gyökeres és visszafordíthatatlan módon. Megerősítő és átformáló erővel.

A megengedés ereje felszabadító. Visszavisz önmagunkhoz, segít kapcsolódni ahhoz, akik vagyunk. Segít abban, hogy önmagunk, mi magunk lehessünk az életünk középpontjában, az életünk rendezőjeként. De ezen az úton van még egy fontos szereplő, akiről gyakran szintén elfeledkezünk, mégpedig a Szívünk. A szívünk mindig pontos és azonnali visszajelzést ad, túl pontosat, gyakran túl gyorsan és túl egyértelműen. Mégis, az önmagunkba és önmagunkhoz vezető úton a szívünk hangja és ereje az útmutató. Nőként ebben a küldetésben kiemelt szerepünk van.

Ideje van érezni, tudatosan megélni mindazt, amit a szívünk és a testünk jelez. Ideje van a szív

terében mérlegelnünk cselekedeteink, gondolataink és létünk kérdéseit. Nőként, megengedve és felszabadítva életünk, cselekedeteink, döntéseink és érzéseink. Megengedve önmagunknak, hogy azok lehessünk akik vagyunk, egyedi és összetéveszthetetlen jelenléttel élve az életünk.



fotó: www.pixabay.com

**Sarkadi Tünde**

Gestalt coach, vezetés fejlesztő. Gestalt módszertannal dolgozik az egyéni, csoportos és szervezeti munkái során. Azt tapasztalja, hogy a Gestalt rámutat a nehéz vagy elakadt folyamatokra, vagyis azokra a pontokra ahonnan sok esetben maga a probléma is ered. Szereti azt a pillanatot, amikor a feltárást és felismerést követően belső erőforrásokat szabadítunk fel megújulást, természetességet és szabadságot hozva a megrekedt és élettelen folyamatokba. „... a változás akkor jön létre, amikor teljességgel azzá válunk, akik vagyunk...” (Arnold Beisser- A változás paradoxona) Közgazdász diplomát a Budapesti Gazdasági Főiskolán szerzett; Gestalt módszertant a Flow Coaching Schoolban tanult. 2013 óta a Flow Coaching School mentortanáráként az egyéni és csoportos fejlesztési folyamatokat támogatja. ARPe© és GPOP© nemzetközi minősített tanácsadó, tagja a Magyar Gestalt Egyesületnek.

Úkár szabad is lehetnék

(coaching tündérmesébe ágyazva)

Balla Edit

Szerkesztői bevezető: Egy igen ritka, és ettől még értékeőbb írást tart most szem előtt a Kedves Olvasó. Balla Edit esettanulmánya azért nagyon ritka és még értékeőbb, mert lehetőséget ad nekünk, olvasóknak, hogy a folyamat alanya, az Ügyfél hozzáfűzéseit is megismerjük. Edit írásában persze nem ez csupán a kincset érő, de a bepillantásra szóló engedély ad ez esetben hozzáadott értéket.

„Hol volt, hol nem volt, volt egyszer egy kalitkába zárt kicsi királylány. A kalitka kicsi volt, szűk volt, de a kicsi királylány itt érezte egyedül biztonságban magát. Néha, amikor meghallotta a fuvola hangját, kimerészkedett a kalitkából és elindult a kinti világba. Tett egy kört, és nagyon elfáradt. Kimerülten ért vissza a kalitkába. A kalitka kicsi volt, szűk volt, de a kicsi királylány itt érezte egyedül biztonságban magát.”

Ezt a tündérmesét kanyarította ügyfelem a második ülésünk elején, amikor arra kértem őt, hogy fűzzön egy történetet önmagáról abból a három képből, amit három elé rakott kockával az asztalon kigurított. (A három kép: spirál közepén emberalak, fuvola, kalitkába zárt madár.)

Hagytam, hadd mondja a mesét, és közben a bennem kattogó monoton hangra is figyeltem: más dolgod nincs, csak nyitva kell hagyni az ajtót. Csak nyitva kell hagyni az ajtót. Csak nyitva kell hagyni az ajtót.

Akkor még nem tudtam mi vár rám, miközben teljes erőmmel tartom az ajtót, nem tudtam, milyen meséket hallok még a királylány életéből, amik majd mind az én vállamra rakódnak. De éreztem, hogy ha az én vállamra rakódik a súly, az övéről lejön, ezért csak tartottam az ajtót rendületlenül minden coaching ülés alatt.

Akkor még ő sem tudta, mi vár rá, miközben mesél majd nekem ezeregy éjszakán keresztül. Nem tudta, hogy az ebből a meséből kirajzolódó célok felé vezető úton milyen sárkányokkal kell megküzdenie, de küzdött hősiesen. Küzdött a migrén ellen, amivel egyik alkalommal jött, és elmúlt az ülés végére. Küzdött az ellen, hogy lemondja az ülést, amikor komolyra fordult a dolog – és nem mondta le. Küzdött az ellen, hogy elmesélje élete rég eltemetett történetét egy fiatalkori traumáról – de

a felszínre hozta és megosztotta velem. Így a nyolc alkalmas coaching mesénk végén a királylány kiszabadult a kalitkából és már nem ment vissza.

(Ügyfél: Oh, erre nem gondoltam eddig így, hogy ezek voltak a sárkányaim út közben, amikkel meg kellett és sikerült is megküzdennem :))

De ugorjunk csak vissza a mese elejére!

Ügyfelem, egy ötvenes évei elején járó nő, azzal keresett meg, hogy szeretné látni, szeretné megrajzolni azt az utat, amin elindulhat, mert úgy érzi, egyik munkáját sem csinálta, csinálja jól.

(Ügyfél: „Durva” volt olvasni, hogy „egyiket sem csinálom jól – pedig tulajdonképpen tényleg ezt mondtam, csak finoman körül írva... oh az a tükör, amibe bele kell nézni...)

Azt érzi, eddig minden munkájából idő előtt kihátrált, elfutott, nem várta meg azt a pillanatot, amíg jó döntést tud hozni. Most egyidejűleg négy tevékenységből van bevétele: pszichológusként alkalmazotti státuszban dolgozik egy közösségi támogató szolgálatnál, van saját praxisa egyéni pszichológusi tanácsadóként, egy tanácsadó cégnek is dolgozik alvállalkozóként, és néhány órában egy nagyvállalatnak munkaalkalmassági pszichológiai vizsgálatokat végez. Ez a sok tevékenység szétszabdálja az idejét, a napjait, miközben anyagilag egyikre sem tud 100%-osan támaszkodni.

Az első ülésen fontosnak tartottam megismerni ügyfelem élettörténetét, mert azt reméltem, hogy ebből pontosabban kirajzolódik az a kérdés, amiből a cél is körvonalazódik. Egy nulladik és egy első ülés után még mindig egyhelyben topogtunk.

(Ügyfél: Én nem éreztem, hogy egyhelyben topognánk :))

A második ülés elején beléptünk a mese világába, és mindketten éreztük, hogy ezen a nyelven tudunk tovább haladni:

- *Mi kellene ahhoz, hogy ne fuss tovább idő előtt? – kérdeztem.*
- *Hogy ne szóljon hamisan a zene. Mert akkor mindig következő zenekart kell keresnem.*
- *Te is zenész vagy a zenekarban?*
- *Igen.*

- *Mesélj erről a zenekarról! Nagy, harsogó zenekar és Mahler-darabokat játszik?*
- Nem, dehogy. Egy kis kamarazenekar.
- *Te milyen hangszeren játszol?*
- Többfélén. Ha kell, zongorán, ha kell, másodhegedűs vagyok.

Mindig, amikor elkezdek egy zenekarban játszani, azt várom, hiszem, hogy örökre itt maradok. De aztán kezd hamisan szólni a zene. Mindent megteszek, hogy tisztán szóljon, plusz próbákat szervezek, tanárt hívok, aztán egy ponton feladom, elfutok és keresek egy másik zenekart.

- *Nézd csak, ezek azok a zenekarok, amiket egész életedben kipróbálhatsz! (Itt kipakolok öt tárgyat az asztalra.) Mindegyiknek van valami hibája. Milyen erre ránézni?*
- Igen, erre sokszor gondolok. Vagy az volt a baj, hogy hamisan játszottak, vagy az, hogy magam nem éreztem elég jónak. De nagyon fárasztó mindig új zenekart és új hangszert keresni.
-?
- Két dolgot nem akarok: futni életem végéig, illetve azt megélni, hogy nem szól a zene.
- *Melyik az elviselhetetlenebb?*
- A „futni mindig”. Tulajdonképpen, ha azt tudatosítom magamban és kommunikálom másoknak, hogy nem biztos, hogy ez a végállomás, akkor ez nem becsapás és nem ön-áztatás. Én így működök.

(Ügyfél: Most úgy pontosítanék, hogy azt hiszem, az, hogy szól a zene, olyan a számomra, mint a lélegzetvétel – enélkül nem tudok élni. Viszont tényleg iszonyúan kifáradtam abban, hogy folyton futottam-futottam.)

– *Szedjük össze a zenekarban zenélésed feltételeit!*

1. *Háttér, anyagi biztonság, hogy megtehessem a változást.*
2. *Lehetőség, tehát idő a gondolkodásra, szerződésbe foglaltan.*
3. *Környezetemmel ezt a működésemet elfogadtatom.*

Ezen a ponton tudtuk kitűzni a coaching célját, magyarul, hogy december 31-ig kiválasztja, kitűzi a következő projektet és el is kezdi megvalósítani. Következő találkozásunkig vállalta, hogy folyamatosan nézi az álláslehetőségeket és ezekből inspirációt merít. Az ülés végén újra kitettük a három képet, és a spirál mostanra nem lehúzó, hanem pozitív, előre lendítő spirállá változott.

A harmadik alkalmon váltottunk a meséből a valóságba, a mesénk szimbólumait is elhagytuk, hogy bal agyféltekénkkel tudjunk gondolkodni. Összeszedtük, hogy melyek a feltételei a földi világban annak, hogy ügyfelem a munka területén teljesnek érezze magát és milyen munkakörnyezet az, amivel kihozza magából a legjobbat.

Egy munkahetét megnézve látszott, hogyan darabolódik fel az ideje. Az is kirajzolódott, hogy két út van: több tevékenység marad megfelelő time managementtel, vagy pedig egy fő tevékenységet talál, ami az összeszedett feltételeknek megfelel. Ügyfelem végül egyértelműen a második mellett döntött.

Mielőtt még jelenlegi tevékenységeit vettük volna górcső alá, egy félórás ötletbörzét tartottunk, ahol post it-eken minden elvetemült ötletet felírt, ami az ülés elején összeszedett szempontoknak egy kicsit is megfelel, majd szelektálni kezdte a cetliket aszerint, hogy melyik áll igazán közel hozzá, és hogy melyik lehet reális.

A negyedik ülésre ügyfelem komoly migrénes fejfájással érkezett. Bevallotta, hogy majdnem lemondta az ülést.

Kiderült, hogy az egyik munkája kapcsán (munkaalkalmassági vizsgálatok) egy 40 órás fix állást ajánlottak neki, tehát komoly, fejfájdító döntés elé került. Emellett elkezdett bevonódni egy új, közösségi tevékenységbe is egy gyülekezetben, ami megfelelt a múltkor összeszedett kritériumoknak. Segítség! Elkezdődött!

(Ügyfél: Igen, tényleg erről volt szó :))

Elővettem a cédulákat, újra kiraktam. Ő újra szelektált. Megnyugodott.

(Ügyfél: Azt hiszem, igazából itt múlt el a fejfájás – hogy van választási lehetőségem; hogy nem kell életre szóló, súlyos horderejű döntést hoznom; hogy nem kell mindent egy lapra feltenni; hogy nem kell azonnal döntenie...)

Felolvastam a maradék cédulát. Újra szelektált. Felolvastam a maradék cédulát. Újra szelektált. Egy ütős mondat állt össze a végére: Kis csapat döntő szavú tagja, aki lényegét megvalósító, szemléletváltó segítő beszélgetést folytat, hogy ügyfelei meglássák, milyen egyszerű jól élniük az életüket – kapcsolatokkal, egymásra figyelemmel.” „Szemléletváltó szolgáltatás, ami alapot és irányt ad egy másik ember életének.”

Megnéztük, melyek azok a foglalkozások, amelyekre a fenti leírás passzol.

– *Lehetek én lelki vezető, Edit?*

– Eddig is az voltál.

Elmúlt a fejfájás.

Következő ülésig vállalta, hogy mi is pontosan a pasztorálpszichológia, mik a képzés feltételei és hol lehet ezt tanulni.

Az ötödik ülés elején az volt az új fejlemény, hogy amellet, hogy a közösségi szolgálat bezár, úgy alakult, hogy a munkaalkalmassági tevékenységgel ügyfelemet megbízó vállalattal komolyra fordultak a tárgyalások és a 40 órás fix munkához 4 féléves tanulmányi szerződést kell kötnie, hogy a megfelelő szakképesítést megszerezze.

Az elégedettség, a kompetencia, és az öröm érzése sugárzott ügyfelemről. Ez a munka az anyagi biztonságot is megadja számára, most azt érezte, hogy ért ahhoz, amit csinál, és ez a megmaradt magánpraxisára is igaz volt.

Sőt, a pasztorálpszichológia célt sem vetette el, hanem bele tudta ebbe a tervbe helyezni az anyagi megerősödés mellé, két év múlva megvalósítandó célként. Mindez nem mond ellent annak az általános fő célnak, hogy „legyen egy olyan helyem, ahová a bejönnek azok az emberek, akiknek elakadásuk van és ezen való túllendülésre van szükségük.” Az elakadás itt a hitbéli előre jutáson való dolgozást jelent, és a jelenlegi egyéni tanácsadói munkája errefelé mutat.

Meghatároztuk a két konkrét fő célt. Az egyik az anyagi biztonság megalapozása volt, ami a váltást lehetővé teszi, a másik pedig egy szakirányú képzés. Mindennek ütemtervét a további három

évre előre elkészítettük, illetve már az is látszott, hogy a coaching folyamatot lassan le tudjuk zárni. A következő alkalomig apróbb számítások elvégzését, háztartási napló vezetését vállalta.

A hatodik ülést már azzal kezdtük, hogy beszámolt arról, milyen az új munkahelye, hogy zárta le a közösségi szolgálatot az év végén és milyen tevékenységet vállal szabadidejében a gyülekezetben. Felvetődött, hogy a pasztorálpaszichológia képzés előtt egy telefonos lelki segély szolgálat-hoz menne el önkéntesnek, amelynek a hirdetésébe éppen beleütközött.

A háztartási napló eredményeit megnézve kiderült, hogy a maradék elvarratlan szál, a tanácsadói cégnek való bedolgozás is megszüntethető. Elmondta, hogy alapvetően a cég szemléletével nem áll közel hozzá, mégsem kerül sort eddig kenyértörésre. Egy kérdőjel jelent meg a fejében:

– *Mitől félsz?*

– *Attól, hogy az igazgató értéktelennek és komolytalannak tart majd. Hogy majd megaláz. Nekem pedig lelkiismeretfurdalásom lesz.*

Itt éreztem, hogy az épp racionális síkon haladó coaching folyamatba beúszik egy új szál: a bántalmazás szála ügyfelem életében. És én hagytam. Itt volt a helye. Sőt, egy abszolút direktív, párkapcsolati erőszak áldozataival alkalmazandó kommunikációt választottam:

– *Figyelj rám: Ez az ember egy bántalmazó agresszor. Hagyd ott!*

(Ügyfél: Ez durva pillanat volt. Ott dörömbölt a fejében, amit mondtál: ez egy agresszor, hagyd ott! Erre a felhatalmazásra volt szükségem. Igazából már hazafelé tudtam, hogy meg tudom csinálni és nem lehet baj...)

Biztosítottam ügyfelem arról, hogy bármikor felhívhat, ha elbizonytalanodna, és a négy szemközi beszélgetésük után várok tőle egy e-mailt arról, hogy hogyan sikerült. Ügyfelemtől egy héttel később részletes e-mailt kaptam, hogy beszélt az igazgatóval, aki konstataulta ügyfelem döntését, és meg egyeztek abban, hogy jelenlegi három folyamatát még befejezi, újakat nem kezd. Ezt írta: „És ennyi volt. Érzelemmentes, hideg, üzleti. Végül is jó, hogy így volt, mert megerősített a döntésemben.”

A hetedik ülésen büszkén mesélte, hogy nem tudta őt bántani az igazgató, majd arról, hogy megtette az első lépést, hogy önkéntes legyen a telefonos lelki segély szolgálatnál.

Már éppen azon morfondíroztam, hogy zárjuk-e le most a coaching folyamatot, amikor kiderült, miért kell az eredeti ülésszámhoz tartani magunkat.

Itt volt a helye gyerekkori és fiatalkori bántalmazásai történetének, és itt volt az ideje annak, hogy elmondja, egész életében bűnösnek érezte magát, mert kell, hogy bűnös legyen valaki. Annak is itt volt az ideje, hogy másfél órán keresztül ezt hallja: Nem a te bűnöd. Nem a te bűnöd. Nem a te bűnöd...

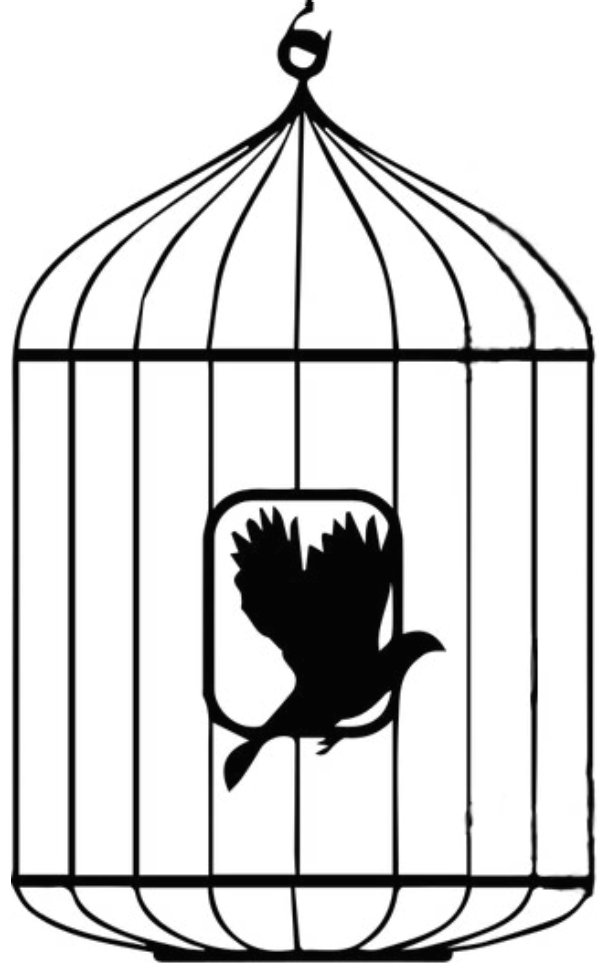
(Ügyfél: Most inkább úgy mondanám, hogy mindig bizonytalan voltam, hogy én voltam-e a bűnös ezekben a helyzetekben. És igen, amíg nem beszéltünk erről, valóban úgy gondoltam, hogy valaki mindig van/kell, hogy bűnös legyen. Itt az volt a kulcs, amikor azt mondtad, hogy jó emberekkel is megtörténhetnek rossz dolgok. Amíg Te azt mantráztad, hogy nem az én bűnöm, én addig ezen gondolkodtam.)

Az ülés végére ügyfelem váltott közös mesenyelvünkre:

„Eddig úgy működtem, hogy nem mertem kinyitni a kalitka ajtaját. Tettem egy kört és visszamentem. Most azt érzem, hogy kiszabadultam, szabad vagyok. Hogy teszek egy kört és ha elfáradok, találok egy fát, egy fészket, amin megpihenek.”

Utolsó, záró ülésünk alkalmával felidéztük az üléseket, és megnéztük, most milyen érzést hoznak elő belőle az történetek. Rálátott a régi és új működése közti különbségre. Láttá, hogy régi működése az, hogy egy tevékenységnek a felénél meggondolatlanul kiszáll, utána pedig újra futja a köröket, hogy megbizonyosodjon arról, jól tette-e.

(Ügyfél: Ez megint tükör: meggondolatlanul kiszállok a dolgok felénél. Berzenkedem a megfogalmazás ellen, pedig tényleg erről van szó, a meggondolatlan, elsietett döntésekről.)



A válasz általában nem megnyugtató, a bizonytalanság megmarad. Most magabiztosan, átgondoltan lépett meg egy lépést, és nem érzi, hogy idő előtt. A régi működéshez egy szorító érzés kapcsolódik, az újhoz egy kalitkából szabaduló érzés. Így gyorsan fel tudja őket ismerni.

(Ügyfél: Elmondhatatlanul jó érzés, hogy nincs bizonytalanság, nincs szorító érzés – ehelyett nyugalom és békesség van :))

Ha a régi működés jeleit vélné újra felfedezni ügyfelem, azokra a mondatokra fog gondolni, amiket a folyamat során megfogalmazott, vagy hallott: „Ezerféle választás van – élhetsz szabadon”. „Nem a te hibád”. „Mi húz előre ebben a helyzetben?”

Visszatekintve látom, hogy a coaching folyamat nehéz pillanatai, a migrén, a súlyos emlékek felelevenítése mind kellett ahhoz, hogy ügyfelem a terhétől megszabadulhasson, és ez a szabaddás volt a feltétele annak, hogy a megálmodott szabad útra rá is merjen lépni. Mindez csak a felszínen maradvá nem ment volna.

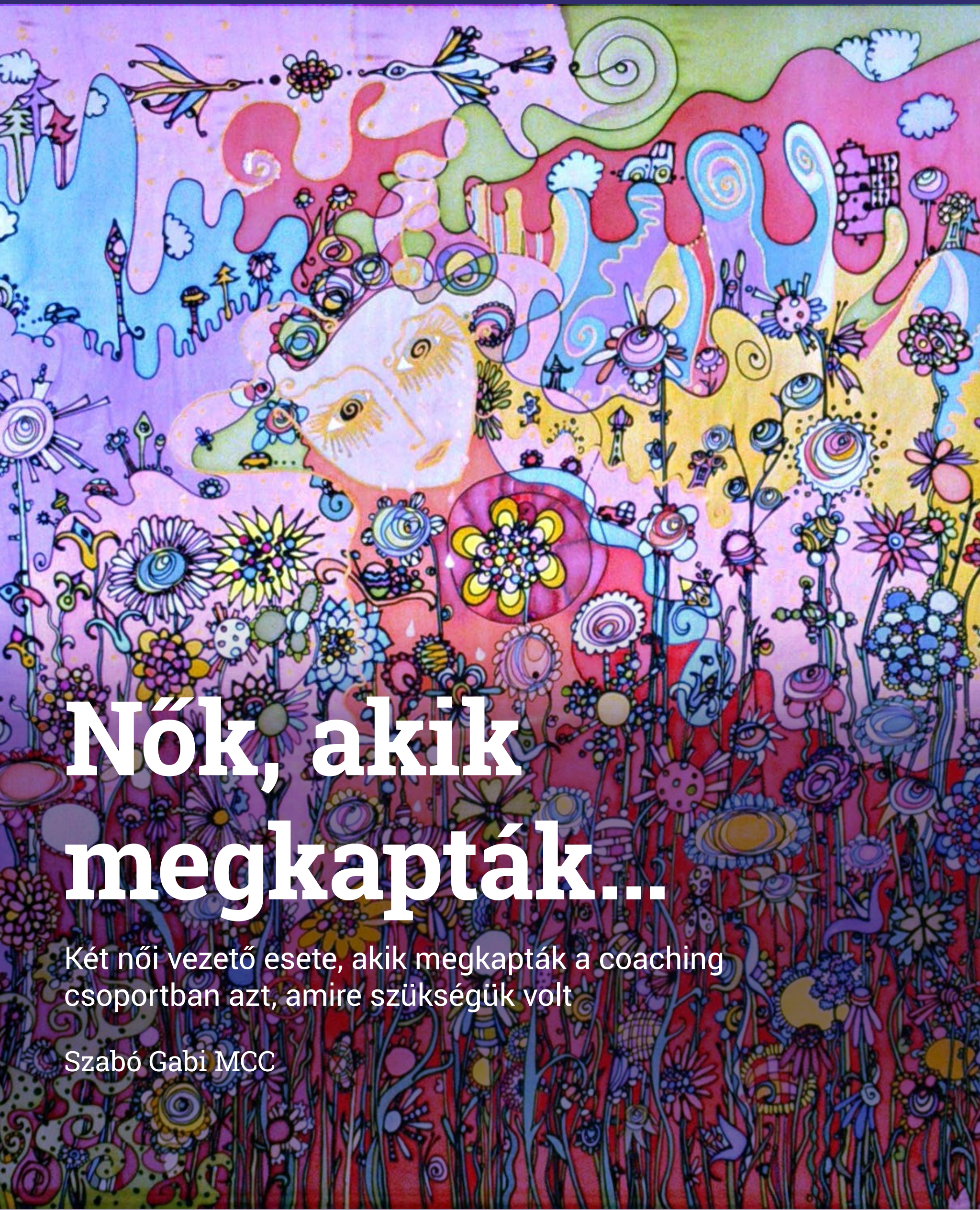
Életet vitt a folyamatba, hogy megtaláltuk kettőnk közös mesenyelvét, és hogy ezt a racionális nyelvvel váltogatni tudtuk. A két nyelv a coaching folyamat során párhuzamosan futott, és szabadon mozogtunk köztük az élettörténet mesélés, a coaching ülés történései és a coaching folyamat ideje alatti történésektől függően.

Csak rá kellett feküdnünk a történések hullámaira és eljátszózni az általunk beszélt nyelvekkel...



Balla Edit

Szociológusként és etnográfusként végzett a Pécsi Tudományegyetemen. Néhány év KKV-nál szerzett munkatapasztalat után a szociális szférában találta meg a helyét. A hajléktalanellátásban és a gyermekvédelemben dolgozott szociális munkásként és 2005 óta vezetőként. Vezetői munkája során mindig az érdekelte a leginkább, hogy munkatársaiból hogy lehet kihozni a legjobbat, tehát hogy tudnak ügyfeleknek a leghatékonyabban segíteni. Ez fordította a coaching felé. Tanulmányait a Business Coach Akadémián végezte, oklevelet 2011-ben szerzett. Ebben az évben kezdte el pszichodráma tanulmányait, melyet azóta is folytat, és melynek szemléletét és eszköztárát a coaching ülések során alkalmazza. Az utóbbi időben fordult a figyelmé a karriercoaching felé. Ügyfeleivel arra törekszenek, hogy sikerüljön felismerni azt a munkautat, amely az ő személyiségéből adódik és ahol szabadnak érzik magukat. A Magyar Coach Egyesület alapító tagja, és Etikai Bizottságának tagja.



Nők, akik megkapták...

Két női vezető esete, akik megkapták a coaching csoportban azt, amire szükségük volt

Szabó Gabi MCC

Régóta tudom, hogy egy jól működő csoport olyan, mint egy ideális család.

Coaching csoportjaimban az a célom, hogy felépítsem a csoportot, erős bizalmat, elfogadó kapcsolódást alakítsak ki. Cselekvésorientáltan dolgozom, vagyis használok a színpadot, a „mintha” teret, ahol bármi és bárki megjelenhet, újra játszódhat, láthatóvá válhat. A csoportban arra szerződünk, hogy jó segédénjei leszünk egymásnak, vagyis a csapat tagjai ott és akkor támogatják egymást, amikor arra szükség van. A segédének készenlétben vannak a főszereplő munkájában részt venni, a coach-rendező által létrehozott keretekben dolgozni, teljes elfogadást adni. Ez a fajta munka felerősíti és kibontja az emberek „jobbik énjét”, nem az udvariaskodás, hanem egymás támogatása kezd el működni. Engem mindig lenyűgöz az a kapcsolódási igény és minőség, amit látok.

Két coaching esetet írok le röviden, mindkettőben erős támogatást adott a csoport. Erősebbet, mint bárki a csoporttagok környezetében. A két női vezető egymástól teljesen különböző mentálisúak, stílusúak. Mint két testvér, akik semmiben nem hasonlítanak, mégis az közös bennük, hogy mindketten csapatot irányítanak, elkötelezett vezetők, a harmincas éveik közepén.

A jószágos, aki elveszett

Hogyan bátoríthatja fel a csoport a főszereplőt?

Ágnes egy magas, vékony szép arcú nő. Olyan, mint egy riadt, gyönyörű gazella. Általában a szeme a legélőbb jelenlévő része, és hamar tud bármikor más támogatójává válni a csoportban.

Amikor megismertem, az lett az első tudásom róla, hogy nehezen megy el szabadságra, nem tudja megengedni magának a hosszabb távollétet a munkájától. Nem tudja elképzelni, hogy otthagyja a szervezetet, a kollégáit a sok munkával, és ő ne segítsen nekik. Úgy gondoltam erre, mint lehetséges későbbi jó témánkra. Az első coaching csoport alkalommal, a vezető társaival együtt érkeztek. A csoport nagy része „rozzant” állapotban volt, feszültek, fáradtak, kétkedőek voltak a vezetésben, a szervezetben. Ágnes is fáradt volt, de inkább a szervezeti elkötelezettségére volt ráhangolódva, félve és csalódottan beszélt arról, hogy mennyi kollégája ment el a cégtől mostanában. A többiek is erről beszéltek a nyitókörben, ki dühösen, ki enerváltan.

Amikor megkérdezem, hogy ki dolgozna a saját témáján, egyedül Ágnes húzza be a székét.

Témájának a következőt jelöli meg: mit tudna tenni, hogy a kollégáit megtartsa, mivel motiválhatná őket, hogy ne menjenek el!? Szép kérdés, mint a csoport egyértelmű témája. Akár ha saját magukra, akár ha a kollégáikra gondolunk.

Leülünk egy rövid interjúra, amiben elhangzik a fontos útbaigazítás: abból tudná, hogy hasznos volt a munkánk, hogy lenne egy gondolata arról, hogyan is kezdje el a „megtartást”. Az interjúban az is elhangzik, hogy főleg egy emberre szeretne fókuszálni, egy beosztott kollégájára, aki egy éve dolgozik vele. Dani fiatal, keveset beszélő, kicsit titokzatos fiú.

Érzem, hogy jót tenne Ágnesnek, ha megmozdulna, kicsit izgatott, és tekintget a csoport felé, vajon hogyan ítélik meg a többiek? Bár szerződünk a csoporttal arra, hogy jófajta készenlétben lesznek, hogy támogassák a főszereplőt, mégis az ismeretlen munka és mód, a kíváncsiság mellé kételkedést is hoz Ágnesben.

Arra kérem, hogy válassza ki saját magát és a kollégáját a csoportból, hívja őket a színpadra, és rendezzen egy képet arról, ahogyan most van a kapcsolatuk. Egymás mellé állítja Ágnest és Danit, semleges tartásban, annyi instrukcióval, hogy ne nézzenek egymásra. Arra kérem, hogy csinálja meg, mi lenne eggyel jobb? Rögtön tudja a választ: Ágnes keze legyen Dani vállán, és néha nézzenek egymásra. Ránézünk erre kívülről és Ágnes elégedett. Visszatérünk az első képhez, mi még mindig kívülről nézzük, én arra kérem Ágnest, hogy adjon egy tanácsot a színpadon lévő Ágnesnek. Riadt tekintet a válasz. Megnyugtatom: ha „se kép, se hang” jön a csoport, és támogat. Megkönnyebbülten elfogadja.

Mindenfélét mondanak a csoporttagok. A leültünk kávézni-tól az együtt főzött a csapat-ig sok ötlet elhangzik. Ágnes hallgatja, latolgat, majd amikor azt kérdezem, hogy mit tehetne a színpadon lévő Ágnes, (az első képben) akkor azt a tanácsot adja kívülről, hogy „vidd el kávézni!”. Az ajánlatom, hogy nézzük meg, hogyan is zajlik a kávézás, felkelti az érdeklődését.

Berendezzük a színpadot egy kávézónak, ott ülnek ketten, Ágnes (valóságosan) és Dani, egy segéd-én által. Ágnest megkérem, cseréljen szerepet Danival, majd hosszan interjúvolom. Láthatóan hamar ráhangolódik Danira, válaszai gyorsan jönnek, hitelesek. A szerepcsere után elindítjuk a párbeszédet.

Ekkor megtörténik, amit nagyon ritkán látok: Ágnes lefagy.

Bármennyire is erőssége a segítőkézsége, kedves kapcsolódása, semmilyen ötlete nincs arra, hogyan kezdje el a beszélgetést.

Jön a barátságos, aktív csoport!

Ágnes hálás nekik, megint sok ötletet kap. Aztán a gazdag kínálatból lesz egy nagyon vékony, nagyon félős első mondat. „Beszélgessünk!”. A csoport nagyot nevet, mindenki határtalan elfogadó és jószándékú marad, a nevetésük feloldja Ágnes is. Arra kérem a csoporttagokat, hogy üljenek úgy, ahogy Ágnes, – keze a szája előtt, félig lecsúsztatva a széken, riadt a tekintete – és mondják azt, amit hallottak, és úgy ahogy hallották. Vicces jelenet ez a sok tükör, Ágnes is elneveti magát.

Meglátja magát, mint egy félős, bizonytalan nőt ebben a történetben. A tükör arra inspirálja, hogy „rendezze a sorait”, kihúzza magát, és másképp akarjon jelen lenni a beszélgetésben. Az elhatározása, hogy többet beszéljen, másként kezdje a beszélgetést, megerősödik.

De az elméje helyén egy jég darab van, nincs ötlet. Több ez annál, mint hogy mit is mondjak. Ez egy új döntés. Ágnes képviseli a csoportban az új válasz létrejöttének nehézségét, lehetőségét. Néha ehhez másokra van szükségünk, mert bár nem akarjuk a régi módon csinálni, nem tudjuk, hogyan legyen újfajta módon.

Kérésemre jön a barátságos, aktív csoport. Amikor hátsó hanggal felhangosítják, mit mondhatna Ágnes, komolyak, nincsenek poénok. Ágnes hallgatja, majd erőre kap, és jelzi, hogy megvan a mondat. „Szeretném, ha rendszeresen beszélgetnénk, és adnánk egymásnak visszajelzéseket!” A csoport óriási spontán ovációban tör ki, érzik, hogy nem kevés szerepük van ebben az eredményben. Szerepcserében, Ágnes Dani szerepében meghallgatja ezt a javaslatot és megéli, hogy Daninak jól esik ez az újfajta közeledés.

A munkát itt befejezzük, Megszületett valami új. A csoport sharing-je még gazdagítja a konklúziót, sok saját történetet hallunk arról, hogyan lehet másokkal erősíteni a kapcsolatot, fejleszteni a viszonyt.

Maga a játék, és a sharing is mindenkinek szólt. A csoport nemcsak Ágneszt melegítette, bátorította fel. Mindenki jobban lett.

A csoport jó családként működött, a legjobbként, ami lehetett. Jobban bízott Ágnesben, mint ő maga. Úgy támogatta, úgy adta a biztonságot, elfogadást, hogy abból megszülethetett valami autentikus új. Nem volt sürgető, nem volt türelmetlen, valamit elváró. Barátságos volt a csoport, úgy állt Ágnes mellé, ahogyan az neki a legjobb lehetett.

A harcos, aki elgyengült

Hogyan hozza vissza az erőt, egy jó coaching csoport?

Edina egy csinos, magabiztos, karakán vezető. Olyan, mint egy inas-izmos bátor őz, aki bárhová elfutna, bárhová felmenne. Egyedül, önállóan-öntudatosan működik, nincs számára megoldhatatlan helyzet.

Vezető társaival együtt, coaching csoportra járnak, most találkozunk harmadszor. A szervezet, ami-
ben dolgoznak férfias, eredményorientált, hűvös. Talán épp ezért is, már az első alkalommal erős bizalom jön létre, az első esethozóként nyíltta teszt mindent magáról, felvállalja gyengeségét az adott helyzetben. Cselekvésorientáltan dolgozunk, ami azt jelenti, hogy a helyzeteket, témákat megjelenítjük a színpadon, lejátsszuk, vizualizáljuk. Használunk pszichodramatikus eszközöket, hogy több és más szintek kerüljenek elő a lényeges elemekből, mint amit a beszéd és a szavak adnának.

Edina örömmel érkezett, épp előző nap jelentették be a kinevezését, örült a fiúk barátságos gratulációinak. A témagyűjtő körben hamar kiderül, hogy nem tud felhőtlenül örülni, mert a kinevezését a vezetőtársai – akiket ezután irányítani fog – nem fogadták egyértelmű támogatással.

Sőt: van egy kolléga, János, aki szinte negligálja őt, nyíltan kritizálja a jelenlétében is. A csoport őt választja, azt hiszem, a csoport tudja, hogy Edina témája; hogyan tudom kezelni ezt a helyzetet, hogyan tudom megvédeni magam? Ez a téma bármikor hasznos lehet bárkinek. Az első jelenet, amivel dolgozunk, a vezetői kör csoportja, egy találkozó, ahol jelen van Edina, a vezetői kör – akiket irányítani fog – és a főnöke, aki kinevezte. Minden fontos szereplő a színpadon van. Ez egy előző napi történet, ahol János a főnököt kérdezi a jövővel kapcsolatban, közben levegőnek nézi Edinát. Neki is feltehetné a kérdéseit, de úgy viselkedik, mintha Edina ott sem lenne. Felelevenítjük a történetet, Edina szerepcserékkel eljátssza, hogy mi történt. Ismét megéli, átéli a tehetetlen dühöt, amit ott sem és itt sem fejez ki. Nem is azonosította, hogy mit is él meg, kérdésekre halk „nem tudom” a válasz.

Arra kérem a csoportot, hogy hátsó hanggal hangosítsák fel, mit érezhet Edina ebben a helyzetben. Jön minden. A férfias káromkodástól, az értetlenkedő kérdésekig.

Edina felszabadul, azt látjuk, hogy szinte mindegyik érzést ismeri, megéli. A hátsó hangok végén ő is kifejezi a sajátját, kifejezi a dühét, kiereszti, ami bennrekedt akkor. Az „itt és mostban” felszabadul, a csoport bátorító, elfogadó légkörében visszanyeri a hangját. „Mit mondjak Jánosnak?” kérdi a csoporttól. Arra kérem a csoporttagokat, hogy üljenek bele egymás után Edina székébe, és hangosítsák fel, mit mondanának Edinaként, és főként, hogy kinek. Ezzel kinyitom a teret, bármilyen kontextusra.

A csoport hihetetlenül bölcs. A legtöbben nem Jánoshoz beszélnek, hanem a főnökhöz. Edina a csoport segítségével rájön arra, hogy a főnöke az a főszereplő a történetben, aki „nem kapott szöveget”, vagyis nem védte meg Edinát, nem reagált a helyzetre a megfelelő módon.

A következő elképzelt jelenetben Edina megbeszéli a főnökkel, hogy milyen támogatást, segítséget kér és vár, hogyan szeretné, milyen módon vegyen részt a főnök ebben a történetben. Amikor elakad, vagy nem tudja, hogyan fogalmazzon, jön a csoport, és hátsó hanggal erősítik, ötletelnek, támogatják. Megerősödik, újra egyensúlyban van. Edinát a csoport sharingje, visszajelzései is meg támogatják abban, hogy más is találkozott hasonló helyzettel, nem ő egyedül gabalyodott bele ebbe az érzésbe, nehézségbe.

Edina ismét a „régit”, erős, harcias önképviselő, tudja mit és hogyan szeretne csinálni, mi az, ami az ő része, és mi az, ami nem.

Hálás a csoportnak, hogy akkor és úgy, pont abban a pillanatban olyan módon, és azzal az elfogadással voltak jelen, ahogy az a legjobb lehetett neki, hogy újrafrissítse, újraindítsa magát, megtalálja a számára legjobban elképzelhető következő lépést.

Max Clayton ausztrál pszichodramatista mesterem egyszer azt mondta, hogy „Igazából arra születtünk, hogy jó segédénjei legyünk egymásnak!”. Mélyen hiszem ezt a mondatot. A coaching csoportban sokat tehetünk egymásért. Működhetünk úgy, mint egy ideális család. Néhány általam megélt, és fontosnak tartott lehetőség:

- Minden az „itt és mostban” történik, a jelenre koncentrál.
- A résztvevők őszintén feltárhatják és kifejezhetik magukat.
- A csoporttagok elfogadják minket, megélik, hogy tartozunk valahová.
- Akik a csoportba jönnek, akarnak törődni magukkal és egymással
- Segítséget kérhetünk, nem vagyunk egyedül a nehézségeinkkel, kérdéseinkkel.
- Friss, gyors, elkötelezett készenlét van a támogatásra.
- A bizalom kölcsönös.
- A remény folyamatosan „fenntartott”.
- Amit a csoportban megtapasztalok, azt működtetni tudom odakint a világban.
- Megélem az empátiát, együttérzést.
- Azzal foglalkozunk, mit tudunk működtetni, nem azzal, mi ment rosszul.
- Minden a csoporton belül zajlik, a csoportért, a csoport által, általam, és értem.

Óriási lehetőség. Életerő.

Felhasznált illusztráció:

Komjáti Orsi Anyaság című selyemfestménye



Szabó Gabi MCC

Coach, kiképző pszichodráma vezető, változásmenedzsment tanácsadó. Az International Coach Federation akkreditációjában MCC szintű coach. A Magyar Pszichodráma Egyesület kiképző pszichodráma vezetője. Az Australian College of Psychodrama „Psychodrama Practitionere”. A British Know-How Found által kiképzett változásmenedzsment tanácsadó. Okleveles megoldásfókuszú Brief és Team coach. 25 éve foglalkozik szervezetekkel, vezetőkkel, csoportokkal. Több, mint háromezer órát töltött személyes, és közel kétezer órát team és csoport coaching munkával. Több egyetem meghívott előadója coaching témában. Egyik úttörője a pszichodráma szemlélete, módszertana coaching és tréning munkában való alkalmazásának. Nevéhez fűződik a Coaching-Sharing-Learning módszertan és a cselekvésorientált coaching eszközöket tanító Watson Coach Iskola.

A család egyensúlya a nő egyensúlya?

ÖRVÉNYESI RITA



Advent. Ünnepre készülődés. A legtöbb családban az előkészületek a nők vállát nyomják. Bevásárlás, takarítás, ajándék, iskolai programok. Év vége. A munkahelyen hajtás, még legyen készen az idén, még egy kis forgalomnövekedés, hogy a célt elérjük. Túlóra, leltár, bolondokháza. Karácsonyi bulik. Legyél csinos, könnyed és vidám!

Ismerős?

Telnek az adventi hetek. Béke, ünnepi várakozás, elcsendesülés nélkül. Aztán amikor minden kész, a lakás csillog, az asztal roskadásig étellel, áll a karácsonyfa, akkor kitör a veszekedés. Talán egy széttört karácsonyfadísz, talán egy leejtett krémes az indok. A nő pedig zokog, kibukik belőle a fáradtság, a fájdalom. A családi kapcsolatok minőségétől függően ilyenkor vagy kitör a még nagyobb káosz és veszekedés, vagy vigasztalni és kiengesztelni próbálják a nőt, esetleg a családtagok csendben visszavonulnak a konfliktusból: fel a fülhallgatókkal, elő a tabletekkel! A helyzet pedig évről évre, helyzetről helyzetre ismétlődik. A legtöbbször nem is emlékszünk vissza, csak a jeles ünnepek maradnak meg az emlékezetben eklatáns példaként: a karácsony, a nyaralás előtti utolsó nap, eljegyzés, vagy születésnap...

Hogy alakulnak ki ezek a helyzetek?

Amikor a nő ereje teljében van, teszi a dolgát, összefogja és irányítja a család mindennapjait, akkor a családtagok belesimulnak ebbe a működésbe, és mindenki hozza a saját formáját. A férfi betölti az általa tudatosan vagy tudattalanul felvállalt férfiszerpét, a kamasz viselkedhet kamaszként, a gyerek gyerekként, és így tovább. A dolgok pedig mennek a „maguk jól megszokott útján”. Azaz azon az úton, amit a nő, mint a családot összetartó matriarchális erő megtestesítője akarva-akaratlanul kijelöl. Békés hétköznapiak, gondolhatnánk, de a harcot a nő vívja meg önmagában. Miről szól ez a belső harc? Megfelelésről, elvárásokról, felelősségről, szabadságról, megalkuvásról, megszokásokról. Az bizonyos, hogy a nő ereje tartja a körülötte élőket egy láthatatlan energiaburokban védve és összekapcsolva a családtagokat.

De mi történik akkor, amikor a nő egyensúlyát veszti? Amikor túlterheli magát feladatokkal, amikor egy influenza kényszeríti pihenésre. Mi történik akkor, amikor a nő csak pihenni vágyik, mert végtelenül elfáradt? Mi történik, amikor csak elvonulna egy hosszú hétvégére olvasni, pihenni, relaxálni? Mi történik, amikor szabadságra megy? Abban az esetben, ha a helyzet egyenes és nyilvánvalóvá válik az igény, azaz a nő valóban az ágyat nyomja betegen és lázasan, vagy kifejezi a pihenési vágyát, a család alkalmazkodik. Időszakosan mindenre talál megoldást, mindenki tudomásul veszi az új, átmeneti helyzetet.

Ennél sokkal izgalmasabb, és egyben ijesztőbb az a helyzet, amikor a nő – talán maga sem jön rá – nem fejezi ki pihenési igényét, vagy nem vesz tudomást betegségéről, kimerültségéről. Egyszerűen „csak” egyensúlyt veszít. Ilyenkor minden erőfeszítéssel koncentrálna, fogakat

összeszorítva tesz eleget munkahelyi, családi feladatainak, vállalásainak. De közben boldogtalan, nyúzott, fáradt. Reggel a tükörben visszanező nő képétől megrémül. A munkahelyén „monoton-konokon” teljesít, mosolyog, valós sikerélmények és elégedettség megélése nélkül. Este pedig a kamrát látogatja, jó esetben csak dugicsokit keres, míg mások egy-két pohár borban vagy likőrben keresik a boldog nyugalmat. Jön az elhízás, a narancsbőr, a ráncok, a mosoly hiánya és a fásultság és a panaszkodás. Lányok, asszonyok, anyukák, ugye ismerős?

De mi történik ilyenkor a családban? A felborult egyensúly következtében irracionális cselekvések és történések sora következik. A férfi kimenekül a számára bizonytalan lelki környezetből, egyre többször túlórázik, megy sörözni a barátaival, vagy ha otthon is van, belefeledkezik a telefonjába vagy „dolgoznia kell a laptopon”. Az iskolás gyerekek viselkedésére panaszkodnak a tanárai, de egyébként is elviselhetetlenül szemtelen kamaszokká válnak, akár romlik az iskolai teljesítményük is. A kisebbek „idétlenek és verekedősek” az oviban, esetleg megbetegszenek, a babák nyűgösek és sírósak lesznek. A nő ilyenkor érzi azt, hogy minden erőfeszítése felesleges. Hogy összeecsapnak a feje fölött a hullámok...

Kiegész, reménytelenség, erővesztés. A család és a párkapcsolat boldogság-mérője egyaránt vészjelzéseket ad.



Hol a megoldás? Van megoldás?

Mostani tudásom, és sok évnyi saját-élményem, majd a tanulásom és coaching-tapasztaltom szerint a női tudatosság a megoldás kulcsa. Abban kell keresni, hogy a nő, anya, társ, női vezető rendszeresen és gyakran, önismerettel nézzen rá kötelességeire, feladatai, vállalásaira, érzéseire, mindennapi működésére. Önmagát, a helyzeteket megértve és az energiaburok-képző hatását elfogadva sikerülhet a tudatosítás. Ebben tud jó támogatást adni a coaching.



Örvényesi Rita

Több mint húsz éves szakmai tapasztalata van nemzetközi reklámügynökségi oldalon valamint kereskedelmi és szolgáltatásmarketing szakterületen, nagyvállalati vezetőként. A stratégiai tervezés, a kereskedelmi és marketing szervezetek és munkafolyamatok kialakítása, fejlesztése vált szakterületévé. Szívesen foglalkozik Public Relations és Corporate Social Responsibility programokkal is. Németül, angolul és oroszul beszél. Korábbi vezetői tapasztalataira támaszkodva a tudatos csapatépítést, a konfliktuskezelést, a motivációt és az egyéni, valamint csapaterdekek összehangolását, a csapat támogató háttérével az egyéni fejlődést tartja az eredményesség zálogának. Három gyermek édesanyjaként, női vezetőként és saját vállalkozása tulajdonosaként szerzett tapasztalatai erőt és bátorságot adnak ahhoz, hogy a gondjaikkal hozzá fordulókat bátorítsa saját élethelyzeteik megoldásában. Coachként, segítőként azt vallja, hogy az üzleti coaching eszköztára - finomítva, adaptálva és kiegészítve - tökéletesen alkalmazható magánéleti gondok megoldására is.

Megváltoztatni a felülírhatatlant?

(A DNS az öröklés a tanulás kapcsolata)

BALLA EDIT

Az már a DNS felfedezése előtt is köztudomású volt, hogy léteznek örökletes jegyek, tulajdonságok. Már az ókorban sem lepődtek meg rajta, hogy két óriás ember gyereke nem törpe, hanem óriás. De a genetikai újdonságok átütő erővel csak az utóbbi években árasztják el a tudományos közvéleményt.

Egyes újabb kutatások szerint a szocializáció hatása szinte egyenlő a nullával, a gének mindent meghatároznak. Determinálják nemcsak a külső jegyeket, de az IQ-t, a várható testi és mentális betegségeket, az élettartamot, sőt az iskolai végzettséget, a habitust és a személyiségjegyeket is.

Döbbenetes, ha ez így van, mert az őseinkből tényleg össze lehet rakni bennünket, a szocializációnak vajmi kevés hatása van. Hacsak nem ér valakit nagyobb trauma élete során, az lesz, ami a csillagokban meg van írva. Örökbe fogadott gyerekeket vizsgálva például kiderült, hogy az örökbe fogadó szülőtől elkerülve egyre kopik az a máz, ami a nevelésnek köszönhető.

Ez persze nem azt jelenti, hogy felesleges megtanulni írni, olvasni, megismerni a világot, a társadalomban való eligazodást. Hanem azt, hogy nevelni valakit olyanná, amilyen ő alapvetően nem lenne, nem lehet. Nem lehet valakit rászoktatni az olvasásra, a sportra, nem lesz valaki figyelmesebb, lelkiismeretesebb, visszafogottabb, szabálykövetőbb, ha nem ilyen kártyákkal indult. (A lehetőségek felkínálása természetesen feltétele annak, hogy valaki ráléphessen az újtjára.)

A fenti gondolatmenet elég sok kérdést felvet. Lehet, hogy néhány szakmának az alaptételeit kérdőjelezi meg? Van értelme például ennek fényében egy részképesség zavaros gyereket fejleszteni? Van-e értelme a pszichoterápiának vagy egy asszertív tréningnek? És nem utolsó sorban, mi a helyzet a caochinggal?

Ilyen provokatív kérdésekre természetesen nem lehet igennel vagy nemmel reagálni. A legpontosabb válasz talán az „attól függ”. Természetesen van hatása egy kognitív terápiának egy depressziós embernél, sokat javít a logopédus egy óvodás beszédfejlődésén, és a caochok sok ügyfelük önértékelését repítették már a magasba.

De nem véletlen az, hogy bár a világ nagyon sok téren fejlődik, az embereket nézve olyan érzésünk van, mintha nem változtak volna semmit évezredek óta. Ugyanazokkal a lelki problémákkal küszködünk, ugyanannyira kommunikálunk jól-rosszul az embertársainkkal, ugyanannyi köztünk a pszichopata, legfeljebb más betegségekben halunk meg tipikusan.

Mit lehet hát ezzel kezdeni?

Önismeretileg nem utolsó dolog abból kiindulni, hogy tudom, benne voltam már anyám, sőt nagyanyám, dédanyám méhében. A felmenőim megismerése (és elfogadása!) alapja lehet az én önismeretemnek. Ha a személyiségem mélyrétegein kívánok dolgozni, nem árt tudni, hogy mi az az intervallum, mi az a tól-ig határ, amit egy attitűdön, tulajdonságon való változtatási szándék esetén magamtól, illetve coachként az ügyfelemtől elvárhatok. Különösen hasznos lehet egy coaching folyamat akkor, ha a személyiség kiteljesedését valami gátolja, ha valaki nem a saját útját járja. Erre az útra való rátalálás, visszatalálás a reveláció erejével

és felbecsülhetetlen értékű változással bírhat az ügyfél életében – vissza önmagához.

Ahogy ezeket a sorokat írom, rápillantok a bal kezemre, amin egy aranygyűrűt hordok. Érettségi ajándékként kaptam a nagymamámtól, ez az ő édesanyjának a gyűrűje volt. Akkor elfogadtam azt a magyarázatot, hogy azért én kapom a gyűrűt az unokák közül, mert ugyanaz a keresztnévünk kezdőbetűje, és ez a betű a gyűrű dísze. Néhány éve, amikor a nagymamám elkészítette az önéletírását, felismertem, hogy én a dédanyámhoz egy láthatatlan szálon keresztül kötődöm, és ennek a jele az a gyűrű, amit húsz éve hordok. Egy öntörvényű, introvertált ember képe rajzolódott ki bennem, akinek olyan nagy volt a szabadságvágya, hogy a húszas évek paraszti társadalmából képes volt kiugrani, és az akkori kivándorlási hullámot meglovagolva meg sem állt Franciaországig, ahol a nagymamám megszületett. Onnét végül egy akkoriban még gyógyíthatatlan betegség lökte haza, amely miatt képtelen volt a gyerekéről gondoskodni. Valószínűleg őt is a szabadság és a felelősség feszültsége foglalkoztatta sokszor, ahogy engem.

Nemrég találtam egy fotót róla, és a képről az én szemem nézett vissza. Meg a fiamé...



Balla Edit

Szociológusként és etnográfusként végzett a Pécsi Tudományegyetemen. Néhány év KKV-nál szerzett munkatapasztalat után a szociális szférában találta meg a helyét. A hajléktalanellátásban és a gyermekvédelemben dolgozott szociális munkásként és 2005 óta vezetőként. Vezetői munkája során mindig az érdekelte a leginkább, hogy munkatársaiból hogy lehet kihozni a legjobbat, tehát hogy tudnak ügyfeleiknek a leghatékonyabban segíteni. Ez fordította a coaching felé. Tanulmányait a Business Coach Akadémián végezte, oklevelet 2011-ben szerzett. Ebben az évben kezdte el pszichodráma tanulmányait, melyet azóta is folytat, és melynek szemléletét és eszköztárát a coaching ülések során alkalmazza. Az utóbbi időben fordult a figyelme a karriercoaching felé. Ügyfeleivel arra töreksenek, hogy sikerüljön felismerni azt a munkautat, amely az ő személyiségéből adódik és ahol szabadnak érzik magukat. A Magyar Coach Egyesület alapító tagja, és Etikai Bizottságának tagja.

Szuperhold és Szupernő

Szubjektív női gondolatok a szuperségről

BAKAI ZSÓKA

A szuperhold ritka jelenség, ebben az évben mindössze egyetlen alkalommal, december első vasárnapján jelent meg az égen. A csillagászati definíciót leegyszerűsítve, ez az átlagostól, a megszokottól eltérő, nagyobb, teljesebb, fogalmazhatjuk úgy is, hogy ez az év legkövérebb teliholdja. Egyféle Hold–Föld közelség-távolság viszony következménye.

forrás: NASA

Na de mitől szuper? Ki mondja meg, és mi alapján, hogy ki a szuper? Arról nem is beszélve, hogy lehet-e a tökéletes, a frenetikus, a pompás, az átlagon felüli jelzők bármelyikével is illetni egy nőt? És ha igen, akkor ki az, aki kimondja? Önmagam illethetem magamat imígyen?

(Máris bevillant a „kócsolom magamat” folyamat egy epizódja: ó jaj, az öndicséret az ugye „büdi” kicsit, legalábbis én ezt hallottam sokat gyerekkoromban, be is égett ez rendesen a hitrendszerembe – a mai napig van dolgom az elismeréssel, és főleg annak fogadásával. De ez egy másik téma, melyről hosszan lehetne elmélkedni.)

Akkor tehát a szűkebb, tágabb családi, munkahelyi környezetünktől (el)várjuk, hogy észleljék, szóvá tegyék, vagyis elismerjék női szuperségünket a mindennapokban? Kinek mi mindent jelent a szupernő, a tökéletes nő, a kiváló nő? Nyilván, ahányan vagyunk, annyiféle.

Nőként nőnek lenni – vajon hogyan leszek teljes, egész, önmagam számára tökéletes?

Marvel szupernők



Ez egy jó kérdés – coachként többször mondják ezt klienseim a nagy kérdés hallatán. Hogyan tudom szuperségemet megélni a nagybetűs életemben, a mindennapi szerepeimben? Munkatársként, vezetőként, cégvezetőként, vállalkozóként, feleségként, párként, szeretőként, szexistennőként, anyaként, testvérként, barátnőként, elvált, gyerekeit egyedül nevelő nőként, családfenntartó fő keresőként, eltartottként, nagymamaként ? Még sorolhatnám a szerepek sokaságát!

Kiragadva két nagyon meghatározó női szerepbeli szuperség környezetet: az egyik az anyaság, a másik pedig feleség-társ, vagyis a párkapcsolati viszonylatban a NŐ. Látszólagosan, a felszínen mindkettő a szűkebb családi kapcsolatrendszeren keresztüli értékelés, megmérettetés, van azonban tágabb, társadalmi szintű vetülete is, én viszont most maradok a személyesebb, bensősége-sebb tükröződésnél.

A nő anyává válása, az anyai szerepkörben való megfelelés megélése különösen személyes, intim terület, ezzel együtt manapság nagyon divatos témává lett nyilvánosan is. Se szeri se száma a közösségi felületeken az eszmecseréknek. Örököld a kérdés: mitől és hogyan leszek jó anya? (Ja, és persze mindezt úgy, hogy nőiségemet megőrizve üdén várjam a férjemet este!) Szuper frázis következik ismét: szülj egy gyereket és megkapod az örök nyugalanságot! Így van! Az én személyes tapasztalatom legerősebb emléke – az anyai öröm érzés létezése mellett – a bizonytalanság. A kételkedés, önmagam és tetteim folyamatos megkérdőjelezése, kétségbe vonása. Vajon jó, hogy már nem csak anyatejjel táplálom? Valóban annyira égető a helyzet, hogy be kell adnom másfél-éves korában a bölcsibe? Jó lesz, ha abba a nyolcosztályos gimnáziumba iratom be? Biztos, hogy a nagyhangon üvöltöző úszóedző kell a kispasi testi-lelki állóképesség fejlesztésének? Tényleg nem ez az egyetem, főiskola való a lánynak? Engedhetem, hogy döntsön ő, hova akar menni?

És akkor az élethosszig tartó aggodás, gyanakvás és hit, káosz és rend, ragaszkodás és elengedés – ez bizony végtelen önismereti leckefolyam. Annyi kérdés, kételkedés, melyekre az idő adja meg a választ, az igazolást, hogy azért van valami, amit igen, jól csináltál! Egy biztos: voltál, tudtál szuperanyu is lenni!

Másik kedvenc szuperség terület a párkapcsolat, most tekintsünk el a papírral vagy anélkül kérdésétől. Megvan az a szitu, amikor felmerül a kérdés, hogyan tovább? Már ezen a ponton is óriási negatív önértékelési spirálba csavarodhatunk, megkérdőjeleződik NŐ-ségünk. Együtt? Külön? Maradjak? Kilépjek? Megtettem, a legjobb tudásunk szerint mindketten megtettünk mindent a házasságunk-párkapcsolatunk megjavítására?

Hogy is van az én olvasatomban a „Tégy engem királynőddé, hogy királyom lehess!” felszólítás? Királynővé tudok (még/újra) válni a párommal?

Vagy éppen a másik, a férfi nézőpontjából megfogalmazva: „Tégy a királyoddá, hogy királynőm lehess!”? Mit adok, amitől királyomnak érezheti magát a párom? Közhely ismét: A nő a férfival, általa, vele, mellette tud kiteljesedni Nőként. DE! Tudja-e a NŐ, mit jelent neki NŐ-nek lenni? Életkor? Méretek centiben, kilóban, külsőségek, cipő, táska, kütyü? Végtelen a viszonyítási pontok sokasága!

Kikerülhetetlenül ismét oda jutunk, hogy kérdéseket kell feltenni önmagunknak! Kíméletlenül egyszerű kérdéseket: Ki vagyok én, a NŐ? Hogyan működöm, mint NŐ? Mi Nőiségem lényege? Miben nyilvánul meg?

Szubjektív véleményem, hogy minden nőben ott rejtőzik a szuperség! Mindannyian kiváló, klassz, oltári, frenetikus, bombázó NŐvé lehetünk a mindennapokban! Többségünk láthatatlan, vagy nem is tudja magáról, hogy szuperséget visz véghez! Persze mindehhez jó, ha tudjuk a saját magunk szupernőségének definícióit.

Szerencsésnek mondhatja magát az, aki ezt már fiatalkorában megtapasztalhatta? Lehet. Szerintem nagyon rendben van az, hogy sokunknak negyven, ötven, vagy éppen hatvan év felett adatik meg ez a fajta nagyszerű „énállapot”, a ki, vagy beteljesedés, nőként, társként, hivatásszerű coachként, nyugdíjasként, vagy akár vállalkozóként! A mai hihetetlen pörgős kornak van egy nagy előnye: ugye ismerős az miszerint, a mai 50 évesek a korábbi 40-esek, a mai 60-as korosztály a korábbi 50-esek temperamentumával, stílusjegyeivel is jellemezhető?

Coachként küldetésemnek tekintem, hogy erőt, bátorítást, segítséget adjak a nőknek, a felismerésekhez, az önmaguk önmagukkal való elfogadásához, és a változtatások véghezviteléhez! Igenis merjem bátran JÓL érezni magamat – életemnek bármilyen szakaszában, helyzetében!

Végezetül: az én karácsonyi jókívánságom: Az „elég jó vagyok” érzést kívánom minden kedves Olvasónak, Coachnak, Trénernek, Mediátornak, Segítőnek, Szakmatársnak!



Bakai Zsóka

Kérdező gondolkodtató – business és life coach, önismereti tréner. Több mint húsz év értékesítési gyakorlati tapasztalatát az FMCG szektor szaklapjainál értékesítési vezetőként szerezte. Kereskedelmi üzemgazdásznak tanult, szakmai pályafutását a gazdasági életben, a versenyszférában töltötte. 2012-ben választotta új hivatásként a coachingot, ez a szakmai szerelem azóta is tart, és erősödik. Az öt év alatt több mint száz kliens tisztelte meg a bizalmával, közel négyszáz coaching óra gyakorlat van a tarsolyában. Business coachként mikro- és kisvállalkozókkal dolgozik szívesen, azokkal, akik a vállalkozásukon – és nem a vállalkozásukban – akarnak dolgozni. Magánéleti elakadásokban a változás, változtatás, válás, elengedés, „újratervezem önmagam” témakörökben fordulnak hozzá legtöbbször. Speciális szaktudása a színes személyiségtipológia alkalmazása az értékesítési kommunikációban.

A Prada Ördöge és az Ördög Pradája

Nagy Nóra

Nagyon ritkán fordul elő a Hollywood-i filmek befektetés kontra várható bevétel elve szerint működő világában, hogy egy film úgy hozzon kasszasikert, hogy arra tényleg ne számítsanak. Az sem túl gyakori, hogy egy film, ami egyértelműen az amerikai társadalom törtető, karrierista, hidegvérű divatvilágáról szól, annak a kritikája és drámának forgatják, azt a közönség – és a filmes szakma is – úgy fogadja, mintegy laza, délutáni, romantikus vígjátékot. Ezért kedvelje. Pedig ez történt. Ekkor 2006-ot írtunk, a film címe: Az ördög Pradát visel (The Devil Wears Prada).



Az ördög Pradát visel-t csak az nem látta a premier óta eltelt tizenegy év alatt, aki különös óvatossággal kerülte. A bemutató után a hazai mozikban százezren látták, két hétig vezette a toplistát. A 35 ezer dolláros költségvetésből dolgozó készítőknél az amerikai mozikban 124 ezer dollárt, az európai vetítéseken további kétszázezer dollárt hozott az alkotás. A szakma is értékelte a művet, ha mással nem is, azzal a „csekélységgel”, hogy a benne nyújtott alakításáért Meryl Streep Oscar-jelölést, és egy Golden Globe díjat vitt haza, de további Oscar és Golden Globe jelölést jegyeznek a készítőknél is. Az ördög Pradát visel a gyártás után több mint egy évtizeddel még mindig kicsit olyan, mintha folyton a hazai nézők szeme előtt lenne. Nekem legalább is úgy tűnik, mintha a csomagokat egymás között is passzolgató magyar csatornák közül valamelyik pont éppen akkor, amikor kapcsolatok, sugározná.

Elevenítsük most fel, miről is szól a film. A frissen végzett, kissé naiv újságíró, Andrea Sachs (Anne Hathaway) egyfajta csodának gondolt fordulattal második asszisztense lesz a híres, kissé gonosz, eléggé könyörtelen, de abszolút executive Miranda Priestlynek (Meryl Streep), aki a nagyon de nagyon piacvezető Runway divatmagazin elsőszámú és nagyhatalmú vezetője. Andrea azt hiszi, hogy megfogta a Jóisten lábát, ez ám az igazi karrierindító állás!



Andrea – a magazinnak és a főnöknek – megfelelően teljesen átváltozik, már ami a külsőjét illeti. Követni kezdi a divatot. Mindeközben egészséget, családot, szerelmet, barátokat nem kímélve próbálja teljesíteni a rettegett Miranda összes kívánságát, szolgálni szeszélyeit. Amikor a belső értékek megváltoztatási kényszere már drámai fordulatot venne, minden veszni készül, amiben Andrea hisz, a talpraesett, már kevésbé naiv lány dönt: kilép a Kifutó kötelékéből.

Végül tehát, ahogyan ez az amerikai filmekben lenni szokott: a jó jó marad, a gonosz elnyeri méltó büntetését. Azaz M megkapja a legfőbb ajándékot az Élettől, ami arra tanít – ha van szerencsénk észre venni – hogy mindig, minden helyzetben van választásunk.

Ez utóbbi az oka annak, hogy a film azt hozta, amit vártak: sikert. Azt adta, amit látni, érezni akarunk: hogy van happy end, és remény. Nem mellesleg mindezt kitűnő szereposztással, és a Hollywoodtól elvárható dramaturgiai profizmussal alkotott csaknem két órába sűrítve.

Érdemes most, a coach, segítő szemüvegén át újra megnézni ezt a filmet. Eljátszani a gondolattal, hogy milyen folyamatokat tudnánk indítani, vinni a szereplőkkel.

Mit tudnánk mi adni Andrea-nak, hová fejlesztenénk Miranda-t, lenne-e dolgunk az alattomban kártékony első asszisztenssel, vagy hogyan viszonyulnánk a magazin-formálásban aktívan részt vevő tanácsadókhoz? Mi tulajdonítanánk-e különös jelentőséget Miranda suttogó hangjának? (Meryl Streep ennek köszönhetette Oscar jelölését.)

Ennek a filmnek ez az a rejtett tartalma, ami miatt a film alapjául szolgáló könyvet (Lauren Weisberger: The Devil wears Prada) a dramaturgok filmre adoptálták. Ez az egész estés film valójában egy kordokumentum, ha úgy teszik egy kritikai jegyzet. A nőket célzó, őket formálni és befolyásolni – értsd fogyasztásra ösztönözni – akaró divat magazinokról szól, például. Arról, hogy tényleg követni való-e a felnőtt modelljeiket éhező kislánnyá koplaltató haut couture divatházak által diktált trend-őrület, tényleg attól lesz-e egy nő salonképes, hogy Pradát visel? Arról szól, hogy kell-e egy nőnek karrier minden áron, kell-e kritika nélkül fogadnia egy alkalmazottnak a főnöke hisztérikus kifakadásait, és jót tesz-e egy vállalkozásnak, ha egy érzéketlen nő a vezetője? (Vajon ő mitől vált érzéketlenné?)

Nagyon sok mindenről szól ez a film, főleg, ha coachként ülünk le vele szemben.

A szupervízoroknak is ad gondolkodni valót a történet. El kell-e elválasztania egy szakembernek a személyes meggyőződését, társadalmi meglátásait az ügyfele áhított igényeitől?

Mert ott van a kérdés: ha egy karriert, vagy nőt az tesz teljessé, hogy hisz a prémium márkák szent erejében, és ezért feláldozza az életét, kell-e bárkinek ettől egy életutat megítélni, változásra készíteni, avagy sem? Hol van ebben egy szakembernek érdeke, felelőssége?

Az alkotók nem voltak elég merészek, vagy ami még valószínűbb, valahol a film forgatásának kezdete előtt úgy dönthettek, a dráma helyett jobb a vígjáték forma, a közönségnek nem kell hangosan odaordítani, hogy mi is folyik itt tulajdonképpen. Nem kell azt mondani kegyetlen elemekkel, ami van, elég körbeírni. Vagy hat, vagy nem. Nem kizárt ez, hiszen az amerikai filmgyártás ugyan onnan eszik, ahonnan a divatcsinálók, és sem előbbi, sem utóbbi, éhezni nem szeret.

A premier óta eltelt tíz év. Pontosan az a tíz év, ami a közösségi média tíz éve volt. Új hangok, követések, kritikák évtizede, egyszóval azt a munkát, amit az amerikai filmesek finoman elkezdtek, mások folytatják. Ma már nem ördög-től való kritizálni a Pradát, és kevésbé ördögiek a magazinok, kezd finomodni a nyugati média, a munkáltatói szerepét illetően.

A Prada-jelenségnek, a Runway-hez hasonló magazinoknak idő kell még a változáshoz, a felismeréshez.

Apropó: a Runway magazin abban a formában, ahogyan a filmben szerepel, nem létezik. Az alkotók egyértelművé tették, hogy az valójában a világ 21 országában havonta megjelenő, 1892-ben alapított Vogue magazint mintázza, fedi. Miranda pedig nem mást álcáz, mint a Vogue



igen befolyásos szerkesztőjét, Anna Wintour-t. (Újabb kérdés, hogy miért nem akarták, merték nevén nevezni a kiadványt...) A Runway tehát valójában nem létezik, a film óta mégis van ilyen. A Runway magazin nagyjából a filmmel egyidőben kelt hódító útjára, a Prada is bábáskodott



fotó: outnow.ch

a születésénél, százezres olvasói, felhasználói, nézői tábora van a Runway nyomtatott, tévés, internetes kiadványainak.

Ördögien ügyes ez a divatszakma, ha a marketingről van szó. Akar ebben valaki vitatkozni velem?



Nagy Nóra

Coach, kommunikációs szakember, újságíró. Pályáját egykor a közszolgálati tévé vidéki tudósítójaként kezdte, majd végig járva a szakmai ranglétrát, eltöltött a médiamunkások világában nagyjából tizenöt évet. Többek között szerkesztette a Duna Televízió gazdasági műsorait, egyedi gyártású sorozatokat, és a Mindentudás Egyetemét is. A tévézés évei után úszott szabadon, adott, és ad a mai napig tanácsot egyéni ügyfeleknek, kommunikál vállalati struktúrában, része volt és van kulturális intézmények marketing-kommunikációs újratervezésében, és megannyi médiaprojektben. Jelenleg a saját vállalkozásában tevékenykedik, azt fejleszti, elsősorban coachként, független tanácsadóként dolgozik, emellett család-és rendszerállító terapeutaként képződik, tanulmányai mentorált, gyakorlati idejét tölti.

C MAGYAR
COACHSZEMLE

magyar
coachszemle

2017/6

A nő

coachszemle.hu

ISSN 2063-6679