



Egyensúlyban a női és a férfi energiákkal

Bölcskei Mónika, Gaál Zita

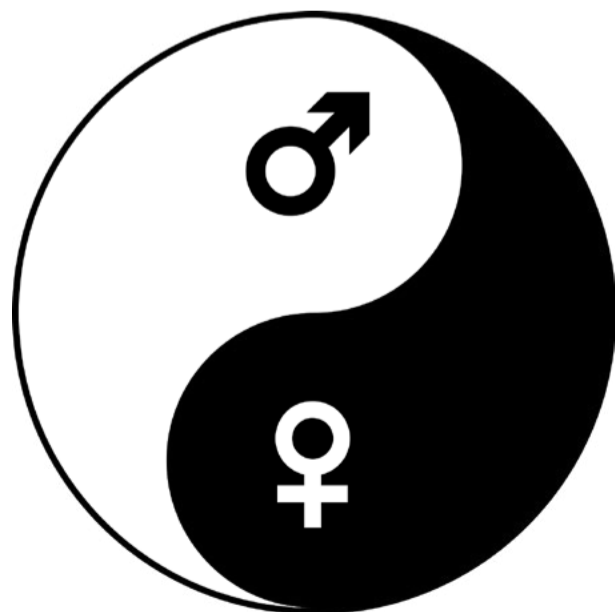
Korunk egyik legnagyobb kihívása, – akár nőként, akár férfiként – hogy miként feleljünk meg az önként és/vagy a társadalom által ránk ruházott szerepeknek. Úgy tűnik, mintha a modern világban felcserélődtek volna a múlt század elején még tisztán elkülöníthető női és férfi szerepek. Férfiak gyakran nőies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



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.



Bölcскеi 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.