



# 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 céloom, hogy felépítsem a csoportot, erős bizalmat, elfogadó kapcsolódást alakítsak ki. Cselekvésorientáltan dolgozom, vagyis használom 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 jóságos, 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 motiválná 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 Ágnes 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 Ágnes, 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. Ágnes 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 nyíltá tesz 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 „rég”, 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 elképzelt következő lépést.***

Max Clayton ausztrál pszichodramatista mesterem egyszer azt mondta, hogy „Igazából arra születtünk, hogy jó segédjei 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 koncentrálok.*
- *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 Practitioner”. 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 eszközök tanító Watson Coach Iskola.