

'Az Év Coacha 2015' pályázat

Tudatosság és jelenlét

Ez a folyamat azért kedves számomra, mert megmutatja a tudatosság létrehozása és a jelenlét hogyan emeli fel egyszerre az ügyfelet és a coachot.

Ügyfeletem, nevezzük Peternek, magánéleti szálak fűzik Magyarországhoz, de nem itt él, így a folyamat személyesen és Skype-on zajlott. Peter egy új munkahelyre történő belépés kapcsán kérte a segítségemet. Saját magát visszahúzódnak írta le, aki kényelmetlenül érzi magát társas helyzetekben, ezért nagy kihívásnak tartotta az új közegbe való beilleszkedést. A folyamat célját úgy határozta meg, hogy az új pozíciójában szenior, proaktív munkatárs benyomását szeretné kelteni, akinek súlya, jelenléte van, és aki képes a véleményének hangot adni. Az öt alkalmas folyamat kezdetén volt még néhány hét Peter munkába állásáig, így abban állapotunk meg, hogy az első alkalmat a felkészülésnek szenteljük, a további alkalmakat pedig a tapasztalatai, sikerei, nehézségei fényében, igény szerint ütemezzük be.

A felkészülés során kiderült, hogy bár a jó közérzetéhez nagyban hozzájárul, leendő munkaadójával Peter nem tisztázta a munkavégzés pontos körülményeit. Ezért a coaching folyamat céljával összhangban (szenior, proaktív munkatárs benyomását kelteni) azzal kezdtük, hogy tudatosítottuk a számára ideális munkakörülményeket, amelyekről aztán párbeszédet kezdeményezhet az új vezetőjével.

Ezután áttekintettük, hogy az első hónap során mit szeretne elérni a beilleszkedése kapcsán. Miközben konkrét akciók meghatározásán dolgozott, indulatosan kezdett arról beszélni, hogy a társas kapcsolatok kezelése kívül esik a komfortzónáján, és mennyi kellemetlenséget jelent számára. Szerettem volna új megvilágításba helyezni számára a helyzetet, ezért megkérdeztem, hogy ez az új pozíció a vele járó kellemetlenségekkel együtt hogyan illeszkedik a karrierterveihez. Elmondta, hogy később szeretne feljebb lépni, esetleg vezetői pozíciót betölteni. A következő kérdéseim arra vonatkoztak, hogy mi az, amivel már most rendelkezik a megcélzott pozíciók betöltéséhez, és mi az, amiben még fejlődnie kell. A szakmai tudását nevezte meg erősségként, és a társas kapcsolatok kezelését fő fejlesztendőként. Ennek hatására született meg benne a felismerés, hogy a jelenlegi helyzetére tekinthet tanulásként, felkészülésként a későbbi karrierlépéseire ahelyett, hogy csak kellemetlenségeket érzékel. Úgy gondolom, hogy ez a felfedezése a folyamat egyik fordulópontja volt, amire a későbbiekben, amikor nehézségekkel találta szembe magát, többször visszautaltunk.

A felkészülési szakaszt azzal zártuk, hogy Peter önként vállalta a tervei írásba foglalását, valamint azt, hogy a megszervezi a következő alkalmat.

A második alkalom az első tapasztalatok megbeszéléséről szólt, valamint az akcióterve pontosításáról, kiegészítéséről. Arról számolt be, hogy a felkészülés hatására sokkal tudatosabban viselkedett és kommunikált. Örömmel mesélte, hogy a munkakörülményekről

sikerült egyeztetnie a vezetőjével, és megismerte az új csapatát, illetve a további kulcsemberek közül néhányat. Az új akciópontok a kapcsolati hálójának továbbfejlesztésére valamint a megbeszélésekre való felkészülésre vonatkoztak.

A harmadik alkalomra egy közvetlen kollégájához fűződő nehézségét hozta be. Az illető az ő területén dolgozó junior munkatárs, akit Peter magánál sokkal beszédesebbnek, „nyomulósabbnak” írt le. Nem tudta, hogy hogyan kezelje, hogy az illető beleszólt az ő feladataiba, illetve a beszédességével elvette a lehetőséget előle. Mivel újra azt tapasztaltam, hogy csak a kellemetlenséget látja a helyzetben, igyekeztem ismét nézőpontváltásra bírni. Arról kérdeztem, hogy milyen tapasztalata volt korábban junior kolléga munkájának koordinálásában. Annak kapcsán, hogy nincs ilyen tapasztalata, kimondta, hogy ez egy tanulási lehetőség számára a vezetésről, ami sokkal vonzóbbá tette a megoldás keresését. Megnéztük, hogy mik lehetnek a junior kolléga szempontjai, mi vezérelheti a viselkedését. Erre alapozva összegyűjtött olyan lépéseket, amik mindkettőjük számára előnyös eredményre vezethetnek. Felmerült, hogy a junior kolléga sikeresen boldogul olyan helyzetekben, amelyek Peter számára nehézséget okoznak. Ennek kapcsán megkérdeztem Petert, hogy szerinte mit tanácsolna neki ez az illető.

Ez a kérdésem némi ellenállást váltott ki, először nem volt könnyű belehelyezkedni a helyzetbe, de – mivel az sikeresség tényével korábban Peter is egyetértett – kitartottam a kérdés mellett, ami végül újabb értékes akciópontokhoz vezetett.

A negyedik alkalommal egy konkrét találkozóra való felkészülésen dolgoztunk. Egy vállalati folyamat során a HR képviselőjével beszélgetett a személyes fejlődési céljairól és lehetőségeiről. Igyekeztem a személyes fejlődésről alkotott képét a tréningek látogatásán túl kiszélesíteni, amihez a 70/20/10 modellt használtam. Ebben a keretben megfogalmazta a konkrét kéréseit illetve a hozzájuk kapcsolódó érvelést, magyarázatot.

Az ötödik, személyes alkalomra egy kávézóban került sor. A téma az irodai ülésrend tervezett megváltoztatása volt, amit nagyon rosszul érintette Petert, mert veszélyben érezte a „nyugodt zugát”. A magyarázatához egy szalvétán néhány kis zacskó cukor és egy kiskanál segítségével modellezte az irodájuk jelenlegi és tervezett elrendezését. Az volt a benyomásom, hogy ebben a modellben sokkal több tanulás van néhány asztal és szék demonstrálásánál. Az elmondottakból kiderült, hogy több kolléga Peter bevonása nélkül bemutatott egy javasolt ülésrendet a vezetőnek, amiről Peter csak véletlenül szerzett tudomást. Emellett egyéb példát is említett arra, amikor valaminek a megszervezéséből kihagyták.

Mivel úgy éreztem, hogy Peter csak a „nyugodt zug” szempontjából látja a helyzetet, szerettem volna újabb nézőpontváltást elérni nála. Megkérdeztem, hogy hova ülne, ha az új ülésrendet szeretné a coaching folyamat céljaként is leírta (súlya, jelenléte van, és képes a véleményének hangot adni) elérésére felhasználni. Azonnal, magabiztosan mutatott az egyik helyre. Számba vettük a többiek szempontjait is, amiket beépítve hamar Peter előtt volt egy

alternatív javaslat. Azt a vállalat tette, hogy a vezetőjével egyeztetve nyílt beszélgetést kezdeményez az ülésrendről, és a többiek elé tárja a saját javaslatát.

Nagyon izgalmas volt látni, ahogyan az asztalokat jelző tárgyak a munka során embereket kezdtek megjeleníteni, vagyis egy szociális atom épült fel előttünk. Peter megmutatta, hogy a társaságkedvelő kollégák hogyan beszélgetnek anélkül, hogy őt bevonják. Kérdésekre, hogy mit csinál ő ilyenkor, elmondta, hogy a képernyőjére mered, és dolgozik. Kértem, hogy képzelje magát a beszélgető kollégái helyébe: mennyire tűnik megközelíthetőnek, bevonhatóknak valaki, aki a munkájába temetkezik? Tartalmas beszélgetés született annak kapcsán, hogy ha azt szeretné, hogy a kollégái jobban bevonják, neki is nyitnia kell.

A coaching folyamat során elért előrehaladását Peter úgy összegezte, hogy alapvetően sikeresen beilleszkedett, és sokat segít neki az új nézőpont, miszerint a jelenlegi pozíciójához kapcsolódó nehézségek leküzdése egy tanulási folyamat része, nem pedig pusztán bosszúság.

Számomra ez a folyamat a saját magamba, mint coachba vetett hitem megerősödéséről szól. Sikerral vettem az első angol nyelvű és részben virtuális folyamatomat, és most először mertem ennyire „követni a pillanat ütemét”. A jelenlét mellett erősen támaszkodtam az aktív hallgatásra és a kérdezéstechnikára. A legnagyobb hatást azt hiszem, mégis a tudatosság létrehozásával értem el.