

## A FRIGY

---

### *A solutionfocus és a pszichodráma házassága*

#### *Esetleírások*

Fájdalmas érzés hasítja ketté ezt az ünnepnek induló írásomat. Szeretett tanítóm, pszichodráma mesterem Max Clayton váratlanul elköszönt a földi élettől.

Engedd meg kedves olvasó, hogy mindazt, amit megfogalmazni kívántam, levélként elküldhessem Maxnak. Köszönöm.

Drága Max!

Ezt a tanulmány neked ajánlom, neked, aki a legtöbbet tettél azért, hogy fejezzem ki magam, hogy tegyek erőfeszítést, aktivitást az életembe, hogy törődjek a ráhangolódással, mert az mindennek az alapja, és hogy én írjam a saját forgatókönyvem! Mennyit harcoltunk veled, mire megértettük, hogy nem érteni kell a másikat, hanem csak kapcsolódni hozzá! Hogy milyen fantasztikus ereje van az elismerésnek, bizalomnak, a figyelemnek, a könnyedségnek. És hogy a spontaneitás milyen izgalmas fűszere az életnek, ha nem félünk tőle! Általad és a tanításod által a pszichodráma az életem fontos része lett, nemcsak mint csoportmódszer, hanem inkább, mint szemlélet, gondolkodás, a szerepeim tudatosságában, a hétköznapjaim életre keltésében.

Azt mondtad egyszer, hogy „Remélem, nem tervezed, hogy olyan legyél, mint bárki más!”

Nem, nem terveztem, és nem is lettem! Szüntelenül keresem az új utakat, megoldásokat, és ebben a pszichodráma mindig jó társam volt. Közben új társakra is leltem!

Képzeld Max, 2011-ben találkoztam a solutionfocus képviselőivel, akik nyitottságukkal, könnyedségükkel, tudatosságukkal lenyűgöztek engem. Olyan egyszerű, tiszta gondolkodásmódot ajánlottak, aminek elemeit én is vallottam, és te is tanítottad. Modellként, gondolati ívként fontossá, követendővé vált számomra. Ahogyan el kezdtem megtanulni, és használni, tudtam, hogy nem kell elkülöníteni „őt” a pszichodramatista részemtől, munkásságomtól. Sőt. Izgalmas kísérlet indult el a coaching csoportjaimban, ahol a solutionfocust „bemutattam” a pszichodrámának, és viszont.

Tetszene neked ez a friss és intenzív kapcsolat! Találkozott a solutionfocus szelíd, nyugodt, okos ereje, a pszichodráma spontán, kreatív lendületével, gazdag vizuális lehetőségeivel.

Ebben a tanulmányban, egy csoportmunka példáján bizonyítom, hogy ez a „kapcsolat” kibontakozott, megerősödött, igazán élvezetes és eredményes együttélés jött létre.

## A csoport keretei

Egy multinacionális vállalat magyar szervezetének hat felsővezetője team coaching munkára szerződött velem. Hat alkalommal találkoztunk, alkalmanként fél napot dolgoztunk.

Előzetesen elmondták, hogy több csapatépítésen és fejlesztő workshopon vettek már részt, ami nem hozott eredményt, úgy érzik, hogy nem ismerik egymást igazán, nem tudják, hogy mi foglalkoztatja a másik vezetőt, nem ismerik az egymásról kialakított véleményeket sem, nem működnek egységesen. Szeretnének valóságosan kapcsolódni egymáshoz, és egymást támogató együttműködést kialakítani.

Egy új megközelítést javasoltam számukra.

Arra szerződünk, hogy minden alkalommal valakinek a vezetéssel kapcsolatos témáját dolgozzuk fel, mindig a legaktuálisabb, a csoport számára legfontosabb kérdést, ami a szervezet és a vezető működésében is meghatározó. Az volt a megállapodás, hogy a témáhozóval én dolgozom, a csoport támogatásával, aktív részvételével. A solution szemlélet erőforrásfókusz, megoldás orientáltsága egy alapot adott a közös munkának, egyben tanulási keretként is szolgált. A vezetők ugyanis azt a hármas célt tűzték ki, hogy dolgozzanak a saját fejlesztési témáikon és egyúttal tanulják a coaching működést. Mindezek mellett, fejlesszék vezetői csoportjuk együttműködési készségét, emeljék a kapcsolatok erejét, minőségét, a hétköznapi kommunikációjuk tisztaságát, egymás támogatását. Így a solution gondolkodás és működés egyszerre szolgált a témákat és a fejlesztő-támogató-coach vezetői működés elsajátítását, a vezetői csoport fejlesztését. Ezt a szemléleti alapot erősítette a pszichodráma módszertana. A hat alkalom intenzív, erős csoportmunkát hozott, a vezetők értékelése szerint az együttműködésük, kommunikációjuk, kapcsolatuk minősége változott, erősebbé, megbízhatóbbá, kölcsönösebbé vált.

A hat alkalommal mindannyian voltak „főszereplők”, mindannyian megélték a személyes munka mellett a vezetőtársaik támogatását és a vezetői team fejlődését. A személyes szintről felmerülő témák a csoport fontos témái is voltak. Ebből a fejlesztő munkából emelek ki három esetet, melyek mindegyike az erőforrások „felemelése” volt, és ez erős hatást eredményezett a team erőforrás gyűjteményére.

Tudod Max, az egyik legizgalmasabb kihívás, a coach szerepben, hogy készenlétben legyek! A solution gondolkodás egy nagytakarítás volt a fejemben. Arra inspirált, hogy egy rugalmas készenlétben legyek arra, hogy frissen kapcsolódjak, kíváncsivá váljak, kitartóan keressem az erőforrásokat, és erős tudatossággal támogassam a megoldásépítést. Leginkább elkötelezett az erőforrások felkutatásában és felemelésében váltam. Azért is választottam ezt a vezetői csoportot ehhez a tanulmányhoz, mert az erőforrásokkal való találkozás és intenzív munka volt az egyik legfontosabb haszna a munkámnak számukra.

A következőkben három eset leírása bizonyítja a solutionfocus tiszta, egyértelmű eredményességét, új megoldások, új perspektívák, új cselekvések létrejöttét, melyekhez a pszichodráma vizuális módszertana is hozzájárult.

Legizgalmasabb felfedezésem az volt ebben a csoportban, ahogy az erőforrások és idősíkok (múlt-jelen-jövő) egymást „kísérték”. Az esetek leírása nem időrendben, hanem az idősíkok mentén történik.

## 1.eset – A burnoutból is ki lehet látni, avagy a múlt erőforrásainak megkeresése

A csoport egyik alappillére, egy 47 éves hölgy, Róza. Róza erős tekintélyt élvez a csoportban, a legrégebben tagja a szervezetnek, okos, hiteles vezető. A többiek elfogadják, respektálják. Ő hiányolja leginkább a vezetői csoport összetartását, együttműködését. Meglepő módon, nagy nyíltsággal vállalja, hogy kiégett, nincs motivációja, nem érzi a lelkesedést se magán, se a saját szervezetéhez kapcsolódó vezetőknél. A csoport minden tagja őt választja, egyértelmű a társak támogatása. A coaching munka hasznának azt fogalmazza meg, hogy jó lenne „erőre kapni, megmozdulni, megérezni az ismerős-régi tettvágyat!” Kiteszek három széket, és azt kérem, hogy emlékezzen vissza, mikor érezte életében erősen ezt a „tettvágyat”. Hamarosan előkerülnek az emlékek. Beleül az első székbe, ahol 25 éves. Meginterjúvolom, hol él, mit csinál, mi foglalkoztatja.

25 évesen először megy dolgozni, boldog, hogy talált munkát, a szakmájában „inasként” kezd. Tele van energiával, bizalommal, pozitív elképzelésekkel. Kérdésekre, hogy milyen erőforrásokkal rendelkezik, lendületesen sorolja. Bizalom, hit, nyitottság, érdeklődés, fejlődni akarás. Ahogy Róza abból a székből beszél, hangja, teste megváltozik, élénkebben reagál rám. Arra kérem, hogy fogalmazzon meg egy üzenetet a mai Rózának, mit tanácsolna neki. Az üzenet: „annyi mindent tudsz már, és még annyi mindent tanulhatsz! Te egy nyitott, bizalommal teli ember vagy!” Megkérem, hogy válasszon valakit a csoportból, ő lesz a 25 éves Róza.

A következő székbe beleülve, már jönnek is a mondatok. „34 éves vagyok, kineveznek vezetőnek, 17 embert irányítok. A kollegáim közül lettem vezető, kicsit izgulok, de nagyon jó vezető akarok lenni, az elődöm egy vadállat volt. Tudom, hogy hogyan nem szeretném a vezetést, ez kellő motivációt ad, sokat beszélgetek a kollégáimmal, erős a csapat.” Megkérdezem, hogy milyen erőforrásokat használt ekkor; támogató, csapaterősítő, emberekre figyelő, kezdeményező, elismerő, a vezetést a csapathoz kapcsoló képességeit sorolja, és láthatóan örül ezeknek az emlékeknek. Egy üzenetet, tanácsot kérek a mai Rózának, ami a következő: „Te értesz az emberek nyelvén, tudsz hatni rájuk és ők is rád! Fontos neked, amit mondanak, szeretnek, tisztelnek, menj, beszélj velük!” Megfontoltan, erős hittel kezd beszélni ebben a székben, teste kiegyenesedik, arca kipirul. Hat rá ez az emlék is. Róza választ egy alteregót ebbe a székbe is.

A harmadik székbe beleülve, kis gondolkodás után „azonosítja” magát, „41 éves vagyok, megkaptam az üzletág vezetését, örülök ennek, vártam, szerettem volna, hogy én legyek. Ismerem az embereket, a területet, én vezettem be folyamatokat, eredményes az üzletág. Az erőforrásaim a vezetői kiteljesedésemhez kapcsolódnak. Magabiztos vagyok, tudatos, gyorsan hozok döntéseket, jól delegálok feladatokat, szervezett vagyok és hatékony, fejlesztem az embereimet.” Az üzenet, jótanács; „Te egy határozott, céltudatos, hiteles vezető vagy. Sokat tettél már a szervezetért, az erőddel, időddel, kitartásoddal. Használd ezeket magadra! Tegyéél magadért!” Hangja, teste energikus, erőteljes. Választ egy csoporttársat ebbe a székbe is. Róza visszaül a „ma” székébe, a székekben ülő csoporttagoktól azt kérem, hogy egymás után, mondják el az életkorukat, hol vannak, mit csinálnak, mint Róza, milyen erőforrásokkal rendelkeznek, és végül mondják el az üzeneteket. Róza meghallgatja mindezt, erősen hatnak rá a mondatok, tanácsok, erőforrások. Olyan, mintha úgy szippantaná be ezeket, mint a

friss levegőt. Amit kifejez a csoportnak, az egy köszönet és egy ígéret, hogy holnap beszél a vezetőivel, (amit már halogat néhány hónapja) és előbb hazamegy, hogy csináljon egy programtervet saját magának. A csoporttársak hálásak Róza nyíltságáért, munkájáért, amit ők is a saját életükhöz tudnak kapcsolni. A csoport haszna a téma maga. A vezetői team megfogalmazta, hogy a csoportban is megjelent a fáradtság, az energiátlanság, a tettek nem követték a szavakat. Róza munkája a csoport „izmait” is megmozgatta, valóságos, közös cselekvésekre lett igényük.

Tudod Max, Róza az erőforrás kutatásban olyan volt, mint egy felfedező, aki az emlékeiből hamar elővarázsolja az élményeit, és belül újra megéli azokat, így találkozással saját magával. Ez az eset azt erősítette bennem, hogy az erőforrásainkat a múltból bármikor megkereshetjük, tudatosan előhívhatjuk! És bármikor rendezhetünk egy „partit”, ahol találkozhatnak azok a mai részeink, amelyeknek szükségük van régi, néha elfeledett, de ragyogó erőforrásaikra, hogy felfrissíthessék kapcsolatukat.

## 2. eset – Az egyensúly keresése, avagy a jelen erőforrásaival való diskurzus

Judit 39 éves, szelíd, halkszavú, nagy szaktudású vezető. A vezetői teamben komoly respektje van, mindig segítőkész, támogató, bárki, bármikor fordulhat hozzá, a szervezet felé erősen elkötelezett.

Saját témáját a csoport témájának is tartja és ajánlja. Arról beszél, hogy mindenki túlhajszolt, időüldözött, ettől szervezetlenné válnak, türelmetlenné saját maguk és egymás felé. Azt éli meg, hogy nincs egyensúlyban, hogy gyakran dolgozik késő estig, alig látja a családját. Nincs igazán kapcsolatban az erőforrásaival, mintha néha ellene dolgoznának. A csoport fontos témának tekinti az ajánlatot, megerősítik, hogy személyes és csoportszinten is dolguk van az egyensúllyal.

Judit a munkánk hasznának azt fogalmazza meg, hogy szeretne a fontosságokban rendet rakni. Arra kérem, hogy nevezze meg azokat a saját erőforrásokat, amik fontosak számára, minden erőforrásához válasszon egy csoporttagot. Azt az instrukciót kapja, hogy tegye őket abba a fontossági sorrendbe, ahogyan ma működnek. Szépen sorba ülteti „őket”, elsőként a segítőkészsége, a következő a 100%-ot nyújtani akaró képessége, a harmadik a 15 éves tapasztalata, szaktudása. Azt kérdezem tőle, hogy volna-e kedve, látná-e értelmét, hogy beszélgesse az erőforrásaival? Jó ötletnek tartja és először a 100%-ot nyújtó képességét választja, és ahogy szerepet cserél ezzel e képességével, teste feszessé válik, hangja erőteljesebbé, szinte utasítóvá. Kérdéseket teszek fel, a válaszokból az derül ki, hogy nem lehet megállni, rengeteg a munka, mindent jól kell megcsinálni. Kérem, hogy fejezze ki magát az egyensúlyt kereső Judit felé. „Nem lazálhatsz, és nem adhatsz ki a kezedből, csak 100 %-os munkát!”. A következő szerepcsere a segítőkészségével történik. Az interjúból kiderül, hogy mindenkinek, mindig segíteni kell, egy támogató szervezetben mindig készenlétben kell lenni. A teste ellazultabb, hangja barátságos, az emberek szolgálatát képviseli. Kérem, hogy fejezze ki magát az egyensúlykereső Judit felé. „Mindig segíteni kell, nem mondatsz nemet!” A harmadik szerepcsere a 15 éves tapasztalattal, szaktudással történik, és kiderül, hogy rengeteg tudás, szakértelem halmozódott fel az évek alatt, ez az erőforrás szerényen meghúzódva, szinte láthatatlan módon működik. Ez az erőforrás azt fejezi ki az egyensúlyt kereső Judit felé, hogy „Becsülj meg, használj jobban, néha meg is ünnepelhetnél!” Judit visszaül az eredeti helyére és meghallhatja az első erőforrását. A „Nem lazálhatsz...” mondatra szinte azonnal reagál, és elkezdődik egy beszélgetés.

A szerepcsere jól szolgálja ezt a diskurzust, a segítő csoporttagnak nem kell kitalálnia semmit, végig Judit dolgozik hol az egyik székben, az egyik szerepben, hol a másik szerepben.

Mindhárom erőforrásával beszélget. A beszélgetésekben az egyensúlyt kereső Judit egyre határozottabb, magabiztosan képviseli, hogy jó, sőt kiváló minőségben dolgozik. Minden kérdésnek nem tud eleget tenni, nemet is kell tudni mondani, és jól akarja szervezni az idejét, jól akar bánni saját magával és a szerepeivel. A párbeszédekben egyértelmű, tiszta igényeket fogalmaz meg, néha perlekedik, néha szelíden kérlelő, együttműködésre invitálja az erőforrásait. Ezért csinál egy új sorrendet, első helyre teszi a 15 éves tapasztalatot, szaktudást, második helyre a segítőkézséget, és harmadik helyre a 100 %-ra törekvő képességét. Meggyőződötté válik abban, hogy sokkal inkább érdemes használnia a tapasztalását, mint erőforrását, és ezzel az új felismeréssel hiányolni kezdi a csapatát, mint meglévő fontos erőforrását. Rádöbben arra, hogy a tudását, tapasztalását erőteljesebben átadhatja, a feladatok felelősségét többet átengedheti kollégáinak. Hogy az erőforrások sorában helye van a csapatnak és az ő fejlesztő-delegáló képességeinek is. Ez a megújulás új energiákat szabadít fel, örömteli, könnyed hangon csinál egy tervet arról, hogy új időbeosztást és szerepmegosztást fog készíteni.

A vezetői team tagjai kapcsolódnak hozzá, saját magukról beszélnek, a saját időüldözöttségükről, és arról, hogyan hatott rájuk Judit munkája. Rájönnek, hogy a vezetői csoport is alárendelte a saját magukra fordítandó időt a feladatokban való megfelelésnek. Egy közös elhatározás a munka eredménye, ami a vezetői team egyensúlyáról és a team erőforrásainak hatékonyabb beosztásáról szól.

Tudod Max, az erőforrások olyan nagyszerűen el tudtak diskurálni! Judit erőforrásai olyanok voltak, mint a barátnők a kávézóban, akik éppen nem egyeznek meg valamiben, és ki kell mondaniuk fontos érzéseket, gondolatokat, hogy utána ismét szent legyen a béke. És tudod arra is rájöttem, hogy mennyire fontosak ezek a diskurzusok! Hogy erőforrásaink olyan módon működjenek fontosságuk tudatában, ahogy az a lehető legjobb számunkra.

### 3.eset – A kapcsolati csomók kibogozása, avagy a jövő erőforrásainak elképzelése

András 32 éves, dinamikus, határozott egyéniség, 2 éve tagja a vezetői teamnek, kívülről jött. A csoportban megoszlanak a kapcsolódások felé, van, aki kedveli a szókimondását, nyíltságát, van, aki nem érzi a csoportnormákat elfogadónak. A csoport meglepődik, amikor az egyik alkalommal András kifakad, és elpanaszolja, hogy nehezen bír a csapatával, nem érti a sok vitát, veszekedést, nincs igazi együttműködés. Hiányolja a bizalmat, egymás elismerését, nem tudja elképzelni, hogy megváltozhat-e ez valaha? Elkeseredett, csalódott, indulatos egyszerre. A vezetői csoport mellé áll, és biztatja erre a munkára. Néhányan megfogalmazzák, hogy a vezetői teamért is dolgozik, ha nekilát ennek a témának, hiszen a közös témájuk is az együttműködés, a kapcsolatok, a bizalom újraépítése. Ez a biztatás fontossá válik Andrásnak, nekilát.

Arra a kérdésemre, hogy mi lehet a haszna a munkánknak, azt válaszolja, hogy jó lenne megerősödni abban, hogy változhat ez a mostani alakzat, és szeretne egy új elképzelést kialakítani, ami vonzó számára. Arra kérem, hogy alkossa meg ezt a képet, magáról és a csapatáról, amire jó ránéznie, amit el tud képzelni, és ami kellően vonzó számára. Javaslatomra a csoporttársakat hívja, és használva egy pszichodramatikus eszközt, készít egy élő képet.



Ebben a képben, alakzatban, ahogy ő fogalmaz, az emberek ránéznek és figyelnek egymásra, ketten éppen kezet fognak, ő pedig az emberek között áll és mosolyog. Egy másik dramatikus eszköz a tükör, ezt használjuk, hogy megnézhesse kívülről ezt a képet. Hangosan kifejezi magát, elégedett, és igen, ezt szeretné! De rögtön jön a kérdés is, hogyan érhetné ezt el? Megkérdezem, hogy mit szólna, ha megnéznénk milyen erőforrások vannak jelen abban az elképzelt képben? Tetszik neki az ötlet. A javaslatomra minden szereplőt felhangosít, mit is csinál éppen, és megnevezi melyik erőforrás, képesség van jelen. Ezek hangzanak el: figyelem, bizalom, empátia, elismerés, megbecsülés, együttműködés, kíváncsiság, kezdeményezés, örömteli kapcsolódás. Amikor saját magát felhangosítja, körülnéz, és megéli a képben lévő pozitív energiákat. Azt fejezi ki, jó erővel, lendülettel, szinte gratulálva saját magának, hogy „Megcsináltam! A csapat működik, és még élvezik is, az együttműködést!”. Ismét megnézi ezt a felhangosított képet kívülről, és örül. Az elképzelt jövő itt van egy karnyújtásnyira, megfoghatóan, láthatóan. Felém fordulva azt mondja, hogy „Látom, hogy megcsinálom!”.

Megkérdelem, hogy látná-e hasznát, ha a csoport spontán módon megjelenítené azokat az erőforrásokat, amiket ő mozgósított és működtetett, hogy ez az elképzelt kép létrejöjjön. András megköszöni ezt a lehetőséget. Kirakunk egy széket, Andrászt beleültem, és a csoporttagoktól azt kérem, hogy azt az erőforrást jelenítsék meg (vagyis ők maguk képviseljék) amiről úgy gondolják, hogy András azt működtette, azért hogy létrejöjjön egy új csapat együttműködés.

Őt erőforrást tudnak megjeleníteni a vezető kollégák. Jófajta lendülettel jönnek a szék köré, és „azonosítják” magukat, mint András erőforrásai. Ők lesznek a kezdeményező, fejlesztő-támogató, kitartó változást generáló, pozitív visszajelzést-elismerést adó, és a kiegyensúlyozottan jelenlévő képességek, erőforrások. András örül, nyugodt, ellazult, megéli az erőforrások jelenlétét, és bár nem beszélünk róla, de ezzel együtt, megéli a vezetői csoport elfogadását is. Nagy köszönömöt mond.

A vezetői team tagjai sharinget adnak, visszajelzést, amelyben beszélnek saját magukról, ahogyan ők megélték a saját csapataik felépítését, fejlesztését. Nyíltan beszélnek a régmúlt, vagy csak a közelmúlt nehézségeiről, és arról, hogy mennyi erőfeszítésükbe, energiájukba került néha a kapcsolatok kisimítása, a kölcsönös tisztelet képviselése. Hálások Andrásnak, mert úgy látják, hogy ez a munka, az elképzelt jövőképe a saját vezetői teamük képe is lehetne. Megélték a képben, az instruált szerepben, hogy jó élmény bizalommal kapcsolódni egymáshoz, respektálni a másikat, gratulálni valami sikerhez. András munkája inspirálja őket arra, hogy kifejezzék egymásnak elismeréseiket, erősítve ezzel bizalmukat, kapcsolódásaikat.

Tudod Max, András munkájában nagyra értékeltem, hogy akarta látni a jobb jövőt, és erőfeszítést tett, hogy felépítse. A megoldásközpontú gondolkodás előrenéz. Azt képviseli, hogy van egy nagy lehetőségünk, hogy előretekintsünk, és felépítsük, amit szeretnénk, és hogy az erőforrásokat elképzelve megvalósíthatjuk! Megrajzolhatjuk, kiszínezhetjük, szétszedhetjük, és újra összerakhatjuk, megszólaltathatjuk és megünnepelhetjük. András rá tudott hangolódni erre a kreatív lehetőségre, olyanná vált, mint egy filmrendező, aki az egyes képekből, mozaikokból, már látja a fejében az egész filmet. És azt is látja, hogy a filmnek „happy and” a vége!

Különleges hasznok a vezetői team életében

A vezetői team coaching munka különleges hasznokat hozott a csoportnak. Ez a team már olyan volt, mint egy szép ház, amit elhanyagolnak. A csoportmunkánk során kinyitottuk az ablakokat, és beengedtük a friss levegőt! Kitakarítottunk, kifestettünk, átrendeztük a kertet, új fákat ültettünk.

Mindig azzal dolgoztunk, ami bekerült a csoportba, és amiről döntött a csoport, tehát ami adekvátan a vezetői team következő lépése lehetett. Nagy értéke volt az „itt és most”-ban megtörtént felismeréseknek, belátásoknak, változási igényeknek.

A személyes témák szimbolizálták a team témáit, és arra inspirálódtak általuk, hogy a saját, csoportszintű munkájukat is elvégezzék. Így azonosították a múltból származó és értékékként működő erőforrásaikat. Megváltoztatták az erőforrásaik használatának fontossági sorrendjét. Első helyre került az egymás elismerése, támogatása, aztán a közös megbeszélések, döntések és visszajelzések, és saját fejlődésük fontossága. Megalkottak egy vonzó, tiszta, részletes jövőképet, melyben egy valóságosan egymáshoz kapcsolódó és egymást respektáló hatékony vezetői team, és egy örömteli, eredményes szervezet működik.

A legerősebb haszonnak azt fogalmazták meg, hogy bizonyossá vált számukra, hogy képesek ráhangolódni valami újra, és képesek valami új módon működni, felhagyva a biztonságos, ám használhatatlan szokattal.

Élvezték és értékelték a solutionfocus tiszta gondolatiságát és a pszichodráma kreatív vizualizációját.

Én becsültem bátorságukat, hálás voltam bizalmukért, és tiszteltem az erőfeszítésüket.

Drága Max!

Ha szerepet cserélek veled, tudom, hogy azt mondanád, hogy amikről írtam, az izgalmas, életteli, értékes. Tudom, hogy örülsz, hogy a munkámban nincs helye konzerveknek, de helye van az „itt és most” megélésének, az erőforrásaink megünneplésének, az elképzeléseinknek, hogy képesek vagyunk jobbra teremteni helyzeteket, magunkat. Tudom, hogy méltatnád a csoporttagokat, akik létrehoznak egy erős, támogató segéd-én világot. És tudom, hogy milyen mosollyal ismernéd el ezt a munkát. És ezt jó látnom.

Szabó Gabi

Budapest, 2013. május