

## VEZETŐK, AKIK LENYŰGÖZNEK... VEZETŐK, AKIK VÁLTOZNAK...

---

Nem az a fontos mit tudnak magukról, hanem, hogy mit tesznek magukért.

Amikor egy vezető felismeri és tudatosítja változási igényét, egy ismeretlen ösvényt lát. Mielőtt lépéseket tenne, döntést kell hoznia. Halad tovább a biztonságos, jól ismert, kitaposott úton, vagy összecsomagol, és némi elemózsiával elindul az ismeretlen terepen. Van, aki harcosan indul, fegyverzetét, páncélját kifényesítve, bátran, csillogó szemmel. Van, aki szorongva, tétován, a biztos talajt keresve, a bozót zaját lesve. Van, aki csak mással együtt tud útra kelni, szüksége van valakinek az útmutatására. És van, aki könnyedén, füttyörészve, örömmel várva az új, ismeretlen történeteket, felfedezéseket, szívesen veszi a szövetségeseket, társakat a kalandozásban.

Igazából ezek a módok azok, ahogy a vezetők tanulják magukat, ahogy tanulják a szerepeiket, az életet. Tanulás a harcon, a szorongáson, a függésen, a könnyed együttműködésen keresztül. Mindegyik mód megkívánja az erőfeszítést, és megadja a változás esélyét. A vezető egy speciális állapotban van. Mindig valamilyen módon kell, hogy lássa őt a világ, jó, ha van olyan tér, hely, csoport, ahol elengedheti a szerep elvárások szerinti működését, ellazíthatja feszült izmait. Ahol leginkább kapcsolódhat önmagához.

Mégis, ami leginkább támogathatja őt ebben a folyamatban az a cselekvés, a kísérletezés, a találkozása saját képességeivel, új szerepeivel. Ezt egy lakatlan sziget kivételével, nem érdemes egyedül tennie.

Megtörténhet azonban egy olyan csoportban, ahol a vezetők egymás társai lesznek ebben az önreflektáló, változást kereső munkában. Arra szerződnek, hogy egymás segéd-énjei lesznek, vagyis ahhoz kapcsolódnak, ami éppen történik, abban támogatják a másikat, amire szüksége van. Nem válnak megítélővé, kritikussá, számonkérővé. Helyette maximális bizalmat és valódiságot adnak. Valóságos figyelmet, valóságos kapcsolatot, valóságos időt. Nem ismerik a módszert, ami mindezt biztosítja számukra, mégis bátran engedik magukat bele a segéd-én feladatokba, és finom érzékenységgel kapcsolódnak egymáshoz.

A módszerről. Jacob Levi Moreno, korának „fenegyereke”, zseniális elme, nem elégedett meg az elméletalkotással, cselekedni akart. Olyan tudományos technikát akart létrehozni, ami alkalmas az emberi működés kutatására, megújítására a spontaneitás, kreativitás és aktivitás képességének használatával. A pszichodráma fogalom, melyet, mint módszert, megalkotott, két szóból áll, a „pszicho”, ami a lélekre utal, és a „dráma”, ami magyarul cselekvést, történetet jelent. Moreno olyan módszert hozott létre, amely a lélek igazságát a cselekvésen keresztül kutatja. Realitástöbbletnek nevezte ezt a határok nélküli világot, ahol az ember felszabadul valós világa korlátai alól. Nem hitt abban, hogy a szavakkal feltárható minden, hogy a szavak vezetnek a lélekhez. Az ő elgondolása szerint, van ennél egy elsődlegesebb szint, a szavak alatti tartomány, a cselekvés és a kapcsolat, vagyis az akció és interakció. Vizsgálta a színház, a dráma, a szerepek adta lehetőségeket, és létrehozott egy olyan modellt, ami képes elérni és kommunikálni az elme mélyebb rétegeit, ugyanakkor olyan rugalmas, mint maga az élet. Moreno szerint a spontaneitás új válasz egy régi helyzetre, vagy adekvát válasz egy új helyzetre. A spontaneitás és kreativitás lehetővé teszi, hogy ha szerepeink sablonossá válnak, megújuljunk, megfrissítsük magunkat, változzunk, változtassunk.

Ebben a levegőben, térben, csoport munkában bármi megtörténhet. Előkerülhet egy régi történet, ami nincs a helyén, bezuhanhat a jelen egy merevvé vált helyzete, és elképzeltünk egy jelentőségteljes vagy várva várt párbeszédet. Nincs „szégyen gondolat”, csak jó téma! A pszichodráma vizuális világa, eszközzel bármit láthatóvá, konkréttá, elképzeltévé tesz. A vezetőknek nem érteniük kell egymást (amiről nehéz leszokniuk ebben a munkában) hanem kapcsolódniuk kell egymáshoz. Bármilyen helyzet, bármilyen dimenziója lejátszható. Bárki, bármilyen szerepben lehet, a lejátszás során új működésmódokat próbálnak ki, és integrálják azokat. Néhány bizonyíték.

Júlia egy szép arcú, kiegyensúlyozott, negyvenes éveiben járó igazgatója egy multinacionális szervezet egyik üzletágának. Nyíltan felvállalja a csoportban, hogy kiégett, nem érdekli a munkája, sajnos már a csapata sem, zavarja ez az állapot, de igazából nem tesz semmit. Telnek a napok, hetek, és minden szürke, színtelen, mozdulatlan körülötte és benne. A coaching csoport nagyra értékeli őszinteségét. Az a kérdése, hogyan tudna új erőre kapni, mit tegyen ezért. Megkérem, hogy gondoljon az életére, és keresse meg azokat a helyzeteket, amikor új erőre kapott, amikor motiválttá vált, vagy éppen váltani tudott. Három székkel, három ilyen helyzetet szimbolizálunk. Mind három székben ő ül, az egyikben 23 éves, a másikban 33 és a harmadikban 39 évesen. Ahogy beleül ezekbe a „korokba”, visszaidézi a történéseket, 23 évesen az első munkahelyét kezdi, 33 évesen az első vezetői pozícióját vállalja el, és 39 évesen, amikor kinevezték az üzletág élére. Hangja és teste is energikusabbá válik, a vére újrapezsdül, a székben újraéli akkori önmagát, egyre több erőforrásához kapcsolódik. Megfogalmaz egy-egy üzenetet is a jelenbe. Amikor visszaül, meghallgatja segédének által önmaga üzeneteit, és mosolyog. Tervet sző. Bizakodó.

Péter egy multinacionális vállalat fiatal, energikus felsővezetője. Egy vállalati rendezvényen azt mondta, hogy egyszer majd szeretne gyárigazgató lenni. Meglepődött, amikor a karriermenedzser egy idő múlva rákérdezett, mennyire gondolta ezt komolyan és hol tart ebben a tervében. Mert ahhoz, hogy ez megvalósulhasson, el kell döntenie, hogy dolgozna-e külföldön, elköltözne-e jó pár évre, hogy más gyárban tapasztalatot szerezzon. Hetek óta ébren tartotta éjjel ez a téma. Nem tudta, hogyan hozhatna jó döntést, amikor nem tudja, mi vár rá és családjára egy másik földrészen. Egyszerre toltá-húzta őt ez a kérdés. A coaching csoportban hamar kimondta, hogy ő akár holnap indulna. Világossá vált számára, hogy a családról nem tud egy belső, biztos képet kialakítani. Nem volt kétséges, hogy a család szereplőivel van dolga. A felesége, a lánya és a fia megjelentek a színpadon, a „mintha” térben,

egy-egy csoporttag segítségével. Mindegyikükkel szerepet cserélt, és a kérdések segítségével végig gondolta a válaszukat. És ezt nem a jelen idődimenziójában tette, hanem arra kértem, képzelje el, hova költöztek, (Indiába, volt a válasz) mennyi ideje vannak már ott (2 éve, volt a válasz) és beszéljen ebből az időtérből. Vagyis a képzelete elvitte őt azokba a részletekbe, amit valószínűsíthetően megélnének a családtagjai. A szerepcserében megélte, hogy a felesége mennyire értékeli az indiai kultúrát, hogy a lánya hogyan válik éppen felnőtté az önállóság megtapasztalásával, és hogy a fia mennyire élvezzi a sport sikereit, az új barátságokat. A szerepcserék végére Péter ellazult, megnyugodott. Könnyed szívvel gondolt arra, hogy „beterjeszti” tervét a családnak.

Max Clayton, aki Moreno tanítványa volt, több mint 20 évig tanított magyar pszichodramatistákat csoportvezetésre, egyszer azt mondta: „Azért vagyunk a Földön, hogy jó segéd-énjei legyünk egymásnak!” A vezetőknek gyakran nagyon kevés idejük van magukra, önreflexióra, mégis ebben a csoportmunkában nem sajnálva az időt másra, igazi, hiteles segéd-ének, nagyszerű támogatói egymásnak. És néha észre sem veszik, hogy válnak saját maguk megengedő, elismerő, értékeiket értékelő támogatójává is.

Csoportvezetőként, témáik, munkáik rendezőjeként kivételezett helyzetben vagyok. Útitársuk lehetek. Amikor ülnek a csoportban, és valami nehéz téma éppen „pofon egyszerűvé” válik, amikor minden porcikájuk figyel és összpontosít valakire, amikor sírnak és nevetnek magukon, tiszteltem őket, lenyűgöznek engem.