



## FÉRFI – NŐI DINAMIKÁK A COACHINGBAN

**L**eni De Goeyse Tréner-tanácsadó személyzeti- és tehetségfejlesztés területen a belgiumi KBC Bank és Biztosítás intézetnél. Leni Lean-Coachként dolgozott korábban Budapesten, megcsillogtatva számos kreatív eszközt és módszertant alkalmazó, színes és összetett megközelítését és módszereit. A banknál folytatott coaching és tréning munkájában jelenleg kiemelt szakterülete a 'Változáskezelés' és az 'Innovatív/Kreatív Gondolkodás'. Leni egy nagyon dinamikus szórakoztató-fejlesztő, motivátor, kreatív gondolkodó, out-of-the box facilitátor, mesemondó és gondolatforrás. Ez teszi lehetővé, hogy a banknál végzett teljes munkaidős munkája mellett szabadúszó, energetikus coachként is működjön, aki szereti a dolgokat picit másképpen megközelíteni.

Amikor megkaptam a felkérést egy cikkre (a fent említett témában) ettől a folyóirattól, teljesen fellelkesültem! Mennyire pompás ez! Órákon és órákon át tudnék erről írni. Mire a fejem teljesen megtelt mindenfélével, amit a témával kapcsolatban gondoltam és éreztem, alig sikerült valamit kipréselnem a tollamból.

Tehát azt csináltam, amit gyakran szoktam, ha megrekedek valamiben. Útmutatást, inspirációt kerestem. Fellapoztam pár könyvet ezzel kapcsolatban, cikkeket nézegettem a neten.

Jó nagy dumás vagyok, általában ami a szívemen, a számon, egy percre nem habozok kimondani, amit gondolok. Ez vajon tipikus férfi dinamika? Sztereotípiák? Akkor mit gondolnak erről? A nők mindig az érzéseikről akarnak beszélni. Hm, igen, meglehetősen. de képzeljék el, mennyire frusztráló lehet az, ha nem találjuk meg hozzá a szavakat. Ez is férfias? Nőies? Arról akarok beszélni, amit érzek, de nem találok a megfelelő szavakat. Vagy félek a keresett szavaktól? Félek annak a következményétől, ha kimondom őket? A nőket tényleg érdekli, hogy mit és hogyan mondanak ki? A férfiak tényleg azt mondják, amit gondolnak, és akkor... ennyi? Ügy lezárva?



### *Bár ennyire egyszerű lenne*

Hogyan is látom én a férfi-női dinamikákat? Amíg ezt jutattam, elbeszélgettem egy férfi barátommal. Elmondtam, hogy a coaching gyakorlatom során nem látok nagy különbséget, 'miért' is jönnek hozzám az emberek. A férfiak és a nők gyakran ugyanazt a dol-

got keresik, amikor hozzám fordulnak. Bizonytalanok magukban, az életükben, döntéseikben, munkájukban, kapcsolataikban. Számtalan szinten és módon szeretnének 'sikeresekek' lenni. A barátom másképpen gondolta: "Ellent kell mondanom. Munkám során azt látom, hogy a férfiak rögtön a tárgyra térnek, és amolyan „Ne kamuzzunk, hanem csináljuk!” hozzáállásuk van. Ettől kevésbé pontosak és kicsit nemtörődömök lesznek. A nők viszont általában bizonytalanabbak munkájukat illetően, főleg, ha valami újat akarnak megpróbálni. Végiggondolják a dolgokat, mielőtt cselekszenek. A nők sokkal hamarabb fedezik fel a hibákat, és sokkal pontosabban dolgoznak.”

És megérkeztünk, hiszen valójában ez a kérdés, nem?

Van, ami tipikusan jellemző a férfiakra, van, ami meg a nőkre?

Vagy tényleg 'dinamikákról' beszélünk, és a férfiaknak és a nőknek is lehet egyaránt?

Az olyan nagy cégeknél, mint amilyenek én is dolgozom, általában jó egyensúlyt biztosítanak a férfiak és nők között bizonyos pozíciók esetében egy program elindításával. A legtöbb ilyen program tartalmazza a következőket: kvóta (x% nőt kell alkalmazniuk bizonyos szinteken), egy mentoring program (legfőképpen a vezetői készségekre fókuszáltnak), megbíznak valaki külsőt, hogy coacholja őket 'gender témában', és gyakran összehoznak egy belső közösséget, akik mindenféle nemekhez, sokszínűséghez kapcsolódó tevékenységet tűznek ki célul. És mindegy, hogyan csűrjük-csavarjuk, (meglátásom szerint) e programok leginkább arra jók, hogy 'kipipálhassuk' ezt is. Megmutathatjuk kifelé, hogy van 'gender programunk'. Arra figyelve, hogy meglegyen a kvóta, nem pedig az 'egyént' támogatva karrierjében.



## *És akkor ideértünk, a coachinghoz...*

Időnként fel-felbukkan valami, behozva ezzel a férfi-női dinamikákat, és ezt nagyon érdekesnek találom. Mint ezt is.

A 'férfi-női játék' 88 kártyából áll. Minden kártyán szerepel valamilyen férfi vagy női tulajdonság. E tulajdonságok 4, munkához kapcsolódó (fontos) területre vannak besorolva: Csinál-Létezik, Gondol-Érez, Elválaszt-Összekapcsol, Formáló-Inspiráló.

Magában véve a játék az egyén önképét jeleníti meg; úgy működik, hogy a játék tükröt tart, és ez néha nagyon konfrontáló hatású. Ha coachingban alkalmazzuk ezt a játékot, akkor felfedhetünk érték mintázatokat, amik lehetővé teszik az ügyfél számára, hogy megismerje a mélyebben rejlő motivációikat és értéket.

Coaching praxisomban gyakran kimozdulok az ügyféllel, és sétálunk egyet a természetben. Megkérem, hogy keressen valamit, ami megragadja a figyelmét, és koncentráljon



arra. Miért ezt választotta? Mi tűnik fel rajta? Mit érez, amikor ezt nézni? Gyakran a természet maga lesz a tükör (éppúgy, mint a kártyák), amiben megláthatják tehetségüket, frusztrációjukat, motivációikat és/vagy értékeiket.

Egy másik kapcsolódás a coachinghoz a 'vizualizáció'. Ha az ügyfél megtalálta a coaching során megválaszolendő kérdését és az elérni kívánt célt, akkor alkotunk valami megfogható, valami erővel bíró képet, ami folyamatos emlékeztetőként működik. Ez lehet egy szimbólum, valami a természetből, de lehet egy kártya a játék paklijából, amire jobban oda kívánnak figyelni, és 'látni' milyennek szeretnék ezt a jövőben. Tehát megfesthetik, készíthetnek egy kollázst, megírhatják, vagy készíthetnek valamit kint a természetben. Gyakorlatilag MEGTEREMTIK ezt a kívánt jövőt, ennek megvalósítása és láthatóvá tétele egy nagyon erős lépés előre.

Lentebb látható egy, a természetben készült példa. A TE természet kollázsod. E darab minden része a Te egy részedet képezi, jelenti. És az erről valós beszélgetés nagy meglátásokat ad az ügyfélnek.

