

Shrek, Ludas Matyi és Tigris

Egyik kedvenc filmem a **Változások kora**. Főhőse egy zseniálisan tehetséges, fiatal orvos, és története nem más, mint a változás művészi nyelven megfogalmazott definíciója. Szerepel benne minden, ami változást generál, külső-belső tényezők egyaránt. Politika, járvány, karrier, becsvágy, hatalomvágy, szerelem, barátság – és még sorolhatnám. Főhősünk eleinte sodródik a változásokkal. Hosszú, viszontagságos utat jár be, ameddig a változások hol nyertes, hol vesztes bábjaként elér ahhoz a ponthoz, hogy átveszi saját élete fölött az irányítást, és változtatásba kezd.

Változ(tat)ások kora

Nem, nem moziba szeretnék küldeni bárkit is, csak arra az örök igazságra akarok rámutatni, hogy mindig mi döntjük el: változunk vagy változtatunk. Kellő tapasztalással jó esetben eljutunk odáig, hogy ne csak megéljük, hanem generáljuk is a változásokat. De mi van, ha erre nincs 10–20 évünk? Kiválthatjuk tanulással. Ehhez szeretnék egy-két gondolatot fűzni, hogy mit és hogyan érdemes tanulni ahhoz, hogy tényleg mi legyünk a nyertesei a folyamatnak.

Első buktató: az emberi tényező

Az új utak keresésekor gyakran hiába kutatunk görcsösen kapaszkodók után. Szerencsére számtalan modell létezik, és ezek bármelyike adhat útmutatást. 15 év szakmai tapasztalatának fényében azonban van egy komoly hiányérzetem a legtöbb modellel és a legtöbb alkalmazási móddal kapcsolatban, mégpedig az, hogy kevésbé vagy egyáltalán nem veszik figyelembe az emberi tényezőt. Számtalanszor tapasztaltam már, hogy tökéletesen kitalált változtatások bukdácsolva haladnak az érintettek ellenállása vagy „jó esetben” passzivitása miatt. Vezetők panaszkodnak fejcsoválva, hogy „Egyszerűen nem értem. Értelmes em-

berek, látniuk kéne, hogy ezt csak így lehet csinálni.” vagy „Ebben a formában már nem vehetnek fel panaszokat, megváltoztattuk a rendszert.” Arra a kérdésre, hogy tényleg másképp csinálják-e az említett dolgokat, többnyire az a válasz, hogy „Nem tehetnek mást, kiment a körlevél.” Amikor még kétszer-háromszor megkérdezzük, hogy de tényleg másképp viselkednek-e az érintettek, akkor többnyire mély hallgatás a válasz, vagy egy ingerült: „Hát nem. De tényleg nem értem, hiszen feketén-fehéren tisztáztunk mindent.”

Két „apró” dolgot hagynak ilyenkor figyelmen kívül. Az egyik, hogy mi, emberek nem szeretünk változni, a másik, hogy amikor mégiscsak változunk, akkor azt nagyon másként éljük meg. Javaslok egy egyszerű próbát. Gondolja végig, hogy miként szokta bekötni a cipőfűzőjét. Megvan? Kérem, holnaptól csinálja fordítva – vagyis ha eddig a jobboldali szálát hurkolta meg először, akkor holnaptól a baloldallal tegye ezt. Mit gondol, mi fog történni? Mindannyian át fogunk menni azon, hogy „A régi csomó is tartott, akkor meg mi a fenének kössem máshogy?”. Aztán a következő lépésben eljutunk oda, hogy „oké, kötném én másként, csak a kezeim nem akarják” vagy „kötöm

másképp, csak mutassa meg valaki, hogyan”. Aztán, ha elégszer megkötöttük az új módon, akkor szépen lassan megszokjuk vagy elfogadjuk, és minden mehet a maga útján. Hát eddig megvolnánk.

Második buktató: Hogyan változunk?

És itt jön a másik faktor, aminek a tudatosításán áll vagy bukik sok minden: a mód, ahogyan változtatunk. Leszünk, akik a „projekt” alatt sokat gondolkodunk. „Akkor járok jobban, ha a baloldali hurkot a jobb kezemmel fogom meg, mint eddig, vagy inkább az a jobb, ha tükörként csinálom mindent?” Leszünk, akik meglehetősen dühössé válunk próbálkozás közben, és még az a fránya cipőfűző is akkor szakad el, amikor nem kéne. Leszünk, akik sokkal könnyedebben állunk hozzá, és biztosak vagyunk benne, hogy helyből gyorsabbak vagyunk az új módszerrel, mint a férjünk ugyanannyi próbálkozás után. És a cipőfűzőkötés még csak nem is érintett minket mélyen, sem érzelmileg, sem egzisztenciálisan.

A fentiekkel kapcsolatban több jó hírem is van. Egyrészt az, hogy nincs több millió alapreakció, a másik pedig, hogy tudatosításuk és kezelésük tanulható.

Három jellemző karakter

Vizsgáljuk meg kicsit jobban az előző példát. Tréningeken gyakran használunk szemléltetésként meseszereplőket, hiszen nekik egyébként is az a hivatásuk, hogy valós és esszenciális emberi reakcióikkal segítsék a gyerekek szocializációs folyamatát. Szóval, hívjuk ide mondjuk Shreket, Ludas Matyit, na és Tigris a Micimackóból. Remélem, ismerősek!

Képzeld el, hogy ön vezetőként vagy HR-esként felelős azért, hogy ők hárman mihamarabb fordítva kössék a cipőjüket. Érdemes őket egy kalap alá venni? Vajon hasonló lesz az ellenállás? Hasonlóan fognak viselkedni a változás nehéz szakaszában? Ugyanazok a szavak hatnak rájuk? Ugyanazal tudja őket motiválni? Ugye érezzük, hogy ez nem valószínű?

• **A megszokás kellemes mocsarában**

Nézzük először Shreket. Békésen éldegél a mocsarában. Vajon mi motiválja őt az életben? Vajon mit nem szeret alapvetően a változásokban? Igen, jól érzik: leginkább azt nem kedveli a változásokban, hogy egyáltalán léteznek, hogy előállnak. Hiszen ezek mind megzavarják a nyugalmát. Mert a világon legjobban a harmóniát kedveli. Az pedig – szerinte – a megszokott életében rejlik. A jó kis mocsarában, ahol minden a csodálatos, megszokott keretek közt zajlik. Hogyan fog tehát reagálni arra, hogy valamit másként csináljon? Hát igen! Tuti, hogy dühös lesz. Önre, magára, az egész világra. Morcogni,



Magyar Judit

méltatlankodni fog, az ő kezében fog elszakadni a cipőfűző. Ha megfenyegetjük, piszkáljuk, vajon gyorsabban célhoz érünk? Hm. Megint jók a megérzések. Passzivitás, ellenállás, konokság lesz csupán a válasz. De egy baráti kérdés, egy kis kedvesség, egy bátorító „gyere, együtt sokkal könnyebb” csodákra képes.

• **Átgondoltan cselekedni**

Nézzük most Ludas Matyit! Fontos vajon a kényelme? Hát, abból kiindulva,

hogy egy szövetséges lúddal elmegy a világ végére, és rengeteget tanul, nem igazán érezzük a mocsárbéke iránti vágyát. És valahogy dühkitörést sem látunk. Gondolkodást, hideg, kiszámított cselekvést viszont igen. Ha előállunk a cipőfűzős ötletünkkel, első (és második, és harmadik, és n-edik) kérdése az lesz, hogy miért. Magyarázzuk meg neki logikusan, hogy miért van erre szükség! Jó hír, hogy ha meg tudjuk indokolni a miértjét, nyert ügyünk van. Rossz hír, hogy ki tud kezdeni bármilyen magyarázatot. Mindenesetre a cipőfűző nála nem fog elszakadni, viszont először cselekvés helyett csak az agya fog járni. „Így csináljam, vagy inkább úgy? Én kezdem, vagy várjam meg, amíg a többiek elkezdik? Hogyan lehetne ezt legjobban végrehajtani? Tényleg ez a legjobb módszer a fennálló probléma kezelésére?” Aztán elég jól mozdul a fenyegetésre és a stresszre. Egy Döbrögi méretű stresszfaktor komoly teljesítményeket vált ki belőle. Ellenben viccesen hangzana számára, hogy „gyere barátom, köszáljuk egy kicsit a világban, tanulgassunk, élvezzük

	Shrek	Ludas Matyi	Tigris
Belső törekvése (öntudatlanul ennek elvesztésétől tart)	harmónia, nyugalom, emberi értékek prioritása	biztonság, kiszámíthatóság, kontrollálható környezet	siker, ideális én-kép, minden szerepben a legjobbnak lenni
Ellenállás formája	dacos lesz, bezárul (passzív vagy pótcselekszik)	fejben esélyeket latolgat, kétkedik, kekec lesz	lelkesen pörög – valamilyen más irányba
Amit ebből érzékelünk:	„Ugyan már, miért akarna minden lény pont az én mocsáramba jönni? Hagyjál inkább fogat mosni!”	Általában nem mondja ki, de látszik, hogy az agya kattog: „Ha bemennék a vásárra a ludakkal, talán jó móddal eladnám őket, tán még kupec is kerekedhetne belőlem...”	„A Tigrisek fára mászni tudnak a legjobban! Lefelé nem másznak, mert a farkuk útban van nekik, csak felfelé!”
Azaz általában:	„Mit piszkálsz? Nem kell itt semmin változtatni. Ez a kávé viszont isteni! Belekezdtem volna egyébként, de annyi minden történt... kérsz egy kis mogyorót?”	„Lehet, hogy változtatni kell, de szerinted végiggondolta ezt rendesen bárki is? Szerintem azzal nem számoltak, hogy...”	„Rengeteg ötletem van. Itt van ez az új örület az ugróbottal... Hogy nem erről beszéltünk? Miért, mondtam én ilyet?”
Amit ő képes meghallani:	„Nem nagy dolog az egész! Csinálhatjuk együtt is az elején.”	„Biztosítom a feltételeket, számítok rád, és rajtad kérem számon!”	„Állítólag a többiek már előrébb tartanak... De innen szép nyerni!”

az életet, aztán térjünk haza kis falunkba, és ha úgy alakul, üssünk egyet-kettőt erre a Döbrögre”.

• **Bárhogyan, csak ne pont úgy!**

Mi a helyzet Tigrisünkkel? Lesz dühöngés? Megtervezett, kiszámított cselekvés? Persze hogy nem. Viszont lesz ötletelés és ugrálás, és ugráltatás, és hatásos tálalás. „De főnök! A tépőzáré a jövő! Gyorsabb, hatékonyabb. Nehogy már kötöggessünk, ha úgysis változtatni akarunk... hogy csak fűzős cipőink vannak? Ugyan már, itt az ideje azokat is lecserélni. A Tigrisek cipőket lecserélni tudnak a legjobban!” Konkrét ellenállás nem lesz, leszámítva azt, hogy esze ágában sincs másként fűzni a cipőjét.

Természetesen nem csak ez a három alapkarakter létezik, de meglehetősen sokunkat szimbolizálnak. Maradjunk hát a következőkben is náluk.

Vegyük kezünkbe a kulcsot!

Tehát ha valóban változ(tat)ni akarunk, nagyon fontos, hogy megismerjük önmagunkat és másokat. Hogy tisztában lássuk a cselekedeteinket mozgató belső motivációkat. Öntudatlanul kerülünk olyan helyzetekbe, hogy a cél érdekében fenyegetjük Shreket vagy Tigrist. Vagy éppen barátságosan hátra veregetjük Ludas Matyit, és rászólunk, hogy ne gondolkodjon már annyit fölöslegesen. Aztán csodálkozunk, hogy az érintettek nem cselekszenek. Megsértődnek, és még ki tudja, mi mindent művelnek, pedig mi a legjobbat akartuk. És az életet még színesíti, hogy ha épp Tigrist hozzák fel követendő példaként, akkor azok, akik belülről inkább Ludas Matyival vagy Shrekkal azonosulunk, bántjuk magunkat, hogy nem sikerül Tigris mintáit követnünk.

Egy jó szépségkirálynőhöz hasonlóan mindannyian szeretnénk világbékét, és még inkább szeretnénk,

ha a „worldpeace” a mi kis mikrokörnyezetünkben valósulna meg először. A tökéletes megvalósulásért nem vállalok garanciát (már csak azért sem, mert egyesek „világbéke-definíciója” például harcot takar, gondoljunk csak a Gyalog Galopp Fekete Lovagjára). Azt azonban saját életem, és sok száz tréningnap tapasztalatának fényében állítom, hogy ön- és emberismeretünk fejlesztése forradalmi változásokat hoz éltünkbe. Kulcsot kapunk megoldhatatlannak hitt munkahelyi és magánéleti ördöglakatjainkhoz. Új megvilágításba kerülnek konfliktusokkal terhelt kapcsol-

ataink, sőt ezek egy része különösebb beavatkozás nélkül meg is oldódik.

Ha saját életünket (céljainkat, értékeinket, kapcsolatainkat) tudatosabban szemléljük, biztosak lehetünk abban, hogy minden változásban megtaláljuk a számunkra értékeset. De továbbmegyek, képesekké válunk arra, hogy a változásokat mi magunk generáljuk, akkor és úgy, ahogy az a számunkra leginkább megfelelő.

Magyar Judit
vezető tréner, coach
www.mercureconsulting.hu

