

Energiarabló főnökök

Sárvári György cikksorozata konkrét példákon, hazai menedzserek életéből vett eseteken keresztül ad útmutatást, hogyan érdemes kezelniük a vállalatok vezetőinek – és a beosztottaiknak – az őket érő kihívásokat. Ha van közkinccsé tehető élményük, esetleg kérdésük, küldjék el a figyelo@sanomabp.hu címre, a szerzőnk írásaiban igyekezik majd megválaszolni azokat.

A rossz vezető a beosztottaktól szívja el az energiát, hogy saját belső konfliktusain, szorongásain úrrá legyen. Utóbbiak pedig többnyire zokszó nélkül részt vesznek a játszmában.

A harc a hataloméért, a „felül lét mindenáron” élmény átéléséért itt, Európában (azért teszem ezt a megkülönböztetést, mert voltam olyan távol-keleti és latin-amerikai országban, ahol ez nem jellemző) szinte magától értetődő.

„Akkor érzem jól magam, ha én vagyok felül, én irányítok, én kontrollálom a helyzetet” – a coachingjaim alkalmával számtalanszor jelennek meg ezek a sajátos problémák, illetve a hatalom elvesztésének „rémálmai” (vagy egyszerűen csak a szorongás annak pusztá lehetősége miatt). Ez az érzés lehet akár a coachee saját bensőjében, miként lehet az általa behozott helyzetek témája is. Az a sejtésem, hogy sok vezetőben kialakult egy rossz (legtöbbször tudattalan) megküzdési mintázat arra, hogyan tudna több és több energiához jutni akár „mások energiájának leszívásával” is. Ezek a minták sokszor régtől fogva égnek bele a lélekbe, és csak a tudatosság ereje képes megtörni a hatásukat.

MONOLÓG.

Az egyik jelentős tanácsadó cég vezetője tárgyalás közben kifejtette, hogy ők nagyon magas szintű szakmai tudással és szakértői stábbal rendelkeznek, emiatt csak nagy projekteket vállalnak el, még hozzá magas áron. A megbeszélésen szóba került még az etika fontossága, a minőség és a hatékony együttműködés. A másfél órás tárgyalás alatt a vezető kollégái nem szólaltak meg, csak akkor, ha a „főnök szeme” rájuk vetett egy pillantást, vagy éppen meg kellett valamit erősíteni. Utóbb megkérdeztem a vezető egyik kollégáját: „Nálatok mindig így zajlik a kommunikáció?” A válasza csupán egy fanyar mosoly volt...

Az energiaáramlás és nem utolsósorban a hitelesség alapja a partneri és nyílt légkör, a kiegészítő és őszinte jelenlét, a szabadság atmoszférája. Az említett helyzetben ez nem jelent meg. A fanyar mosoly arra utalt, hogy „ennél a cégnél én csak beosztott vagyok, és a főnök úgyis mindent jobban tud”. Energiarablás játszódott le, amelyben mind a főnöknek, mind a beosztottaknak jókora szerepük volt. Előbbi tökéletesen kihasználta és elszívta a bólogató kollégák figyelmét (erejét), utóbbiak pedig beáldozták az autonómiájukat a látszólagos biztonságért cserébe. Erre utalt a fanyar mosoly.

Pozitív energiát lehet kapni egy jó könyvből, egy katartikus filmből, egy erdei sétából – de leginkább, az egyenrangú emberi kapcsolatokból. Mivel nem magától értetődő mindenki számára, hogy a kapcsolatban és a csoportos helyzetekben energiát nyerni és veszíteni is lehet, ezért nehéz szabályozni az együttműködési helyzeteket és megállítani az „energialeszívást”. Amikor egy vezető nehéz helyzetbe kerül, elakad, fél, vagy egyszerűen csak szorong a veszteség lehetőségétől, a kérdés akkor válik igazán élessé. Vajon elszívja-e az energiát a környezetétől (a kollégáitól), így csökkentve szorongását, vagy erőt merít önmagából? Belekapaszkodik és magával rántja-e az éppen elérhető közeli embereket, vagy szembenéz a helyzettel, és követi benne a saját megérzéseit? Bíz-e a folyamatban, vagy inkább mindent a saját kezébe vesz és erőszakosan old meg?

TISZTÁZANDÓ KÉRDÉSEK.

Ha képesek vagyunk egy kellemetlenül nehéz szituációban kitartani, és önmagunk felé fordulva hozzáférni a belső megérzéseinkhez – azaz tisztázni, mit jelent nekem ez a helyzet, mit élek át és miért kerültem bele, vagy éppen az adott szituáció miről és kiről szól –, akkor tapasztalataim szerint van esélyünk arra, hogy ne a régi, begyakorolt védekező sémáinkat kövessük. Akkor képesek lehetünk a megérzéseink alapján dönteni, megváltoztatni a helyzetet, és pozitívan kijönni belőle. Az előző példában ennek az elmulasztása nem csak a főnökre, hanem a beosztottakra is fokozattan igaz volt, hiszen hallgatólagosan ők is együttműködtek „a főnök mindig mindent jobban tud” játszmában.

A kulcs az, hogy képes-e a vezető krízishelyzetben vagy pusztán egy súlyos problémával szembesülve erőt meríteni saját magából, a legjobb inspirációiból, egy partneri beszélgetésből, vagy megterhelve a környezetét valamilyen energiábról játszmát kezdeményez tudatos vagy nem tudatos módon.

A szerző a Neosys Szervezetfejlesztő és Tanácsadó Kft. ügyvezető igazgatója.