



www.cons.hu

munkajog | interjú | karrier | h. r. | pszichológia | e-learning | menedzsment | életmód | kultúra | trendek

2011. 03. 06.

[Címlap](#) | [Archívum](#) | [Hírek](#) | [Beállítás kezdőlapnak](#) | [Keresés:](#)

[munkavállalóknak](#)
[consultation magazin](#) > [cikkek](#) > [2011/3](#) > [menedzsment](#)

- > [Önéletrajzok feltöltése](#)
- > [F.A.Q.](#)
- > [Fizetések](#)

RENDEZŐKONTROLLER (Ref#: 23)

BUSINESS DATA ANALYST (Ref#: 2322)

SW FEJLESZTŐ / TERVEZŐ (C++) - ZAMEGYE (Ref#: 2283)

BT/IT SECURITY PROGRAM MANAGER (Ref#: 2325)

PROJEKTVEZETŐ - EGYEDI GÉPGYÁRTÁS (Ref#: 2113)

[szolgáltatások](#)

- > [Rendezvények](#)
- > [Szótár](#)
- > [Tesztek](#)

[média ajánlat](#)
[impreszum](#)

Egy új élet vár rád!

Cafe & Pub & Pizzeria
Wesselényi utca 47

Menekülő prédaállatok vagyunk

Suhai Gáborral, az EQ Skill alapítójával, szakmai igazgatójával arról beszélgetünk, hogy miképpen kapcsolható össze a lovaglás, a pszichológia és a vezetői készségek fejlesztése. Kiderül az is, hogy csapatépítő tréning nem létezik, továbbá, hogy még az is jó lehet valamire, ha egy lovasbaleset után heteket töltünk kórházban.

Mi az alagondolata annak, amit csináltak?

Alapvetően abból az axiómából indulunk ki, hogy a saját személyisége épp úgy munkaeszköze a vezetőnek, mint a laptop vagy a BMW. Az elmúlt 10 év vezetői kiválasztási trendjei egyértelműen azt mondják, hogy nem muszáj, hogy a vezető szakmailag kimagasló legyen a saját területén. Abból érdemes vezetőt faragni, aki tud stratégiában gondolkodni és legalább annyira (ha nem jobban) ért az emberek menedzseléséhez, mint a "dolgokéhoz" és üzleti folyamatokéhoz. Ebben pedig legfontosabb eszköz a saját személyisége. Tehát komoly önreflexióra, folyamatosan fejlesztett önismeretre van szüksége.



Ezt sokan vallják. Miben vagytok mások a fejlesztő tréningek terén?

A fő filozófiánk az, hogy megpróbáljuk a vezetői készség- és képességfejlesztésnek egy olyan módját kitalálni és alkalmazni, ami elválik a hétköznapoktól. Olyan, például lovas élménybázisra alapozunk, ami a résztvevőkben sokkal hosszabb ideig megmarad, s közvetlenül alkalmazható a vezetői gyakorlatban. Módszertanilag eklektikusak vagyunk, és ez egy nagyon hatékony fejlesztés tesz lehetővé. Ennek az az oka, hogy sokkal nagyobb ráfordítást, befektetést munkát várunk el, ami magával hozza, hogy a fejlődés is lényegesen nagyobb lesz.

Amit eddig elmondtál, az tipikus példa az outdoor csapatépítéssel foglalkozó cégekre...

Amit mi végzünk, az nem csapatépítés. Továbbmegyek: azt valljuk, hogy csapatépítő tréning márpedig nem létezik. Amit ezen a néven adnak el, az csapatépítő vállalati rendezvény.

Mi a különbség?

A csapatépítésnél nincs érdemi fejlesztési fókusz. A csapatépítés arról szól, hogy legyenek együtt az emberek, legyenek közös élményeik, ismerjék meg egymást öltöny és nyakkendő nélkül is. De ehhez igazából nem szervezőfejlesztő szakember vagy tréner kell, hanem egy rendezvényszervező. Tehát a csapatépítés, mint olyan, hatásaiban, módszertanában általában megáll a nyugati mintára átalakított KISZ-tábor programjainak szintjén. Ettől még piaci és szervezeti szempontból egyaránt lehet létjogosultsága, de nem tréning. Ha vezetőikkel, beosztottakkal, HR-esekkel beszélés, kiderül: mindenki használja a tréning szót, de mindenki mást ért rajta. Szerintünk tréninggég, valódi, célzott fejlesztési folyamat akkor válik valami, ha nem csak specifikáljuk a fejlesztési igényeket, de feltárjuk a problémák okát is, konkrét célokat tűzünk ki és olyan módszertannal dolgozunk, ami nem csak a tanulást, hanem a tanult munkahelyi alkalmazását is maximalizálja. Ez csak úgy valósítható meg, ha érdemben fel is dolgozzuk a tréning során szerzett tapasztalatokat, élményeket. Lehet, hogy éppen az egymás közötti együttműködést tesszük hatékonyabbá, de azt akkor közvetlenül, a konkrét vállalat mindennapi munkájába, szervezeti életébe implementálható tudásként.

Mi kell ahhoz, hogy egy fejlesztő tréninget célzottan lehessen alkalmazni?

Az adott szervezetről készített alapos diagnosztika elengedhetetlen. Látnunk kell, hogy valójában mi a gond. És ez nem derül ki annyiból, hogy megkeresnek bennünket, miszerint szükségük van egy együttműködést fejlesztő tréningre. Hiszen azonnal adja magát a kérdés, hogy mi a baj az együttműködésükkel. Mondjatok példákat! Elindulunk egy interjúfolyamattal vagy egy fókuszcsoporthal, hogy lássuk, hogy valójában mi a probléma. A helyzet kicsit hasonlít ahhoz, mint amikor bemész az orvoshoz azzal, hogy köhög, mire ő azonnal felír egy köhögéscsillapítót. Egészen biztos, hogy orvost cserélsz. Mert azt várod el, hogy hallgasson meg ne csak téged, de a tudódat is, csináljon egy tudóránt, nézzén bele a tokodba! Nem mindegy, hogy a tudórántól, a TBC-től vagy a náthától köhög. Elvárod az orvostól - jogosan! -, hogy először diagnosztizáljon és erre építve, célzottan gyógyítsa a betegség kiváltó okát, és ne csak tüneti szinten. Amit mi csinálunk, az egy alapos és pontos diagnosztikára épülő fejlesztési folyamat.

Honnan jött az ötlet, hogy lovakat vontok be a fejlesztésbe?

Onnan kezdeném, hogy nagyon sokféle módszertanból tudjuk összeválogatni azokat az elemeket, amelyekből megvalósítunk egy adott tréninget. Az EQ Skill munkatársai esetében a diplomák és a módszerspecifikus jogosítványok egy főre eső átlaga legalább triplája a piaci átlagnak, ami nagyon hatékonyra tesz bennünket, és ami legalább ennyire fontos: nagyon szeretjük ezt csinálni. Kérdésekre konkrétan válaszolva: azt tapasztaljuk, hogy nagyságrendileg hatékonyabban működik a fejlesztés, ha behozzuk a történetbe a lovat is. Mindez úgy kezdődött, hogy én magam lovogtam. Egy idő után azt vettem észre, hogy ez nekem több, mint hobbi, ez számomra mentálhigiéné, stresszmenedzsment és önismereti folyamat. Folyamatosan tükörbe nézek, amikor a lóval foglalkozom. Hihetetlen mennyiségű, azonnali és konkrét visszajelzést kapok, amivel nem lehet nem szembesülni, ha célt akarok elérni. Ekkor kezdek el azon gondolkodni, hogy a pszichológusi munkámat összekötöm a lovakkal.

Tudsz mindeerre példát mondani?

Volt egy ló, a Jácint névre hallgató shagya arab, ami hihetetlen kitartó és gyors fajta, de mindegyiknek van valami súlyos szoftverhibája. Jácintnak konkrétan az volt, hogy tereplovaglaskor az első vágatszakas után minden alkalommal úgy döntött, hogy élete végéig csak vágásban fog közlekedni. És ezt az elképzelését évekig nem adta föl. Jácint nem állt meg. Épp ezért senki más nem lovogta, hiszen mindenkit elvitt, és aztán senki nem ült rá vissza, mert azt mondták, hogy ezt a lovat nem lehet "összeszedni", kontrollálni.

Gondolom, kipróbáltál mindent...

Azt mondták rám, hogy ez egy bolond pasi egy életveszélyes lóval, aki még élvezi is ezt az egészet. Hozzáteszem, ha eltekintünk ettől az "apróságtól", Jácint maga volt a tökéletesség. Az én fejembem az a kép alakult ki, hogy ez egy remek állat, kis hibával, ami ellen harcolnom kell. Erről szólt a mi történetünk egészen addig, amíg egyszer nagyon el nem vitt, és nagyot nem zakóztam vele. Másfél hetet töltöttem kórházban, volt időm gondolkodni, hogy megértsem, miért így működünk. A megoldás egyszerű volt: Jácint menni akart, én meg nem engedtem, hogy menjen. Ő ettől még jobban menni akart, és én ettől még jobban nem engedtem. Amit Jácinttól megtanultam, az az, hogy olyan ember vagyok, aki azonnal felvesz minden kesztyűt, és hogy a mi közös történetünk nem az ő szoftverhibájáról szól, hanem rólam. Arról, hogy alkalmazkodom-e a helyzethez vagy sem. A kórházban megérttem valamit magamból: úgy kell kezelnem a helyzetet, hogy a konstruktív, valóban előre vivő, teljesítménytermelő megoldásába bevonjam a másikat is. Nem a kényes pontját rugdosom, nem bántom, hanem azt használom ki, amit tud.

Ez az állatok kifejlesztett tréning alapja?

Itt kezdődött. Egy vezető alá be van osztva valamennyi ember. Ennek az akárhány főből álló beosztotti tömegnek abba az irányba kell mennie, amerre a vezető mondja. Ettől vezető a vezető. Ami a mi koncepciónk lényege, az

[Iratkozzon fel](#)
[mai nap](#)

> [Állásajánlatok](#) 36
> [Havi hírvételek](#) 5867
> [Cikkek](#) 699

[interaktív](#)

> [Rajzfilm](#)
> [HeadHunter's game](#)

[magunkról](#)
[partnerek](#)
[sitemap](#)
[kapcsolat](#)

pontosan arra az analógiára épül, ami a vezető és a vezetettek, vagy a lovas és a ló között van. Mert mi viszi el a rendszerből az energiát? Ha harcolunk egymással, ha nem vagyunk hatékonyan működő egység, ha vezetőként hiteltelen vagyok, ha nem a megfelelő helyzetben és pillanatban gyakorlok nyomást vagy nem a saját nyelvén szólítom meg a másikat...

Mi a szerepe a lónak ebben?

Ha érzem a lovat, akkor az történik, amit én, a lovas elképzelek és akarok, és ezt a ló egy önként vállalt együttműködés keretében teszi meg nekem. Az analógia világos: a vezető feladata, hogy úgy kérje fel együttműködésre az adott szervezetet, a beosztottakat, úgy szervezze és vezesse őket, hogy használja a képességeiket, kapacitásukat, és megnyerje őket, a motivációjukat az együttműködésre.

Hatékonyak tartják a résztvevők a lovastréninget?

A vezetők nagy része rengeteg tréningen volt már, szinte mindent tudnak, minden elmélettel, modellel és rengeteg módszertannal találkoztak. Igénylik, hogy valami hatékonyat és egyben újszerűt is kapjanak, de egy dolgot még jobban igényelnek. Azt, hogy érdemi, valós, hiteles visszajelzést kapjanak a saját működésükről. Az a tapasztalat, hogy minél magasabb szintű vezető valaki, annál kevesebb hiteles, releváns, használható és konstruktív visszajelzést kap a saját működéséről.

Miért van szükség visszajelzésekre?

Azért, hogy fejleszteni tudjuk a saját működésünket. Ha az általam kapott visszajelzések nem relevánsak, akkor nagyon kevés dologra tudom őket használni, torzítják a magamról alkotott képet. A lovakról egy dolgot biztosan tudok, túl azon, hogy négy lábuk van: fogalmuk nincs arról, hogy ki a vezérigazgató és ki a portás bácsi. Nagyon tisztán, nyíltan, egyenesen fognak reagálni, együttműködni vagy ellenállni, megvetni a négy lábukat, vagy sarkon fordulva elcammogni. A ló egy menekülő prédaállat, amióta világ a világ. Csoportban él, és a csoport hatékonyságának, ezen belül az egyed túlélésének az alapja az együttműködés. Ugyanez a karakterisztikája a beosztottnak is. Agresszióra meneküléssel, bizonytalanságra ellenállással felel. Ha cél és a szándék letisztult, ha világosak a szerepek, ha a rendszerben megjelenik a tisztelet és a bizalom - együttműködik.

Miért használtak éppen lovakat?

Sokfajta prédaállat van... Többek között azért, mert egy archetípus, jungi alapokon nyugvó kollektív szimbólum, amely a szabadságot, a nemességet, a teljesítményt jelképezi. Ezek vezetői erények, értékek is egyben. Van a lovaknak egy saját, természet adta módon működő kommunikációs rendszere. Ez megjelenik a lovak között, és megjelenik a ló mellett álló ember és a ló viszonylatában is. És persze akkor is, amikor az ember ráül a ló hátára. Ha kellően felkészültünk, létrejön a "pacing - raport - leading" jelensége. A lényege az, hogy légy úgy empátikus a másikkal, hogy tudtára is add, hogy érted, amit érez, hogy őbenne mi van, hogy milyen srófra jár az agya. Ezzel megalapozol egy alapvetően bizalmi kapcsolatot. Ettől a ponttól kezdve a kommunikációval vezetheted a másikat egy általam meghatározott cél felé, hiszen a saját nyelvén tudod megszólítani. Ez fokozottan igaz olyankor, amikor konfliktus- vagy krízishelyzet van, amikor nagyon fontos döntéseket hozunk meg, amikor közösen kell elérnünk egy célt.

Ez a szellemi sík. Van fizikai vetülete is a ló és a lovas kapcsolatának?

A lónak van egy saját súlypontja. Születésétől kezdve arról szól az élete, hogy jön-megy, szaladgál, és megtanulja mesteri módon hordozni, használni ezt a súlypontot. Mi viszont a saját súlypontunkat tudjuk jól kezelni. Amikor először ülünk lóra, azért olyan kényelmetlen a dolog, mert a ló mozgatja a mi súlypontunkat. A megoldás az, hogy először hagyjuk, hogy a ló hordozza a mi súlypontunkat is, majd megtanuljuk ezt a súlypontot nagyjából együtt mozgatni a lóéval. Innentől kezdve már biztonságossá és kényelmessé válik a lovaglás, legalábbis nem ijesztővé. És ha ez megtörténik, ha te valóban hozzá tudod egy ló súlypontjához igazítani a sajátodat, akkor létrejön a közös súlypontotok. Ha te elmozdítod a saját súlypontodat, a ló a sajátját hozzá fogja igazítani a tiédhez, hogy megőrizze ezt a közös súlypontot. Ettől tudok "leadingelni". Ez lehetővé teszi számodra, hogy nagyon nagy biztonsággal irányítsd a ló mozgását. Ha így csinálom, akkor a kialakult közös súlypont fenntartása céljává válik a lónak. Ekkor már nem a sarkantyú vagy a zabla jelzései vezetik, hanem a közös súlypont megőrzésére való törekvés. Itt, ezen a ponton válik az együttműködése érdemivé, motiválttá és valóban megbízhatóvá. De mindennek eléréséhez nem is kell felülnöm a ló hátára, elég vezetni. Ez a programjainkon résztvevők számára egy hihetetlen élmény, és sokkal valószínűbb változást idéz elő, mint bármilyen tanteremben abszolált tréning.

Ezt az élményt fel lehet használni a munkahelyi szituációkban?

Feldolgozzuk az élményt, ami egy zsigeri tapasztalás, tehát először tudati szintre kell emelni azért, hogy egyáltalán megfogalmazódjon, letisztuljon és megértsük. Utána összefüggésbe hozzuk a hétköznapi szervezetekben megtapasztalt vezetői működéssel, a vezető személyiségének azon vonásaival, melyeket eredményesen alkalmazhat különböző helyzetekben, különböző partnerekkel szemben. Hihetetlenül erős önreflexív íven dolgozzuk végig a tréningeket a vezetőkkel. Az élmény a legtöbb résztvevő számára - túlzás nélkül állítom - katartikus, a tapasztalat.

Varga Andrea - Rozsnyai Gábor

[<Vissza a címlapra](#)

