

+

Szefowa – wrażliwa
i zarazem silna?



Tak!

POZWÓL SOBIE
NA TO

Magdalena Czaja

Na początek mały test:

- Czy zdarzyło Ci się w pracy wziąć na siebie więcej, niż byś chciała i mogła, i w żaden sposób nie zaprotestowałaś?
- Czy na spotkaniu, na którym były ważne osoby z Twojej firmy, w panice poszukiwałaś w myślach wypowiedzi, która nie byłaby głupia i pozwoliła Ci zaznaczyć, że w ogóle masz jakieś zdanie na omawiany temat?
- Albo też w ogóle nie brałaś udziału w dyskusji, bo strach ścisnął Ci gardło?
- Czy za wszelką cenę chciałaś pomóc współpracownikowi, choć Cię wcale o to nie prosił?
- Mówiąc o sukcesie, podkreślałaś, że to praca całego zespołu – chociaż właściwie wszystko było Twoją zasługą?
- Czy najmniejsza pochwała przełożonego wprawia Cię w euforię, a najmniejsza krytyka strąca do piekła niepewności, że może jesteś do niczego?

Cóż, witaj w Klubie Poszukujących Uznania i Zachwytu – tysięcy pracujących Polek i milionów takich samych jak Ty kobiet na całym świecie! Kobiet, które wciąż jeszcze tkwią w odbierającym im spokój nalogu: uzależniania poczucia własnej wartości od akceptacji i opinii otoczenia...

Kilka rzeczy jest tu naprawdę zastanawiających. Po pierwsze, uzależnienie to dotyczy prawie wszystkich kobiet w biznesie. Po drugie, w znakomitej większości kobiety te nie zdają sobie z tego sprawy. Trzecia rzecz: dla stu procent kobiet, z którymi poruszałam ten temat, jest wielkim odkryciem, że nie są w tym osamotnione! Co więcej, jest to coś, co je wszystkie łączy. Odkrycie, że „to nie tylko ze mną jest coś nie tak”, przynosi im wielką ulgę, choć to dopiero początek drogi do odkrywania siebie.

+ ✦ +

Metoda Byron Katie (Magdalena Czaja pisze o niej na s. 16 – przyp. red.), którą często stosuję podczas sesji, poświęca temu tematowi bardzo dużo miejsca i ma nawet swoją nazwę: „Szukając miłości i akceptacji” (*Looking for Love and Appreciation*).

Czyż to nie dziwne, że my, kobiety, wpadamy w ten schemat również w pracy? Co dziwniejsze, stoi on również za dwoma pozornie przeciwstawnymi typami zachowań – jest widoczny zarówno w postępowaniu przemilej i bardzo dbającej o innych, „słabej” bizneswoman, jak i bardzo silnych, bezwzględnych w pracy kobiet. Co je łączy?

Pierwsza nie kryje się z tym, że bardzo jej zależy na relacjach i żeby w pracy „było miło” (co niektórzy wyczuwają jako słabość i bezlitośnie wykorzystują). Druga tak bardzo nienawidzi takiej właśnie postawy, że robi absolutnie wszystko, co tylko jest przeciwieństwem „słabości” (łącznie z zachowaniami, które wywołują zdumienie nawet w brutalnym, „męskim” świecie). Jak to możliwe, że te dwie zupełnie inne postawy mają to samo podłoże? Cóż, obie te kobiety chcą tego samego: akceptacji i uznania, jedynie środki do osiągnięcia tego celu wybierają inne...

+ ✦ +

Siedzi przede mną piękna, młoda kobieta. Awansowała w polskiej firmie i stała się szefową swoich byłych kolegów. Najpierw długo się zastanawiała, czy w ogóle chce awansować, co już zdiagnozowałyśmy jako nieprawdziwy motyw, bo tak naprawdę stał za tym strach: „Czy ja sobie dam radę, czy nie będę wielkim rozczarowaniem?”. Teraz przyszła, bo w jej opinii faktycznie sobie nie radzi. Zespół jej nie słucha. Bojkotuje jej pomysły, a nawet otwarcie, publicznie, rzuca jej wyzwania, określając jej decyzje jako „bez sensu”. Patrzę na nią i mam wrażenie, że mam do czynienia z dwoma osobami: ta, która weszła i którą znam na co dzień, to silna, mało okazująca uczucia osoba. A teraz widzę delikatną, wrażliwą i bezsilną kobietę. Rozmawiamy. Próbujemy odnaleźć tę jedną, szczególnie bolesną myśl, która tak bardzo wpływa na jej samopoczucie i postawę w pracy. >>>

Słucham skarg na zespół i nagle wiem! (tak to właśnie działa: słucham, słucham i nagle pojawia się pewnego rodzaju przebłysk świadomości lub – jak kto woli – intuicji; opada zasłona i widzę problem jak na dłoni...). Już wiem, gdzie tkwi gwóźdź, który nie pozwala ambitnej, mądrej kobiecie rozwinąć skrzydeł i czerpać radości ze swojej pracy.

„Z tego, co słyszę, to Twój podwładni nie ponoszą żadnych konsekwencji złego wykonania lub niewykonania swojej pracy... Można powiedzieć, że jesteś niekonsekwentna. Dlaczego?” – pytam. „To faktycznie prawda... Hmm, nie mam pojęcia, czemu!” – odpowiada. Dla mnie to już jasne jak słońce – witamy w Klubie! „A nie jest tak, że boisz się, że jak będziesz konsekwentna, to przestaną Cię lubić? To w końcu Twój byli koledzy...”. Jest zaskoczona, ale widać, że gdzieś tam głęboko wiedziała, że to o to chodzi. Myśl, która tak skutecznie blokowała ją w pracy i była „podstawą” konfliktów między nią a zespołem, brzmiała: „Jeśli zacznę wyciągać konsekwencje, to podwładni przestaną mnie lubić”.



Zaczynamy sesję metodą Byron. Przechodzimy jej kolejne etapy, aż następuje moja ulubiona część: odwracanie pierwotnej (bolesnej) myśli oraz podawanie przykładów na to, że te odwrócenia też są prawdziwe. Ta część jest szczególnie ważna dla naszego umysłu, który często potrafi tak zafiksować się na jednej myśli, że nie widzi absolutnie innych możliwości. Podawanie rzeczywistych przykładów dla przeciwności tego „przekonania” daje umysłowi furtkę do uwolnienia się od niego.

„Jeśli zacznę wyciągać konsekwencje, to przestaną mnie lubić”.

Pierwsze odwrócenie to: „Jeśli zacznę wyciągać konsekwencje, to **nie** przestaną mnie lubić”.

Szukamy przykładów, że to odwrócenie może być dla Klientki prawdziwe. Oczywiście jest ich kilka.

Parę razy wyciągnęła konsekwencje w stosunku do kilku osób i w żaden sposób nie wpłynęło to na ich wzajemne relacje.

„Idziemy” dalej z sesją, ale już po tych pierwszych przykładach na zaprzeczenie bolesnej myśli widzę, że jej ciało się rozluźnia, pojawia się nieśmiały uśmiech...

Drugie odwrócenie brzmi: „Jeśli **nie będę** wyciągać konsekwencji, to przestaną mnie lubić”. Pierwsza reakcja to niedowierzanie. Ale nie ustępuję i proszę, aby Klientka spróbowała jednak poszukać prawdziwych przykładów na to, że gdy nie będzie wyciągać konsekwencji, to pracownicy przestaną ją lubić. I udaje się: „No tak, przecież jeśli tego nie będę robić, to możemy wszyscy stracić pracę, bo nie zrobimy wyniku! I wtedy mnie naprawdę znienawidzą!”. Jest wstrząśnięta tym odkryciem. Ja jestem zachwycona. Proszę o jeszcze jeden przykład. Teraz już idzie gładko: „Jeśli nie zacznę być konsekwentna, to w sytuacji, gdy ktoś nawali i uderzy to w cały zespół, a ja go nie ukarzę, inni będą mieć do mnie pretensje”. Pada jeszcze kilka odkrywczych przykładów.

Trzecie odwrócenie: „Jeśli nie będę wyciągać konsekwencji, to przestaną lubić... siebie... Ja już siebie za to nie lubię!”. Pojawiają się łzy, a ja mam poczucie, że dobiłyśmy do brzegu. Jestem z niej dumna.

PS Po dwóch tygodniach moja Klientka zadzwoniła z informacją, że po raz pierwszy ukarała swojego podwładnego. „I wiesz, nie mogę w to uwierzyć, ale nie dość, że ja jestem z siebie zadowolona, to jeszcze mam wrażenie, że zespół jakby poczuł ulgę! Dziwne, prawda?”. Prawdę mówiąc – mnie to wcale nie dziwi.

Opisy sesji przytaczane są za zgodą uczestniczących w nich osób.



Magdalena Czaja – przedsiębiorca, wicedyrektor Instytutu Metody Tippinga (Radikalne Wybaczenie), nominowana do nagrody Bizneswoman Roku w drugiej edycji konkursu „Sukces Pisany Szminką”, trener rozwoju osobistego, praktyk metody Byron Katie. W pracy trenera, ze względu na swoje doświadczenie, z pasją łączy duchowość z ziemską materią. Szczególną radość daje jej wspieranie w rozwoju kobiet biznesu, które jej zdaniem mają mnóstwo niewykorzystanego potencjału i jeszcze więcej hamujących przekonań. Ukończyła School for the Work oraz The Work in Business – Byron Katie. Metodę tę stosuje z powodzeniem również na sesjach indywidualnych.