

„Ja kao lider!“

– nivoi iskustva (subjektivne) realnosti, model autora Barber (2006.)

Od polaznika coaching procesa (lidera) se traži da daje odgovore i promišlja, tj. širi svjesnost na svima nivoima, kako smo ranije definirali. Izlazak iz uobičajne zone komfora i klasičnog načina promišljanja kroz sljedeće faze:

- **Fizička senzorna realnost:** Sve ono što se dešava u organizaciji i što možemo uočiti čulima. Od toga kako izgleda fizičko okruženje, kakav je raspored prostorija, osvjetljenje, higijena, interijer/dizajn, buka/muk u radnom prostoru... Ujedno, sve ono što se percipira po ulasku u organizaciju. Propituju se doživljaji koji se mogu dohvati pomoću čula: kako se sada osjećate, koje fiziološke potrebe ostaju nezadovoljeni u ovom trenutku?

Što je u fokusu vaše pažnje sada, a što u pozadini svjesnosti u ovom trenutku? Koliko dobro ljudi koriste podršku jedni od drugih i od fizičkog okruženja na ovom mjestu? Gdje se u svom tijelu osjećate najviše živim, a gdje bez energije i mrtvi?

- **Socijalno/kulturna realnost:** Ovaj nivo realnosti organizacije podržava mikrokulturu organizacije uvažavajući čitavu povijest organizacije od njenog postanka, kroz sve promjene, turbulencije, uspone i padove do sadašnjeg trenutka. Rad konzultanta na ovom nivou podrazumjeva pažljivo formiranje odnosa kroz koje može istražiti osobe, grupe unutar organizacije i samu organizaciju u cjelini, njihove granice i pravila; pažljivo razvijanje strategije za dosezanje osobnih, timskih i organizacijskih ciljeva, građenje odnosa komunikacije, bivanje autentičnim i osjetljivim za druge, davanje sugestija u pogledu alternativnih socijalnih modela i razmatranje drugačijih relacionih strategija. Konkretno, to znači fokusiranje na intelektualne i kognitivne blokade i otpore, olakšavanje otvorenog, autentičnog i dijaloškog odnosa, podizanje svjesnosti o osobnim izborima iz trenutka i mogućnostima da uvjek biraju za sebe.

Klijent promišlja na koji način kultura i tradicija koja ga okružuje uvjetuje funkcioniranje... kako se odnosi prema *businessu*, proaktivnosti. Koja su tipična razmišljanja ljudi iz ovog socijalnog konteksta, kako to može pomoći/odmoći u pozicioniranju sebe kao lidera. Koje uloge ljudi naizgled očekuju ili ističu kod drugih? Kako uspostavljamo odnose s drugim ljudima i širom zajednicom ?

- **Emotivno/biografska realnost** se odnosi na sustave vrijednosti i osobine koje lider donosi iz svoje obitelji i kako ih danas živi. Ovaj nivo realnosti organizacije obuhvaća emotivne odnose, transfer emocija iz nekih ranijih odnosa u profesionalne relacije i upliv biografije svakog zaposlenog u ono što se kreira u profesionalnom polju. Na što je ranjiv i slab, senzibilan, koji mogu biti okidači, te koja traumatska iskustva je proživio u ovoj ili nekoj drugoj organizaciji. Kad bi ovaj tim/organizacija bila obitelj, kako biste odgajali svoju djecu?

- **Imaginativno/projektivna realnost** predstavlja skrivene skripte, planove, vizije, projekcije. Ispitivanjem i lociranjem polarnosti koje lider nosi, kao konzultant zapravo radimo na podizanju na svjesni nivo skrivenih procesa i dinamika koje čine sjenku (ono što postoji ali je neizgovoreno) osobe, tima, organizacije u cjelini. Time osvjetljavamo procese kojima skrivene sile, skrivena vjerovanja rukovodećih ili zaposlenih utiču na ponašanje, posao i učinak na poslu. Lider može biti ohrabren identificirati aspekte svoje osobnosti i iskreno reći kakav je njegov odnos prema *managementu*, ne gurati pod tepih frustracije s kojima se susreće na poslu. Kako se ova situacija reflektira ne mene, članove tima i ukupni kolektiv ? Koje stvari držimo pod kontrolom a što ne ?

- **Duhovno intuitivni nivo** služi za propitivanje svrhe, smisla koji dajemo sebi i svom životu... preispitivanje što je cilj, koja je moja priroda, pitanje samoaktualizacije. Ovaj nivo obuhvaća na prvom mjestu uočavanje osnovnih osobnih, timskih i organizacijskih vrijednosti i osvjetljava više svrhe postojanja organizacije, odnosno gledanje onoga što je iznad profita. Taj nivo zapravo incira humanizaciju organizacije, viziju budućnosti, širenje poštovanja za nepoznato i potencijalno plodno i kreativno u mogućem ostvarenju vizije, ohrabrvanje razvoja izvan granica koje sada ograničavaju polje organizacije. Koja bi mogla biti viša svrha? Koje etičke vrijednosti i ili duhovna vjerovanja oblikuju ljudi i događaji ovdje? Kako bi ova osoba/grupa mogla doprinijeti zajednici i ljudskoj vrstii?

Kroz traženje odgovara na ova pitanja lider se približava svojoj autentičnosti i svojoj istinskoj životnoj svrsi.



I za kraj...

Kao što **Abraham Maslow** kaže, zadatak svakog čovjeka je da postane najbolje "biće" i on mora postati ono što može postati. "Ostvarenje imperativa postajanja onim što želi i što mu je potrebno da bi bio realizirano biće, sastavni je dio svakodnevnice svakog čovjeka koji se tim imperativom rukovodi, a naša profesionalna uloga psihoterapeuta može mu biti od pomoći, ne samo u ekskluzivnih sat vremena tjedno u našem sigurnom terapijskom settingu, već i tamo gdje on razvija važan dio svog identiteta i gdje je mjesto kreiranja njegovog "što može postati", a to je mjesto njegovog poslovнog života.

Iako se na prvi pogled čini možda previše tehnički i daleko od mekoće i intimnosti susreta u terapijskom dijalogu, mjesto klijentovog poslovnog života (ma tko klijent bio, pojedinac, lider, tim ili organizacija) je zaista mjesto života, mjesto gde se klijentova duša manifestira i realizira. Zato *Gestalt coaching* želi pomoći osobi, manageru, lideru ili timu u maksimalnoj realizaciji potencijala kako bi se ostvarilo zadovoljstvo u radu i u konačnici svrha postojanja neke *business* organizacije, a to je profit.

Darko Sambol

**SAMBOL
CONSULTING**
BUSINESS & LIFE COACHING

mr. sc. Darko Sambol, MBA, prof. psihologije
Business & Life Coach

M: +385 91 251 83 84
www.sambolconsulting.com