

Újrakeretezni a valóságot

LISA BLOOM | A hatásos történetek egész cégek életét képesek megváltoztatni – állítja a Coaching Határok Nélkül programsorozat ír-izraeli előadója.

Hogyan lesz egy jó üzleti diplomás fiatal nőtől profi mesemondó? *Mi az ön sztorija?*

– Az MBA megszerzése után HR-esként kezdtem dolgozni. Trénerként és fejlesztési igazgatóként azon kaptam magam, hogy elég sok történetet osztok meg a munkatársaimmal. Feltűnt, hogy olyankor mindig elcsendesedett a terem, és feszültebben kezdtek figyelni az emberek. Csak jóval

később tűnt fel, hogy a fejlesztési könyveimet is telítődtem sztorikkal. Aztán meghívtak egy mesemondó versenyre. Amint beléptem a terembe, a színpadon két mesemondó állt: egy zsidó és egy ír ember. Abban a pillanatban belém csapott a felismerés: egész életemben ezt csináltam, csak nem tudtam, hogy van ilyen szakma. Hamarosan rájöttem, hogy van átfedés a két világ között: óriási lehetősé

ség, ha a történetekben meglévő „varázserőt”, ami lelkesíti az embereket, üzleti környezetben alkalmazzák. Akár komplett szervezetek életét megváltoztathatja, ha a vezetők jobb történetmesélők lesznek. Ez persze minden szinten működik: nemcsak a vezetőknél, de egyéni munkavállalóknál, csapatoknál is.

– *Ez mennyiben más, mint amikor esténként a kocsában sztorizgatnak a munkában megfáradt dolgozók? Leszámítva azt, hogy a haverok egy pluszrundot rendelnek a jó beszélőkéjük kollegának, míg ön nyilván magasabb órabérért dolgozik.*

– Mindnyájan mesélünk történeteket. Ezt mindenféle tudatosság vagy szándékoság nélkül, automatikusan tesszük. Néhány sztorink nagy hatással van másokra, és életünk legnagyobb sikereit hozza, mások viszont a történeteink bénítóak, s éppen ezért valamilyen elakadást okoznak. Megtörik a csapatunk lendülete, nem haladnak a projektjeink, mert az emberek nem hallanak meg minket, mert nem jól fejezzük ki magunkat. A sztoricoaching

során elmondjuk a miniket megbízó szervezeteknek, hogyan tudnak olyan történeteket elmesélni, amelyekkel elérik a kitűzött céljaikat. Ha a színpadon egy olyan vezérigazgatót látunk, aki elismert vezető és lebilincseli a hallgatóságát, ez többnyire azért van, mert jó történeteket mond.

– *Mi a szerepe a sztoriknak, pletykáknak, vicceknek a cégeknél? Minden társaságnak megvan a maga eredetmitosza – meg lehet ezt változtatni?*

– Óriási a szerepük! Egy egész kultúra épül a pletykákra, nem hivatalos történetekre. Némi lyiknek olyan ereje lehet, hogy ha nem sikerül megváltoztatni, akkor csapatokat, projekteket tehet tönkre, sőt, extrém esetben az egész szervezetet. Sok céget abban segítünk, hogy mint egy vírusként elterjedjen a társaságnál egy új, egészséges történet, ami ▶



LISA BLOOM

- 45 éves, Írországban született, Dublinban nőtt fel, de már hosszú évek óta Izraelben, egy Tel-Aviv melletti kistelepülésen él. Történetmesélő, coach.
- Első diplomáját 1993-ban, Tel-Avivban, MBA-jét viszont a Bostoni Egyetemen szerezte 1997-ben.
- Férje informatikus, de most ácsként és óvodapedagógusként dolgozik. Négy fia van.
- Hobbija a zumba, a természetjárás és a mesehallgatás.

a céljaikat szolgálja. Vannak olyan cégek, ahol heti sütizéseket tartanak a kollégák. Ha egy-egy ilyen informális beszélgetésre sikerül becsempészni a sztorikat, már félig megnyertük a csatát, mert az új történet önálló életre kel. A leggyorsabban akkor terjednek el a sztorik, ha személyessé alakulnak. Ne mesterségesen megszerkesztett mesékre gondoljon. A legjobbak azok a történetek, amelyeket a vezető a saját tapasztalatából hoz elő: ha képes megnyílni, sebezhetőnek mutatkozni, és egy-egy kudarcából levont tanulságot megosztani, nos, annak elképesztő az ereje. És hiteles lesz.

– Ezek szerint számít, hogy a vezető nem csak egy mesekönyvben olvasta az előadásában elmondott történetet?

– Van bennünk egy hatodik érzékük, amivel könnyen le vesszük, hogy saját tapasztalatból beszél-e az előadó. Ez megszűrő érződik. Minden sikeres vezető autentikus sztorikat oszt meg az emberekkel. Ha nem sikeres, az valószínűleg azért van, mert a történetei nem hitelesek, nem belülről jönnek, esetleg csak manipulálni akar velük. Vagy nincsenek is sztorijai, grafikonokat mutogat, miközben az emberek halálra unják magukat.

– Hogyan lehet használni a történeteket a vezetőfejlesztésben?

– Sok sztoriban rengeteg bölcsesség van elrejtve. Ha egy vezetőnek elmondunk egy történetet, akkor alternatív gondolkodási sémát is felmutatunk, amivel újratelezheti a valóságot, inspirálódhat. A jó sztorik rámutathatnak a vakfoltjainkra is. Még a legmagasabb szintű vezetők is a saját gondolkodásuk, sémáik és komfortzónáik foglyai. Egy jó történet megnyitja a lehetőségek tárházát: más lesz a valóság, és az eddig lehetetlennek tűnő dolgok lehetségessé válnak a „fantáziavilágban”. Kreatívak lesznek, elvégre a mesékben más szabályok vannak.

– Tegyük fel, egy nagy cég vezetője vagyok. Mivel győzne meg, hogy feltétlenül szükségesem van a szolgáltatásaira? Mérhetőek egyáltalán a sztoricoaching eredményei?

– Minden fejlesztés mérhető eredményekkel jár. Ha a toborzási részlegen fejleszttem az embereket, a történetcoaching eredményeképpen a kollégák felgyorsíthatják a kiválasztási folyamatot, hamarabb felméri a jelentkezők képességeit, de javul a cégek prezentációs együttműködése is, ugyanis minél több jó sztorimesélőt képez ki egy társaság, annál többen tudják a vállalatot hatékonyan képviselni. Ha az értékesítők kapnak ilyen képzést, biztos vagyok benne, hogy megnőnek az eladá-

sok – igaz, erre nincsenek statisztikáim. A termelékenység viszont biztosan nőni fog, mert a történetek ereje által erősödik a motiváció és az elkötelezettség is.

– Előadásában említette, hogy saját magunk eladásánál fontosak a jó sztorik. Hol húzza meg a határt az önfényezés és az egészséges sikertörténetek magabiztos elmondása között?

– Óriási különbség van a között, hogy elmondunk egy jól hangzó sztorit a képességeink fitogtatására, hogy elnyerjünk egy megbízást, és a között, amikor mélyre ásunk a lelkünkben, és ott találunk egy történetet, ami a valóságos identitásunkból fakad. Az ilyen sztorik őszintén beszélhetnek arról, mi mozgat meg, mitől csillog a szemünk. Ennek alapján kiderül, miben vagyunk jók, kikkel tudunk együtt dolgozni. Ha erre szükség van a cégnél, megkapjuk a munkát. Ha azonban a munkaadónak nem erre van szüksége, nem kell kitalálnom egy olyan történetet, amit hallani akar, mert úgyse működne az az állás nekem. Ha a saját sztorinkat mondjuk el, megszabadulunk a stressztől, a feszültségektől, hiszen csak egy történetet mondunk el, nem múlik rajta az életünk, és a saját sztorinkat úgyis mi tudjuk a legjobban elmondani.

IZSÁK NORBERT