



Erősségek a munkahelyen

Mindenkinek lehetősége van arra, hogy nap mint nap a legtöbbet hozza ki magából munkahelyén. Az új szakmai kihívások lehetőséget nyújtanak arra, hogy az emberek és szervezetek a lehető legtöbbet hozzák ki egyéni, illetve közös adottságaikból. A munkahelyi teljesítményt azonban befolyásolják az érzelmek és gondolatok. Azok, akik kiábrándultak és boldogtalanok, kreativitásban és produktivitásban elmaradnak boldog, motivált és lelkes társaiktól.

A pszichológia hagyományosan a pszichés és érzelmi problémák megoldására fókuszál, míg a pozitív pszichológia ettől abban különbözik, hogy a hangsúlyt a kiválóság elérésének megértésére helyezi. A pozitív pszichológia a pozitív érzelmek és a személyes erősségek sikeres teljesítményekkel összefüggő szerepét hirdeti. A rutinszerű tevékenység és a kiválóságra való törekvés átélése közötti különbség nem csupán gyakorlati, technikai vagy szellemi készség kérdése, hanem ebben szerepet játszanak a különböző érzelmi, illetve pszichológiai visszajelzések is.

A félelem vagy maximalizmus által vezérelt emberek egy darabig sikeresek lehetnek, azonban az ilyen érzelmek miatt az egyének, munkatársaik és vállalatuk nagy árat fizethetnek. Érzelmi reakcióik ugyanis korlátozzák őket, ami a magán és szakmai élet egyensúlyának felborulásában, illetve hasonló hosszútávú problémák formájában jelentkezhetnek. Ilyenek például a kreatív gondolkodás hiánya és a rossz munkahelyi kapcsolatok, amelyek vállalati szempontból befolyásolják az egyéni jövedelmezőséget.

A pozitív pszichológia lényege a jó még jobba tétele. Nem becsüli le ugyan az egyéni fejlődés szükségleteit, de inkább arra fekteti a hangsúlyt, hogy az emberek meglévő tehetségükből hozzák ki a legjobbat. A pozitív pszichológia segít az egyéneknek felismerni és a legmagasabb szinten kihasználni képességeiket, miközben a minimumra csökkentik az önvádoló gondolatokat, érzelmeket és viselkedésformákat.

A pozitív pszichológia kutatási alapja szilárdan bizonyítja, hogy a pozitív érzelmek fejlesztése többféle jótékony hatással jár. Így például a mentális egészség javulásával, a fizikai erőnlét fenntartásával, a várható élettartam növekedésével, a koncentráció, a befogadás és a szellemi készségek fejlődésével és az egyén kitartóbbá válásával jár kihívásokkal teli időszakokban. Amellett pedig, hogy segítünk alkalmazottainknak egészségesebb életet élni, ami kevesebb betegszabadságot is jelent illetve a stresszhelyzetek valószínűsége is csökken, a pozitív érzelmek a csapatok eredményességét is javítják.

A magyar pszichológus, Csíkszentmihályi Mihály és amerikai kollégája, Martin Seligman 1998-ban alapították meg a Pozitív Pszichológiát. Megfogalmazásuk szerint a pozitív pszichológia az „optimális emberi működés tudományos igényű tanulmányozása, melynek célja azon tényezők felismerése és hirdetése, melyek segítik az



embereket és közösségeket boldogulásukban”. Ez a tudomány három különböző szinten működik: szubjektív szinten, egyéni szinten és csoport szinten.

A szubjektív szint foglalkozik az olyan pozitív élményekkel, mint az öröm, a jóllét, az elégedettség, a boldogság, optimizmus és az áramlás. Ez a szint inkább arról szól, hogy érezzük jól magunkat, mintsem arról, hogy jót tegyünk, vagy arról, hogy legyünk jó emberek. Az egyéni szint célja az emberi erősségek és erények tanulmányozásán keresztül a „jó élet” összetevőinek és az olyan erényes emberi tulajdonságoknak meghatározása, mint pl. az előrelátóság, a szeretetre való képesség, a bátorság, a kitarítás, a megbocsájtás, az eredetiség, a bölcsesség, a kommunikációs készség, a tehetség, melyek ahhoz szükségesek, hogy valakit „jó embernek” lehessen tartani.

Végül, csoport szinten a hangsúly az állampolgári erényeken, a társadalmi felelősségvállaláson, törődésen, önzetlenségen, udvariasságon, munkahelyi etikán, pozitív létesítményeken és hasonló összetevőkön nyugszik, melyek segítenek az állampolgáriság és a közösségek fejlesztésében.

Az emberek szakmai teljesítményének fejlődését szolgáló egyik beavatkozás a coaching. A Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) Európa legnagyobb vezető és HR szakembereket képző és fejlesztő intézete. A következő 2010. szeptember 28-án „Coaching at Work Conference”, azaz „Coaching a munkában” című konferencián megjelenő, de még publikálásra váró kutatás szerint a megvizsgált vállalkozások majdnem 90 százaléka alkalmazott eddig coaching eljárást. Nem meglepő, hogy ennyi vállalat fordul a coachinghoz teljesítményük javítása érdekében. Dr. John McGurk, a Learning and Talent CIPD, a Tanulást és tehetségeket kutató okleveles tanácsadó tagja szerint „ha a költségvetés szűkebbre van szabva, a coaching meglehetősen gazdaságos módja a személyzet fejlesztésének, és bármely vállalkozás igényeihez igazítható. Mindemellett a coaching sokféleképpen tudja fejleszteni az alkalmazottak elkötelezettségét, képes erőt adni és emelni az általános közhangulatot bizonytalanság idején”.

Mi, a hagyományos coaching módszerek és a pozitív pszichológia tudományának integrálásával kifejlesztettük az ún. optimalitás coachingot. Az optimalitás coaching a pozitív pszichológia tudományos eredményeit használja fel annak érdekében, hogy ügyfeleink a lehető legjobbat hozzák ki magukból. Egészen pontosan az optimalitás coaching a pozitív érzelmek, erősségek és a pozitív hozzáállás fejlesztését jelenti, ami segít abban, hogy ügyfeleink életéből, csapatából és/vagy szervezetéből a legtöbbet hozzuk ki és így az virágzásnak induljon. Csak úgy, mint minden pszichológiai coaching esetében, többféle különböző stratégia áll a személyek, illetve vállalatok rendelkezésére, melyek alkalmazásával a teljesítmény növelhető. E stratégiák részét képezi a pozitív érzelmek felismerése és alkalmazása, azok felmérése és olyan gyakorlati megoldások keresése, amelyek növelik valószínűségüket, illetve segítenek felbecsülni milyen beavatkozás illik legjobban, illetve egyénre szabottan az illetőhöz. Ilyen stratégia az erősségek felismerése és azok napi szinten történő használata, a pozitív kommunikáció és az optimizmus fejlesztése. Lényegében az optimalitás coaching



segít az embereknek abban, hogy felismerjék és rendszeresen alkalmazzák meglévő erősségeiket, melynek eredményeképp izgatottnak, energikusnak érzik magukat s így teljesítményük munkahelyükön és jóllétük is fokozódik.

Az erősségek felismerése és alkalmazása

Az egyének illetve közösségek pozitív jellegzetességeinek fejlesztése középpontjában az egyéni erősségek koncepciója áll. Az olyan kijelentések, mint „használd az erősségeidet” elismerik az ember rátermettségét és tehetségét. Ahhoz, hogy erősségeink valóban erősségek legyenek, négy jellemvonásnak kell teljesülnie. Ezeket az 1. Táblázatban mutatjuk be. Mikor mind a négy jellemvonás jelen van, akkor az egyén alkalmazza erősségeit.

Jellemvonás	Jelentése
A tőled telhető legtöbbet hozod ki magadból	Amikor az egyén csúcsteljesítményt nyújt, az segíti abban, hogy fejlődjön, és hogy egyre jobb legyen.
Veleszületett képességek	Olyan, mintha az egyén biológiailag be lenne programozva arra, hogy jó legyen valamiben. Az egyén elméje rendelkezik azzal, ami segíti őt egy meghatározott módon gondolkodni, érezni, cselekedni. Létező képességei miatt könnyebben tud megbirkózni a feladatokkal.
Egybeesés	Az erősségek egybeesnek az egyén saját értékeivel. Amikor az egyén ezt tapasztalja, akkor teljesnek érzi magát.

1. Táblázat – Jellemvonások és azok jelentései



Jellemvonás	Jelentése
Érzed, hogy élsz és teli vagy energiával	Amikor az egyén erősségeit alkalmazza, akkor tele van energiával és élvezi azt, amit csinál.

1. Táblázat – Jellemvonások és azok jelentései (folyt.)

Használd az erősségeidet

A pozitív pszichológia célja, hogy segítsen az embereknek felismerni egyéni erősségeiket. Összesen huszonnégy erősséget különböztetünk meg. Ezeket hat csoportba rendezzük és erényeknek nevezzük. A hat erényt és jelentésüket a 2. Táblázat részletezi. Amikor valaki felismeri erősségeit, a Coach segít neki abban, hogy hogyan használja fel azokat további előnyeire.

Erények és a hozzájuk kapcsolódó erősségek	Jelentésük
Erény: Bölcsesség és tudás Erősségek: kreativitás, kíváncsiság, nyitottság, tudás-szomj, távlatokba látás	A tudásszerzés képessége és annak legelőnyösebb módon történő alkalmazása.
Erény: Bátorság Erősségek: kitartás, integritás, vitalitás	Olyan megoldások megtalálása, melyek segítenek az akadályokat legyőzni, így a legtöbbet tudod kihozni az életből.

2. Táblázat – Erények, erősségek és jelentéseik



Erények és a hozzájuk kapcsolódó erők	Jelentésük
<p>Erény: Emberiség</p> <p>Erők: szeretet és szeretet elfogadása, kedvesség, társadalmi intelligencia</p>	<p>Másokkal és mások jólétével való törődés.</p>
<p>Erény: Igazságosság</p> <p>Erők: állampolgári tudat, becsületesség, vezetői képesség</p>	<p>Egészséges társadalom létrehozása becsületesség és igazságosság által.</p>
<p>Erény: Mértékesség</p> <p>Erők: megbocsátás és kegyelem, alázat, megfontoltság és önkontroll</p>	<p>Különböző módon történő védelemnyújtás az élet túlzásaival szemben.</p>
<p>Erény: Transzcendencia</p> <p>Erők: a szépség és kiválóság értékelése, háláérzet, remény, humor, spiritualitás</p>	<p>A jelentések és célok meghatározása illetve azok tiszteletben tartása.</p>

2. Táblázat – Erények, erők és jelentéseik (folyt.)

Találd meg mások erőseit

Fontos, hogy felismerjük és értékeljük a többiek erőseit, és felmérjük, hogyan tudnánk azokat kiegészíteni, illetve azokkal együttműködni. Társadalomban élünk, és



mindennap érintkezünk emberekkel. Az erősségek ötvözése komoly eszköz lehet egy élvezetesebb és produktívabb munkakörnyezet kialakításában.

Míg az erősségek az emberek mindennapi viselkedését határozzák meg, az erények jóval spirituálisabb természetűek. Például a 2. Táblázat fő szavai, a bölcsesség, bátorság, emberség, igazságosság, transzcendencia és mértékletesség mind erények, de azok jelentésük által, azaz az egyéni erősségek útján jutnak naponta kifejezésre.

Mások erényeinek felismerése és elfogadása segít

1. Felismerni a többiek komplementer erősségeit
2. Olyan életmodellekkel találkozni, melyekkel az ember szívesen azonosulna
3. Produktív és tartalmas kapcsolatokat építeni.

Valakit megkérünk, hogy vegye számba munkatársait és írjon egy listát szerinte bennük meglévő erősségekről és erényekről. Ezután megkérjük, hogy azonosítsa azokat a viselkedésformákat, melyeket nagyra értékel, és mérje fel, hogy azokat hogyan lenne képes kiegészíteni saját erősségeivel illetve az egyének hogyan jelentenek hozzáadott értéket.

Mindemellett annak érdekében, hogy maximális előnyt biztosítsuk mindenki számára figyelemmel kísérjük az egyéni és közösségi készségek integrálhatóságának módjait. Egy sikeres, jövedelmező és eredményes kapcsolat kulcsa mások és magunk megértése.

Stratégiák, melyek segítenek gyengébb erősségeidet erősítésében

Bárki képes erősíteni saját gyengébb erősségeit. Amint elhatároztuk mely erősségeinket szeretnénk fejleszteni, egy listába gyűjtjük azokat. Ha egynél több ilyen erősség szerepel a listán, akkor ezeket relevanciájuk és fontosságuk alapján egy 1-től 10-ig terjedő skálán osztályozzuk. A 0 a legkevésbé fontos, 10 a legfontosabb. Egyszerre túl sok erősség fejlesztése kontraproduktívvá válhat. Ha hierarchiát állítunk fel, ami alapján erősségeinket szisztematikusan fejlesztjük, nagyobb valószínűséggel jutunk el a kívánt erősség szintjére.

Mindenkinek vannak olyan erősségei, melyek egy része a többenél jobban kifejlődött. Lehetséges persze új erősségeket is kifejleszteni. Ha ezeket az új erősségeket, illetve másokét ugyanúgy felismerjük, akkor a produktivitás, motiváció és munkahelelyi elégedettség javul.