

Fóti Péter: Beszélgetések új filozófiája I.

szeptember 4, 2017

Egy egészséges közösségben (szervezetben) alapvetően fontos a döntéshozatal jó módszere. Hogyan lehetséges, hogy mindenki azt érezze, a többiek gondoskodnak róla, meghallgatják, és mégis hatékonyan folyik a munka?

A körökben beszélgetés módszere, amelynek filozófiáját itt szeretném bemutatni számos csoportot, alternatív iskolát mentett már meg, és volt képes potenciális konfliktusforrásokat közösséget megerősítő eseménnyé alakítani.

A körbeszélgetés alapja, szemben a többségi elvvel, hogy itt nincs többség és kisebbség. Ugyanakkor szemben a másik szélsőséggel, amely teljes egyetértésre törekszik (szociokrácia) a körbeszélgetés csupán azt tűzi ki céljául, hogy senki ne ellenezze a döntéseket. Nem kell tehát egyetérteni, de nem is szabad frontálisan szemben állni!

Az alapelvek

A módszert Bas Rosenbrand holland tanár dolgozta ki, akinek módszereit igyekeztem kipróbálni, ellenőrizni, továbbfejleszteni. Azt kérdezte meg magától, hogy mi tehet egy megbeszélést hatékonyá? Milyen körülmények között lesznek a résztvevők figyelmesek és mikor lesznek nyitottak más vélemények meghallgatására?

Alapelveit 12 pontban foglalta össze:

Tudás (1-4)

1. Az emberek akkor figyelnek egymásra, ha azt érzik, hogy összetartoznak.

A szokványos kiindulópont egy szervezetben az, hogy az embernek meg kell felelni egy előírt normának. Az elvárás az, hogy az emberek segítik egymást és mint egy team összedolgoznak.

Egy másik lehetőség az, hogy megkérdezzük magunkat: Mi vezet ahhoz, hogy a résztvevők a munka közben egymásra és a folyamatokra figyelmet fordítsanak? Mik azok a feltételek, amik között ezt automatikusan megteszik, és hogyan kell ezeket a feltételeket kialakítani?

Alapigény, ami minden emberben megvan, hogy lássák, meghallgassák és megértsék. Ha valaki úgy érzi, hogy komolyan veszik, ha valaki önmaga lehet, ha valaki érzi, hogy értékelik, akkor magát a csoport tagjának fogja érezni. Ha a csoportban mindenki jól érzi magát, akkor a csoport egésze változni fog, és a csoport egyre fontosabb lesz tagjai számára.

Ha valaki azt érzi, hogy senki nem hallgat rá, akkor elkezd a saját nézeteihez ragaszkodni. Ha valakit meghallgatnak, akkor könnyebben tudja a saját nézeteit hátrасorolni és ebből az egész csoportnak előnye származik.

2. Mindenkinek igaza van.

Minden embernek megvan a maga saját tapasztalata a múlttól és elképzelése a jövőről. Ennek a tapasztalatnak a fényében mindenkinek megvan a maga igaza. Ez mindenkire vonatkozik.

Nagyon hasznos és értékes lehet megpróbálni megérteni, hogy honnan jön egy vélemény. Gyakran hasznosabb lehet ez, mint megpróbálni valakit meggyőzni arról, hogy az ő véleménye az igazi. Odafigyelni valakire azt jelenti, hogy tanulunk.

Ha egy másik ember elképzeléseiben van valami értékes, akkor

azt be lehet csatornázni a döntési folyamatba. Ha nincs benne értékes, akkor ez világossá fog válni, és akkor el lehet tőle tekinteni.

Ha saját igazad kizárólagosságában és rendíthetetlenségében hiszel, akkor nem fogsz hallgatni a másokra, pedig mindenkinek megvan a maga élettapasztalata. Fontosabb megtudni, hogy te magad mit is gondolsz pontosan, mint a másik meggyőzése. Jó, ha ezt mindenki így gondolja.

3. Az érzelmek információt hordoznak.

A körbeszélgetés módszere az érzelmeket fontos dolognak tekinti.

Ha valami negatív érzelmeket vált ki belőled, akkor jó utánagondolnod, miért is van ez. Olyan megoldást kell keresni, ami jó érzéssel tölt el. A kiváltott érzelem ugyanakkor nem azonos az igazsággal. Ha valami rossz érzéssel tölt el, az egyszerűen egy információ, aminek a jelentését ki kell derítened.

4. A strukturák megváltoztatják a viselkedést.

Ha meg akarod változtatni valakinek a viselkedését, akkor ehhez meg kell változtatnod a *strukturákat*. Az általam javasolt új beszélgetés alapvető új strukturája (eleme) a kör, amiben mindenki véleményt mondhat egymás után. Ilyen körökkel dolgozunk. Vannak emberek, akik ilyen körülmények között eleinte nem érzik jól magukat, de a gyakorlat azt mutatja, hogy a körökben történő munkának sokféle pozitív hatása van, a munkára és az egész csoportra.

Néhány ezek közül az előnyök közül:

- Mindenkinek van lehetősége (tere) arra, hogy hozzájáruljon a közös munkához
- Nem lehet rögtön reagálni, ezért oda kell figyelni a másokra

- Amikor valaki valamit mond, a többiek valóban odafigyelnek
- A körnek van egy eleje és egy vége. Ez megakadályozza a végtelen egymásra reflektálást.

Cselekvés (4-8)

5. Egymás után, sorban beszélünk.

Nem szakítjátok félbe egymást, hanem teret adtok egymásnak a megnyilatkozásra és egyben lehetőséget önmagatoknak arra, hogy gondolkodjatok, némán figyeljetelek. Így a beszélgetés színvonala nagymértékben javul. Ezt mi úgy teremtjük meg, hogy körökben dolgozunk.

Ha valamit nem értesz, utána lehet kérdezni.

Ha beszélsz, akkor figyelj arra, hogy amit mondsz, az valóban fontos legyen.

6. Egymást kiegészíteni.

Egy csoport, még ha fizikailag nem is egy nagy közös gondolkodó szervezet. Mindenkinek más ismeretei tapasztalatai vannak, amit jó, ha a többiek rendelkezésére bocsájt. Így lesznek láthatóvá a lehetséges megoldások, amiket korábban egyénileg senki nem látott. Fontos, hogy így olyan emberektől tanulhatsz, akiknek a véleménye nem egyezik a tiédde. Ez egyben egy tanulási lehetőség is. Ez minden résztvevőre igaz!

7. Megváltoztathatod a véleményedet.

Amint a beszélgetésben egymásnak adjátok a szót, előfordulhat, hogy azt gondold: ez eddig soha nem jutott eszembe, holott ez egy sokkal jobb megoldás, mint az enyém, ezért megváltoztatom a véleményem. És ezt megtehetem szégyenérzet nélkül. Ha reaktív beszélgetésben harcolsz az álláspontod mellett, akkor nézeted megváltoztatása vereségnek tűnik, ezt pedig tekintélyvesztés nélkül nem teheted meg. Itt azonban a

vélemény megváltoztatását egyszerűen tanulásnak nevezzük, általa egyben közelebb is kerülünk egymáshoz, kapcsolataink erősödnek. Amire lemegy két kör a beszélgetésben, gyakran minden lényeges információt megosztottunk egymással. Így együtt, mint csoport közelebb jutottunk a megoldáshoz.

8. Mindenki szavazatával döntünk.

Legyen konszenzus a döntéseknél (egyhangú szavazat). Senki se ellenkezzen. Bas tapasztalata ez: Teszek egy javaslatot, mint a csoport vezetője és csinálunk egy kört, amiben mindenki elmondhatja, ha ellenérve van. Nem megyünk bele a részletekbe. Egy ilyen kör néhány másodpercig tart. Igen, nem, igen stb. Ebben a pillanatban tudni fogjuk, hogy hány embernek van ellenvetése.

Ehhez jön az a lépés, hogy az ellentmondásokkal úgy foglalkozunk, mint ami a döntések minőségét javíthatja.

Így juthatunk el oda, hogy a döntéseket mindenki elfogadja és képviselje.

Növekedés (9-12)

9. Növekvő belátás és betekintés.

Senki sem tud mindent. A beszélgetés során különféle perspektívák (nézetek) kerülnek elő, merülnek fel, amik megteremtenek egy közös belátást. Ebből jöhet aztán létre a megoldás. Elképzelhető, hogy nincs is szükséges arra, hogy problémát oldjunk meg, mert a beszélgetés maga megteszi ezt.

10. Közöljétek a véleményeteket!

Elképzelhető, hogy a körbeszélgetések nyomán újra kell tanulnia a résztvevőknek beszélni és hallgatni.

Mondd el, amit gondolsz! Ha azt mondod: Nekünk azt kell tenni...!, akkor nem történik semmi. De ha úgy mondod: Azt gondolom, ... vagy: Az a véleményem..., akkor más lesz a helyzet.

Mondd el tehát, mit érzel, vagy hogyan látod te személyesen a dolgokat. Ha így teszel, ezt érteni fogják, és tettekké válnak a szavak. Ekkor élő leszel és autentikus, másokat is hasonló megnyilatkozásokra fogsz inspirálni.

11. Megpróbálkozzunk a következő lépéssel?

Jó, ha belegondoltok, hogy nincs tökéletes, örök érvényű megoldás, ha azt keressétek, akkor rettenetes hosszú beszélgetésekre készüljétek rengeteg ellenvetéssel. Mindig lesznek részletek, amivel kapcsolatban valakinek ellenvetése lesz. E helyett kérdezzük meg magunktól: "Megpróbálkozzunk-e a következő lépéssel?" Lehet, hogy ez a lépés egy időtartam rögzítése lesz (ez lehet egy nap, egy hét, vagy bármi más), ami alatt kipróbáljátok a megoldási javaslatot, vagy egy kisebb csoport megbízása a részletek feltérképezésére. Ezzel rengeteg időt megspóroltok, mert a próbaidő végén a résztvevőknek nemcsak álláspontja, hanem tapasztalatai is lesznek.

12. Bízz abban, hogy egy megoldást találtok!

Amennyiben erről nem vagy őszintén meggyőződve, úgy feltételezve, hogy csak neked van megoldásod, azt a többiekre akarod erőltetni, és ekkor kezdődik a harc. Ha viszont meg vagy győződve arról, hogy van megoldás, még ha az számodra ismeretlen is, akkor van esély, hogy közösen megtaláljátok azt, bár lehet, hogy 100%-ig nem értesz majd egyet azzal. A megoldásnak olyannak kell lenni, amivel legalábbis nem állsz ellentétben. Így működni fognak a dolgok.

A körbeszélgetés alapvetően különbözik a szokásos megbeszélésektől, amelyek sokáig tartanak, gyakran kompromisszumokban végződnek, és ahol választási lehetőségek meglehetősen korlátozottak.

E helyett azt a módszert választjuk, hogy elfogadjuk, hogy mindenki őszintén elmondja a nézeteit, azokat változtathatja, és így egy olyan megoldás fele lépünk, ami mindenkinek meg fog

felelni.

Folytatás: Beszélgetések új filozófiája (II.)

Kapcsolódó oldalak:

- Bas Rosenbrand: A kommunikáció négy módja