NEURODIVERZITÁS ÉS COACHING

Hogyan támogassuk a neurodivergens ügyfeleket a coachingban és karrierútjukon

Nancy Doyle és Almuth McDowall

Z-Press | Antener

Z-Press Kiadó

Tartalomjegyzék

Köszönetnyilvánítás 6

Előszó a magyar kiadáshoz 9

A. szakasz
Előszó 11

1. Könyvünk megírásának szemléleti alapjai 13
   ALMUTH MCDOWALL és NANCY DOYLE

2. Bevezetés a neurodiverzitás világába 25
   NANCY DOYLE és ALMUTH MCDOWALL

3. A neurodiverzitás coaching jellegzetes témái 52
   NANCY DOYLE és ALMUTH MCDOWALL

4. A neurodiverz potenciál kibontakoztatása a coachingfolyamatban 73
   ALMUTH MCDOWALL és NANCY DOYLE

B. szakasz
Coaching elvek és módszerek 99

5. A tiszta nyelvezetű *(Clean Language)* kérdezéstechnika 101
   NANCY DOYLE és ALMUTH MCDOWALL

6. Tranzakcióanalízis 121
   NANCY DOYLE és ALMUTH MCDOWALL

7. Pozitív kommunikáció a coachingban 144
   ALMUTH MCDOWALL és NANCY DOYLE

8. A coaching pszichológiája 166
   ALMUTH MCDOWALL és NANCY DOYLE

Z-Press Kiadó

C. SZAKASZ

A kontextus jelentősége 189

9. A jól végzett munka 191
ALMUTH MCDOWALL és NANCY DOYLE

10. Jóllét és a munka-magánélet egyensúlya 215
ALMUTH MCDOWALL és NANCY DOYLE

11. Szerződéskötés 240
NANCY DOYLE és ALMUTH MCDOWALL

12. Reflektív gyakorlat 257
ALMUTH MCDOWALL és NANCY DOYLE

Függelék: szójegyzék 281

A neurodiverzitás coaching jellegzetes témái

Nancy Doyle és Almuth McDowall

Bevezető

Ebben a fejezetben felvázoljuk azokat a tipikus témákat, amelyek a neurodivergens egyének munkahelyi coachingja során merülnek fel leginkább. Néhány ezek közül ismerősnek tűnhet a tapasztalt coachok számára, de a neurodivergens coacheek esetében mindig számítani kell további árnyalatokra is. A coaching témái jellemzően az élet kognitív, érzelmi, viselkedési és szociális vonatkozásaiból adódnak (Jones és mtsai., 2016), ugyanis a neurodivergensek számára ezek mindegyike rendkívül fontos terület, ahol pozitív változást szeretne elérni. 2013 óta közös kutatásunk tárgya a coaching során felmerülő témák összegyűjtése, amely kifejezetten a diszlexiával indult, de később kiterjedt az összes neurominoritásra (Doyle & Bradley, 2022; Doyle & McDowall, 2015, 2019; Lauder és mtsai., 2022). Ismételten arra a megállapításra jutottunk, hogy a kiugró profilú neurotípusok állandó akadályokkal szembesülnek a munkahelyi kontextusban. Ebben a fejezetben azokra a kihívásokra összpontosítunk, amelyekkel a kognitív, érzelmi és viselkedési tartományokban igényelnek beavatkozást. A 4. fejezetben viszont áttérünk egy pozitívabb, az erősségekre irányuló megközelítésre. A neurodiverzitás coachingban egyensúlyra kell törekednünk – az érem mindkét oldala lényeges.

A neurodivergens személyeket támogató kontextusban a coaching célja nem az egyén megváltoztatása, hanem olyan eszközökkel történő felvértezése, amelyekkel hatni tud a környezetére. Ezzel együtt – humanisztikus szemszögből nézve és a folyamatos karrierépítés érdekében – megeshet, hogy a coachee mélyebb önismeretre vágyik, valamint a jelenleginél nagyobb önkontrollra törekszik gondolati, érzelmi és viselkedéses mintázatai, illetve társas interakciói felett. Kényes feladat megtalálni az egyensúlyt az egyén megváltoztatása és a környezet átalakítása között. Egyfelől egyszerűnek tűnik azt mondani, hogy legyünk kliensközpontúak, és kövessük az ő igényeit. Másfelől viszont, ha az

egyén olyan tettek miatt válik zaklatás és kirekesztés tárgyává, amelyekre nincs ráhatása, akkor veszélyes olyan útra vinni őt, ahol megpróbálja megtagadni önmagát és maszkolja a megéléseit, mert ez a későbbi kiégés táptalaja lehet (Wissell és mtsai., 2022). Ne feledd, hogy a maszkolás különösen komplex jelenség azoknál, akik például nemük, rasszuk, szexuális irányultságuk vagy transzneműségük miatt eleve többszörösen marginalizált helyzetben vannak. Lehet, hogy fokozatos és kíméletes megközelítésre lesz szükség a problémák feltárásához, és folyamatosan ellenőrizned kell az értelmezéseidet, azért, hogy a coachee egyéni szemszögéből világíts rá a kontextusra és a hatásokra. A coaching témája attól is függ, hogy mire szerződtél a folyamat során. A folyamatban betöltött szereped több irányt is vehet: a kliensed megtaníthatod hatékonyabban kiállni a munkahelyi jogaiért, vagy támogathatod a kollégáival kapcsolatos nehézségei átdolgozásában, de az is lehet, hogy segíthetsz neki elkerülni a fogyatékossággal élőkkel szemben előítéletes, neuronormatív, rasszista, szexista, transzszexista vagy homofób munkahelyi struktúrákat. Ezek a vállalások potenciálisan összetett kérdésektől függenek. Lehet akár az is a feladatod, hogy segíts kliensednek felépíteni az önbizalmát a felmondáshoz, vagy éppenséggel egy előléptetés megpályázásához, amelyet korábban elérhetetlennek vélt. Annak mérlegelése, hogy hol és mire érdemes fókuszálnod a coachingot – a szerződésben vállalt, reálisan teljesíthető célok, valamint a kliens szükségletei és vágyai között egyensúlyozva – bizony komoly tapasztalatot igényel. E készség fejlesztéséhez felbecsülhetetlen segítséget nyújt a szupervízió és a kollégáiddal végzett anonim esetmegbeszélések. Ahogy haladunk előre a különböző témakörök megbeszélésében, mindig idézd fel magadnak ezeket az apró részleteket.

Kognitív témakörök

A kognitív témakörök a gondolkodással, a gondolkodási mintázatokkal, az emlékezettel és az információfeldolgozással kapcsolatosak. Mivel számos neurominoritást épp az ilyen kognitív különbségek alapján határoznak meg és diagnosztizálnak, nem meglepő, hogy ez a leggyakrabban előforduló téma. A neurodivergens coacheek többsége a memória, a figyelem és a koncentráció terén, illetve az időgazdálkodással, a szervezéssel, a tervezéssel és a prioritások meghatározásával kapcsolatos feladatokban szorul segítségre. Ezek a folyamatok alapvetően az exekutív (végrehajtó) funkciókra támaszkodnak – vagyis az agyműködés azon területére, amely magában foglalja a munkamemóriát, ezáltal tágabb értelemben meghatározza, mennyi adatot tudunk egyszerre „észben tartani", mielőtt elkezdenének kiesni onnan (Baddeley, 2007; Bailey, 2007).

A neurodiverz potenciál kibontakoztatása a coachingfolyamatban

Almuth McDowall és Nancy Doyle

Bevezető

Miután felvázoltuk a neurodiverzitás történeti fejlődését és a coachingfolyamatokban megjelenő tipikus témaköröket, most arra fókuszálunk, miként alakíthatók át ezek a kihívások a fejlődés erőforrásaivá, a coacheek erősségeinek, értékeinek, reményeinek és ambícióinak kibontakoztatása érdekében. A kontextus megteremtéséhez bemutatjuk a neurodiverzitás coaching legnagyobb örömeit és csalódásait a coachok beszámolói alapján – ezzel készítjük elő a terepet a tipikus neurodiverz erősségek bemutatásához és azok gyakorlati hasznosításának ismertetéséhez. Bemutatjuk az erősségek feltérképezésére és fókuszba helyezésére alkalmas specifikus technikákat, például az alkalmazott kognitív feladatelemzést (*Applied Cognitive Task Analysis:* ACTA), a kihívások átkeretezését, valamint a mesteri viselkedés modellezését *(Modelling Mastery)*. Végül, de nem utolsósorban, a neurodiverz karrierlehetőségekkel foglalkozunk, kielemezve, hogyan segíthetünk klienseinknek az előléptetéssel, a karrierépítéssel és a vezetői szerepekkel kapcsolatos ambícióik megvalósításában.

Minden embernek megvan a maga értéke, jelentősége és erőssége, elutasítjuk a „magasan funkcionáló/alacsonyan funkcionáló" dichotómiát, mivel egyetértünk mindazon neurodivergens szerzővel, akik szerint az ilyen terminológia pejoratív és korlátozó hatású (Alvares és mtsai., 2019; Gregg és mtsai., 2007). Ugyanakkor elismerjük, hogy a szükségletek szintje eltér, és nem minden neurodivergens ember akar – vagy képes – vállalkozó, szupersztár vagy feltaláló lenni. A coaching pozitív kimenetelét a „legjobb illeszkedés" *(best fit)* fogalmával határozzuk meg: ez az az állapot, amikor az egyén a képességei legjavát nyújtva él és dolgozik egy számára megfelelő környezetben, megfelelő szintű társadalmi támogatással és interakcióval körülvéve. A coaching célja nem a normatív, azaz tökéletes eredmény elérése, hanem

az egyéni potenciál kibontakoztatása. Nézzük tehát, mi is történik valójában a neurodiverzitás coachingfolyamatában!

Nancy felmérést készített a Genius Within nevű társadalmi vállalkozásánál dolgozó 42 coach körében. Válaszaik alapján a neurodivergens kliensekkel végzett munkájuk öt legnagyobb kihívása a következő:

- A coacheek elkalandozása az adott témától/folyamatmenettől az ülések során.
- Az ülések logisztikai hátterének és időpontjának megszervezése.
- A coaching és a terápia közötti határok megtartása.
- A kliens számára optimális megoldások és a szerződésben vállalt kötelezettségek teljesítése közötti egyensúlyozás.
- A nagy tét és a tudat súlya, hogy a coachee akár az állását is elveszítheti, ha a coaching nem vezet eredményre.

Érdekes megfigyelni, hogy a fókusz megtartásával és a szervezettséggel kapcsolatos nehézségek kiemelt szerepet kapnak – ez összhangban áll korábbi megfigyelésünkkel, miszerint többnyire a kognitív és a szervezési akadályokat kell először elhárítani. Szakmai tapasztalataink azt igazolják, hogy a kiindulópont rendszerint a kognitív nehézségek és a jólléti problémák azonnali enyhítése, és csak ezután térhetünk rá az erősségek részletes és mélyreható kibontakoztatására.

A neurodiverzitásra többnyire úgy tekintünk, mint egy színes szivárványra, amely sok örömet okoz és színesebbé teszi az életünket. Ez tényleg így van, mert a Nancy által megkérdezett coachok szerint a neurodivergensekkel végzett munka öt legnagyobb öröme a következő:

- A kliens valódi énjének megerősítése.
- Azok az „aha-élmények", amikor a kliens felismeri önnön egyediségét és értékességét.
- Az emberi sokszínűség szépségének megbecsülése.
- Látni, ahogy a coachee megvalósítja a sikeres működés alapjául szolgáló, hatékony önszervezést.
- A kiteljesedés és a flow-élmény tanújává válni.

Ez a lista remekül példázza, mit is ad a neurodiverzitás coaching: a megerősítő „aha-pillanatok" olyanok, mintha hirtelen felragyognának a szivárvány színei, és mi ott sütkéreznénk annak fényében. Persze amikor a kliens a munkája miatt aggódik, vagy szorongással tölti el a coachingülések megszervezése, akkor lehet, hogy tényleg nem időszerű a képességeire és a tehetségére fókuszálni. Azonban amint megoldottuk ezeket a sürgető kérdéseket, figyelmünket az önbizalom építésére és a coachee saját tehetségének kibontakoztatására fordíthatjuk.