



COACHING TEAM LEADERSIKK BLOG

NYÁRI KÜLÖNKIADVÁNY



“Vezetők tudatos és kreatív fejlesztése”





Kedves Olvasó!



Idén tavasszal megújult [Leadersikk blogunk](#), így gyakrabban és változatosabb témákkal jelentkezünk hétről hétre.

3 különböző rovatunk célja, hogy betekintést adjunk a HR fejlesztés világába, megmutassuk Neked az aktuális eszközöket és módszereket, amiket használunk szervezetfejlesztés, tréning vagy coaching folyamat során.

Szakembereink érdekes szituációkat, tanulási folyamatokat osztanak meg [Esettanulmányaikban](#). Az [FVA - Vezető vagyok](#) rovatban a vezetői lét útján felmerülő legfontosabb témákról olvashattok. Fókuszban a vezetői attitűd- és kompetenciafejlesztés, illetve a tudatosság növelése áll. Mindezek mellett pedig nem maradnak el a bejegyzések a szakmai érdekességekről, kihívásokról, mindennapi dilemmákról sem, hiszen a [Work & Life](#) rovatban ezek kapnak teret.

A nyári pihenéshez, feltöltődéshez összegyűjtöttük Nektek szakembereink legjobb blogbejegyzéseit.

Üdvözlettel,

Bite Barbara
ügyvezető
coach, tréner, vezetői tanácsadó





Tóth Annamária, szakmai vezető, coach, tréner, szervezetfejlesztő

A coaching szemlélet

Manapság már a legtöbb cég ismeri a kifejezést, sőt már a gyereknevelés kapcsán is jelennek meg írások. Mi pedig a tréningeinken és szervezetfejlesztési munkáinkban is ezt követjük.

Miért hiszünk ebben? Azzal együtt, hogy már trendi ez a fogalom? Sőt érezhetjük, hogy a csapból is a coach képzések, és „coach szeretnék lenni” mondatok folynak?

Személy szerint, amikor elkezdtem csoportvezetéssel, tréningekkel foglalkozni, akkor sem hittem abban, hogy bárkinek is az a legjobb, ha én mondom meg, mit tegyen, és hogy melyik döntést hozza meg. Mindez alól persze kivétel a krízis helyzet, hiszen akkor valakinek meg kell mondania, merre van az előre.

Akkoriban még nem hívtam magam coachnak. Akkor még nem is végeztem hivatalos coach képzést. Akkor sem, és a mai napig nem hiszek abban, hogy egy tréningen „erőből” lenyomjak bármit is a résztvevők torkán, vagy úgy viselkedjek, mint egy rocksztár, aki a csodás személyiségevel lenyűgözi őket, hogy már csak miattam is kipróbálják, amit javaslok. Abban sem hittem, hogy bármilyen nyitottak is a résztvevők és bármennyire fantasztikusan adok át valamit, nagymértékű változás indul majd el bárkiben is. Persze mindig vannak kivételek, de ők azok, akik amúgy is már valahol úton voltak és esetleg egy tréning csak az utolsó lökést adta meg a jó öreg „aha-élményhez”.

Most a Coaching Team-ben, mi abban hiszünk, hogy a fejlesztés egyik legfontosabb eleme, hogy lehetőségeket, tükröt, eszközöket mutatunk, és abban támogatunk, hogy ezekből - vagy ezek keverékéből - mindenki megalkossa a saját választát, megoldását. Sőt azt is valljuk, mindez nemcsak a mi felelőségünk, sőt!

Így dolgozunk az 1 napos tréningeken és a szervezetfejlesztési folyamatokban is. A coaching szerintünk nem csak egy eszköz, jó kérdések és értő figyelem. Annál több. Elv, szemlélet, paradigma. Amennyiben valaki nem hisz abban,

hogy mindenkiben ott van a saját kérdéseire a válasz és nem képes felelősséget vállalni saját magáért, nem tud tudatosabb lenni, akkor bármilyen ügyes is a coaching eszköz, billegni fog.

Mindehhez energia szükséges, és kitartás.

Nemrég egy vezetői csapattal dolgozunk, akiket már évek óta ismerünk. A közös program egy pontján annyira könnyű lett volna nekik megmondani, hogy „figyeljetelek, itt van a szemetek előtt, hogy mit csináljatok”, „válasszátok a B megoldást az A helyett”. Még ők is örültek volna ennek. Siker lett volna és elégedettség érzés. Egy darabig. Amíg el nem következnek a mindennapok, amikor már a gyakorlatban kellene, amikor megjelenjen az eredmény lendülettel, jókedvvel. Nem tudott volna, hiszen nem lett volna az övék.

Ha megmondjuk a tutit, akkor nem történtek volna meg azok a dinamikai mozgások, amik megtörténtek, nem érkezett volna meg szépen minden tag a témához, hanem átrohantunk volna néhány nagyon fontos jelenségen, elmaradt volna a magukról tanulás, és beragasztottuk volna ragtapasszal a felszínre buggyanó feszültségeket. Sőt, mi is kipipálhattuk volna, hogy ügyesek voltunk, teljesítettük a tervet, született egy akcióterv.

A választott út - a coaching szemlélettel csoportot vezetni, helyzetet facilitálni - nehezebb volt, hiszen volt egy kavár, egy szétesettség, egy „nem is tudom, hol tartunk pillanat”, amikor olyan jól esik, ha valaki megmondja, hogy mi a megoldás. Persze, ha megkapjuk a megmondást, fellelegzünk, pillanatokra megnyugszunk, de ezeken túl semmi közünk az eredményhez, nincs vele kapcsolatunk, nem a miénk.

Azaz nem haladtunk valójában, nem változtattunk, nem tanultunk, nem léptünk másik együttműködési minőségre, hanem komfortosan, kényelmesen kaptunk egy kívülállótól valamit, amivel megnyugtathatjuk a lelkiismeretünk.

Szinte magától történik az elköteleződés, beépülés, ha valamiért megharcolunk, valamit megszülnünk, valamivel kísérletezünk.





Bite Barbara, ügyvezető, coach, tréner, vezetői tanácsadó

Mi van a középpontban?

Egy csapat vezetőjével azon dolgozunk a coaching folyamat során, hogy biztosabb döntéseket hozzon, jobban tudja magát irányítani, miközben képes legyen a kívülről érkező visszajelzések és megítélések hatásait stabil szűrőn keresztül fogadni, beépíteni és helyén kezelni.

Előző ülésünkön már részben körbejártuk azt, mik azok a külső hatások, amik feltöltik őt, „megengedik neki”, hogy megdicsérje magát, magabiztosan menjen tovább céljai felé. A munkáját tekintve ezek a sikerek és a hétköznapi örömök, mint egy jó étel, egy izgalmas film, kellemes zene. Továbbá fontos, hogy a párja csinos, támogató és szeretetteljes legyen.






„Sokan vagyunk ezzel így.” - említtem meg ügyfelemnek az elmondottak után - És mit adnak neked mindezek?” - kérdezem tőle.

Pillanatok alatt hosszú lista kerekedik ki belőle, számtalan „adomány” kerül a papírra.

Még az ülés elején ügyfelem elmesélte, hogy reggel munka előtt elkísérte egy barátját jógázni. Mint mondta, most volt először jóga gyakorlaton, amit izgalmasnak és nehéznek talált. Ezzel együtt arra jutott, hogy szívesen megy újra és tapasztalja meg a gyakorlás élményét. Elmesélte azt is, hogy a mentális gyakorlatok voltak számára a legnehezebbek, mint például a faállás.

Megkérdezem tőle, lenne-e kedve kísérletezni és kipróbálni valamit. Igennel válaszol, így kérem, hogy álljon fel a székről, ha nem is faállásba, de egy stabil, egyenes tartással álljon. Kérem, hogy mutassa meg, hol van a saját testének a középpontja, a súlypontja. Majd ezután végig nézzük, hogy a listáján szereplő források, az úgy nevezett „adományok”, hová kerülnek fentről lefelé a testében. Nézzze meg, mi áll meg a fejben és erősíti az ego-t, mi áll meg a szív tájékán és erősíti, táplálja azt és mi jut el a súlypontjáig, stabilitást és magabiztosságot adva számára.




Sorra vesszük mindet, így például mások elismerő tekintete, mint „adomány”, a fejben marad, az ego-t táplálja, viszont a csapat tisztelete a szívet táplálja. Amik a teste középpontjáig jutottak és magabiztosságának a forrásai lehetnek:

-  céltudatosság
-  akaratérő
-  kitartás
-  tűz
-  szenvedély

Mostani ülésünkre ügyfelem azzal érkezett, hogy bizonytalan és elkeseredett, gondolkodik azon, hogy feladja a nagy célját, ami felé a coaching folyamat is segíti, mivel negatív visszajelzés érkezett felé és úgy érzi, nem történik semmi, ami őt támogatná. Ráadásul igazságtalannak véli a történeteket.

Kérem, hogy meséljen el egy olyan történetét, ahol kiállt a saját igaza mellett és úgy érzi, megérte. Saját története kiköcskenti az ügyfelet és képes rá, hogy a kérdéseim mentén újabb „adományokat” fedezzen fel, amiket ismét átszűrünk a fej-szív-középpont 3 dimenzióján.

Lesznek újabb források a középpontban:

-  bátorság
-  gyors döntéshozatali képesség
-  hit az igazában

„Mit szólna a saját középpontod forrásaihoz?” - kérdezem ügyfelemtől.

„Feltöltötenek, energiát és magabiztosságot adnak. Azt üzenik, menjek tovább. Kár, hogy nem látom őket a hétköznapiakban ilyen tisztán.” - mondja ő.

„Mit tudsz tenni azért, hogy a hétköznapiakban is tisztábban láss?” - kérdezem.

„Például megállok egy pillanatra és használom a 3 dimenziós szűrőt, elvégre segít eldöntenem, hová is figyeljek igazán.” - feleli.

„Eddig türelmetlennek vallottad magad. Hogy lesz rá időd, hogy megállj minden pillanatban, amikor külső hatás ér?” - kérdezem.

„Elég csak akkor megállnom, ha feszülést, kellemetlen érzést érzek a gyomrom tájékán, akkor tudom, hogy veszélyben a középpontom. Ebből tudni fogom, hogy oda figyeljek, ahol a stabilitásom forrásai összegyűlnek.” - mondja az ügyfelem, miközben mosolyog. Vele mosolygok én is...





Makai B. András, Executive & Life coach, Gestalt-terapeuta, tréner

A változás folyamata

Általában azért bíznak meg egy coaching feladattal, hogy egy változási folyamatban támogassam ügyfeleket. Lehet ez egy frissen kinevezett vezető, lehet egy elfásult vezető, vagy egy új kihívásokkal szembenéző. Azt vettem észre hogy a kezdeti nagy lelkesedés után, mindig van egy megtorpanás, egy zavarodottság, egy ellenállás a folyamatunkban.

Az első pár ülés, a bizalmi kapcsolat kialakításán túl, az ügyfél aktuális helyzetének tudatosításáról szól és arról a vágyott helyzetről amit célként fogalmaz meg magának.

Csak hogy az odavezető út nem lineáris. Az ügyfélben kezd tudatosodni, hogy a változásához plusz energiákra lesz szüksége. Honnan lesz ez az energia, mikor már így is túlterheltnak érzi magát? És már benne is vagyunk a fékezés fázisában. Kezdődik az enyhe ellenállás: vajon a befektetett energiáim meghozzák a várt eredményt? Nekem a "de" szócska megjelenése szokta ezt az ellenállást jelezni. „Tudom, hogy ezt kéne csinálnom, de ... „ Közeledünk a gödör aljához. Itt kell a coachnak nagyon élni. Ennél a pontnál a türelem a legfontosabb eszköz, ilyenkor abban kell támogatni az ügyfelet, hogy ne veszítse el a bizalmát a folyamat iránt.

Azt mondják a szervezetfejlesztési szakkönyvek, hogy ezen a ponton szokott elbukni a legtöbb változási projekt. Itt szokták feladni. Ha ezt az

analógiát követjük, akkor itt kéne elbukjon a coaching folyamatok nagy része is.

Ha van türelme az ügyfélnek és persze a coachnak is benne maradni ebben az energiahányos állapotban, akkor az ügyfél előbb utóbb megtalálja a változás módjának eszközeit. Ezeket lassan kezdi kipróbálni, és új szokásait lépésről lépésre integrálni tudja a mindennapi életbe. Ez általában egy 10 üléses coaching folyamat második felében, esetleg a vége felé szokott megtörténni. Úgy kell tehát lezárni a coaching folyamatot, hogy magát a változási folyamatot az ügyfél továbbra is nyitottnak tekintse, és tovább tudja vinni majd akkor is, amikor már nem találkozunk rendszeresen.

Egyik tanáromtól tanultam, hogy a változásnak mindig teret és időt kell biztosítani, máskülönben nem történik semmi. Ezért azt szoktam javasolni hogy egy két-három hónapos coaching folyamat után, négy-hat hónap múlva ülünk le beszélgetni az eredményekről.

Miközben írtam eszembe jutott, hogy én hogyan tanultam meg biciklizni, tizenévesen, már majdnem lemondva arról, hogy én valaha is megfogok tanulni. Egy jó barátomnak volt türelme fogni a nyeret hátulról, míg én a pedálokkal bénáztam.

Valamiért bizott abban, hogy ennek a folyamatnak siker lesz a vége. Egyszer csak azt vettem észre, hogy már egyedül tekerek ...





Gallen Rita, Business coach, Life coach, Angol nyelvi coach

6 tényező, amelyektől egy csapat igazán hatékony lesz

A csapattagok magas érzelmi intelligenciával rendelkeznek

Számos tudományos tanulmány látott napvilágot, amelyek ezt a témát vizsgálták. Az derült ki, hogy a hatékony csapatokban magas az érzelmi intelligencia szintje. Ha az egyének szociálisan érzékenyek, az egész csapat munkája válik magasabb minőségűvé.

Anita Williams Woolley, a Pittsburgh-i Egyetem professzora a csapatok intelligenciáját mérte, és azt, hogy az egyének milyen hatással vannak erre. 2-5 fős csoportokban kellett megoldaniuk kirakós, brainstorming és tárgyalástechnikai feladatokat. Ezután a csapatokat a teljesítményük alapján értékelték és pontozták az intelligenciájukat. Az derült ki, hogy sem a csapat legokosabb tagjának IQ-ja, sem pedig a csapat átlag intelligenciája nem volt hatással a teljes csapat intelligenciára. Ehelyett, a **szociális érzékenység** mások érzéseinek és gondolatainak megértése volt a legfontosabb tényező.

Az introvertált és extrovertált tagok jó aránya

Számos kutatás bizonyította már, hogy a könnyebben kapcsolódó **extrovertáltak** és a saját erőforrásaikból táplálkozó **introvertáltak** **egyensúlya** képes leginkább arra, hogy a csapat hatékony legyen. A különböző személyiségtípusok kiegészítik és támogatják egymást.

Közös céljaik vannak

A csapattagoknak közös célokra és ambíciókra van szükségük a jó együttműködéshez. Egy katonai taktikai csapatokkal foglalkozó tanulmány mutatta ki, hogy a csapat hatékonysága attól függ, hogy a tagok mennyire tudják alkalmazni a közösen megértett feladatot. A tudósok ezt **közös mentális modell**-nek hívják. A tiszta, körülhatárolt szerepek meghatározása, az elvárások és a szándékok pontos kommunikálása mind hozzájárulnak ahhoz, hogy a csapattagok a saját szerepükön keresztül lássák a nagy egészet, miközben értik és tisztelik a többiek munkáját is.

Időt szánnak a humorra

A humor táplálja a **bizalmat** és az **intimitást**, ezen keresztül pedig erősíti az egymáshoz való **kapcsolódást**. Pozitív hatással lehet a hatékony kommunikációra, a közös célok fejlesztésére, a produktivitásra és az érzelmek kezelésére. A közös viccek, amelyeket csak egy adott közösség ért, a „fél szavakból is megértjük egymást” érzése pótolhatatlan és nagy kincs! Ha tudunk magunkon nevetni, könnyebben kezeljük a konfliktusokat és a krízishelyzeteket is. Nem érdemes önmagunkat túl komolyan venni!

Proaktívan kommunikálnak egymással

Azok a csapatok képesek a leghatékonyabban működni, amelyekben a csapattagok kérés nélkül **megosztják** a megszerzett **információt** és támogatást nyújtanak a többieknek. Kezdeményezik a javaslatokat és a friss, naprakész tudással a többieket is gazdagítják. A visszatartott információk nem támogatják a hatékonyságot.

Erős vezetés

Még ha az összes csapattagra illenek is a fent említett jellemzők, elengedhetetlen egy jó vezető. A vezető feladata nemcsak a **jó példa** mutatása és a csapattagok **motiválása**, hanem a hatékony **visszajelzés** adás, a soft-skillek táplálása, a csapatban folytatott kommunikáció ösztönzése és a közös célokért való munka mederben tartása.

A hatékony csapatok kiállják az idő próbáját. Összetartanak mind a derűs, mind az esős napokon. Tudják, hogyan ünnepeljék meg a sikereiket és hogyan rendezzék újra soraikat a vereségek után.





Siklós Barbara, Irodavezető, Business coach, Stílus coach

Álmok és ébredések

Életünk ébredésekből és visszaalvásokból áll: minden reggel felkelünk, és minden este lefekszünk (jó esetben).

De ugyanúgy igaz ez nagybetűs Életünkre is: vannak időszakok, amikor téli álmot alszunk, hagyjuk, hogy sodorjanak a hétköznapok, nem azt csináljuk, amit szeretnénk, de nem teszünk ellene, mert vagy nincs erőnk vagy nincs motivációnk vagy mert nem is érzékeljük, hogy éppen ebben a fázisban vagyunk. Majd jönnek szakaszok, amikor felébredünk, ráeszmélünk, hogy nem vagyunk boldogok, valami hiányzik az életünkéből, váltani kellene, más életre vágyunk és kezünkbe vesszünk az irányítást.

Eddigi éveimet én is e két „állapotra” tudnám osztani. Gyermekkorom egyértelműen az ébredésről szólt: rácsodálkozás a világra, tanulás, boldog családi élet, mindennapok egy idegen országban, rengeteg-rengeteg tapasztalás.

A negatív váltás, emlékeim szerint valamikor 16-18 éves korom körül kezdődött és állt be. Hosszú, telet-nyarat átölelő „ébren-álomba” zuhantam. Sodródtam a mindennapokkal. Beleragadtam egy hosszú, de jövőtlen kapcsolatba. Éber Csipkerózsikaként tengődtem. Nem a saját életemet éltem, nem voltam saját magam, de mégsem érett meg bennem a változás iránti vágy. A munkahelyem nem volt se rossz se nem jó, be kellett járni, nem gondolkoztam a miértjén. Amikor az ember az álom szakaszban van, nem érzékeli, hogy ez így nem jó. Majd amikor elkezd pizskálni valami belülről, akkor ébred rá, hogy lépni kellene valamerre. Ilyenkor általában még nem tudjuk merre.

A változás szele 2000 tájékán csapott meg először, de igazán csak 2004-ben kezdődött el. Ekkor kezdett el mozgolódni a belső gondolat, hogy valami nincs a helyén, nem kerek az életem. Ekkor kezdtem el keresni egy új irányt és egyben kezembe venni az irányítást. Ekkor kezdtem el a realitás talaján álmodni, hogy aztán ezek az álmok célokká majd valósággá alakítsam át.

Leültem és átgondoltam, mit szeretnék elérni ebben az életben, mik az álmaim, hogyan szeretném érezni magam, amikor idős koromba visszanézem majd és értékelem Életemet. Ez az utolsó gondolat adott egy hatalmas lökést: a papíron ugyanis az állt: „Ha visszatekintek majd életemre, vállon veregethessem magam és azt mondhasam: Jól csináltad öreglány!”

Az álmok viszont, álmok maradnak, ha nem indulunk el a megvalósítás útján és nem alakítjuk őket át célokká: kézzel fogható, reális, mérhető, időben meghatározott, motiváló célokká.

Ha ezek megvannak nincs más hátra, mint meg is valószínűsítenünk őket, hogy a célok valósággá alakuljanak át. Ehhez viszont kitartás és erő szükséges.

Az alábbiakban összeszedtem a lépéseket, ahogyan én haladtam az **álmok>célok>valóság evolúciós fokain**.

1. Írj egy listát az álmaidról. A legapróbbaktól a legnagyobbakig. Ezt a listát folyamatosan bővítsd, vedd elő újra és újra, olvasd és ízlelgesd. Nincs „cikis” vagy „béna” álom. A TE álmod, ezért számodra a legfontosabb.
2. Rangsorolj. Nézd meg, melyik álom számodra a legfontosabb, melyiken szeretnél rögtön elkezdni dolgozni. Kezdetben indulj el hát egy álom nyomvonalán. Ha már gyakorlottabb leszel, több álom megvalósításán is munkálkodhatsz egyszerre.
3. Majd kezd el a kiválasztott álmot célokká alakítani: hogyan éred el az álmod? Milyen célokat kell kitűznöd és elérned, hogy az álom valóra váljon? Fogalmazd meg a lépéseket. (az én esetemben pl. - csak, hogy egy kézzel fogható esetenél maradjunk - azt jelenti, hogy be kell szerezniem a dalt; be kell szerezniem egy lejátászó eszközt, amin hallgathatom; el kell jutnom egy tengerparti helyre, ahol van motorcsónak bérlési lehetőség)
4. És végül jön a megvalósítás szakasz, amikor is a kitűzött célokat megvizsgáljuk és megtervezzük a lépéseket, hogy az álom valósággá váljon. (hogy továbbra is a saját példámnál maradjak: beszerzem az eszközöket és felkutatom, hol lehet motorcsónakot vezetni. Befizetem az utat a helyszínre, összegyűjtöm a pénzt)

Persze az én példám nagyon egyszerű és ez csak egy módja álmaink valóra váltásának, de általában egy komoly álom megvalósítása évekbe is telhet. Így elhagyhatatlan emberi tényező a kitartás, és ami még fontosabb, az elég vonzó álom.

Útravalóul álljon hát itt egy elraktározandó idézet Leon Suenens bíborostól:

**„Boldogok azok,
akik álmodnak
és képesek arra,
hogy megadják
az árát annak,
hogy álmaikat
valóra is váltsák.”**





Szabó Viktória, junior tanácsadó, Munka- és szervezetszichológus

Érzelmekkel való egyensúlyozás

Az érzelmek szabályozása nem azt jelenti, hogy elnyomjuk az érzelmeinket teljesen vagy, hogy arra kényszerítjük magunkat, hogy mindig boldogak legyünk. Hanem arról, hogy nem engedjük, hogy az érzelmek befolyásolják hangulatunkat és viselkedésünket nap, mint nap.

Az érzelmek átszövik életünknek jóformán minden pillanatát, így ha „átvesszük a hatalmat” felettük, akkor fokozni tudjuk a jó közérzetünk, növelni tudjuk a teljesítményünket a munkában és javíthatjuk kapcsolatainkat. Hatással lehet arra, milyen vezetők vagyunk, hogyan neveljük gyerekeinket, hogyan viselkedünk barátainkkal, vagy kollégáinkkal.

Néha fokozzuk saját vagy mások érzéseit, néha pedig csökkentjük azokat. Az érzelmek befolyásolásának lehet pozitív hatása, de okozhat negatív következményeket is. Csakis rajtunk múlik, mire használjuk fel ezt a képességünket.

Számos kutatás bizonyította, hogy száz meg száz trükköt alkalmazunk az érzelmeink befolyásolására. Ezekből most 5 típust olvashattok, amikkel megkönnyíthetitek a napotokat, akkor is, amikor a bizonyos bal lábbal keltetek fel.

A figyelem és a gondolatok elterelése

Minél több nyugtalanító gondolatod van, annál rosszabbul fogod érezni. Tehát ahelyett, hogy felelőseged magadban, mit mondott a kollégád a leadott munkádra, vagy azon aggódsz, milyen nehéz meetinged lesz a vezetőddel, inkább tereld el a figyelmed valami élvezetes tevékenységgel. Hallgass zenét, sétálj, vagy tegyél, amit csak szeretnél, hogy csatornádat válts az agyadban.

Kutatások szerint ez a leghatásosabb módja annak, hogy csökkentsd a szorongásod. Ez nem is meglepő, ha arra gondolunk, hogy a fizikai fájdalmat is csökkenteni tudja az, ha valami elvonja a figyelmünket róla.

Átkeretezés

Az, ahogy nézel a szituációra, nagyban befolyásolja az érzelmedet. Ha emlékezteted magad, hogy a kritizáló kollégádnak otthon problémái vannak és nem is rád mérges, akkor ez segíthet, hogy ne húzd fel magad rajta. A kognitív átkeretezés az egyik leggyorsabb módja, hogy kontrolláld az érzéseidet. Kutatások (Jackson, 2003) azt az eredményt hozták, hogy ha megváltoztatod a véleményedet az adott helyzetről, a tested fiziológiai válasza is módosul, azaz a tenyered kevésbé fog izzadni vagy a szíved nem ver majd annyira, így pedig még könnyebb lesz kontroll alatt tartani az érzéseidet.

Humor

A nevetés hatással van az agyi működésedre és egy pozitív lökést ad a hangulatodnak. A jó humorérzék korrelál a jó közérzettel, a jó kapcsolatok kialakításával, sőt az egészségre is jó hatással van. Szóval legyen kéznél egy jópofa vicc, vagy egy humoros barátod egy esős napon!

Időbeli elhatárolódás

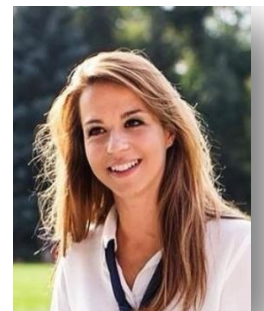
Időbeli elhatárolódás abban tud segíteni, hogy a „nagy képet” nézd és ne az kicsi elemeket az életedben. Például próbáld meg a jelenlegi helyzetedre a saját jövőbeli éned szemszögéből nézni. Képzeld el, hogy mennyit fog számítani 5 év múlva az az aggodalmad, hogy ma nem sikerült olyan jól egy prezentáció. Sok döntés nem ér annyi izgulást és szorongást a hosszabb távlatban, mint ahogy azt gondoljuk. Tehát egy megfelelő és reális perspektíva még a nehéz helyzetekben is segíteni tud (Bruehlman-Senecal, 2015).

Szituáció módosítása

Ha a gondolkodásod megváltoztatása nem működött vagy nem járható út, akkor a szituáció megváltoztatása, vagy a környezetváltás jó hatással lehet érzéseid kontrollban tartására. Például egy munkahelyváltás vagy egy másik városba való költözés. Természetesen nem kell rögtön ilyen drasztikus lépéseket tenni, az is segíthet, ha minden nap valamit máshogy csinálunk, valami újat próbálunk ki, pl. új útvonalon megyünk a munkába, ebédre valami mást eszünk, mint amit általában szoktunk vagy más kollégával töltjük a kávészünetünket. Egy-egy ilyen apró újdonság is javíthatja hangulatunkat.

Bizonyított, hogy az érzelmek szabályozása ugyanolyan szellemi erőforrásokat emészt fel, mint más fajta önkontroll folyamatunk pl. egy labda irányítása magunk előtt, vagy fogyókúrázás közben megállni egy kis nassolást. Mindegyik fajtája egészen fárasztó tud lenni és egy idő után kimerítheti erőforrásainkat annyira, hogy a többi önkontroll már ne működjön rendesen.

**Egy nehéz munkanap
vagy vizsga után,
amikor kognitív
erőforrásaink
kifogyóban vannak,
sokkal nehezebb
önuralmat mutatni az
érzelmeink felett.**



**Napsütéses vidám nyarat kívánunk
Nektek és ne felejtsetek:**



***A nyár lehet egy egész éves
lelkiállapot!***