

Ar organizacijos sapnuoja arba kaip psichodinaminis požiūris gali būti pritaikomas dirbant organizacijose joms ir vadovaujant?

Milda Autukaitė

„Darbo su suaugusiųjų grupėmis organizacijose“ programos teorijos dėstytoja ir supervisorė

Jei jūsų paklauskiau, ar Jūs sapnuojate? Greičiausiai per daug nedvejodami atsakytumėte „taip“. Gal kai kurie iš jūsų po to patikslintų „retai“, „dažnai“, „ryškiai, aiškiai atsimenu, ką sapnuoju“, „paprastai atsimenu tik nuotrupas“. Tie, kas turi mažų vaikų, turbūt irgi atsakytų, kad kartais paklausia vaikų, ką jie sapnavo. Paprastai labai įdomu prisiminti savo sapnus. Sužinoti kitų. Pagalvoti, apie ką jie. Mes dažnai sakome, kad jie „nelogiški“, bet retas neigs, kad jų nėra.

Ar svarbūs sapnai bandant geriau suprasti, kuo mes gyvename? Ar galima daugiau suprasti apie save, savo jausmus, išgyvenimus, tyrinėjant savo sapnų prasmę? Skirtingos psichoterapijos mokyklos kiek skirtingai atsakytų, kiek tam skiria dėmesio ir kaip/ar dirba su sapnais. Psichodinaminės psichoterapijos pakraipos atstovai atsakytų greitai – taip, sapnai labai svarbi mūsų psichinio gyvenimo dalis. Mąstant šiek tiek metaforiškai, psichodinaminės paradigmos rėmuose atsakytumėme, jog sapnai tam tikra prasme yra pravertos durys į pasąmonę. Sapnai padeda dirstelėti į pasąmonę.

Nors Z. Freud'o idėjos pradžioje buvo taikomos individualioje psichoterapijoje, netrukus remiantis psichodinaminio požiūriu pradėta dirbti ir su grupėmis. Jei esate buvę kokios nors ilgalaikės grupės dalimi, turbūt esate patyrę, jog per tam tikrą laiką grupėje susiformuoja tam tikras santykių tinklas (arba kitaip – matrica). Veikdami grupėje, dalindamiesi savo jausmais ir mintimis grupės nariai kuria bendrą grupės kultūrą. Kalbėdami ir įvardindami grupėje vykstančius reiškinius, suteikia asmeninę ir bendrą grupinę prasmę tam, kas vyksta grupėje. Psichoterapinės patirties grupėse turintys žmonės taip pat galėtų papasakoti apie „grupės sapnus“. Tai sapnai, kuriuos sapnavo grupės nariai ir jais pasidalinus grupėje jie įprasminami – atrandamos sąsajos su grupės gyvenimu, jos kultūra, grupėje susiformavusiais ryšiais ir reiškiniais. Dalinamasi asociacijomis ir fantazijomis, kilusiomis išgirdus grupės narių sapnus. Šios leidžia dar geriau pažinti tiek grupę, tiek save grupėje. Taip „sapnuoja“ grupės.

O ar sapnuoja organizacijos? Ar gali būti vertingas ir naudingas psichodinaminis požiūris vadovaujant, konsultuojant organizacijas, komandas, jų vadovus?

Pagalvokite apie savo patirtį organizacijose. Kiek kartų jums, būnant organizacijoje, darbo grupėje, mintyse (o gal ir garsiai) norėjosi sušukti: *„Viskas puikiai suplanuota, bet vyksta neišku kas!?!“*. Arba vyksta visai kitaip nei Jūs tikėjotės ar suplanavote! *„Kodėl?!“*. Išgyvenant visą puokštę jausmų, bandome kažkaip „taisyti“ situaciją – dar kruopščiau suplanuojame, parengiame geresnes medžiagas, papildome tvarkas ir reglamentus, įvedame daugiau kontrolės procedūrų.

Visi šie veiksmai atspindi „techninę“ organizacijos ar grupės užduoties pusę. Tačiau yra ir kita – sunkiau „suvaldoma“, sunkiau suprantama organizacijos ar grupės užduotis – emocinė užduotis. Būtent čia ir gali labai stipriai pasitarnauti psichodinaminis požiūris į grupes bei organizacijas. Žinios apie grupių dinamiką ir sisteminį požiūrį padeda įvardinti ir suprasti, kokį emocinį uždavinį sprendžia grupė. Kokia jos kultūra. Kokia ryšių matrica. Kokie grupės narių vaidmenys. Kokią pagrindinę užduotį atlieka grupė. Kokiais gynybos mechanizmais naudojasi grupė (bei organizacija) ir kodėl šios gynybos įsijungia. Pritaikius sisteminį požiūrį ir matant organizaciją kaip vaidmenų ir grupių matricą, mes, atsakingi už grupes ar organizacijų vadovai, galime pradėti geriau suprasti, kaip dirbti ne tik su techninėmis, bet ir emocinėmis organizacijų užduotimis: kokias intervencijas daryti, kurioje organizacijos vietoje ir kada. Kaip valdyti ribas. Kaip sukurti saugią aplinką, kur žmonės gali efektyviai dirbti išgyvenant visus su atliekamu darbu ir buvimu organizacijoje susijusius jausmus.

Tačiau įvardinti ir suprasti savo jausmus organizacijoms tikrai nėra paprasta. Tad dirbant su organizacijomis, taip pat kaip ir su grupėmis bei individualiai, vėlgi gali pasitarnauti „sapnai“. Darbas su organizacijos „sapnais“ - tai galimybė atverti tai, kas užslopinta ir sunkiai pažįstama. Mes galime mokytis atverti ir skatinti organizacijas geriau pažinti save per organizacijos „sapnus“ – vaizdinius, kokią organizaciją nariai patiria savo viduje, psichinėje realybėje, užslopintus ir neįsisąmonintus jausmus, apsprendžiančius narių santykį su organizacija, komanda, jos nariais. Nes taip, organizacijos irgi „sapnuoja“ – turi daug fantazijų, baimių, užslopintų jausmų, nusistovėjusių vidinių vaizdinių, bendros patirties. Įvardinusi bei pasidalinusi jais organizacija gali geriau pažinti save, suprasti savo elgesio priežastis. Galite padaryti labai paprastą pratimą: paklauskite kelių skirtingų savo komandos narių ar kolegų asmeniškai, su koku vaizdiniu jiems asocijuojasi organizacija, kurioje jie dirba ir kodėl. Greičiausiai išgirsite skirtingus. Bet visi šie vaizdiniai nors ir labai besiskiriantys, bus susiję su ta pačia organizacija. Skirtingi organizacijos vaizdiniai reprezentuos skirtingą narių patirtį joje. Šis trumpas pratimas galėtų iliustruoti patirčių įvairovę, tačiau šie vaizdiniai būtų labai reikšmingi ir toliau gilinant, kaip jūsų pakalbinti kolegos jaučiasi organizacijoje, kaip veikia, kokius vaidmenis prisiima, kaip vadovauja ir t.t. Norint efektyviai vadovauti komandoms ir organizacijoms, neužtenka vien gerai žinoti ir suprasti, kokia yra objektyvi organizacijos realybė bei ją planuoti. Ne mažiau svarbu suprasti, ir kokiaje subjektyvioje realybėje yra organizacija bei mokėti su ja dirbti. Suprasdami ir valdydami tik „objektyvią“ realybę liekame labai daug ko nesupratę ir negebantys „valdyti pilnai“.

Jei esate grupės ar organizacijos vadovas, pradėjęs ar pradėjusi remtis psichodinaminiu sisteminiu požiūriu netrukus atrasite (o gal jau esate atradę!), kad jūsų organizacija turi fantazijų, baimių, įsitikinimų, kurie prilygsta mūsų individualiems sapnams. Jūsų organizacijose pasireiškia gynybos mechanizmai, kartais trukdantys joms efektyviai veikti darbo užduočių prasme. Pastebėsite, kas galbūt nėra logiška. Bet egzistuoja. Suprasite, kad emocinei užduočiai atlikti svarbu užtikrinti tinkamą procesą ir erdvę. Visa tai jums padės geriau pažinti komandas bei organizacijas. Ir, daugiau susitelkiant į emocines organizacijų užduotis, įgalins jus tobulinti savo organizacijas, efektyvinti darbo grupes bei valdyti ne tik technines užduotis, bet ir darbo grupėse nuolat vykstančią dinamiką.

Šiuo straipsniu norime jus trumpai supažindinti su mokymo programa „Darbas su suaugusiųjų grupėmis organizacijose“. Kviečiame mokytis grupių dinamikos organizacijose bei ugdyti vadovavimo, konsultavimo kompetencijas susipažįstant su psichodinaminiu požiūriu į grupes ir organizacijas. 3 metų programa suteiks ne tik teorinių žinių, tačiau suteiks galimybę įgyti realios dalyvavimo ilgalaikėse grupėse patirties, analizuoti praktinius darbo su grupėmis atvejus supervizijų grupėse.

Kviečiame mokytis, kartu tyrinėti ir atrasti naujas sritis bei prasmes dirbant su organizacijomis bei jose. Studijuoti kviečiame visus vedančius grupes, dirbančius su projektinėmis grupėmis bei padalinių/komandų/organizacijų vadovus.

Daugiau apie programą galite rasti čia:

<http://psichoterapijos-mokymas.org/grup/>

Jei turite papildomų klausimų ar norėtumėte pakalbėti apie programą nedvejodami susisieki su programoje dirbančiomis Milda Autukaite (m.autukaite<eta>gmail.com) bei Saule Triškuviene (s.subaciute<eta>gmail.com)