

2015. december



# Bebírók és helyiek



***Bebírók és helyiek együttműködése a helyi fejlődésért - Modell a társadalmi felelősségvállalás eszközeinek használatára a helyi gazdasági-társadalmi párbeszéd kialakításában és a helyi fejlesztésben című projekt hírlevele***

A „Bebírók és helyiek együttműködése a helyi fejlődésért” projekt hírlevelének második számával köszöntjük olvasóinkat. Ebben a számban többek között a sikerről, a kezdeményező képesség fejlesztéséről szóló tapasztalatokat és jó gyakorlatokat hozzuk kicsit közelebb a helyi közösségért és önmagukért tenni vágyók számára. Ahogy a két cikkben olvasható, először önmagunkban kell felismerni azokat az

akadályokat, amelyek gátolnak bennünket a kitűzött céljaink elérésében, másodsorban pedig el kell sajátítanunk azokat a módszereket, amelyek segítenek a biztos célbaérésben. Ahhoz, hogy ötleteinknek kézzel fogható eredménye legyen, a kitartás és szervezethez elengedhetetlen, azonban ahhoz, hogy kezdeményezésünk mások számára is hasznos legyen, magára a közösségre van szükség.





# SIKERRŐL, AHOGY MÉG NEM HALLOTTAD

A „Bebírók és helyiek együttműködése a helyi fejlődésért” program keretében Válon és Velencén a proaktivitásról, azaz a felelősségvállalás alapú kezdeményező készségről, és a sikeresek gondolkodásáról adtuk át tapasztalatainkat a decemberi tréningeken.

## Ez az írás neked szól

Minden embernek más szempontból van szüksége a pozitív gondolkodásra, különösen azoknak, akik szeretik a magas munkahelyi fordulatszámot, és munkatársaik is ilyenek, azoknak, akiknek beosztottként vagy vezetőként időnként nincs hova fordulniuk segítségért és a bonyolult folyamatokat nem lehet külső kontrollal vezérelni, de azoknak is, akik állandóan el vannak havazva.

Amit biztosan lehet állítani, hogy a pozitív gondolkodású emberek jobban teljesítenek munkájukban és nagyobb lehetőségek tárulhatnak fel előttük.

De nézzük inkább, mit is jelent pozitívan gondolkodni?

## Nyuszika és a fűnyíró

Nyuszika kertjében megnőtt a fű, gondolta, le kéne vágni. Eszébe jut, hogy a farkasnak van fűnyírója, hát elkéri. Elindul, s eszébe jut: lehet, hogy a farkas nem adja. Megy tovább, s gondolkodik:



- „Hát ez a farkas nem egy jószívű állat, és lehet, hogy nem adja.”

Ballag tovább, s egyre mérgesebb.

- „Azért, nem szörnyű, hogy ez a farkas, még arra sem

képes, hogy ezt az ócska kis fűnyírót kölcsönadja?”

Megy, megy, míg megérkezik a farkas házához, ott nagy levegőt vesz, hogy elkérje a fűnyírót, majd azt kiáltja:

- „Tudod mit, farkas? Tartsd meg a fűnyíródat!”

És mérgesen hazaszalad.

Mindegyikünkben van egy ilyen nyuszika, aki gyönyörűen ki tudja színezni, hogy hogyan nem fog sikerülni. S gyakran igaza is lesz: úgy történik, ahogy elképzelte.



A sikeres emberek is ez történik. Sokszor az következik be, amit elképzelnék. Ám egy apróságban eltérnek nyuszikától: azt képzelik el, hogy **hogyan fog sikerülni!** Ez a sikeresekre jellemző pozitív gondolkodás. Mindegyik cselekvés el-

őtti képzelődés: tréning. Annak a tréningje, ahogy viselkedni fogunk a bekövetkező helyzetben. Van, aki a kudarcot, s van, aki a sikert gyakorolja gondolatban.

- Jó, jó - mondhatja nyuszika -, *de ez itt egy magyar erdő, és ez itt nem Amerika. Ez egy magyar farkas, és ez igazán egy ronda állat, és mi van, ha tényleg nem adja oda a fűnyírót?*

Lehet ez igaz, lehet, hogy nem adja. Ám, ha elkéri a fűnyírót, akkor két eset lehetséges: a farkas vagy adja, vagy nem adja. De ha nem kéri el a fűnyírót, csak egy eset lehetséges: nem lesz fűnyírója.

Nyuszika magatartását kudarckerülőnek hívják. Azt képzeli, nem fog sikerülni, ezt el akarja kerülni, ezért meg se próbálja, s elkerüli a kudarcot.

A sikeresek azt képzelik el, hogy (hogyan) sikerül, ezért kezdeményeznek. (addig, amíg nem sikerül. Nekik se sikerül mindig, de addig variálják, amíg nem sikerül. Nekik még, ha kudarcokon keresztül is, előbb utóbb nagyobb eséllyel sikerül.

## Ami rajtunk múlik

A sikeresek azzal foglalkoznak, amiben jók, és azzal, ami rajtuk múlik. Erre koncentrálnak magukra is, ezért azt gondolhatják, hogy jók a dolgaikban. S mivel ezt gondolják, olyan célokat tűznek ki, amelyeket sokszor sikerül elérni és ismét sikeresebbnek gondolhatják magukat. Ez egy önmagát erősítő sikeres körré szerveződik. Mert nemcsak viselkedésünk eredménye alapján gondoljuk magunkat valamilyennek, hanem ez fordítva is igaz: **amilyennek gondoljuk magunkat, lehetőségeinket, olyan cselekvést választunk.** Ha gyengének gondoljuk magunkat, akkor olyan helyzeteket keresünk, amelyekben csak gyengén kell teljesíteni, s így is teljesítünk. Nagyjából az válik igazzá, ahogyan gondolunk magunkra.

## Gyakorlat

1. A sikeresekhez hasonlóan érdemes egy listát írni azokról a dolgokról, **amelyekben jók vagyunk**, sikeresek voltunk, tehetségesek vagyunk. Ezután, ha magunkra gondolunk, ezzel gondoljuk el magunkat. Erre lehet sikereket alapozni.

2. Szokjuk meg, hogy arra koncentráljunk, **ami rajtunk múlik.** Ezt úgy is lehet gyakorolni, hogy esténként előre írásban megtervezzük a következő napot, célokat tűzünk ki, olyanokat, amelyek bekövetkezése kizárólag rajtunk múlik. Sok sikert!

## Gyakorlat

1. A sikeresekhez hasonlóan érdemes egy listát írni azokról a dolgokról, **amelyekben jók vagyunk**, sikeresek voltunk, tehetségesek vagyunk. Ezután, ha magunkra gondolunk, ezzel gondoljuk el magunkat. Erre lehet sikereket alapozni.

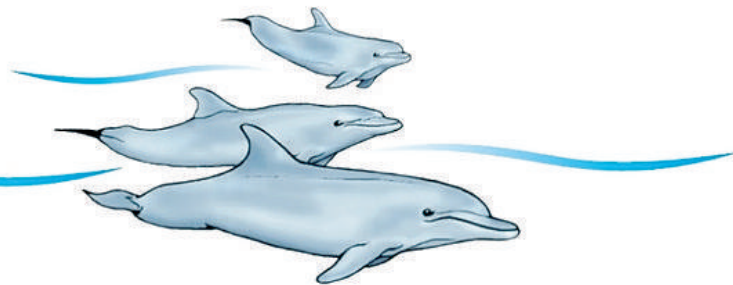
2. Szokjuk meg, hogy arra koncentráljunk, **ami rajtunk múlik**. Ezt úgy is lehet gyakorolni, hogy esténként előre írásban megtervezzük a következő napot, célokat tűzünk ki, olyanokat, amelyek bekövetkezése kizárólag rajtunk múlik. Sok sikert!



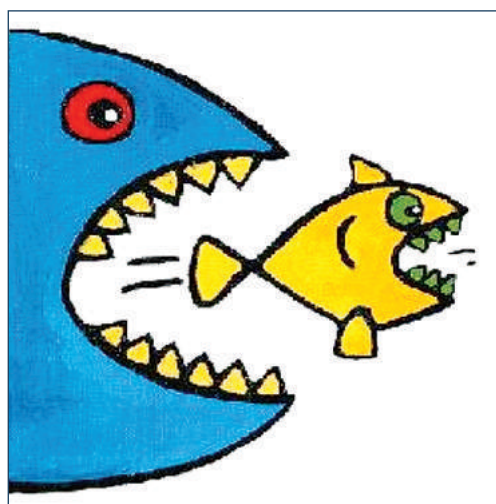
## A DELFIN HASONLAT

**A vállalkozói siker a kapcsolati tőkén alapul. Valódi kapcsolatok épülnek a helyiek és bebírók tréningjén.**

*Új hasonlat szerint a mai társadalom, intelligens egységek együttműködő hálózata, és az együttműködő delfinek csoportjaihoz hasonlítható.*



Régen a vállalati növekedésről a „nagy hal megeszi a kis halat” törvényét tanultuk, mely szerint a versenyhez egyre nagyobbak kell lenni. Később az áttekinthető kreatív kis szervezetek divatja volt soron a „kicsi szép” jelszavával. Ma azt mondják „*a gyors hal lehagyja a lassút*”. A változó világban a gyors alkalmazkodás vált az egyik legfontosabb sikertényezővé. Már



nem csak a vállalati méret számít, hanem az alkalmazkodóképesség, a szervezet intelligenciája. Erre a mindenféle méretű vállalatnak szüksége van.

Ma több olyan lehetőség van, amely a kreatív kis szervezetek számára is fejlődési lehetőséget nyújthat. Ezek egyike a hálózati működés.

Ez a „delfin raj” hasonlattal lehet bemutatni. A csapatban élő intelligens tengeri emlős egyedek is intelligensnek ismerjük, de a delfinek túlélési erejét, társas életük és intenzív kommunikációjuk is felerősíti. Egy intelligens del-

finraj sokkal többet tud, mint amire a delfin egyedül lenne képes. Csapatosan képes legyőzni a cápákat is. E hasonlat szervezeti megfelelőjeként az intelligens szervezetek kooperációi versenyképesek a nagyokkal való versenyben, sőt vannak előnyeik is.

Ezért a „bebírók s helyiek” programsorozatunk januári témája a kapcsolati hálózat építéséről szól. A hálózatban tőke van, ez a tőke fejleszhető.

### **Finn példa a gazdasági válság hálózati megoldására**

A nyolcvanas évek végén a szovjet piac szétesése (hozánk hasonlóan) megrázta a finn gazdaságot. A finn megoldás egyike a vállalkozói hálózatok fejlesztése volt.

Egy valódi példával illusztrálom: Három lappföldi kisvállalkozás, - amelyek közül az egyik széket, a másik asztalt és, a harmadik szekrényt gyártott - vezetői, gondoltak egyet 1991-ben és közös marketing vállalatot alapítottak, amiben alkalmaztak egy marketing szakembert, termékeik értékesítésére. Mindhárom kisvállalat megmaradt önállóan, csak létrehozta egy újabb közös vállalkozást. 1997-re már 5 partnerrel 200 dolgozóval, évente 10 millió finn márka értékben exportáltak, főleg Közép-Európába. És mit? Széket? Asztalt? Szekrényt? Nem, hanem termékeiket egymáshoz illesztve-integrálva közösen bútort gyártanak.



## Versengők és együttműködők

E finn példa azt mutatja, hogy ez három kis vállalkozás lemondott az egymással folytatott lappföldi versenyről, itt kooperált, s közösen versenyeznek egy nagyobb piac meghódításán.

## A vállalkozói siker elérése egyre inkább kollektív formákat ölt

A változás a kívánatos menedzsment stílus változásában is megmutatkozik. Amíg a világ egyszerűbb volt, a vezetők szinte minden lényegeset tudtak a cégről

Ez a menedzser (ma már) hasonlíthat a Micimackó Tigrisére, aki nagy határozottsággal, dinamikával, hangerővel és rámenősséggel oldja meg azokat a problémákat, amelyeket javarészt ő okozott. Azért megy ki a divatból, ez a

vezető, mert már nem lehet egy embernek elegendőt tudni, a vállalati problémák megoldásához. A régi vezető határozott volt, mert egyértelmű helyzeteket látott, az új helyzet sokkal határozatlanabb, lett.

Az új vezető inkább a kertészre hasonlít, aki nem hiszi, hogy mindent tud, *nem gondolja, hogy csinálja a kertet*, hanem az eleven öntörvényű szervezetet tiszteletben tartva gondozza, neveli, öntözi, ellátja erőforrásokkal, szereti, és olyan feltételeket teremt, amelyben növekednek a kert lényei. S e kertészi gondoskodás alatt, akár fűrgye delfinraj szerűen a dolgozók intelligens szerves hálózatai is képesek működni. A régi vezetőt a hangképző szerveinél találtuk, az újat inkább a fülénél és a szeménél, a megérezéseinél, az új vezetőnek fontos (talán fontosabb) dolga a befogadás.

A tréningen a kevés elmélet mellett valódi vállalkozói kapcsolatok épülnek.



### Kapcsolat:

**Kézdy Zsófia** projektmenedzser  
kezdy.zsafia@ruralnet.hu  
Telefon: +3670/390-2698  
Blog: <http://bebirok.blog.hu/>

Tudástőke Alapítvány  
8200 Veszprém, Haszkovó út 39/b, 5/21  
[www.bebiro.hu](http://www.bebiro.hu)

Faluműhely Alapítvány  
2091 Etyek, Deák F. utca 24.  
[www.idrc.hu](http://www.idrc.hu)

Felelős kiadó: Tudástőke Alapítvány - Szerkesztő: Kézdy Zsófia - Fotó: Szabó Erika - Nyomdai előkészítés: Erdős János

