

Rádlerné Iványosi-Szabó Márta Dr. Király Zsolt



MAGYAR
COACHREGISZTER

TÖBB TUDÁS, BÁTRABB SEGÍTSÉGGKÉRÉS?

Bevezető gondolatként

Sokan a tanulás szó hallatán elsősorban az iskolai rendszerű képzés keretein belül megvalósuló formára és oktatási rendszerre, az arra jellemző élethelyzetekre, tanulási folyamatokra és technikákra gondolunk. Többnyire a „kemény”, könnyen beazonosítható tudáselemeket látjuk magunk előtt, melyek az említett folyamat során valaki tanultabb, képzetesebb részéről direkt információközvetítés keretében kerülnek átadásra.

Erre gondolunk talán akkor is, ha a munkáról, üzletről beszélünk. Természetesen itt már képbe kerül a tapasztalás, a gyakorlat és a megélt helyzetek összessége, ám itt is olyanokra koncentrálunk többnyire, mint például „ezt a munkahelyi konfliktust hogyan sikerült rendeznem”, „milyen voltam ma a prezentációm során”, „mit csinállok másként a következő üzleti tárgyaláson”, „hogyan értékesítsek sikeresebben”, „hogyan építsek üzleti kapcsolatokat”, „hogyan intézzek el hatékonyabban hivatalos ügyeket”, és így tovább.

Arra azonban talán kevésbé figyelünk, hogy a kor előrehaladtával, vagy a ranglétrán előbbre lépkedve, vagy mondjuk a folyamatos iskolai rendszerű képzések alatt, az eltérő képzettségi szinteken felfelé haladva hogyan változnak a „puhább” készségeink. Azok közül is a hétköznapi rohanás és rutin kellős közepén a tudatosan is nehezebben és kevésbé ténylegesen megragadhatók, nehezen nyomon követhetők, mint például a segítségkérés.

A segítségkérés, melyhez való viszonyunk az életünk során kisebb-nagyobb mértékben, de folyamatosan változik. Változik a kapott/látott majd követett mintáknak, sablonoknak, a neveltetésnek, a társadalmi konvencióknak és az éppen uralkodó trendeknek




MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Pályaorientáció,
Pályaválasztás
2015/1

Kutatás

megfelelően. Mindemellett, illetve ezzel együtt, a világnézetünk alakulásával, értékrendünk kiforrottá válásával másként reagálunk a szerepekkel (nő/férfi, házastárs, szülő/gyermek, vezető/vezetett stb.) szemben támasztott elvárásokra. Korunk előrehaladtával, a szakmában és/vagy a ranglétrán előbbre lépkedve más-más élethelyzeteket megélve érezzük át, hogy milyen sok fajtája is lehet a segítségkérésnek illetve nyújtásnak, és hogy számunkra éppen milyen szituációban és területen lenne jó a segítség, a támogatás és annak kérése.

Nos, ezen alapgondolatból kiindulva vizsgáltuk egy nagyobb, fókuszában szélesebb kérdőíves kutatás keretében, hogy ki milyen területen került olyan élethelyzetbe, amikor jó lett volna, ha valaki ítékezés nélkül végighallgatja, az adott helyzet átgondolásában támogatja. Azt is vizsgáltuk, hogy ki kérne közvetlen környezetén (értsd: társ, család, barátok) kívüli személytől segítséget, kihez (pszichológus, coach, tanácsadó, mentor) fordulna, s mi a véleménye a coachingról, mint támogató szakmáról. Vizsgáltuk ezt nem, kor, pozíció (vezető/nem vezető, vezetői szint) és végzettség szerint is. A következőkben a felmérésünk ezen eredményeit ismertetjük röviden.



A kutatás módszertana, főbb kérdései és a minta jellemzői

A kutatás online kérdőíves felmérés formájában valósult meg 2014. szeptember 10. és december 20. között, egy 32 kérdéses (22 tárgyköri, 10 személyes) saját összeállítású kérdőív segítségével. A használt kérdések vagy zártak – azon belül alternatív illetve szelektív egyaránt –, vagy szemantikus differenciál skálások voltak.

A kérdések tartalmukat tekintve a fent érintett kérdéseken kívül arra fókuszáltak, hogy a megkérdezetteknek mi a véleménye a coachingról, milyen területen tartják az alkalmazását hasznosnak, belső vagy külső coachot alkalmaznának, melyek (lennének) coach választásuk legfontosabb szempontjai stb.

Fontos megjegyeznünk, hogy kutatásunk eredményei a felmérés mintanagyságának az országos szintű társadalomkutatásoknál elvárt 1 000 fős mintanagyságtól való elmaradása, valamint a minta demográfiai, földrajzi és ágazati rétegzettsége miatt nem tekinthetők reprezentatívnak, ám mindenképp iránymutatóak.

A felmérés mintanagysága 673 fő, kétharmada nő, és közel fele Y, közel 40%-a X generációs. A megkérdezettek több mint fele Közép-Magyarország területén él, a teljes minta 41%-a fővárosi, míg a vidéki városokban élők aránya 38%. A válaszadók 67%-a



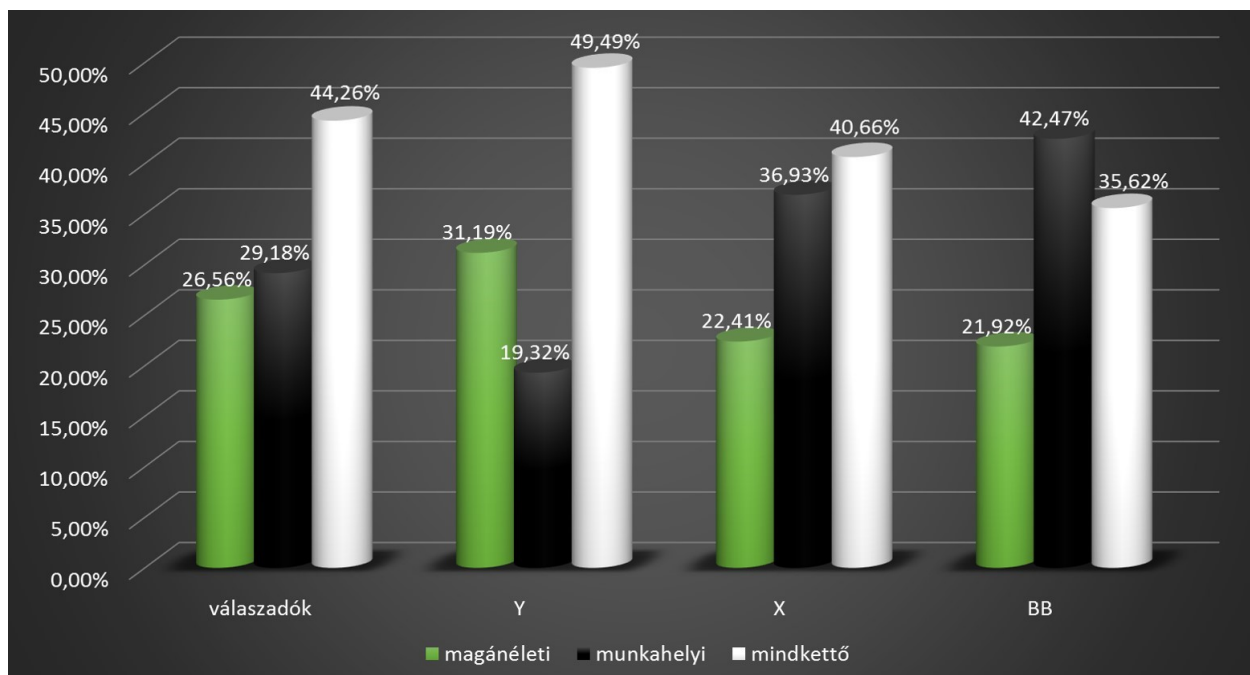
rendelkezik diplomával, ennek megfelelően nem meglepő, hogy a minta 51%-ban áll olyanokból, akik további munkatársak, munkatársi csoportok munkáját irányítják, esetükben az irányítottak száma jellemzően (67%-ban) 1-9 fő. Többségük formálisan különböző szintű vezető, közel 75%-uk legalább középvezető, s megtalálható közöttük néhány HR vezető is.



Ítékezés nélküli meghallgatás, segítségkérés, coaching

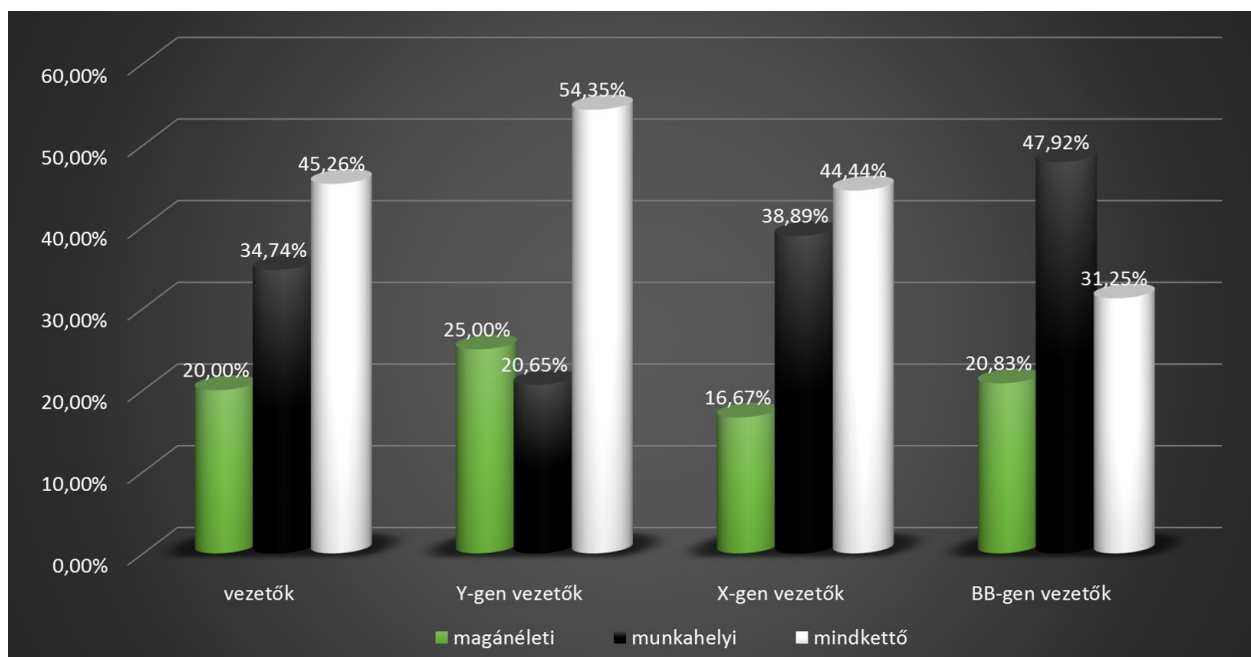
Mint ahogy azt említettük, a segítségkérés kérdéskörét számos mintajellemző alapján vizsgáltuk, ám a tanulás jegyében most csak a generációk (élettapasztalás), vezetői szintek (munkahelyi tapasztalat), valamint az iskolai képzettségi szint (iskolai rendszerű tanulás) vonatkozásában térünk ki eredményeinkre, melyek az alábbiak.

A válaszadók 95,5%-ának lett volna már szüksége életében ítékezés nélküli meghallgatásra, támogatásra, 66%-uknak a közelmúltban is. Okként a magánéleti problémát 70%, munkahelyit 73% jelölte meg. A generációk tekintetében „kilóg” az Y generáció: közöttük 10-15% ponttal magasabb azok aránya az X generációhoz és a baby boomerekhez képest, akik mindkét területen igényelték volna az ítékezés-mentességet. Még szembetűnőbb az eltérés a magánélet területén, az arány 91% (!). Ez 25-30% pontos eltérés az idősebb korosztályok körében kapott eredményhez képest (1. ábra). Vezetői szinten hasonló látható a 2. ábrán.



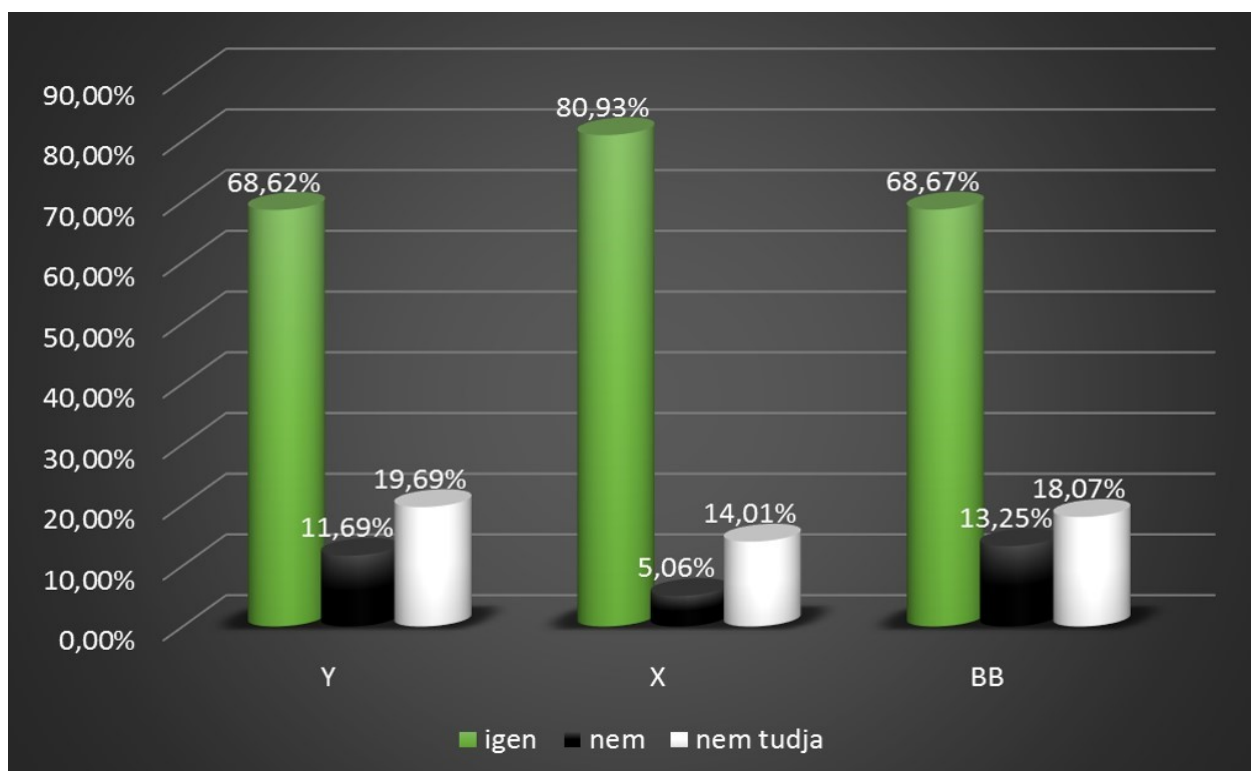
1. ábra: Milyen okból lenne szüksége ítékezés nélküli meghallgatásra, támogatásra? (válaszadók generációnként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 610)





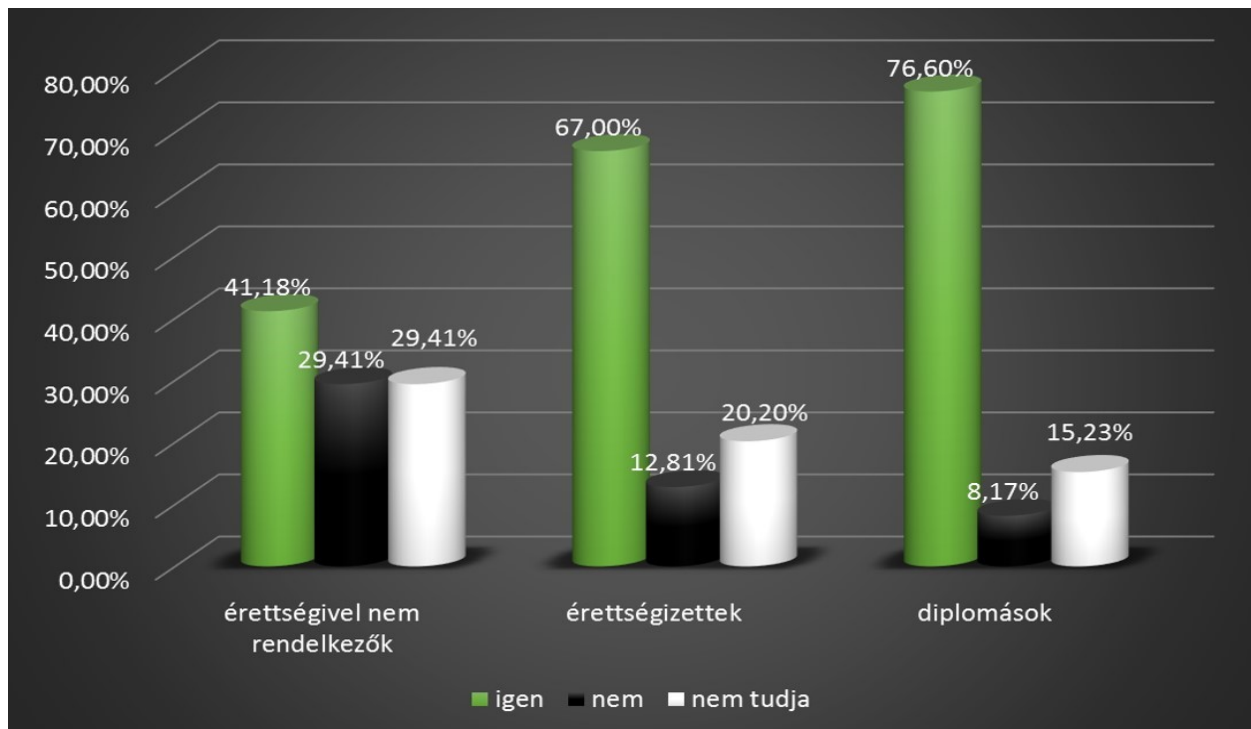
2. ábra: Milyen okból lenne szüksége ítékezés nélküli maghallgatásra, támogatásra? (vezetők generációnként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 308)

A teljes minta 73%-a közvetlen környezetén kívüli segítségért is fordulna, ha úgy érezné, hogy élethelyzetéből adódó problémáját egyedül már nem képes megoldani. E tekintetben egyébként – az eredmények alapján – egyértelműen az X generáció a legbátrabb, hiszen esetében a segítséget kérők aránya 81%, ami 12 százalékponttal magasabb, mint a másik két generáció körében (3. ábra), s ez a helyzet vezetői szinten is, igaz eltérő arányokkal.



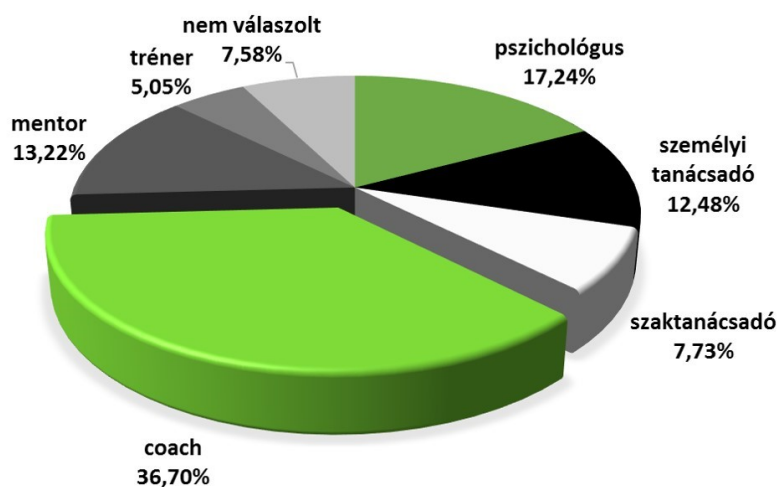
3. ábra: Fordulna-e segítségért közvetlen környezetén kívüli személyhez? (válaszadók generációnként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 671)

A segítségkérésre való elvi nyitottság illetve bátorság nem csak generációnként mutat jelentősebb eltéréseket, hanem iskolai végzettség tekintetében is. Ezt láthatjuk a 4. ábrán, ahol jól kivehető, hogy a magasabb iskolai végzettséggel egyenesen arányosan növekszik az igen választ adók, tehát a segítségkérésre nyitottabbak aránya.



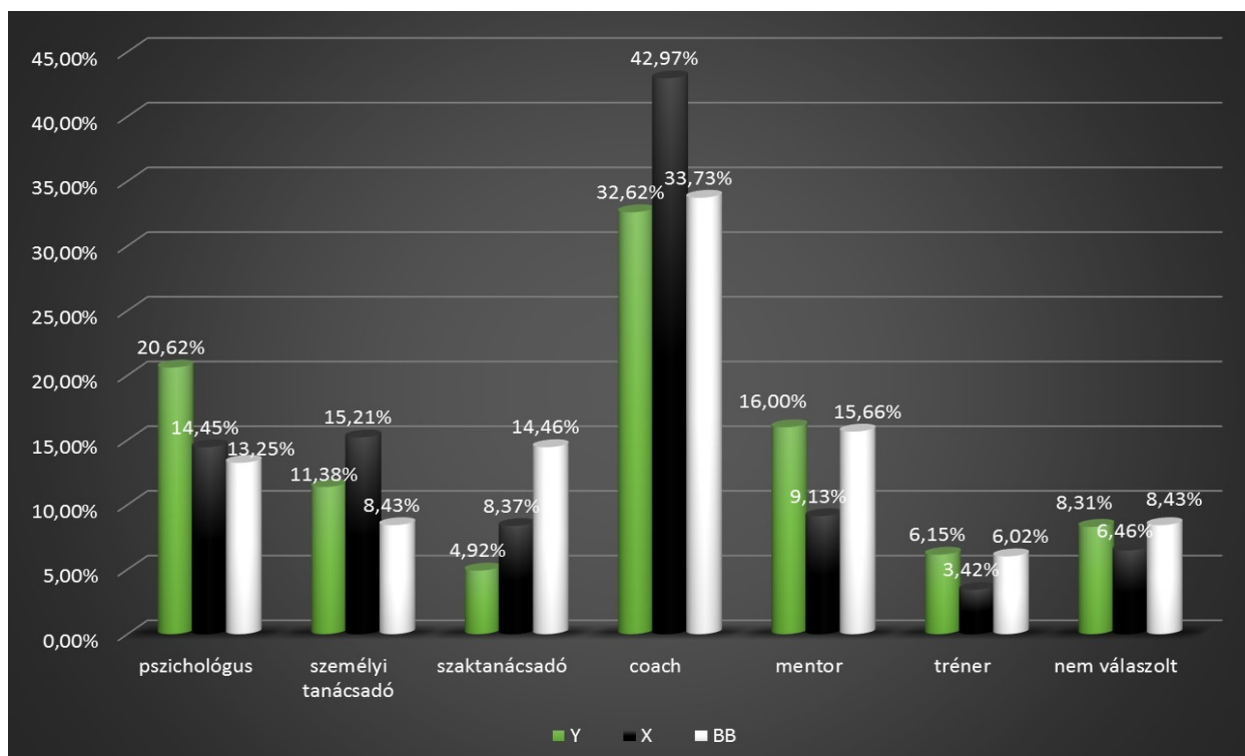
4. ábra: Fordulna-e segítségért közvetlen környezetén kívüli személyhez? (iskolai végzettségi szintenként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

Azt is megnéztük, hogy kihez és milyen arányban fordulnának az emberek segítségért. Az eredmény: coach, pszichológus, mentor. Ezen három támogatót, és arányát tekintve ilyen sorrendben választanák a válaszadók (5. ábra). A generációk között az X körében a legmagasabb a coachot választók aránya, igaz, ők a mentor helyett és a pszichológusnál nagyobb arányban a személyi tanácsadóra voksolnak (6. ábra).



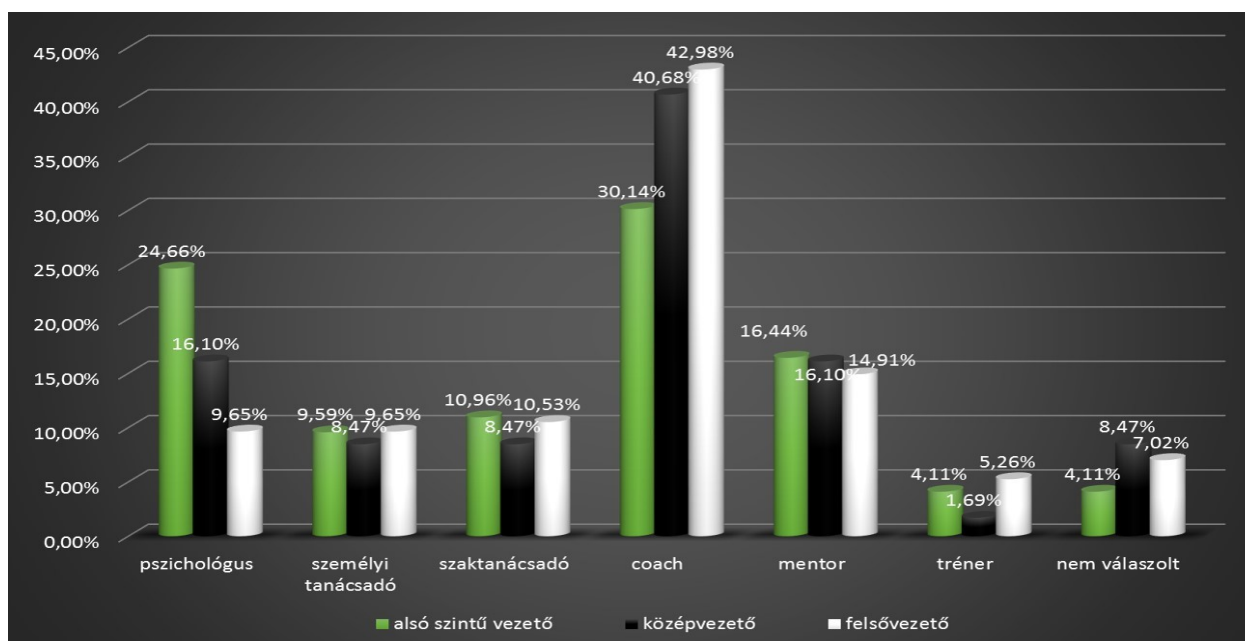
5. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (teljes minta)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



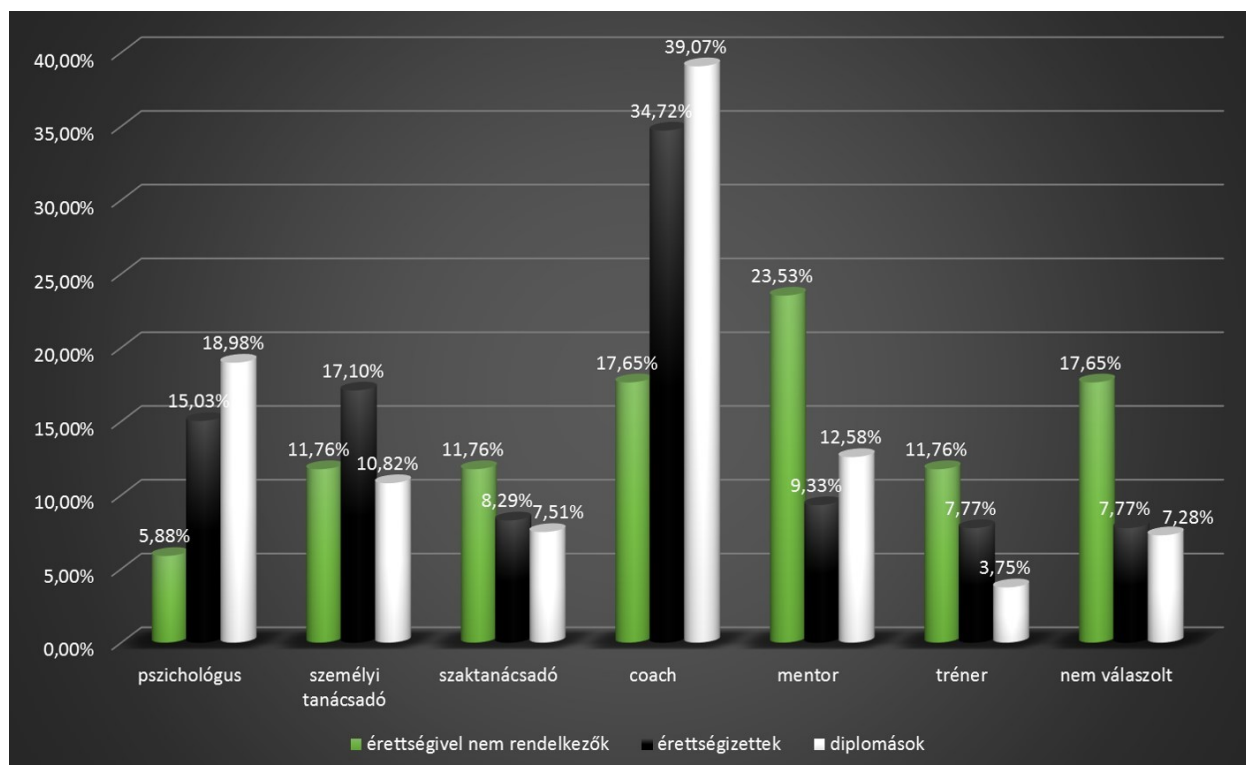


6. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (generációnkénti arányok)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 671)

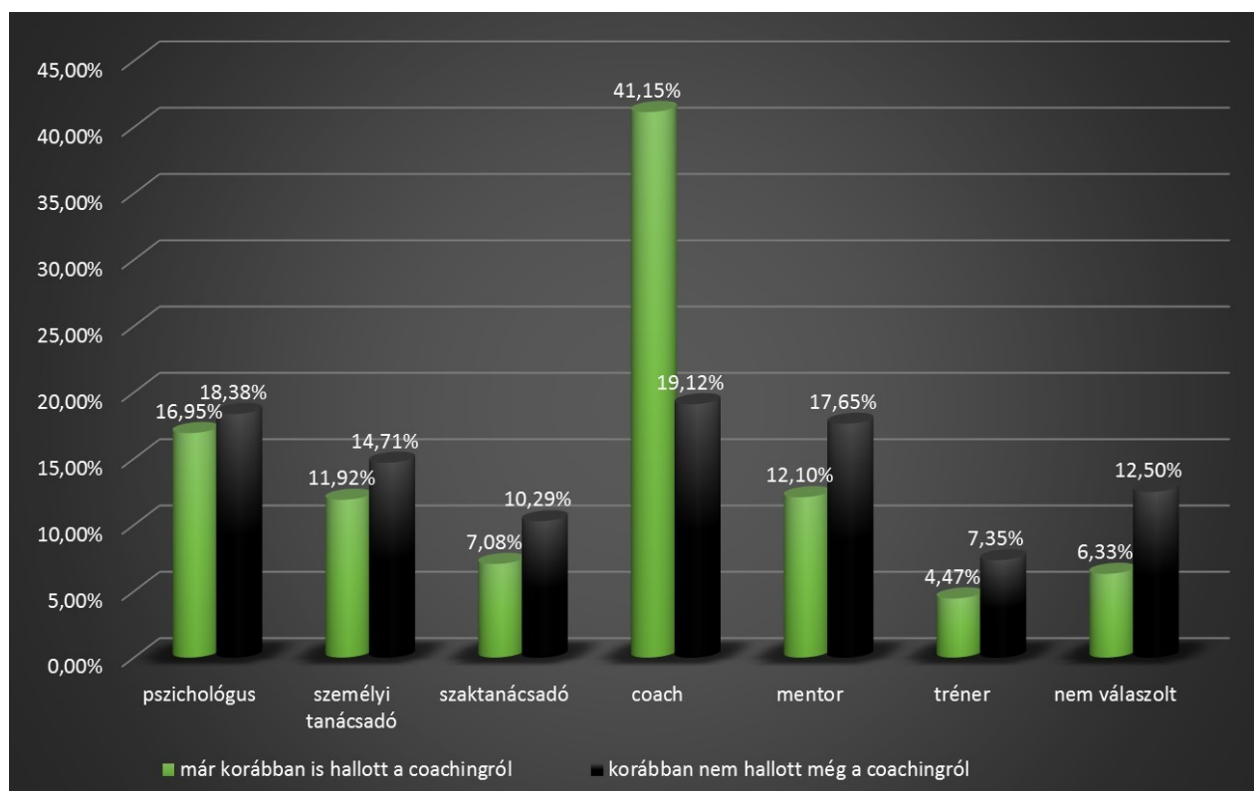
A vezetői szinteken felfelé lépkedve, egyre kisebb a pszichológust és mentort választók, egyre nagyobb a coachhoz forduló aránya (7. ábra). A képzettségi szinteknél kissé más a helyzet. A magasabb képzettség magasabb arányt jelent a pszichológusokhoz és coachokhoz, alacsonyabbat a szaktanácsadóhoz és trénerre forduló tekintetében (8. ábra). Szignifikáns különbségek a coach javára azok körében, akik már korábban is hallottak a coachingról, illetve saját coaching tapasztalattal bírnak (9-10. ábra).



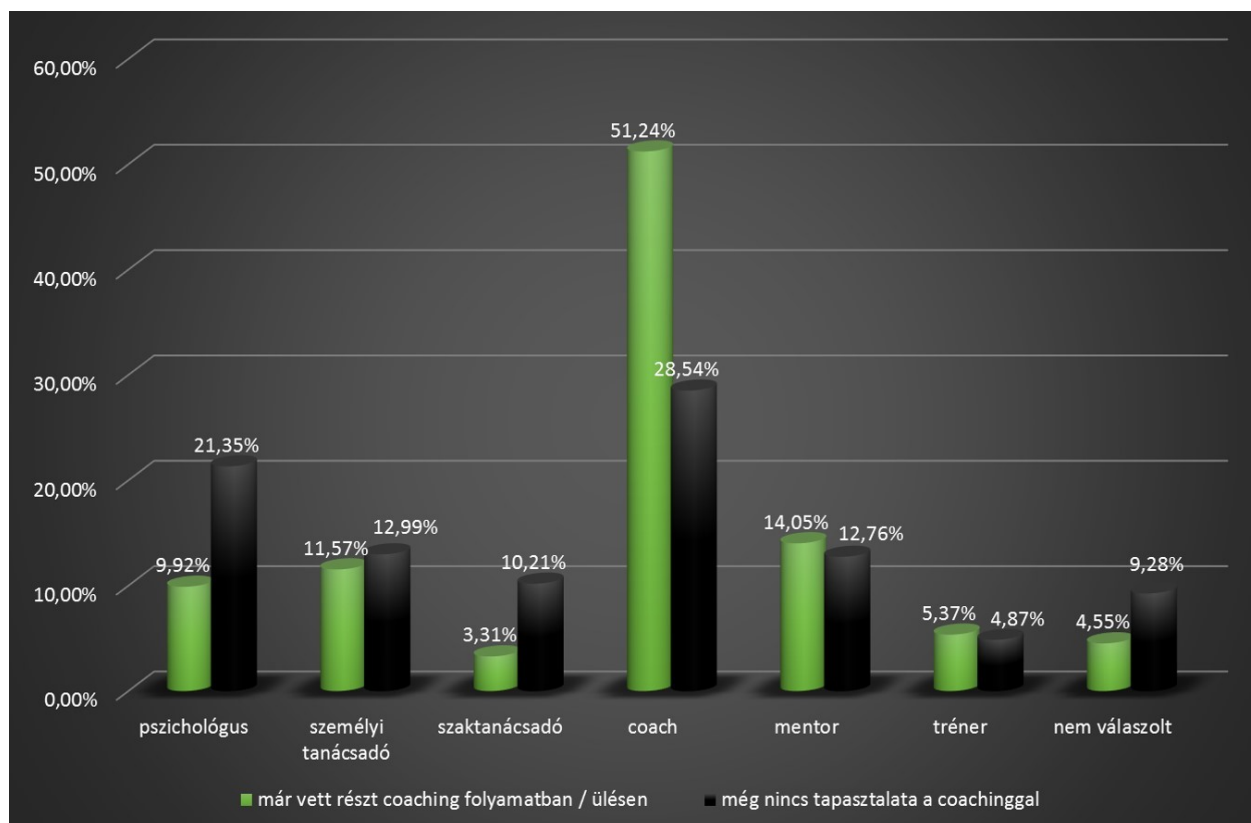
7. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (vezetői szintenként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 310)



8. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna?
(iskolai végzettségi szintenként)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



9. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna?
(szerint, hogy korábban hallott / nem hallott a coachingról)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



10. ábra: Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna?
(aszerint, hogy van-e személyes coaching tapasztalata)
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

Az eredményeket látva és azokat összefoglalva, a címben feltett kérdésre a válasz nem egyértelmű. Ami viszont biztosan kijelenthető (a teljes kutatásunk eredményei alapján):

1. Ítélezés nélküli meghallgatásra és támogatásra a válaszadók több, mint kétharmadának lett volna már szüksége, főként munkahelyi probléma miatt. E tekintetben kilóg az Y generáció, hiszen nagyon erős a magánéleti fókusz, mérsékeltebben ugyan, de igaz ez rájuk vezetőként is.
2. A kapott válaszok alapján segítségkérésben „legbátrabb” az X és a diplomás.
3. A magasabb iskolai végzettség egyben nagyobb fokú segítségkérésre való nyitottságot is jelent.
4. A magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők nagyobb arányban választják a coachot és a pszichológust.
5. A személyes tapasztalás szerepe (tapasztalati tudás) igen jelentős a segítségkérésre, és a coaching formájában megnyilvánuló támogatásra való nyitottság esetében. (Lásd „már korábban is hallott a coachingról”; „már vett részt coachingban”)

A teljes tanulmány letölthető a [TEhetségek Akadémiája](#) oldaláról.