



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

a magyar coaching szakfolyóirat

A csapat



MAGYAR COACHSZEMLE
a magyar coaching szakfolyóirat

IV. évfolyam 1. szám – 2017. március

Főszerkesztő:

Dobos Elvira és Örvényesi Rita

Szerkesztők:

Nagy Nóra, Ruzsák Miklós Csetneki Csaba

Szerkesztőség címe:

7636 Pécs. Szentegyház u. 34.
szerkesztoseg@coachszemle.hu

Honlap:

coachszemle.hu

Kiadó:

Magyar Coach Egyesület
7636 Pécs, Szentegyház u. 34. Nyilvántartási szám: 01-02-0014441

A kiadásért felel:

Magyar Coach Egyesület

Felelős szerkesztő:

Dobos Elvira

A Magyar Coachszemlét a Nemzeti Média- és Hírközlési Hatóság 2012. július 12.
napjával nyilvántartásba vette.

Borítóterv és tördelés:

Ruzsák Miklós

TARTALOMJEGYZÉK

Szerkesztői bevezető - Nagy Nóra	3
IRÁNYOK	
Dr. Kajtár Edit: A királyi út - Varázsboríték a levélszekrényben	5
Kákonyi Anett - Zelna Lauwrend: "Arculatváltás" gyerekkorban - Gondolatok két gyerek-coach tollából	10
Wieland Veronika: Te is lehetsz vizuális katalizátor	16
Küldetésünk összatartó ereje nagy súllyal bír - interjú Van der Meer Gabriellával	19
KUTATÁS	
Kelló Éva: Egyre népszerűbb szakma a coaching Magyarországon a magasan kvalifikáltak körében	22
ESETTANULMÁNY	
Örvényesi Rita: Amikor az ügyfél egy egész osztály	44
INSPIRÁCIÓ	
Gyarmati Beáta: Gondoljuk át, jó-e az irány! Táplálkozás és egészség gyerekkorban	46
Márton Mónika: Határok a csoport és a csapat között a tranzakcióanalízis szemüvegén át	49
Csetnaki Csaba: Megmutatkozásunk mások előtt	52
Örvényesi Rita: Szubjektív prognózis a coaching jövőjéről	56
SZERZŐINK	58
A MAGYAR COACHSZEMLÉ SZERKESZTŐSÉGE	60

Szerkesztői bevezető

CSAPAT – AHOL EGY NYELVET BESZÉLÜNK

Az egyik legmagányosabb, legegyszemélyesebb munka, tevékenység a miénk, coachoké. Egyedül vagyunk akkor, amikor elhatározzuk, megformáljuk, láthatóvá tesszük magunkat. Egyedül vagyunk akkor, amikor üzleti körünket alakítjuk, és végső soron egyedül vagyunk az ügyféllel, ügyfelekkel a folyamatban.

Mi nem csapatban dolgozunk. Mi nem vagyunk csapattagok.

Ennek ellenére van mondanivalónk a témában. De még mennyi mondanivalónk van! Élvezettel olvastam megjelenés előtt az írásokat, a szempontokat, a módszereket. Minden papírra vetett bekezdésről eszembe jutott valami személyes, valami megélt, valami ismerős. Mert nekem is van mondanivalóm, pedig én sem dolgozom csapatban. Coachként én is egy szál magam vagyok. Az élmény, az ismerősség, az érintettség oka mégis indokolt.

Mi mind csapatban dolgoztunk. Mi mind voltunk már csapattagok.

Voltunk jó csapatban, és nyilvánvalóan, életünk során csöppentünk bele nem szerethető, számunkra nem ideális csapatba. Vannak tapasztalásaink, kedves emlékeink jól „muzsikáló” közösségről, és talán bőséggel hurcolunk



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2017/1.
A csapat

bevezető



tanulságokat is egy-egy nem tökéletes csapatmunkáról. Hogyne lenne bármelyikünknek a témához kapcsolódó személyes példája, hiszen az első közösségi élményüinktől kezdve ezernyi módon lehettünk már csapattagok. Most pedig, coachként, módunk van arra, hogy az egykori csapatainkra, csapatmunkánkra máshogyan nézzünk, szakemberként lássunk rá sikeres és kevésbé szerencsés mozzanatainkra. A személyes példáinkat, tapasztalatainkat fűzzük össze azzal a tudásanyaggal, amit coachként megszereztünk azon okból, hogy ne csak egyéni folyamatokat, hanem csapatokat is segíthessünk elakadásaikban, folyamataikban.

Most kicsit vágyakozom is. A csapatra, és a csapattagságra. Médiamunkásként sok évet nyűttem el csapatokban, stábokban, társulatokban. Egyetértek Eliot Aronson szociálpszichológus azon gondolatával, miszerint az „emberek legnagyobb szükséglete, hogy tartozzanak valahová, az elfogadás vagy az elutasítás a társas lények egyik legnagyobb jutalma, illetve büntetése”.

Hogy ne legyünk egyedül, véleménycsere, netán szupervízió segítse utunkat, kapcsolódunk. Ki hogyan teheti, ki milyen mértékben igényli a csapatban létet. Valamennyire mindannyian igényeljük, hiszen mind társas lények vagyunk.

Mi mégis csapattagok vagyunk. Szükségünk van a csapatmunkára.

Keressük egymást. Magányos folyamataink szomjazzák a közöst, a másokat, azokat a társakat, akik értenek minket. Kapcsolódunk, szövetkezünk, együtt alakítunk. Így pótoljuk azt, amit a coachságunkkal elvesztettünk: a csapatban lét szükségét. Találkozunk, és beszélünk. Egyesülünk. Coachul társalgunk. Nekünk ugyanazt jelenti, hogy ügyfél, szerződés, téma, ülés, folyamat, elakadás, megoldás. Szavak, amelyek nekünk egészen mást mondanak, mint a csapatunkon kívül állóknak. Hitelesség. Ugye-ugye. Mondtam valamit. Azt, amiért mi egy csapatban dolgozunk. Ami mindannyiunknak – az egy közös nyelven szólva – ugyanolyan fontos. Ha másért nem is, ezért bizony mi mind csapatban kell dolgozzunk.



NAGY Nóra
szerkesztő



A KIRÁLYI ÚT

Varázsboríték a levélszekrényben

GMit tennénk, ha ügyfelünk az egyik találkozóra olyan varázslatos borítékkal a kezében érkezne, melyről biztosan tudnánk, hogy felbecsülhetetlen értékű, eddig rejtve maradt információkat tartalmaz, amelyek hozzásegítenek az ügyfél problémájának megoldásához? Valójában mindannyiunkhoz érkezett már ügyfél efféle varázsborítékkal. Az álom éjszakánként kézbesített, magunkról, magunknak írt levél. A saját leveleit mindenki megkapja, vagyis mindenki álmodik, legfeljebb nem emlékszik vissza rájuk (ez utóbbin erre kifejlesztett technikákkal lehet segíteni). Kérdés, hogy coachként mit kezdünk ügyfelünk azon leveleivel, amiket megoszt velünk.

A coachingban ritkán használt módszer az álommal való munka – nem véletlenül. Az álmok mélyre vezetnek, az összes szimbólumra építő módszernél nagyobb körültekintést, felkészültséget, tudatosságot igénylenek a coach részéről; a módszer iránti nyitottságot, szimbólumok iránti fogékonyságot, önreflexiót és lelki stabilitást az ügyfél oldalán. Az álomelemzés elsősorban nem coaching műfaj, ugyanakkor előfordulhat, hogy az ügyfél elhozza a coaching ülésre álmait, s ilyenkor megjelenik a dilemma: mit kezdünk ezzel a helyzettel. E cikk megírására egy ilyen – a cikk végén ismertettet – beszélgetés inspirált. Ösztönzött még két tényező. Hét éve bontogatom, interpretálok saját álom-leveleim, lendületet adnak tehát saját élményeim, annak a megtapasztalása, hogy az álmokkal való munka milyen hihetetlen mértékben fejleszti az önismeretet, a tudatosságot, ezáltal serkentve a személyes fejlődést – ami a coaching folyamat egyik célkitűzése. Emellett hajt a kíváncsiság. Freud híres mondása szerint az álom via regia, királyi út a tudattalanhoz. Szeretném megérteni, képes lehet-e a coach, coachee minőségben segíteni ügyfelét annak királyi útjai során szerzett tapasztalatai hasznosításában.

Milyen szerepet játszhatnak az álom szimbólumai a coachingban?

A gondolkodást erről két megállapítással kezdem. Az első az, hogy az álomnak fontos regeneráló hatása van, a második állításom, hogy az álom szükségszerűen megjelenik a coachingban. Az álom létfontosságú szelep, ami képi áttétellel tehermentesíti a szervezetet. A feszültségnek az a része, amely megbetegítene, belesűrűsödik az álomképekbe és így kifejezésre jut [Bagdy, (2010) 122-123.]. Az álom egészséges működésünk záloga, gyógyító ereje meg is sokszorozható, ha tudatos szinten is

foglalkozunk vele. A tudatos foglalkozás egyik lehetséges színtere a coaching. Az álom, akár szóba kerül coaching során, akár nem, jelen van az ügyfél nappalaiban (pontosabban éjszakáiban), így annak tartalma jelen van a beszélgetéseken. Itt szeretném megjegyezni, hogy a coaching klasszikus és jól bevált vizualitásra építő módszerei (a képek, a pozitív vizualizáció, a dráma, a történetmesélés, a csodakérdés, stb.) mind az álmokra építenek. Amikor az ügyfél vízióiról, ábrándjairól, jövőképéről beszélgetünk, ezeknek a gyökere szintén az álmaiban van. „Képzeletünk izmai minden éjjel álmokon edződnek. ... Hozzá vagyunk szokva a képekben gondolkodáshoz. Minden éjjel valótlan dolgokat álmodunk. Attól, hogy felébredünk, ez a fajta gondolkodás még nem tűnik el.” [Hirschfield: <http://ed.ted.com/lessons/jane-hirshfield-the-art-of-the-metaphor>].

A szimbólumokra építő coaching számára kimeríthetetlen, minden éjjel tudattalanul és spontán módon megtelő kincsestárat jelentenek az álmok. A jelen, a múlt és a jövő problémáit és végső soron megoldásait tárják elénk szimbólumokban [Polcz, (2002)]. Jung szerint az álom ösztönös erő, a tudattalan folyamat legkönnyebben hozzáférhető kifejeződése [Jung, (1996) 15.]. „Bármilyen esemény tudattalan aspektusa álmainkban lepleződik le, amikor is nem racionális gondolatként, hanem szimbolikus kép formájában jelenik meg számunkra.” [Jung, (1993) 20.].

Az álommal azért is érdemes kiemelten foglalkozni, mert gyakran ad olyan útmutatást, ötletet, rálátást, ami máshonnan nem jöhetett volna. „A megfejtetlen álom olyan, mint az olvasatlanul maradt levél” – mondja a Talmud. Ez az olvasatlan levél felbecsülhetetlen értékű információkat tartalmaz. Az álom tünet, szimbólumai rámutatnak arra, mi foglalkoztatja valóban az ügyfelet; zseblámpaként képes rávilágítani az addig sötétben levő részekre. Az álom elárulja az igazságot a lélekről. – idézi Püthagorasz és Platón gondolatát Verena Kast. Majd hozzáfűzi, hogy ezt máig is így tartja a pszichoterápia, legfeljebb ma úgy mondanánk: egy igazságot, nem pedig: az igazságot [Kast, (2010)].

Ez a világ azonban nem veszélytelen terep. Az álom vezet, mint Ariadné fonala a labirintusban – mondja Bagdy Emőke [Bagdy, (2010) 123.] Egyetértek vele, azonban szeretném hangsúlyozni, hogy az álom egyben maga a labirintus is, amelybe belépve a coach traumák Minotaurusával találkozhat, és leterítésére coach minőségében nincs se kompetenciája, se felhatalmazása. A coaching szerződés nem terápiás szerződés. A kompetencia és a határ, úgy érzem, ebben az esetben kulcsszavak. Mindaddig, amíg képesek vagyunk az ügyfél álmára coachként nézni (ami minimum azt jelenti, hogy nem megyünk át botcsinálta terapeutába, és nem válunk két lábon járó álmoskönyvvé sem), vagyis a coach szerződés keretein belül maradunk, jó úton járunk.

Néhány lényeges elv

Az előző gondolatot kifejtve, fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy az álmok használata a coachingban nem „coachosított” álomanalízis. Az álomanalízisnek sajátos technikái és szabályai vannak, amiket az analitikusnak meg kell tanulnia. Ugyanakkor vannak az álomanalízisnek olyan elemei, amelyek átvehetők a coaching folyamatába. Az egyik legfontosabb alaptétel – és ez kiemelkedően hasznos

“Akár a hagyományos coaching helyzeteknél, a coach szerepe itt is a tanulási zóna biztosítása, az aktív figyelem, a kérdezés.”

tudást jelent annak a coachnak aki álmokkal is szeretne dolgozni – hogy nincs univerzális séma, minden eset sajátos, egyéni feltételekkel bír. A jungiánus felfogás szerint az álmértelmezés – akár analitikus, akár az álmodó maga végzi – személyes és egyéni művelet, amibe nem lehet sablonos technikai szabályok alapján belefogni. Az álom nem titkosítás, amit a megfelelő kóddal meg lehet fejteni. Jung több írásában kifejti, hogy nincs két egyforma álom, egymáshoz nagyon hasonló álmok jelentése homlokegyenest ellenkező lehet attól függően, hogy ki álmodja [Jung, (1993) 65-66.]. Tanuljanak meg minél többet a szimbolikáról; aztán felejtsek el mindent, amikor egy álmot analizálnak – javasolta tanítványainak Jung. Még nagy tapasztalat esetén is azt javasolja az értelmezőnek, hogy minden álom értelmezése előtt ismerje be teljes tudatlanságát, és előítéleteit sarokba téve készüljön fel a teljesen váratlanra [Jung, (1996) 34.]. A coach-kompetenciák közül talán a naiv kíváncsiság rokonítható ezzel.

Második alapelv, amit a coachnak szem előtt kell tartania az, hogy „éjszakai vendégeit” az álmot hozó maga képes értelmezni. A szubjektív jelentés feltárása a fontos, a félreértelmezés többet ront, mint használ [Dala, (2015)]. Akár a hagyományos coaching helyzeteknél, a coach szerepe itt is a tanulási zóna biztosítása, az aktív figyelem, a kérdezés. Polcz Elaine felhívja a figyelmet annak fontosságára, hogy az álmodó minél pontosabban, minél bővebben, minél átéltebben mondja el az álmokat. Az aktív figyelés után lehet az álmodót arról kérdezni, milyen érzést váltott ki belőle az álom, mit gondol róla. Különböző, apró részletekre is jó rákérdezni, a részletekhez fűződő asszociációkat hagyni szabadon áramlani [Polcz, (2002)].

Az alapelemek, amiket az álom szimbólumaival való munka megkíván, ugyanazok, mint bármely más coaching folyamatnál: aktív figyelem, kérdés, tükrözés, hiteles és biztonságot adó jelenlét. Természetesen ahhoz, hogy az álom energiája beforgatható legyen a coaching folyamatba, nagyfokú bizalomra van szükség.

Álommunka a tanrendben

Bár az álmok értelmezésének több évezredre visszanyúló irodalma van, az álmokkal való munka a coaching szakirodalomnak még kevésbé feldolgozott területe. A nemzetközi üzleti főiskola, az INSEAD Consulting and Coaching for Change programja e tekintetben kivétel. Az álommunka felvételét a tanrendbe az alábbi érvek támasztják alá: Az álommunka értékes és hasznos technika az én-tudatosság és az önismeret fejlesztésére, a magas érzelmi intelligenciájú vezetők fejlesztéséhez, személyiségfejlesztéshez szervesen illeszkedik. Az álommunka hagyományosan „terápiás” játékterében



a coaching is hasznosan működhet. A módszer a vezetőfejlesztés eszköztárát jelentősen bővíti, a tapasztalat útján való tanulás (experiential learning) egyik formája [El Bassuni, (2010)]. Az álmok értelmezése az INSEAD által kínált programban reflektálással, többek között a szabad asszociáció módszerével történik, és azon az alapon nyugszik, hogy az értelmezés gazdája az ügyfél. Fiona El Bassuni az álommunkának azt az előnyét emeli ki, hogy képes vakfoltokra rámutatni, erősíti az én-tudatosságot, integrálja a személyiség különböző aspektusait, és általában segíti a személyi fejlesztést [El Bassuni, (2010)].

“Az álommunka értékes és hasznos technika az én-tudatosság és az önismeret fejlesztésére, a magas érzelmi intelligenciájú vezetők fejlesztéséhez, személyiségfejlesztéshez szervesen illeszkedik.”

Manfred de Vries kifejezetten javasolja az executive coachoknak, hogy szenteljenek több figyelmet ügyfeleik álom-életének és használják az álmok inspiráló módszerét. Az ügyfél éjszakai „álomúttjai” hasznos segítséget nyújthatnak az elakadások, kihívások, problémák, ellentmondások felismerésében. Azáltal, hogy ránéznek arra, hogyan viszonyulnak az álombeli érzések a valós életben megjelenő helyzetekhez, addig nem tudatosított tartalmak kerülnek kognitív szintre [de Vries, (2014) 77.]. Polcz Alaine-t idézve: „Tudatosítás útján hallunk, látunk, tanulunk és olvasunk a szimbólumokból” [Polcz, (2002)].

Végül, egy álomlevél

Az álom világa személyes világ, amibe csak a legnagyobb tisztelettel és alázattal, meghívásra léphetünk be. A cikk lezárására hadd hozzak egy példát, az álmodó (nevezzük Péternek) engedélyével. Péter harmincas éveinek közepén járó, kimagaslóan intelligens, magára és a világra reflektáló férfi. Jó állása van, de a mérnöki diplomát nem szerezte meg. Saját szavaival élve már háromszor „elszabotálta” a diplomamunkáját (lekéste a határidőket, témát váltott, elment a kedve, tulajdonképpen soha nem is akart diplomát...). Ezt a problémát sokszor, sokféle coaching módszerrel megközelítettük, lépett előre, de a szakdolgozat leadása kemény diónak bizonyult.

Ezek után hozta az álmát. Íme: Péter egy középkori lefejezésen vesz részt. Egy kör alakú téren áll, a tömegből nézi, ahogy a pallos lesújt az elítélte. Érti, a halálos ítélet igazságos, és azt is, hogy ezt a hóhér és az elítélt is tudja. A lefejezés azonban elsőre nem sikerül. Ekkor, szánva a sérült elítélt

szenvetését, Péter odalép hozzá, hogy befejezze azt, ami a hóhérnak nem sikerült, de csak egy tompa kést talál a kezében. Ebben a pillanatban a hóhér ismét lesújt, lefejezi az elítéltet. Péter ekkor felébred.

Nagy erejű, intenzív álom. Először figyelmesen végighallgattam, azután az álom keltette hatásokról, az álom részleteiről beszéltünk. Sok kérdésem nem volt. Hol vagy? Milyen érzéseket ébresztenek benned ezek a képek? Mi az, amit elítélsz? Hosszú, mély csendekre emlékszem, majd az utolsó csend végén megszületett a megfejtés. „Tudom, hol vagyok álmomban” – mondta Péter. „Azon a téren, ahol az egyetem áll.” Az álom szimbólumokba sűrítette a problémát, elővetítve a lehetséges jövőt, a megoldást is. Péter felismerte, megélte, a halogatásnak véget kell vetni, ha tovább akar lépni szakmai életében (az elítélt tudja, hogy az ítélet igazságos), a benne élő szabotőrt le kell fejezze, ahhoz, hogy be tudja fejezni a tanulmányait.

Igen, az út valóban királyi. Záró gondolatként hadd idézzem Jung első látásra paradox sorait: „Csak akkor tisztul ki látásod, amikor szívedbe tekintesz. Aki kifelé tekint, álmodik. Aki befelé tekint, felébred”. Ennek szellemében kívánok mindannyiunknak ébredést hozó, jó éjszakákat.

Irodalom

Bagdy Emőke: Hogyan lehetnénk boldogabbak? Budapest, Kulcslyuk Kiadó, 2010.

Dala György Dániel: Mesék, álmok, szimbólumok tréningen és szervezetfejlesztés alkalmával. <http://www.hrportal.hu/hr/mesek-almok-szimbolumok-treningen-es-szervezetfejlesztes-alkalmaval-20150216.html> (2017. 02. 12.)

de Vries, Manfred F.R: Dream journeys: A new territory for executive coaching. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 2014/2.

El Bassuni, Fiona: Developing Leaders: Working with Dreams in the Consulting and Coaching for Change Play Space. Consulting and Coaching for Change. (Wave 9: November 2010 Conversion Module November 2011. https://flora.insead.edu/fichiersti_wp/InseadEMCCctheseswave1-10/77787.pdf (2017. 01. 16.)

Hirschfield, Jane: The art of metaphor. <http://ed.ted.com/lessons/jane-hirshfield-the-art-of-the-metaphor> (2017. 01. 29.)

Jung, Carl Gustav: A tudattalan megközelítése. In: Jung, Carl Gustav (szerk.), Az ember és szimbólumai 1993. 17-101.

Jung, Carl Gustav: Gondolatok az álmról és az önismeretről. Budapest, Kossuth Kiadó, 1996.

Kast, Verena: Álmodok. A tudattalan titokzatos nyelve. Budapest, Európa Könyvkiadó, 2010.

Polcz Alaine: A gyászolók álmai. Kharón, Thanatológiai Szemle, 2002/6. 9-28. http://epa.oszk.hu/02000/02002/00015/pdf/2002-nyar_polcz-gyaszolok.pdf (2017. 02. 01.)

„Arculatváltás” gyerekkorban gondolatok két gyerek-coach tollából...



Gyerek coaching... Magyarországon még csak ízlelgetjük ezt a kifejezést, még a szakmának is nehéz vele mit kezdeni. Gyerekek és coaching? Ugyan miért? Hogyan? Mit kezdenek vele? Hol tudják hasznosítani? Miért akarnák? Mit csinál a szülő? Számos ezekhez hasonló kérdés merül fel mindenkiben, amikor arról mesélünk, hogy mivel foglalkozunk. Mindketten tiszta szívünkből hisszük, hogy szükség van a gyerekek coachingjára. Itthon, Magyarországon én céloknak tekintem, hogy egyre többen csatlakozzanak a coaching e különleges, de gyönyörű irányzatához. 2020-ra 10 millió gyerek életére akarunk pozitív hatást gyakorolni -együtt Zelna globális gyerek coach hálózatával.



Írásunkban szeretnénk rávilágítani a gyerek coaching fontosságára és egy rövid betekintést adni erről a hivatásról.

Kezdjük talán a legegyszerűbb kérdés megválaszolásával – „ugyan miért”?

Nézzünk néhány megdöbbentő statisztikát:

- A WHO (Egészségügyi Világszervezet) "Health for the world's adolescents" riportja szerint a depresszió az elsődleges oka a betegségeknek a 10 és 19 év közötti lányoknál és fiúknál egyaránt. A 3 elsődleges halálozási ok pedig a közúti baleset, a HIV/AIDS, és az öngyilkosság. Világszerte nagyságrendileg 1,3 millió serdülő veszette életét 2012-ben.
- Kutatások azt is alátámasztják, hogy azok a felnőttek, akik mentális problémákkal küzdenek, az első tüneteiket 14 éves korukig már érzékelték.
- Szintén a WHO (Egészségügyi Világszervezet) előrejelzése szerint 2020-ra a gyerekek mentális problémái 50%-kal fognak emelkedni.

Világosan látható, hogy valami nincs rendben, ha a statisztikák azt mutatják, hogy minden 10 gyerekből 1 depresszióval küzd mire eléri a felnőttkort, és a 10 és 19 évesek között a 3. leggyakoribb halálozási ok az öngyilkosság.

Mi a helyzet Magyarországon?

Felmérések szerint a magyar gyerekek ötöde mentális problémákkal küzd. Ez azt jelenti, hogy Magyarországon akár 400 ezer gyermeket is érinthet a lelki zavar.

Láthatjuk tehát, hogy mindenütt a világon, nemzetiségtől, kultúrától, vallástól függetlenül a gyerekek jelentős része szenved attól, ahogy saját maguk iránt érznek nap, mint nap.

Nagyon nagy szükség van arra, hogy még időben elérjük a gyerekeket, hogy megfelelő rezilienciát, magabiztosságot és önirányítási képességet alakítsanak ki, ami segít nekik megküzdeni a felnőtté válás sebességével és nehézségeivel. Hát ezért van szükség ránk, gyerek coachokra!

„Arculatváltás” gyerekkorban

Mindennapos probléma az iskolákban, hogy a gyerekek felcímkézik saját magukat olyasmikkel, mint „nem vagyok közéjük való”, „buta vagyok”, „más vagyok”, „kevesebbet érek”, „sosem leszek sikeres”, „lusta vagyok”, „figyelemzavaros vagyok” és még folytathatnánk a listát. Sajnos ezek a gyerekek nem maguktól jutottak erre a következtetésre. Valaki(k) vagy valami(k) olyan hatással volt(ak) rájuk, hogy

ahelyett, hogy a képességeikre koncentrálnának, „fogyatékoságaikat” hangsúlyozzák. A legszomorúbb, hogy el is hiszik, hogy ez az igazság, és ettől még sérülékenyebbé válnak, még inkább ki vannak téve a mindennapos problémáknak, a stressznek, ami sajnos már a gyerekek mindennapjainak is része.

Emellett persze vannak olyan gyerekek is, akik magabiztosnak, szeretettnek és elfogadottnak érzik magukat. Megoldják a problémákat, megküzdnek a kihívásokkal. Optimisták, és még akkor is

mosolyognak, amikor jogos lenne a sírás. Mitől van az, hogy ezek a gyerekek pozitívan állnak az élethez, a problémákhoz, ahelyett, hogy ugyanúgy, mint a korábban említett csoport, képtelennek éreznék magukat arra, hogy megküzdjenek a kihívásokkal?

“Világosan látható, hogy valami nincs rendben, ha a statisztikák azt mutatják, hogy minden 10 gyerekből 1 depresszióval küzd mire eléri a felnőttkort, és a 10 és 19 évesek között a 3. leggyakoribb halálozási ok az öngyilkosság.”

“Ahhoz, hogy sikeresek lehessünk a gyerekekkel való munkában, nem szabad komoly felnőttként közeledni hozzájuk, sokkal inkább be kell lépniünk belső gyermek éniünkbe, aki arra vár, hogy előbújhasson és végre játsszon.”

Sokan erre valószínűleg azt válaszolják, hogy azért tudnak ilyen ügyesen boldogulni az életben, mert rendelkeznek a reziliencia képességével. De honnan jött ez a képesség? Ez majdnem olyan, mint a tyúk és a tojás esete. Először vajon a hányattatást érezték és azután kifejlesztették a képességet vagy már megvolt ez a képesség és ez segíti őket a megküzdésben?

Dr. Carola Pembleton a Reziliencia coaching című könyv szerzője szerint, a reziliencia az a képesség, hogy rugalmasak tudunk maradni gondolatainkban, érzéseinkben és viselkedésünkben, akkor is, amikor nehézségekkel szembesülünk vagy folyamatos nyomás alatt vagyunk, és megerősödve, bölcsebben tudunk kijönni ezekből a helyzetekből. Úgy fogalmaz „megingással és bukással való munka”.

A gyerekek esetében, akiket az élet padlóra küldött és képtelenek újra talpra állni, a gyerekkor „arculatváltása” (rebranding) szükséges. Ahelyett, hogy reziliencia fejlesztésre fókuszálnánk, arra törekszünk, hogy coaching során újraírják a történetüket és megküzdjenek a „megingással és bukással”, ami része a mindennapoknak. Salman Rushdie mondta: „Azok, akiknek nincs hatalmuk az életüket domináló saját történetük felett, hogy újraírják, újragondolják, lerombolják, viccet csináljanak belőle és megváltoztassák, ahogy az idő változik, azok igazán tehetetlenek.”

A reziliencia felépítése gyerekkorban egy személyes utazás, de a gyerekeknek nem kell egyedül utazniuk, ha van egy coach, aki kíséri őket ezen az úton. Bár néhány gyerek genetikusan magasabb stressz tolerancia szinttel születik, de minden gyerek egyforma, amikor arról van szó, hogy hogyan küzdjenek meg a stresszel. Kell, hogy legyen egy olyan biztos támogatás mellettük, ami folyamatosan megnyugtatja őket a felől, hogy a stressz egy fontos „eszköz”, ami segíti a fejlődésüket, tanulásukat és erőt ad ahhoz, hogy bármivel képesek legyenek megbirkózni, amit az élet produkál. A gyerekek coacholása során azon dolgozunk, hogy kezdjenek el a stresszről másként gondolkodni, és ahelyett, hogy engednék, hogy a stressz maga alá gyűrje őket, válasszák azt, hogy mit tudnak kezdeni vele. Ez nagymértékben befolyásolja, hogy később egy stresszes helyzet pozitívan vagy negatívan hat rájuk. Ahhoz, hogy ezt meg tudják tenni fontos tudniuk, hogy azért fogadják el és szeretik őket, amire képesek, és nem azért amire nem.

Nézzük meg két kisfiú példáján keresztül, hogy pontosan mit is értünk a fentiek alatt!

Zelnát egy 9 éves kisfiú édesanyja kereste fel. Ezt a kisfiút ADHD-val (figyelemhiányos hiperaktivitás zavar) diagnosztizáltak. Amikor nagy stressz hatásnak van kitéve, akkor sokkal élénkebbé válik, a viselkedése kontrolálatlan, ami zavaró és időnként veszélyes is az osztálytársakra nézve. Amikor ezekben az esetekben fegyelmezik, akkor az ilyen fajta stresszes helyzetekben viszont sírós és visszahúzódó lesz, ami éppen az ellentétes pólusa az „ADHD-s” viselkedésének. Amikor a coaching



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2017/1.
A csapat

IRÁNYOK

során megkezdődött a közös munka, elkezdtek megkeresni a „kompetenciáit”. Ahelyett, hogy arra fókuszáltunk volna, hogy az „inkompetenciájának” - ami az ő esetében azt jelentette, hogy képtelen volt a figyelmét megtartani stresszes helyzetekben - réseit betömjük. Nem volt könnyű a feladat, hiszen a stressz szinte folyamatosan jelen volt az osztályban, ami teljesen érthető, amikor egyetlen tanárnak kell kielégíteni 20 kisgyermek teljesen eltérő igényeit. A coaching munka során viszont sikerült felvértezni őt olyan eszközkészlettel, ami segíti abban, hogy hogyan küzdjön meg stresszes helyzetekkel. Lépésről lépésre elsajátította, hogy hogyan használja ezeket az eszközöket, miközben egyre inkább biztosabb lett saját magában is, miután ismertté és elfogadottá váltak saját kompetenciái.

Anett egy 6 éves kisfiúval „dolgozott”. Édesanyja azzal keresett meg, hogy kisfia visszahúzódó lett, és elkezdett dadogni, néhány hónappal azután, hogy elkezdte az iskolát. A gyermekkel való beszélgetések során, kiderült, hogy mindent megtesz azért, hogy elnyerje egy másodikos kisfiú barátságát, aki állandóan visszautasítja a közeledését. Volt, hogy csak szavakkal, de volt mikor ellökte, hozzátéve, hogy hagyja már őt békén. Megbántottnak érezte magát, de még inkább akarta ennek a kisfiúnak a közeledését, aki egyre durvábban utasította el. A kisfiú először nem értette a probléma okát, de azután elkezdte a hibát magában keresni, és folyamatosan elértékteleníteni saját magát. Az Anyuka pedig rémülten és tehetetlenül figyelte az egyre negatívabb irányban lezajló változást. Ekkor fordultak hozzám, és indult el a coaching folyamat. Ebben a munkában szintén arra koncentráltunk, hogy hogyan tudja magát olyan eszközkészlettel felszerelni, ami az önbecsülését, magabiztosságát erősíti, hogy ilyen helyzetekben képes legyen egyedül megoldani a problémát. Foglalkoztunk önmaga szeretetével és tiszteletével. Az 5. alkalommal mikor találkoztunk, ezzel fogadott: „Gyere ülj le, mert muszáj elmondanom neked valamit! Képzeld, már nem akarok Roland barátja lenni.” A beszéde folyamatos volt, semmi megakadás. Nagyon büszke voltam rá!

Mindkét eset jól példázta, hogy a gyerek coaching a gondolkodásmód megváltoztatásáról szól – a beidegződött gondolati sémákat módosítja, ami visszafogja a gyermeket. Olyan készségekkel ruházza fel a gyerekeket, amit egész gyerekkorukban, kamaszkorukban és hátralévő életükben is használhatnak.

Mi a siker titka?

Abban hiszünk, hogy a gyerekekkel való munka egy különleges tudáskészletet igényel, amit nem lehet csak könyvekből megtanulni, egyetemen vagy tréning kurzusokon, szemináriumokon való részvétellel. Ez olyan valami, ami szívből jön, és csak szenvedéllyel lehet csinálni.

Ahhoz, hogy sikeresek lehessünk a gyerekekkel való munkában, nem szabad komoly felnőttként közeledni hozzájuk, sokkal inkább be kell lépünk belső gyermek énkünkbe, aki arra vár, hogy előbújhasson és végre játsszon. Nem akarunk egy másik „tanár”, „felnőtt”, „autoriter személy” vagy „szülő” lenni. Amire szükség van az egy elfogulatlan „fül”, ami nem ítéli el és nem címkézi meg őket. A coaching során arra kapnak ösztönzést, hogy lépjenek túl saját határaikon, mellyel a lehetőségek csodálatos ajándékát élvezhetik. Ez párosítva kézzelfogható eszközökkel, lehetővé teszi, hogy saját

életük irányítói lehessenek, hogy jobb választásaik legyenek az osztályban és azon kívül. Ez megváltoztatja a kapcsolataikat a körülöttük lévő emberekkel, ami hatással van a magabiztosságukra és a teljesítményükre.

Gyerek coachnak lenni kétirányú folyamat és ugyanannyira, amennyire mi coacholjuk őket, ők is coacholnak bennünket. Az egyetlen mód, hogy hatékonyak és sikeresek legyünk ebben a kiváltságos munkában, ha játékokon keresztül coacholunk, sok-sok mókával és aktivitással. Mint példakép, nem a felnőtt létünk művészetét kell tökéletesíteni, hanem autentikus létünkét. A gyerekek olyan felnőtteket keresnek, akiben megbízhatnak. Ezt a bizalmat többek között úgy tudjuk kiérdemelni, hogy

sebezhetőségünk felvállalásával megmutatjuk emberi oldalunkat, hogy lássák, még mi sem vagyunk a tanulási folyamat végén. Ez arra ösztönzi őket, hogy szeressék az élethosszig tartó tanulást. Ennek megszerettetése szintén célunk a reziliencia kiépítése és az érzelmi intelligencia erősítése mellett.

Szeretnénk feltenni néhány kérdést arra vonatkozóan, hogy az életeteket mennyire érzitek rendben lévőnek. Coachként mindannyian fontosnak tartjuk, hogy

tápláljuk fejlődésünket, de néha reflektálnunk és összegeznünk kell, hogy hol is tartunk jelenleg.

1. Először arra bátorítunk, hogy gondolj bele az életed elmúlt időszakának eseményeibe, az érzéseidbe, a gondolataidba. Mit üzennek neked? Elégedettség tölt el vagy „viharvertnek” érzed magad?
2. Benne tudsz-e lenni a pillanatban és kiélvezni azt? Vagy rohansz, stresszelsz és azzal küzdesz, hogy mindent be tudj fejezni egy nap alatt?
3. Az előző kérdésre adott válaszodtól függően, elegendő időt relaxálsz és pihensz? Törődsz oly mértékben magaddal, hogy jut időd a hobbidra vagy szórakozásra, ami energiával tölt fel? Vagy ki vagy téve más emberek szeszélyének, sodródsz az árral és nincs saját „én-időd”?
4. Folyamatosan keresed más emberek jóváhagyását? Azért csinálsz bizonyos dolgokat, hogy elfogadjanak vagy elégedett vagy azzal, aki vagy és amit képviselsz?
5. Ismered az erősségeid és gyengeségeid? A gyengeségek alatt azt értjük, hogy foglalkozol-e önmagad fejlesztésével, anélkül, hogy közben földbe döngölnéd magad?
6. Gyakran irritálnak más emberek, beszélsz gyakran másokról, panaszkodsz rájuk? Mitől robbansz?



7. Tápláló ételeket és vizet fogyasztasz? Milyen gyakran iszol alkoholt vagy cigarettázol? Vétkezel egészségtelen ételekkel (junk food) vagy cukorral? Gondolkozz rajta, hogy miért választod az egészségtelent? Kapcsolódik valahogy a „toxikus” érzelmekhez?

8. Félelemben vagy szeretetben élsz? Reaktív vagy proaktív vagy? Beragadtál vagy haladsz előre?

Sok kérdést tettünk fel, ami reméljük rávilágított arra, hogy milyen fontos ezeket a dolgokat megvizsgálni időnként. Talán most nagyon jól érzed magad, és 100%-osan sikeresnek. Talán a kérdések némelyike kényelmetlen érzést váltott ki.

A szándékunk az volt, hogy egy újfajta gondolkodást indítsunk el, amit nagyon fontosnak tartunk gyerek coachokként: ha a saját életedet nem tudod sikeresen kézben tartani, hogyan várhatod el egy gyerektől, hogy meg tudja csinálni. Ha azt akarod, hogy az életüket telve szenvedéllyel, energiával, magabiztossággal éljék, tisztelve saját magukat és másokat, meg kell mutatni, hogy hogyan csinálják: „walking the walk and talking the talk”. Arra bátorítunk, hogy éld az életedet szeretettel és jóindulattal, és ha már így csinálod, folytasd továbbra is így! Belső világod kisugárzik a külvilágra és gyerek coachként ahhoz, hogy sikeres légy, tükröt kell mutatnod nekik, amibe ha belenéznek, azt az életet látják, amilyent ők is szándékoznak élni. Meg kell mutatnod, hogy nem az étellel sodródsz. Ha időnként földre nyom, akkor is van választásod, hogy hogyan reagálj, gondolj és érez.

Nelson Mandela mondta: „Én vagyok a végzetem mestere és a sorsom kapitánya.” Ez a gondolat kulcsa a békés gyerekkornak, amit a „tudom” attitűd szívbe és elmébe történő beágyazásával érhetünk el. Ez motiválja őket arra, hogy náluknál nagyobb, magasztosabb célokra törekedjenek és megküzdjenek a kihívásokkal.

Ajánlott irodalom

Dweck, C. (2012) Mindset: How you can fulfil your potential

Ginsburg, K (2011) Building Resilience in Children and Teens: Giving Kids Roots and Wings

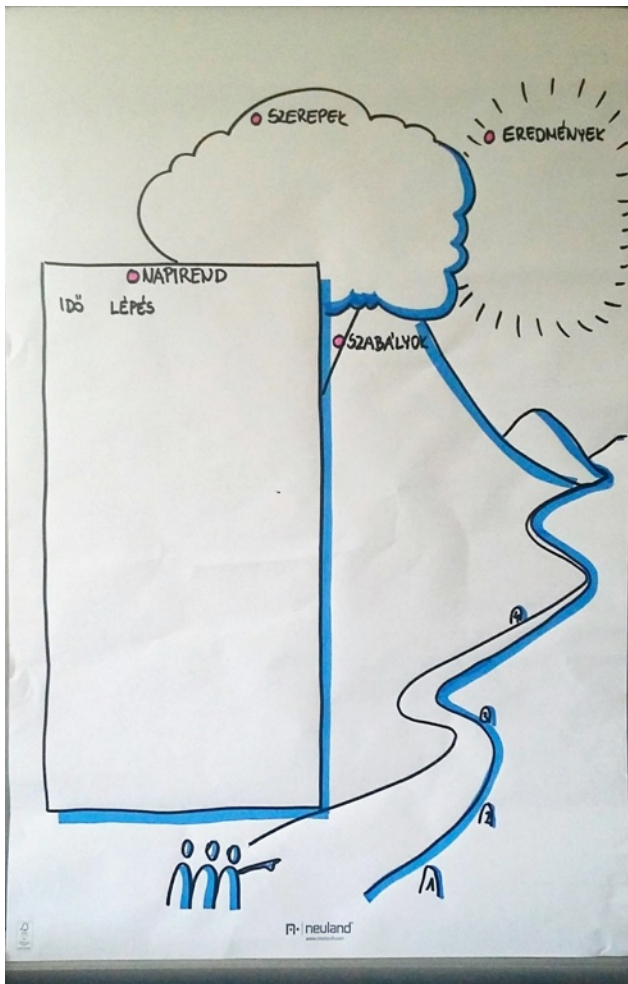
Grotberg, E. (1995). A Guide to Promoting Resilience in Children: Strengthening the Human Spirit

Masten, A. (2001). Ordinary Magic: Resilience Processes in Development.

Pembleton, C. (2015) Resilience: A Practical Guide for Coaches

Tough, P. (2014) How Children Succeed

Werner, E. & Smith, R. (2001) Journeys from Childhood to Midlife



Sablonokkal, de semmiképp sem sablonosan

változhat. Tematikától függetlenül számos résztvevőm jelezte, hogy mennyire jó, hogy vannak színek, formák, már ilyen apróságokkal is komoly hatást lehet elérni. Volt, akinek a nagy barna papír a gyermekkorát idézte; volt, aki a színes filcek láttán jött teljesen lázba; de volt olyan is, akit a moderáció kapcsán pont az azonos színű kártyák, tollak és pöttyök nyugtattak meg, erősítettek a biztonságérzetét. A színek és a rajzolás, firkálás lehetősége mindenkiből előhívja gyermeki énjét, s vele együtt a szabadságérzetét, és az akár hosszú ideje elásott kreativitását is felszínre hozhatja.

Kezdsnek pár apró lépéssel is nagy eredményt érhetsz el. A résztvevők már azért is nagyon hálásak, ha jegyzetelsz és pár színes gondolatjelet, szövegbuborékot, felhőt használsz. Még semmit sem rajzoltál, de már lenyűgözted őket, és hálásak az odafigyelésedért.

Hidd le, a te vizuális katalizátorod a kezdedben van, épp csak tollat kell ragadnod hozzá. Célszerű azonban első körben

előre elkészíteni pár jópofa, logikus sablont, struktúrát, ami úgy vezet végig a folyamaton, hogy közben segít elrugaszkodni a sablonos ötletektől. Az olyan metaforák, szimbólumok, mint a jól ismert jéghegy, mérföldkövekkel ellátott kanyargó út, vagy a kevésbé megszokott légballoon, segítik az elvonatkoztatást, logikusabbá, könnyebben értelmezhetővé teszik a komplexebb folyamatokat, ezáltal segítik bevonódást, az elköteleződést. A szimbólumokat viszont minden résztvevő a saját szemüvegén keresztül nézi, értelmezi, ezért használatuk előtt javasolt megvizsgálni, hogy maga a szervezet, illetve a vezető nyitott-e arra, hogy más nézőpontokat is befogadjon.

“A vizualizálás segíti a fókuszálást, ráhangolódást, megértést és többek közt ezen soft tényezők az eredmények mozgatórugói.”

Kezdj el kísérletezni!

Talán épp itt az ideje, hogy szánj egy kis időt magadra is. Állj meg egy pillanatra, nézz vissza kicsit, s gondold át mennyi minden történt veled. Engedd meg magadnak, hogy elmélyülj a gondolataidban. Vegyél magadhoz egy üres lapot, pár színes ceruzát vagy tollat, és kezd el gondolataiddal betölteni a lapot. Ha sokkal inkább jövőbetekintő típus vagy, akkor a következő céljaidat, terveidet is vizualizálhatod. Ha elkészültél, nézz rá és vizsgáld meg, hogy rád milyen hatást gyakoroltak a színek, formák. Jó érzéssel tölt el a színes, eredményekkel, tervekkel teli lap? Ezek után mi az, ami még visszatartana attól, hogy a saját területeden alkalmazd. Meglátod, a különbség nemcsak garantált, de mérhető is.

A vizualizálás segíti a fókuszálást, ráhangolódást, megértést és többek közt ezen soft tényezők az eredmények mozgatórugói. Ezek hiányában várhatjuk az eredményeket, de nem érdemes, vagy csak sokkal több munkával jönnek és kevés rá az esély, hogy élvezzük az oda vezető utat.

Jó munkát és izgalmas kísérletezést kívánok.



Interjú VAN DER MEER Gabriellával

“KÜLDETÉSÜNK ÖSSZETARTÓ EREJE NAGY SÚLLYAL BÍR”

Az ICF Magyarországi Tagozata Jószolgálati Csoportjának küldetése, hogy Magyarországon belül, az ICF küldetését és kereteit szem előtt tartva, magas értékű, a hazai ICF coachok felajánlásán alapuló, jelentős piaci értéket képviselő coaching szolgáltatással támogasson nemes és társadalmilag hasznos célokért tevékenykedő szervezeteket, amelyek más módon nem juthatnának hozzá ehhez a fejlesztési formához -- olvasható az ICF Magyarország honlapján. Van der Meer Gabriella PCC, 6 éve szervezi és koordinálja az ICF Jószolgálati Programját, őt kérdeztük önkéntes és jószolgálati munkájáról.

Magyar Coachszemle: Hatodik alkalommal rendezitek meg az ICF Jószolgálati Rapid Randit, ahol ICF-coachok és a támogatott nonprofit szervezetek képviselői találkoznak. Honnan jött a Rapid Randi ötlete?



Van der Meer Gabriella: Coachingban fontos a kémia, hogy az ügyfél tudjon választani. Egy pár soros bemutatkozás, vagy egy CV nem pótolja a személyes benyomást, viszont a program népszerűsége miatt annyi jelentkező szervezet – és szerencsére coach kolléga is – van évről évre, hogy ezt másképp nem tudjuk hatékonyan megoldani. Ha a tétel igaz, hogy az első 3 másodpercben eldől, hogy ki szimpatikus számunkra, úgy a személyenként 5 perces bemutatkozás akár soknak is tűnhet. Tapasztalatunk szerint a Rapid Randi műfaja egyrészt közösséget teremt, kapcsolatot épít, betekintést enged a coaching világába és nem utolsó sorban választ ad egy csomó kérdésre.

MC: Mekkora a csapatod, akikkel szervezitek ezt a komoly munkát?

VdMG: 7-en vagyunk, mint a gonoszok. Vidám, elkötelezett, szakmailag igényes csapat a miénk.

MC: Az eltelt évek alatt összesen hány coach dolgozott a jószolgálati programban? Hány órát coacholtak? Hány ügyfél kapott támogatást?



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2017/1.
A csapat

IRÁNYOK

VdMG: Az elmúlt 5 évben, mióta a program fut, összesen 170 ügyfél részesült pro bono coaching támogatásban, 80 coach részvételével, 1275 órában.

MC: Az idén ki áll a jószolgálati program fókuszában? Miért?

VdMG: Ismét az egészségügyben kiemelkedő társadalmi tevékenységet nyújtó szervezetek vannak fókuszban.

MC: Hogyan támogatjátok a programban pro bono dolgozó coachok munkáját?

VdMG: A folyamatokat vállaló coachokat szintén önkéntes alapon érkezett kollégák szupervízióval, mentoringgal, esetmegbeszéléssel támogatják.

MC: Miért érdemes tagja lenni a Jószolgálati csapatnak? Mit tud adni az ICF közössége e téren?

VdMG: Küldetésünk összetartó ereje nagy súllyal bír. Mindannyian hiszünk benne, hogy ha csak egy kicsivel is, de dolgunk hozzájárulni a társadalom jobbá tételéhez.

MC: Mi volt számodra a hat évnyi szervező és koordináló munkában a legnagyobb tanulás?

VdMG: Talán az, hogy a számomra evidens dolgok mások számára akkor sem azok, ha összeszokott csapatként dolgozunk.





MC: Mi volt neked a legmeghatóbb élmény?

VdMG: Amikor az ügyfél a nélkül ad visszajelzést, hogy kértük volna. A félreértés elkerülése végett: pozitívat. Minden évad végén izgalmas, hogy milyen visszajelzéseket kapunk. Általában 96% azon ügyfelek száma, akik újra belevágnának a folyamatba. Ez nagyon magas arány és minden évben ugyanúgy szívmengető, hogy nem dolgoztunk hiába.

MC: Mit tartasz a Jószolgálati csapat legnagyobb sikerének?

VdMG: 6 éve átlag 30-35 folyamat indul el, tavaly már az Semmelweis Egyetem 152 végzős hallgatóját is támogattuk csoportos coaching folyamatokkal. 6 év töretlen részvételi arányt. Szeretjük!

MC: Hogyan tovább?

VdMG: Már kimentek a felajánlások a társadalmilag kiemelkedő nonprofit szervezetek számára és folyamatosan várjuk önkéntes kollégáink jelentkezését egy – egy folyamat erejéig.

MC: Olvasóink nevében is köszönjük válaszaidat!



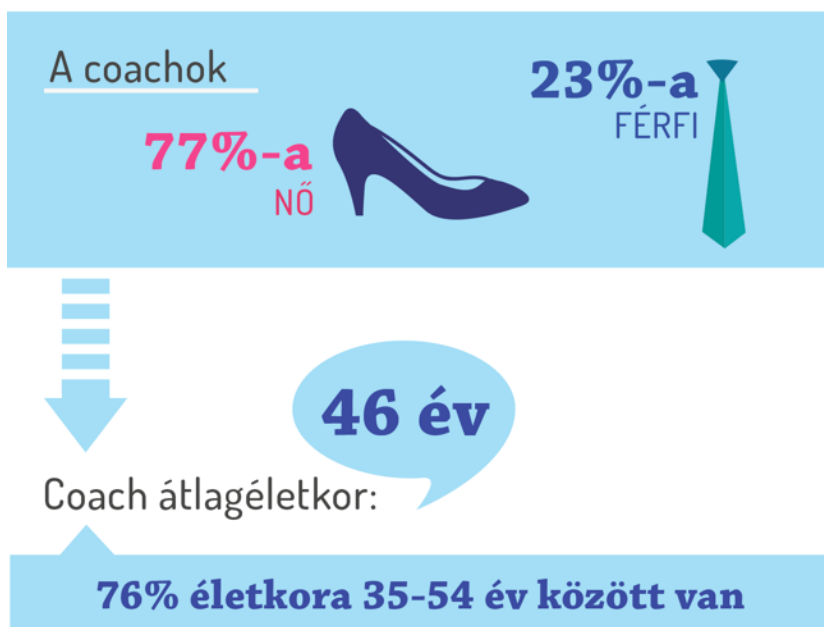
Egyre népszerűbb szakma
Magyarországon a coaching a magasan
kvalifikáltak körében
*A Magyarországi Coach-szervezetek Szövetsége
országos kutatásának eredményei*

A Magyar Coach-szervezetek Szövetsége 2015-ben elvégezte első, nagymintás országos coach kutatását. Jelen tanulmány a 2015-ben elvégzett felmérés eredményeit elemzi, és iránymutatóként hasznos információkkal szolgál a jelenre vonatkozóan is a coach szakma hazai helyzetéről. Ez az eddigi legrészletesebb elemzés, amely a 2015-ös felméréssel kapcsolatban napvilágot látott, tehát sok olyan korábról nem ismerhető információt tartalmaz, amelyet most bocsátunk először az Olvasók rendelkezésére.

A kutatásban résztvevők 44 kérdésre válaszoltak. A kérdések többsége feleletválasztós formában került feltevésre. A kérdőívet összesen 346 fő töltötte ki. A kitöltők 77 %-a nő (265 fő), 23 %-a (81 fő) férfi volt.

1. Életkor

3.

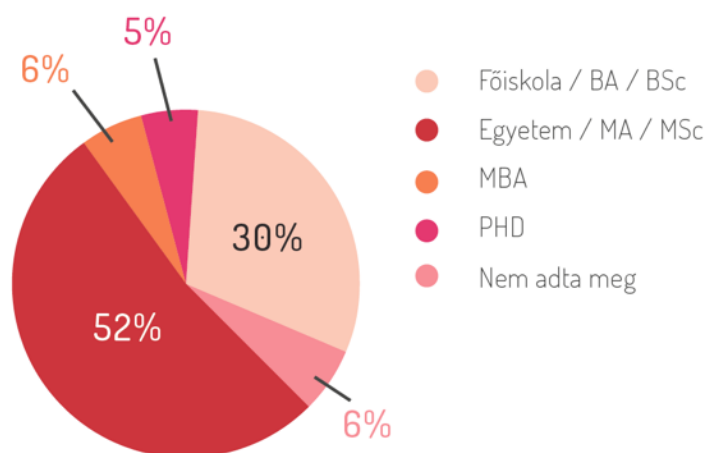


A kérdőívet kitöltők 39 %-a a 35-44 éves, 37 %-a a 45-54 éves korosztályba tartozik. Az 55 év fölötti korosztályba a válaszadó coachok 15 %-a tartozik és kevesebb, mint minden tizedik (9 %) válaszadó fiatalabb 35 évnél. Ha nemként vizsgáljuk meg az életkor szerinti eloszlást, hasonló eredmények láthatók: a férfi és női coachok zöme (a férfiak 69 %-a, a nők 77,7 %-a), nagyjából fele-fele arányban elosztva a 35-44, illetve a 45-54 éves korosztályba tartozik. Érdekességként azonban megemlíthető, hogy míg az 55 év fölötti korosztályba a férfi coachok közel 20 %-a

tartozik, addig ez az arány ebben a korcsoportban a női coachok esetén mindössze 13,6 %.

2. Végzettség szintje

4. Mi a legmagasabb befejezett iskolai végzettséged?

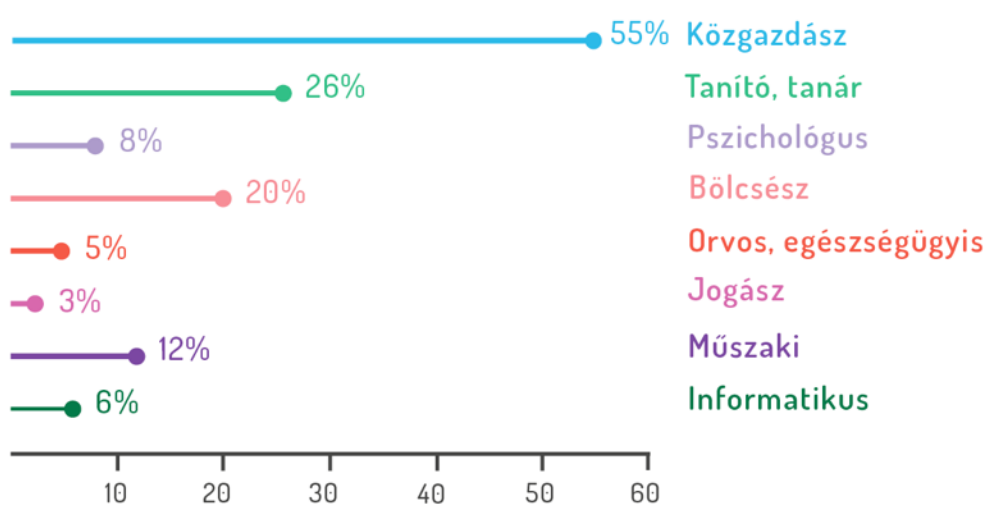


A válaszadók végzettségét tekintve a kutatásban résztvevők 82 %-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel, egyetemi vagy főiskolai diplomával, 11 %-uk pedig még ezt meghaladó tudományos fokozattal is.

3. Szakmai végzettség területei

A válaszadók igen színes - coachingon kívüli - szakmai és végzettségi háttérrel rendelkeznek. Található közöttük - többek között - közgazdász, újságíró, kommunikációs szakember, műszaki végzettségű, szociális munkás, idegenvezető, sportoktató, teológus, mentálhigiénés szakember egyaránt. A válaszadók egy része – a coach képzetségen kívül is - egynél több végzettséggel és szakmai tapasztalattal rendelkezik. Átlagosan 1 főre 1,68 végzettség, szakmai tapasztalat jut. A legtöbben, a válaszadók 55 %-a, közgazdász, kereskedelmi, banki és HR területen szerzett korábbi szakmai tapasztalattal és végzettséggel dolgozik coachként. 26 %-uk rendelkezik tanári, tanítói, pedagógusi szakmai háttérrel, illetve végzettséggel, 20 %-uk pedig bölcsész végzettséggel és szakmai háttérrel. A válaszadók legkisebb hányada, mindössze 3-3 % jelölte meg a jogi és szociológusi végzettséget. Ugyanakkor a válaszadók 13 %-a rendelkezik valamilyen egyéb segítő szakmai (szupervizor, mediátor, szervezetfejlesztő, tréner, stb.) végzettséggel és szakmai háttérrel is.

5. Milyen szakmákkal, végzettségekkel rendelkezel a coachingon kívül?



4. Coaching terület

A válaszadók 60 %-a life coaching területén, 69 %-a business coaching területén coachol. Ezek a számok azt jelzik, hogy a válaszadók egy része (kb. 30 %-a) dolgozik mindkét területen, life coachként és business coachként egyaránt. A válaszadók 3 %-a jelezte, hogy legalább egy éve már nem coachol, 10 %-a pedig még nem coacholt.

5. Az első coach képzés megszerzése

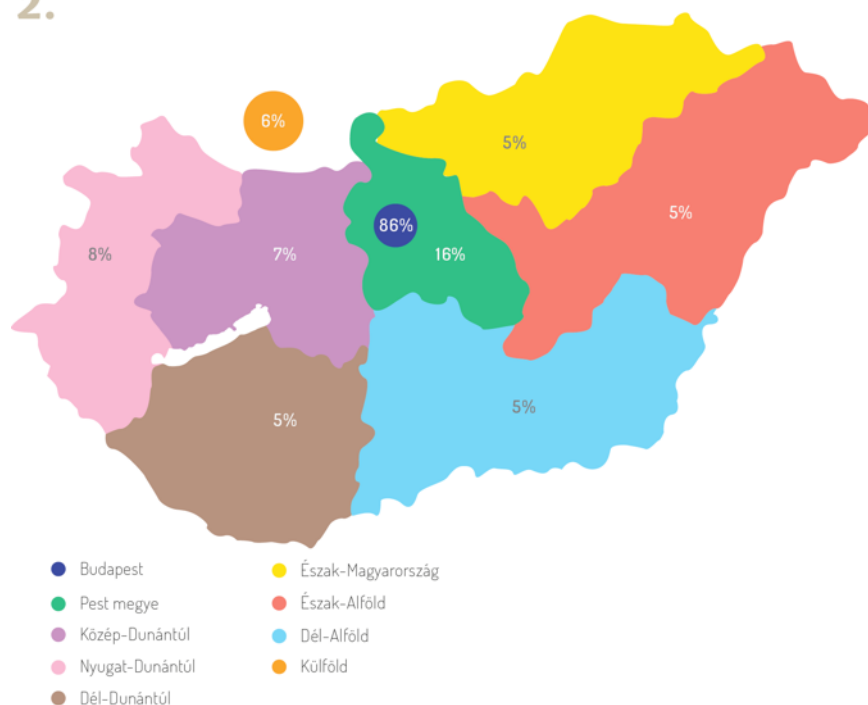
A kutatásban résztvevők közül legtöbben, a válaszadók 36 %-a 2011-2013 között szerezte első coach képzését, tehát 3-5 éve van a pályán. 26 %-uk 2014-2015-ben végzett coachként, 23 %-uk 2006-2011 között. Megállapítható tehát, hogy összességében a válaszadók több, mint 60 %-a 5 vagy annál kevesebb éve rendelkezik coach képzéssel, míg a válaszadóknak mindössze 10 %-a szerezte első coach képzését 10 éve vagy annál régebben. A válaszadók 5 %-a jelezte, hogy ezidáig nem szerzett coach képzést.

6. Coaching tapasztalat

A válaszadók legnagyobb része, közel 30 %-a (29 %) kevesebb, mint 100 óra coaching tapasztalattal rendelkezik, 26 %-uk 101-300 óra közötti, 25 %-uk pedig 301-1000 óra közötti coaching tapasztalattal a háta mögött áll ügyfelei rendelkezésére. Ugyanakkor a válaszadók 16 %-a 1000 óra feletti coaching tapasztalatot tudhat a háta mögött. Összességében megállapítható, hogy a válaszadók többsége, 55 %-a 300 óra alatti tapasztalattal bír. 4 %-a pedig nem rendelkezik coaching tapasztalattal.

7. Coaching tevékenység végzésének helye – régiók

2.



A válaszadók közül legtöbben, összesen 298 fő, a válaszadók 86 %-a jelölte be Budapestet tevékenysége végzésének helyszínéül. Nem meglepően, a második leggyakoribb tevékenységi helyszín Pest megye, 16 %-kal. Figyelemre méltó, hogy ugyancsak a válaszadók 16 %-a jelezte, hogy tevékenységét Skypon (is) folytatja. A Közép- és Nyugat-Dunántúl régióját a kutatásban résztvevők 7, illetve 8 %-a jelölte meg tevékenysége helyeként. A többi régió 5-6 %-os aránnyal szerepel és nincs egyetlen olyan magyarországi régió sem, amelyet a válaszadók tevékenységükkel ne fednének le.

Érdekességként említhető, hogy külföldön történő munkavégzést a válaszadók 6 %-a jelzett. A számokból megállapítható az is, hogy a válaszadók jellemzően egynél több régióban fejtik ki tevékenységüket. A Skypos és a külföldi munkavégzést is 1-1 tevékenységi helynek (régiónak) tekintve 1 főre átlagosan 1,6 régiós tevékenységi terület jut. A válaszadók 3 %-a nem coachol.

8. Az első coaching alapképzés időtartama

A kutatásban résztvevők legnagyobb hányada, 24 %-a 150+ óra időtartamú, 20 %-uk 100 órás, 18 %-uk 120 órás, 16 %-uk 150 órás, 12 %-uk 60 órás coaching alapképzést végzett el. A válaszadók mindössze 2 %-a végzett 60 órásnál rövidebb tartamú alapképzést.

Coaching terület szerinti bontásban, a life coaching területén tevékenykedők legnagyobb hányada, 24 %-a 100 órás képzést végzett el, bár szorosan mögöttük, 23 %-kal a 150+ órás képzést végzetek is ott vannak. A business coaching területén dolgozók legnagyobb része, 28 %, 150+ órás képzést, 20 %-uk 120 órás képzést végzett el.

Coach szervezetként elemezve az eredményeket, 150+ órás képzést legnagyobb arányban az Európai Coaching Szövetség Egyesület (54 %), az ICF Magyar Tagozata Egyesület (31 %), a Magyar Coach Egyesület (38 %), a Magyar Gestalt Egyesület (37 %), a Magyar Szupervizorok és Szupevizor-Coachok Társasága Egyesület (33 %) és az Üzleti Coach Egyesület (100 %) tagjai végeztek el. 150 órás képzést legnagyobb arányban az Etalon Coaching Társaság tagjai, 50 %-uk, végeztek. A Professzionális Coaching Egyesület tagjai közül legtöbben, 36 %, 120 órás képzést végzett. A CoachOK Szakmai Szövetség Egyesület, valamint a Megoldásközpontú (SOLUTIONFOCUS) Megközelítéssel Dolgozó Coachok, Fejlesztők és Szervezetek Egyesülete tagjainak legnagyobb hányada, 41 % illetve 33 %, 100 órás alapképzést végzett el. Az Európai Mentoring és Coaching Szervezet Magyarországi Egyesülete tagjai körében legjellemzőbb a 60 órás képzés elvégzése volt (33 %). Az egyéb kategóriákban (még nem tag, külföldi szervezetben tag, nem coaching szervezetben tag, ernyőszervezet, egyéb szervezet) minden esetben a 150+ órás képzés szerepel legnagyobb arányban.

9. Coach minősítési fokozat

A kutatásban résztvevők 42 %-a rendelkezik coach/ACC/LCT, 7 %-a senior coach/PCC/Advanced level business és management és/vagy egészség- és életvezetési coach fokozattal, 5 %-uk szupervizor, 4 %-uk szupervizor-coach, 43 %-uk ugyanakkor nem rendelkezik semmilyen minősítési fokozattal.

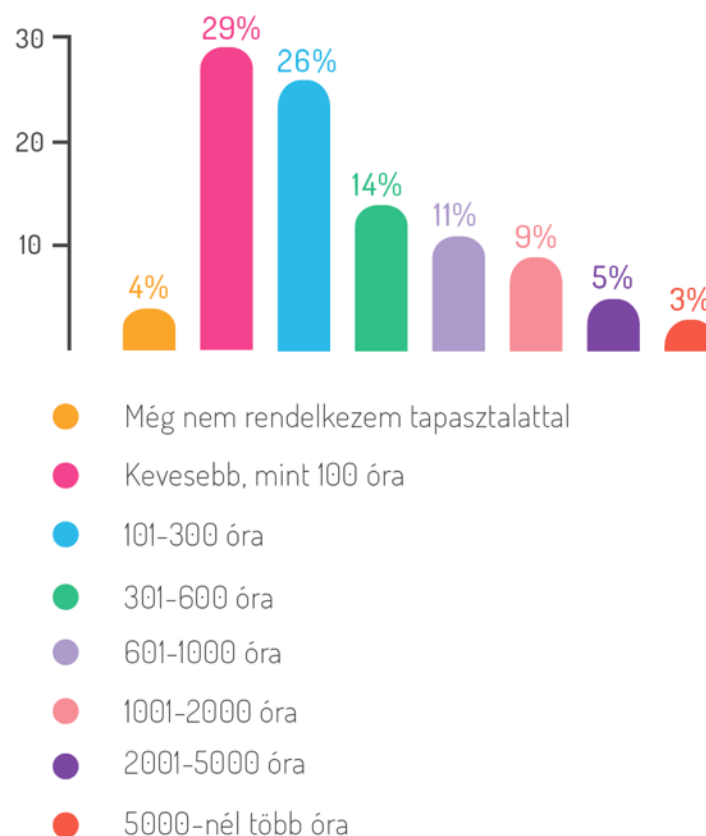
10. Saját megítélés szerinti coaching tapasztalat

A válaszadók közül legtöbben, 29 %, kevesebb, mint 100 óra coaching tapasztalattal rendelkeznek. 26 % a 101-300 óra közötti, 14 % a 301-600, 11% a 601-1000 óra tapasztalattal rendelkezők aránya. A válaszadók 3 %-ának 5000 óra feletti tapasztalata van. A válaszadók 4 %-a pedig nem rendelkezik tapasztalattal.

Az első coach képzés elvégzésének éve szerint az adatokból megállapítható, hogy a válaszadók közül azok számára, akik 2005-ben vagy korábban szereztek meg első coach képesítésüket, legalább 10 év gyakorlat volt szükséges a 600 vagy annál több óra coaching tapasztalat összegyűjtéséhez (24-24 %-uk rendelkezik 601-1000, 1001-2000, 2001-5000 óra tapasztalattal). A 2006-2010 között végzetek zöme 5-10 év alatt érte el a legalább 100 óra coaching tapasztalatot (legnagyobb hányaduk, 25 %, 101-300 óra közötti tapasztalattal rendelkezik), a 2011-2013 között végzetek jelentős részének erre már 3-4 év elegendő volt (legnagyobb részük, 37 %, rendelkezik 101-300 óra közötti tapasztalattal). Egyébként ők alkotják a válaszadók legnépesebb csoportját, 124 főt.

Figyelemreméltó ugyanakkor, hogy a 2014-2015-ben végzetek 26 %-a is rendelkezik már 101-300 óra közötti tapasztalattal. A 2005-ben vagy korábban végzetek 81 %-a, a 2006-2010 között végzetek 44 %-a, a 2011-2013 között végzeteknek pedig 21 %-a rendelkezik 600 óra feletti coaching tapasztalattal.

12. Saját megítélésed szerint körülbelül hány órás coaching tapasztalattal rendelkezel?



11. Az elmúlt egy évben végzett coach specifikus képzés

A válaszadók legnagyobb hányada (52 %) konferencián és coach-szakmai előadáson (51 %) vett részt (51 %). Ugyancsak jelentős hányaduk 43-43 %-uk pedig coach-szakmai workshopon, vagy könyvfeldolgozáson. 36 %-uk vett részt coach-szakmai tanfolyamon, képzésen. Összességében megállapítható, hogy minden egyes válaszadóra átlagosan 3,49 különböző coach specifikus továbbképzési forma jutott az elmúlt egy évben. A válaszadók 14 %-a jelezte, hogy az elmúlt egy évben nem vett részt ilyen jellegű képzésen.

Szakmai tapasztalat szerint vizsgálva a válaszokból az derül ki, hogy a legtöbb képzésen az elmúlt egy évben az 1000-nél több óra tapasztalattal rendelkezők vettek részt (1 főre átlagosan 4,6 képzés jut), őket követik a 301-1000 óra közötti tapasztalattal rendelkezők (1 főre átlagosan 4,3 képzéssel). Legkevesebb képzésen a tapasztalattal nem rendelkezők vettek részt (1 főre átlagosan 1,8 képzéssel).

12. Résztvételi gyakoriság a coachinggal kapcsolatos képzéseken, konferenciákon

A válaszadók legnagyobb hányada, 44 %-a, évente 1-2 képzésen vesz részt, évente 3-4 alkalommal 18 %-uk. A válaszadók 14 %-a évente 10-nél is több képzésen fejleszti tudását.

Tapasztalat mennyiség szerint vizsgálva évi 1-2 alkalommal a tapasztalattal nem rendelkezők vesznek részt képzésen legnagyobb arányban (54 %-uk), évi 3-4 alkalommal legnagyobb arányban (20, illetve 22 %) a 101-300, illetve 301-1000 óra tapasztalattal rendelkezők. Évi 5-9 alkalommal legtöbben a 301-1000, illetve 1000 feletti óra tapasztalattal rendelkezők közül, míg évente legalább 10 alkalommal legtöbben az 1000-nél több (20 %), illetve 101-300 óra tapasztalattal rendelkezők közül (19 %) vesznek részt képzésen.

13. Szupervíziós lehetőségek igénybevételi gyakorisága

A kutatás a válaszadók között az egyéni és csoportos szupervízióban történő részvételt, illetve a coach társakkal és coach tanárokkal történő esetmegbeszélés gyakoriságát vizsgálta. Legnagyobb arányban a coach társakkal – különböző időközönként - történő esetmegbeszélés jellemző a válaszadók körében, 78 %-uk jelezte ezt. A vizsgálatban résztvevők közül legkevesebben, (48 %) csoportos szupervízióban vesznek részt. Legalább havonta a válaszadók közül legtöbben, 37 %, a coach társaival beszélnek meg esetüket, elakadásaikat. 2-3 havonta is a válaszadók legnagyobb hányada, 24 %-a, coachtársával beszél eseteiről, elakadásairól. 4-6 havonta a válaszadók közül legtöbben, 6 %-uk a coach tanáraival beszélget eseteiről. 7-12 havonta a válaszadók 10 %-a vesz részt csoportos szupervízióban. Ennél ritkábban a válaszadók 21 %-a beszél coach tanáraival. A válaszadók közül legnagyobb arányban (20 %) az egyéni szupervízióban tervezik a közel jövőbeni részvételüket, míg mostanában nem tervezi részvételét a válaszadók 36, illetve 33 %-a csoportos szupervízióban, illetve coach tanáraival folytatott beszélgetésben.

Coaching tapasztalat szerinti bontásban vizsgálva megállapítható, hogy legnagyobb arányban az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők vesznek részt egyéni szupervízióban (80 %), közülük is a legtöbben (47 %) legalább havonta. A csoportos szupervízió is az ő körükben a legnépszerűbb (77 %-uk veszi igénybe), bár közülük a legtöbben (24 %) már 12 hónapnál ritkábban. Coach társaival legnagyobb arányban és leggyakrabban (legalább havonta) ugyancsak az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők konzultálnak és ez a helyzet a coach tanáraikkal folytatott konzultáció esetében is, bár legalább havonta már csak 22 %-uk él ezzel a lehetőséggel és ugyanennyien konzultálnak tanáraikkal 1 évnél ritkábban is. Összességében megállapítható, hogy haladva a nagyobb tapasztalattal rendelkezők felé, csökken a szupervíziós, illetve konzultációs lehetőségekkel eddig még nem élők aránya.

14. Jellemző coach kompetenciák

A kutatásban résztvevő válaszadók több mint 90 %-a saját magára jellemző coach kompetenciának tartotta a következőket:

- Támogató légkört alakítok ki és példát mutatok viselkedésemmel (97 %)
- Bátorítom, elfogadom, felderítem és megerősítem az ügyfél érzéseinek, észleléseinek stb. kifejezését (96 %)
- Felismerem, ha az ügyfélnek más támogató szakemberre van szüksége (92 %)
- Kérdéseimmel nagyobb megértést, tudatosságot és tisztább képet érek el (92 %)
- Segítem az ügyfelet, hogy új gondolatokat, észleléseket, érzelmeket stb. fedezzen fel magának, amelyek elvezetik a célja felé (92 %)
- Fejlesztmem az ügyfél képességét arra, hogy meghozza döntéseit, foglalkozzon az őt leginkább érintő problémákkal és fejlessze magát (91 %)

A kutatásban résztvevő válaszadók legkisebb hányada érzi magát a következő kompetenciákkal jellemzően felvértezve:

- Arra figyelek, ami az ügyfél számára valóban fontos, és nem arra, ami nekem (46 %)
- Magabiztosan viszonyulok az erős érzelmi helyzetekhez, jól kezelem a saját érzéseimet (36 %)

Nemenkénti megoszlásban vizsgálva a válaszokat az előbbi összevont adatokhoz képest a „Segítem az ügyfelet, hogy új gondolatokat, észleléseket, érzelmeket stb. fedezzen fel magának, amelyek elvezetik a célja felé” kompetencia esetében tapasztalható kiemelhető eltérés: a férfiak 98 %-a érzi magára nézve jellemzőnek ezt a kompetenciát (a nőknek: 91 %-a). Ugyancsak kiemelhetően a férfiak nagyobb hányada érzi magára jellemzőnek a „Magabiztosan viszonyulok az erős érzelmi helyzetekhez, jól kezelem a saját érzéseimet” kompetenciát (férfiak: 44 %, nők: 34 %). A nőknek a férfiakhoz képest kiemelkedően nagyobb hányada érzi magára jellemzőnek „Az ügyféllel való együttműködésre az adott pillanatban legcélravezetőbb irányt választom” (nők: 89 %, férfiak 80 %) és „Az összegyűjtött információ tömörítésével a tanulást és fejlődést biztosító coaching tervet és fejlesztési célokat alakítok ki az ügyféllel” (nők: 67 %, férfiak 59 %). A kutatásban megkérdezett 19 kompetencia közül a nők 8 kompetenciát tartottak nagyobb hányadban magukra jellemzőnek, a férfiak 9-et. Az eltérések - az előbb említett 2-2 kivétellel - kisebb mértékűek.

Korcsoportonként bontásban azt találjuk, hogy a 25-34, a 35-44 és a 45-54 éves korosztályok tagjaira legjellemzőbb és legkevésbé jellemző 2-2 kompetencia ugyanaz és ugyanabban a sorrendben, mint ahogy azt az összevont válaszok során az előbbieken láttuk. Az eltérések az egyes korcsoportok között abban voltak, hogy mekkora hányaduk érezte magára nézve jellemzőnek az adott kompetenciát. Nem meglepő módon a 25-34 éves korosztály tagjai voltak, akik legkisebb hányadban érezték magukra jellemzőnek a kompetenciákat, legyen szó akár a két legjellemzőbb, akár a két legkevésbé jellemző kompetenciáról.

Az általánostól eltérő eredmény az 55 év feletti korosztálynál látható. Az ő esetükben a legnagyobb hányadukat jellemző két kompetencia:

- Felismerem, ha az ügyfélnek más támogató szakemberre van szüksége (100 %)
- Segítem az ügyfelet, hogy új gondolatokat, észleléseket, érzelmeket stb. fedezzen fel magának, amelyek elvezetik a célja felé (98 %).

Közülük a legkevesebbeket jellemző kompetenciák esetében a többi korcsoporttal és az összevont válaszokkal is azonos eredményt kaptunk, csak fordított sorrendben:

- Magabiztosan viszonyulok az erős érzelmi helyzetekhez, jól kezelem a saját érzéseimet (46 %)
- Arra figyelek, ami az ügyfél számára valóban fontos, és nem arra, ami nekem (44 %).

Nemenként és korcsoportonként együttesen vizsgálva figyelemre méltó, hogy az előbbieken említett egyetlen korcsoporton és kompetencián kívül egyetlen más korcsoportban és kompetenciában sem értékelték a nő válaszadók 100 %-a magukra nézve jellemzőnek egy adott kompetenciát. Ezzel szemben a 25-34 év közötti férfiak 100 %-a öt kompetenciát is magára jellemzőnek értékelt. Ezek:

- Bátorítom, elfogadom, felderítem és megerősítem az ügyfél érzéseinek, észleléseinek stb. kifejezését (100 %)
- Tovább tekintek annál, mint amit az ügyfél az őt foglalkoztató kérdésként megnevez (100 %)
- Kérdéseimmel nagyobb megértést, tudatosságot és tisztább képet érek el (100 %)
- Ügyfeleimnél rámutatok a mögöttes kérdésekre, mintákra, a tények és az értelmezések közötti különbségekre (100 %)
- Segítem az ügyfelet, hogy új gondolatokat, észleléseket, érzelmeket stb. fedezzen fel magának, amelyek elvezetik a célja felé (100 %)

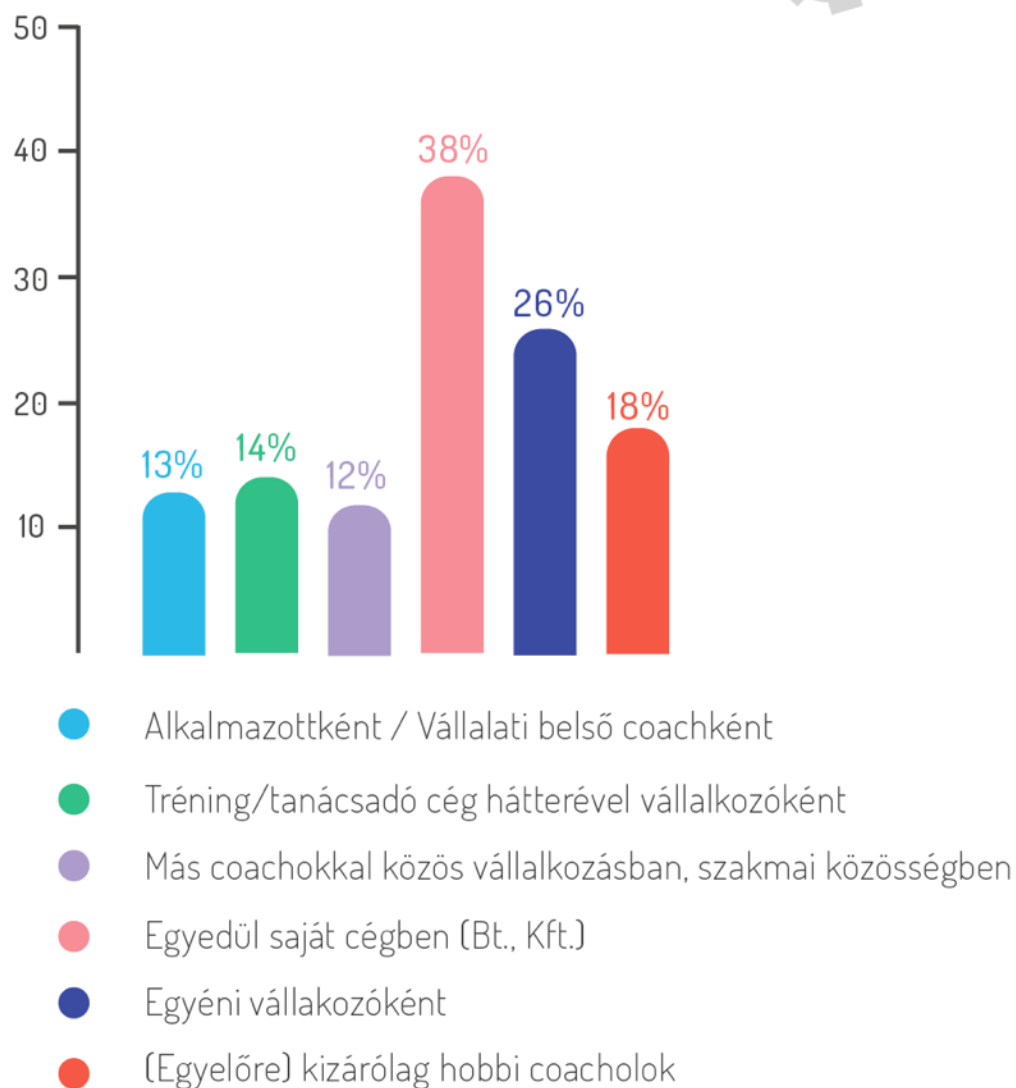
A többi korosztályban a férfiak 100 %-a további 1-3 kompetenciát tekintett magára nézve jellemzőnek.

A coaching tapasztalat szerint vizsgálva a válaszokat, legnagyobb mértékben találnak minden kompetenciát magukra nézve jellemzőnek az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők – egy kivétellel, melyet minden más csoportnál kisebb arányban: arra figyelek, ami az ügyfél számára valóban fontos, és nem arra, ami nekem (42 %-uk). Talán nem meglepő módon, de a legtöbb kompetenciát a tapasztalattal nem rendelkezők érezték legkisebb hányadban magukra jellemzőnek.

15. A coaching tevékenység végzésének keretei

A válaszadók közül legtöbben, 38 %, egyedül, saját cég (Bt, Kft) keretében végzi tevékenységét, 26 % egyéni vállalkozóként. 18 % kizárólag hobbiból vagy tanulásképpen coachol. 14 % végzi coach

6. Milyen üzleti modellben coacholsz?



tevékenységét tréning/tanácsadó cég háttérével vállalkozóként, vagy alkalmazottként, 13 % alkalmazottként/vállalati belső coachként és 12 % más coachokkal közös vállalkozásban, szakmai közösségben. Vezetőként a beosztottakkal a válaszadók 1 %-a folytat coaching tevékenységet.

Életkor szerinti csoportosításban korcsoportonként eltérő sorrendet találunk. A 25-34 évesek közül legtöbben kizárólag hobbiból vagy tanulásképpen coacholnak (25 %), és csak ezt követi az egyéni vállalkozóként (22 %), a saját cég keretében (19 %) és a más coachokkal közös vállalkozásban, szakmai közösségben (16 %) folytatott tevékenység. A 35-44 év közöttiek csoportjában a sorrend az első három helyen megegyezik az összesített adatokkal, negyedik helyen azonban

ebben a korosztályban szívesebben coacholnak más coachokkal közös vállalkozásban, szakmai közösségben (16 %). A 45-54 éves korosztályban az első két helyen a sorrend megegyezik az összesített eredményekkel, harmadik helyen azonban esetükben az alkalmazottként/vállalati belső coachként szerepel (17 %) és csak negyedik helyen a kizárólag hobbiból vagy tanulásképpen coacholók (14 %). Az 55 év felettek kategóriájában első helyen a saját cégen belül folytatott tevékenység áll (50 %), második helyen viszont a tréning/tanácsadó cég háttérével vállalkozóként, vagy alkalmazottként folytatott tevékenység (21 %) és csak harmadik helyen az egyéni vállalkozóként (19 %).

Alkalmazottként, belső coachként legnagyobb arányban a 45-54 év közöttiek, egyedül, saját cég keretén belül legnagyobb arányban az 55 év felettek, tréning/tanácsadó cég háttérrel vállalkozóként vagy alkalmazottként szintén ők, míg egyéni vállalkozóként legnagyobb arányban a 35-44 éves korosztály tagjai tevékenykednek.

A coaching tapasztalat szerint vizsgálva az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők jellemzően egyedül, saját cégben dolgoznak (67 %), illetve tréning/tanácsadó cég háttérével vállalkozóként, vagy alkalmazottként (29 %). A többi – 101 óra feletti tapasztalattal már rendelkező – válaszadóra inkább a saját cég és az egyéni vállalkozás a jellemző, míg a kevesebb, mint 100 óra tapasztalattal, valamint a

tapasztalattal nem rendelkező válaszadók legnagyobb aránya (40, illetve 31 %) még kizárólag hobbiból vagy tanulásképpen coachol.

16. A coaching mint bevételi forrás

A válaszadók jelentős részének (45 %) a coaching csak kisebb részben járul hozzá a bevételeihez és 27 %-uknak a coaching (egyelőre) inkább csak hobbi. A coaching csak a válaszadók 7 %-ának főállása, melyből él és 17 %-uknak járul jelentős részben hozzá a bevételeihez, de nem csak ebből él.

Coaching területenként vizsgálva az összevont adatokhoz hasonló eredményeket látunk, annyi finomítással, hogy a business coaching esetén valamivel magasabb a főállású coachok aránya (9%), illetve azoké, akiknek a jövedelméhez jelentős mértékben járul hozzá a coaching (22 %).

A meglévő tapasztalat szerint elemezve az adatokat figyelemre méltó, hogy az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezőknek már a 25 %-a főállású coach és 35 %-uknak jelentős mértékben járul hozzá a coaching a jövedelmeihez. Megfigyelhető, hogy a tapasztalat növekedésével növekszik ez az arány. Legnagyobb hányadban (65 %) a 101-300 óra tapasztalattal rendelkezők jövedelméhez járul hozzá kisebb mértékben a coaching, és legnagyobb hányadban a 100 óránál kevesebb tapasztalattal rendelkezők számára (65 %) hobbi vagy tanulási célú a coaching tevékenység.

17. Heti coacholt órák száma az elmúlt fél évben

A válaszadók legnagyobb hányada (49 %) az elmúlt félévben átlagosan kevesebb, mint heti 3 órát coacholt. 32 %-uk átlagosan heti 3-9 órát, 11 %-uk átlagosan heti 10-19 órát, 3 %-uk 20-29 órát és 1 %-uk átlagosan heti 30+ órát.

Coaching területek szerint vizsgálva nagyjából azonos eredményeket kapunk azzal, hogy a business coachinghoz képest 1-2 %-kal magasabb a life coaching területén a heti 3 óra alatt és 3-9 óra között coacholt válaszadók, míg a life coachinghoz képest 4 %-kal magasabb a business coaching területén a heti 10-19 órát coacholt válaszadók aránya (15 %).

Coaching tapasztalat szerint vizsgálva a pálmát egyértelműen az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők viszik. 5 %-uknak volt átlag heti 30+ óra, 15 %-uknak heti átlag 20-29 óra, 31 %-uknak heti átlag 10-19 óra coachingjuk az elmúlt fél évben. Átlag heti 3-9 óra coaching ülése legnagyobb arányban (47 %) a 301-1000 óra közötti tapasztalattal, míg heti 3 óra alatti coachingjuk legnagyobb arányban (82 %) a 100 óránál kevesebb tapasztalattal rendelkezőknek voltak.

18. Alkalmazott coaching szemlélet

A megkérdezettek legnagyobb hányada (34 %) valamely, egyéb kategóriába sorolt módszerrel dolgozik, 26 %-uk solutionfocus brief coachinggal, 19 %-uk rendszerszemlélettel, 13 % tranzakcióanalízissel és

gestalttal, 10 % NLP-vel. Az adatokból megállapítható, hogy egy főre átlagosan 1,3 szemlélet alkalmazása jellemző, tehát a coachok egy része nem kizárólag egy szemlélet szerint dolgozik.

Coaching tapasztalat szerint megállapítható, hogy az 1000 óránál több tapasztalattal rendelkezők körében nagyobb arányban megjelenik a rogersi megközelítés is (11 %) és 20-20 %-ot eléri a TA és gestalt szemlélet alkalmazásának aránya is a válaszadók között.

19. Jellemzően mely forrásból érkeznek az ügyfelek

A válaszadók legnagyobb hányada, 49 %, jellemzően szájreklám útján és ügyfelei továbbajánlásával jut újabb ügyfélhez. Honlap útján a válaszadók 26 %-a, ezt követi 14-14 %-kal „Az ismerőseim körében hirdetek, osztok meg tartalmakat e-mailben, Facebook üzenetben vagy Facebook hírfolyamban a saját oldalamról” és „A céges Facebook oldalamra, csoportomba írok saját tartalmakat”. Jellemzően egyáltalán nem érkeznek ügyfelek a válaszadók esetében a „Más szövetségek, szervezetek (nem az, amelynek tagja vagyok) által szervezett eseményeken tartok előadást, workshopot, tréninget” forrásból (0 %). A válaszadók kis hányadának (4-4 %) érkeznek jellemzően ügyfelei a „A szövetségem, szervezetem (amelynek tagja vagyok) által szervezett eseményeken tartok bemutató face to face coaching beszélgetés(ek)et” és „A LinkedIn-en osztok meg saját tartalmat” forrásból. Hasonlóan a válaszadók kis hányadánál (5-5 %) bevált ügyfélforrás a „Hirdetek” és „A szövetségem, szervezetem (amelynek tagja vagyok) által szervezett eseményeken tartok előadást, workshopot, tréninget”.

Coaching tapasztalat alapján az 1000 óránál több tapasztalattal rendelkezők szereznek jellemzően új ügyfelet legnagyobb arányban szinte minden ügyfélforrás tekintetében. Amely forrásból nem ők szereznek legnagyobb arányban jellemzően ügyfelet, ott a tapasztalattal nem rendelkezők, de ezen források esetében is szorosan a tapasztalattal nem rendelkezők mögött állnak. Pl: „Az ismerőseim körében hirdetek, osztok meg tartalmakat e-mailben, Facebook üzenetben vagy Facebook hírfolyamban a saját oldalamról” – tapasztalattal nem rendelkezők: 23 %, 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők: 20 %. Blogot írok – tapasztalattal nem rendelkezők: 15 %, 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők: 11 %. Megjegyzendő, hogy az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők 67 %-a „Szájreklám, az ügyfeleim továbbajánlanak” forrásból jut jellemzően ügyfelekhez.

20. Alkalmazott egyéb módszerek az ügyfélszerzésre

A válaszadók legnagyobb hányada, 16 %-a üzleti rendezvényeken, fórumokon vagy régebbi ismeretségek révén történő kapcsolatépítést alkalmazza ügyfélszerzésre. 6 %-uk más szakmai tevékenysége során ajánlja a coachingot is, 4 %-uk munkavállalóként coachol/belső vállalati ügyfeleket kap. Ezen kívül felmerült a publikálás, megjelenés a médiában, ingyenes coaching, önkéntes munka, partneri együttműködés más szektorban működő szervezetekkel.

Coaching tapasztalat szerint elemezve a leginkább a kapcsolatépítés útján legnagyobb arányban az 1000 óra feletti (25 %) és a 101-300 óra közötti (22 %) tapasztalattal rendelkezők szerzik ügyfeleiket. A publikálás, médiában megjelenés és a más szakmai tevékenység során ajánlott coaching leginkább a 301-1000 óra tapasztalattal rendelkezőket jellemzi (5, illetve 10 %). A kevesebb, mint 100 óra tapasztalattal rendelkezők a többi tapasztalat csoporthoz képest nagyobb arányban (8%) szerzik ügyfeleiket munkavállalóként, belső vállalati ügyfelet kapva. Érdekes kiemelni, hogy a legnagyobb tapasztalattal rendelkezők sem partneri együttműködés, sem publikálás, médiában megjelenés révén nem szereznek ügyfelet.

21. Legnagyobb nehézség a coaching munkában

A válaszadók összesen 9 különböző nehézséget neveztek meg válaszaik során. A válaszadók legnagyobb hányadának (38 %) az ügyfélszerzés, sales, marketing okoz gondot. 24 %-nak a szakma ismertsége, mi a coaching, mi a coach. 13-13 %-uknak nehézsége a coachingban az időmenedzsment (ügyféllel egyeztetés, lemondás, keretek tartása, kompromisszumok, másik munkakörrel összeegyeztetés) és a tanácsadás elkerülése. 10 %-uknak pedig a vállalkozás operatív ügyei pl. ügy- és számvitel, adminisztráció jelentenek nehézséget. A nehézségek között szerepel még: az ártárgyalás, szerződéskötés, a pályakezdés (anyagi és fizikai feltételek, pl. helyszín, tapasztalatlanság, sokat kell még tanulnia, önbizalomhiány), a túlzott bevonódás (empátiából nem átcsúszni az együttérzésbe, saját hasonló problémák, a kellő távolság megtartása az ügyféllel, elengedni a kezét a folyamat végén), a legjobb kérdést, eszközt, módszert megtalálni.

Nemenkénti bontásban vizsgálva kiemelendő, hogy a nőknek lényegesen nagyobb gondot okoz a tanácsadás elkerülése (nők: 15 %, férfiak 5 %) és a pályakezdés nehézségét leszámítva, mely mindkét nem esetén azonos mértékben jelent gondot (9-9 %), minden egyéb további nehézség forrása a nők valamivel nagyobb (+ 1-2 %) hányadánál jelentkezik.

Korcsopontonként vizsgálva megállapítható, hogy minden korcsoport számára az ügyfélszerzés, sales, marketing okozza a legnagyobb nehézséget, de a 25-34 év közöttieket sújtja legnagyobb mértékben (56 %) és legkevésbé az 55 év felettieket (29 %). Érdekes, hogy az ártárgyalás, szerződéskötés a 25-34 év közöttieknek egyáltalán nem okoz nehézséget. A vállalkozás operatív ügyei pl. ügy- és számvitel, adminisztráció legnagyobb arányban (16 %) a 35-44 év közötti korosztálynak jelent nehézséget, míg az 55 év felettieknél ez az arány csak 2 %. A szakma ismertsége (mi a coaching, mi a coach) legnagyobb arányban (34 %) a 45-54 év közöttiek számára nehézség a többi korosztály 16-19 %-os arányával szemben. A tanácsadás elkerülése az 55 év felettiek számára jelent legkevésbé gondot (6 %, míg a többieknél ez az arány 12-16 %). A bevonódás viszonyt a 25-34 év közötti korosztály tagjai számára nehézség legnagyobb arányban (13 %, míg a többieknél ez 3-5 %).

Korcsopontonként és nemenként együttesen vizsgálva kiugró érték, hogy a 25-34 éves férfiak 78 %-ának nehézség az ügyfélszerzés, sales, marketing, míg a második legnagyobb hányad - a 25-34 év közötti nők esetén - is „csak” 48 %. Egyéb korosztályokban a nőknek a férfiaknál minden esetben valamivel nagyobb

(+ 3-7 %) arányban jelent gondot az ügyfélszerzés, sales, marketing. Az időmenedzsment legkisebb mértékben az 55 év feletti férfiaknak okoz gondot (6 %). A szakma ismertsége (mi a coaching, mi a coach) a 45-54 év közötti nők 36 %-ának jelent nehézséget a coaching során. Érdekes módon a pályakezdés az 55 év feletti férfiaknál jelent legnagyobb hányadban gondot, 19 %-uk jelezte ezt a nehézséget. Legnagyobb arányban a tanácsadás elkerülésével a 35-44 év közötti nők küzdenek és általában ez a nőknél szignifikánsan nagyobb arányban probléma, kivéve az 55 év feletti nőket. A bevonódás leginkább a 25-34 év közötti nők nehézsége (17 %), míg pl. a 25-34 év közötti férfiakat ez egyáltalán nem érinti (0 %). A legjobb kérdés, eszköz, módszer megtalálása legnagyobb arányban (11 %) a 25-34 év közötti férfiak gondja, míg 45-54 év közötti társaik esetében ez egyáltalán nem jelent nehézséget (0 %).

Az első coach végzettség megszerzésének éve szerinti bontásban vizsgálva a legtöbb nehézséggel legnagyobb arányban a 2011-2013 között végzetek küzdenek: ügyfélszerzés, sales, marketing (47 %), ártárgyalás, szerződéskötés (10 %), időmenedzsment (17 %), a vállalkozás operatív ügyei (12 %), pályakezdés (13 %). A szakma ismertsége legnagyobb arányban (30 %) a 2006-2010 között végzetek, míg a tanácsadás elkerülése legnagyobb arányban (22 %) a 2014-2015-ben végzetek nehézsége.

Coaching tapasztalat szerint vizsgálva kiemelendő, hogy míg az ügyfélszerzés legkisebb arányban az 1000 óra felettieknek nehézség (27 %), az ártárgyalás, szerződéskötés viszont legnagyobb arányban (13 %) számukra. A szakma ismertsége, mint nehézség a 301-1000 óra tapasztalattal rendelkezőknél jelentkezik legnagyobb arányban (34 %). A pályakezdés (anyagi és fizikai feltételek, pl. helyszín, tapasztalatlanság, sokat kell még tanulnia, önbizalomhiány) legnagyobb arányban a 101-300 és az 1000 óra feletti coaching tapasztalattal rendelkezőknél jelentkezik legnagyobb arányban (11 %). Érdekes módon a bevonódás és a legjobb kérdés, eszköz, módszer megtalálása is legnagyobb arányban (13, illetve 11 %) az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők körében jelentkezik.

22. *Ügyfelek nemenkénti megoszlása*

A válaszadók 1-11 skálán adhatták meg válaszaikat, ahol az 1 = kizárólag női ügyfeleim vannak, 11 = kizárólag férfi ügyfeleim vannak, 6 = fele-fele arányban vannak férfi és női ügyfeleim. A válaszadók közül legnagyobb hányadban (23 %) fele-fele arányban dolgoznak nő és férfi ügyfelekkel, különböző mértékben, de 52 %-uknak inkább nő ügyfelei vannak, míg 25 %-uknak vannak inkább férfi ügyfelei.

Nemenkénti bontásban vizsgálva a férfiak 25 %-a dolgozik fele-fele arányban nő és férfi ügyfelekkel, a nők esetében ez 23 %. A férfiak 46 %-a dolgozik inkább nő ügyfelekkel és 29 %-uk inkább férfi ügyfelekkel, de egyikük sem dolgozik kizárólag férfi ügyfelekkel (0 %). A női válaszadók 52 %-a dolgozik inkább nő ügyfelekkel és 24 %-a inkább férfi ügyfelekkel. Legkevesebben közülük (2 %) kizárólag férfi ügyfelekkel dolgoznak.

Korcsopontonként elemezve az adatokat legnagyobb arányban (31 %) a 25-34 év közöttiek dolgoznak fele-fele arányban nő és férfi ügyfelekkel (a többi korosztály tagjai esetében ez 22-23 %). Legnagyobb arányban (53 %) inkább nő ügyfelekkel a 45-54 év közöttiek dolgoznak, legnagyobb arányban (31 %)

inkább férfi ügyfelekkel az 55 év felettek. Legkisebb arányban (46 %) nő ügyfelekkel az 55 év felettek, legkisebb arányban (18 %) férfi ügyfelekkel a 25-34 év közöttiek dolgoznak.

Korcsopontonként és nemenként együttesen vizsgálva kiemelkedő, hogy a 25-34 év közötti férfiak dolgoznak legnagyobb arányban (33 %) fele-fele arányban nő és férfi ügyfelekkel. Őket szorosan követik a 25-34 év közötti nők 30 %-kal. Érdekességként megjegyzendő, hogy egyik korcsoportban sem dolgoznak a férfi válaszadók kizárólag férfi ügyféllel, továbbá a 35-44 és 55 év feletti férfi válaszadók nem dolgoznak kizárólag nő ügyféllel sem. Legkisebb arányban (18 %) a 45-54 év közötti férfiak dolgoznak fele-fele arányban nő és férfi ügyfelekkel. Legnagyobb arányban (56-56 %) az 55 év feletti férfiak és a 45-54 év közötti nő válaszadók, legkisebb arányban (40 %) a 35-44 év közötti férfiak dolgoznak nő ügyfelekkel. Legnagyobb arányban (37 %) az 55 év feletti nők, legkisebb arányban (17 %) a 25-34 év közötti nők dolgoznak inkább férfi ügyfelekkel. Őket azonban szorosan követik (18 %-kal) az 55 év feletti férfiak, 21 %-kal a 45-54 év közötti nők és 22 %-kal a 25-34 év közötti férfiak.

Coaching területenként vizsgálva a business coaching területén dolgozó válaszadók 26 %-a dolgozik fele-fele arányban nő és férfi ügyfelekkel (life coachingban dolgozóknál ez az arány 22 %). A life coaching területén dolgozók 59 %-a inkább nő ügyfelekkel, 19 %-a inkább férfi ügyfelekkel dolgozik. A business coaching területén dolgozók esetében 41 % az inkább nővel és 32 % az inkább férfival dolgozók aránya.

A coaching végzettség megszerzésének éve szerint vizsgálva legnagyobb arányban (61 %) inkább nő ügyfelekkel a 2014-2015-ben végzettek dolgoznak, őket követik 53 %-kal a 2001-2013 között végzettek. Legnagyobb arányban inkább férfi ügyfelekkel a 2006-2010 között (36 %) és a coach képesítést (még) nem szerzettek (35 %) dolgoznak, míg legkisebb arányban (18 %) a 2014-2015-ben végzettek. Legnagyobb arányban (27 %) dolgoznak fele-fele arányban nő és férfi ügyfelekkel a 2011-2013 között végzett válaszadók.

Coaching tapasztalat szerint legnagyobb arányban (77 %) inkább női ügyfelekkel dolgoznak a tapasztalattal nem rendelkezők és ők egyáltalán nem dolgoznak férfiakkal. Őket követik a 100 óra alatti tapasztalattal rendelkezők, 63 %-uk inkább nő ügyféllel dolgozik és csak 16 %-uk inkább férfi ügyféllel. Az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkező válaszadók dolgoznak legkisebb arányban (35 %) inkább nő és legnagyobb arányban (40 %) inkább férfi ügyféllel.

23. Ügyfelek többségének életkor szerinti megoszlása

A válaszadók legnagyobb hányada (70 %) ügyfeleinek többsége 35-42 éves. 46-46 %-uknak az ügyfelei a 29-35 és a 43-49 évesek korcsoportjába tartoznak. 18 %-uk ügyfeleinek többsége 50-56, 16 %-uk ügyfeleinek többsége 21-28 éves.

A coach képesítés megszerzésének éve szerint 43 év feletti ügyfeleik legnagyobb arányban a képesítésüket 2005-ben vagy korábban megszerzetteknek vannak. 36-42 éves ügyfeleik legnagyobb

arányban (76 %) szintén nekik vannak. Őket 73 és 72 %-kal szorosán követik a képesítésüket 2006-2010 és 2011-2013 között megszerzettek. 35 évesnél fiatalabb ügyfelei legnagyobb arányban a coach képesítésüket 2006-2010 között szerzetteknek vannak.

Coaching tapasztalat szerint vizsgálva a 36-42 év közötti és a 63 év feletti ügyfelek kivételével minden korosztályú ügyfél legnagyobb arányban az 1000 óránál több coaching tapasztalattal rendelkező válaszadóknál található meg. A 36-42 és a 63 feletti ügyfelek legnagyobb arányban (82 és 3 %) a 301-1000 óra közötti tapasztalattal rendelkező válaszadóknál találhatók meg.

24. *Az ügyfelek becsült leggyakoribb legmagasabb iskolai végzettsége*

A válaszadók legnagyobb hányada (28 %) ügyfeleik leggyakoribb iskolai végzettségének a diplomát becsülték, ezt követően a diplománál magasabb fokozatot ügyfeleik leggyakoribb iskolai végzettségének a válaszadók 9 %-a, az érettségit 8 %-a jelölte.

Coaching területenként vizsgálva a business coaching területén dolgozó válaszadók lényegesen nagyobb arányban (34 %) becsülték ügyfeleik leggyakoribb legmagasabb iskolai végzettségének a diplomát, mint life coaching területén tevékenykedő társaik (22 %).

A coach képzettség megszerzésének éve szerint vizsgálva ügyfeleik körében a diplomát leggyakoribb legmagasabb végzettségnek legnagyobb arányban (41 %) a coach képzettségüket 2005-ben vagy korábban megszerzők jelezték. A diplománál magasabb végzettséget a 2006-2010 között végzettek (14 %-uk).

Coaching tapasztalat szerint a diplomát, mint ügyfeleik leggyakoribb legmagasabb iskolai végzettségét a 101-300 és a 301-1000 óra közötti tapasztalattal rendelkezők jelezték legnagyobb arányban (32 és 31 %). A diplománál magasabb fokozatot az 55 év felettek (15 %) és a 45-54 év közöttiek (14 %).

25. *Ügyfelek jellemző beosztása*

A válaszadók legnagyobb hányadának (73 %) középvezető az ügyfele, 53 %-uknak alkalmazott, 49 %-nak felsővezető, 46 %-nak cégtulajdonos, 45 %-nak vállalkozó. A válaszokból megállapítható, hogy egy válaszadó átlagosan 3 beosztást jelölt meg ügyfelei jellemző beosztásaként.

Korcsoportonkénti bontásban a 25-34 év közötti válaszadók legnagyobb arányának (69 %) alkalmazott ügyfelei vannak, ezt követik 59-59 %-kal a középvezető és vállalkozó ügyfelek. A többi korcsoport válaszadói legnagyobb arányban középvezető ügyfelekkel dolgoznak (72-77 %). A 35-44 éves korosztály válaszadóinál ezt az alkalmazottak követik (63 %). A 45-54 év és az 55 év feletti korosztálynál pedig a felsővezető ügyfelek (52 és 63 %).

Coaching területenként vizsgálva cégtulajdonos ügyfele azonos arányban van a life és business coach válaszadóknak (52-53 %). Felsővezető és középvezető ügyfele a business coach válaszadóknak van nagyobb arányban (61 és 82 %). A life coaching területén működőknél ez 48 és 74 %. Alkalmazott és vállalkozó ügyfele nagyobb arányban a life coaching területén működőknek van (60 és 54 %, business coaching esetén: 47 és 42 %).

A coach képzettség megszerzésének éve szerint a cégtulajdonos ügyfelei legnagyobb arányban (62 %) a 2005-ben vagy korábban képzettséget szerzett válaszadóknak vannak. Felsővezető ügyfelei a 2006-2010 között (75 %) és 2006-2010 között (74 %) végzettséget szerzett válaszadóknak. Középvezető ügyfele legnagyobb arányban szintén a 2005-ben vagy korábban képzettséget szerzett válaszadóknak (91 %).

Coaching tapasztalat szerint megosztásban vizsgálva az alkalmazott és a GYES-en/GYED-en lévő kismama ügyfelek kivételével minden beosztás típusú ügyféllel legnagyobb arányban az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkező válaszadók rendelkeznek. Alkalmazott ügyfele legnagyobb arányban (59 %) a kevesebb, mint 100 óra tapasztalattal rendelkező, kismama ügyfele legnagyobb arányban (18 %) a 101-300 óra közötti tapasztalattal rendelkező válaszadóknak van. Ugyanakkor – a tapasztalattal nem rendelkezők kivételével – minden tapasztalat kategóriában a válaszadók legnagyobb hányada (65-87 %) középvezető ügyféllel rendelkezik, azzal, hogy míg a 301 óránál több tapasztalattal rendelkezők esetében a középvezetőket gyakoriságban a felsővezetők és cégvezetők követik, addig a 300 óránál kevesebb tapasztalattal rendelkezőknél az alkalmazottak.

26. Coaching alkalmak átlagos hossza

A válaszadók legnagyobb hányada (50 %) átlagosan 90 perces, 31 %-uk 60 perces coaching alkalmakat tart.

Coaching területenként vizsgálva 6 %-kal magasabb (56 %) a 90 perces coaching ülés aránya a business coaching területén, míg 4 %-kal magasabb (32 %) a 60 perces ülések aránya a life coaching esetén.

Coaching tapasztalat szerint elemezve megállapítható, hogy a tapasztalat növekedésével csökken a 60 perces alkalmak aránya (38 %-tól 20 %-ig), a 120 perces alkalmak a tapasztalat növekedésével nőnek (0 %-tól 15 %-ig). A 60 perces alkalmak aránya nem mutat ilyen egyértelmű korrelációt, legnagyobb arányban (59 %) a 101-300 óra közötti tapasztalattal rendelkezőket jellemzi, legkevésbé (41 %) a kevesebb, mint 100 óra tapasztalattal rendelkezőket.

27. A coaching alkalmak átlagos száma egy folyamatban

A válaszadók legnagyobb hányada (23 %) 6 alkalmas coaching folyamatokkal dolgozik. 15 %-uk 10 alkalmas, 14 %-uk 5 alkalmas, 11 %-uk 8 alkalmas, 10 %-uk 4 alkalmas folyamatokkal.

Coaching területenként vizsgálva a business coaching területén nagyobb arányban van a 6 alkalmas folyamat (28 % vs. 23 %) és a 10 alkalmas folyamat (17 % vs. 13 %), míg a life coachingban a 4 (12 % vs. 7 %) és az 5 (15 % vs. 11 %) alkalmas folyamatok.

Coaching tapasztalat szerinti bontásban az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők a 8 vagy a feletti alkalomból álló folyamatok tekintetében a többi csoporthoz képest első helyen állnak. Kimagasló esetükben a 10 alkalmas (29 %) és a 11 vagy több alkalmas coaching folyamat (20 %) aránya is. A 6 alkalmas folyamatokat (23 %) követően kimagasló a 10 alkalmas folyamatok aránya (22 %) még a 301-1000 óra közötti tapasztalattal rendelkezők körében is. Kimagasló a 3 alkalmas folyamatok aránya (23 %) a tapasztalattal nem rendelkezők körében.

28. *Coaching találkozások átlagos gyakorisága*

A válaszadók legnagyobb hányada (50 %) átlagosan kéthetente találkozik ügyfelével, 22 %-uk hetente, 14 %-uk háromhetente. Havonta 4 % találkozik ügyfeleivel. Ennél ritkábban senki sem találkozik ügyfeleivel a válaszadók közül és nincs a válaszadók között olyan sem, aki „ahogyan a helyzet megkívánja/változó” vagy „az ügyfél igénye szerint” találkozna ügyfeleivel.

Coaching terület szerint a life coachok inkább találkoznak hetente ügyfeleikkel (25 %-uk, míg a business coachok 16 %-a), míg a business coachok nagyobb arányban találkoznak ügyfeleikkel két (55 % vs. life coaching: 51 %), illetve háromhetenkénti (17 % vs. life coaching: 13 %) gyakorisággal.

A coach képzettség megszerzésének éve és a coaching tapasztalat szerint vizsgálva mindkét csoportosítás szerint vizsgálva a kéthetenkénti találkozó a legnagyobb arányban jellemzők, kivéve a tapasztalattal nem rendelkezőket, ahol a hetenkénti. Hetente legnagyobb arányban a 2014-2015-ben végzetek (33 %), illetve a tapasztalattal nem rendelkezők találkoznak ügyfeleikkel (31 %). Kéthetente legnagyobb arányban a 2005-ben vagy azt megelőzően végzetek (71 %), illetve a 301-1000 óra közötti tapasztalattal rendelkezők (61 %) találkoznak ügyfeleikkel. Háromhetenkénti találkozás a 2006-2010 között végzetekre (21 %) és a 101-300 óra között tapasztalattal rendelkezőkre jellemző leginkább. A havonkénti találkozás a 2011-2013 között végzetekre (6 %) és a tapasztalattal nem rendelkezőkre (8%).

29. *A díjazás módja*

A válaszadók legnagyobb aránya, 38 %, alkalomdíjat kér, 22 %-a óradíjat. Ezeken kívül előfordul még: folyamatdíj (6%), lehet választani az óra- illetve a folyamatdíj közül és a folyamatdíj kedvezményes (5 %), lehet választani az alkalom- illetve a folyamatdíj közül és a folyamatdíj kedvezményes (8 %), belső coach vagyok, nem kérek díjat (7%).

Korcsoportonként vizsgálva az óradíj aránya az életkor növekedésével nő (6 %-tól 31 %-ig), az alkalomdíj legalacsonyabb a 25-34 évesek körében (28 %), legmagasabb a 35-44 évesek körében (41 %), míg a 45-54 és 55 év felettek körében 38-38 %. Folyamatdíjat legnagyobb arányban (9%) a 45-54 évesek, legkisebb

arányban (2%) az 55 év felettek kérnek. A „lehet választani az alkalom- illetve a folyamatdíj közül és a folyamatdíj kedvezményes” megoldás kiugró a 25-34 évesek körében (13 %).

Coaching terület szerint az óradíj alkalmazása azonos (25-25 %). Life coachok valamivel nagyobb arányban kérnek alkalomdíjat (43 % vs. business: 40 %), míg a business coachok valamivel nagyobb arányban (8 % vs. life coaching: 4 %) folyamatdíjat. A life coaching területén viszonylag nagyobb arányban (10 %) jellemző a „lehet választani az alkalom- illetve a folyamatdíj közül és a folyamatdíj kedvezményes” megoldás (business coaching esetén ez 8 %).

Coaching tapasztalat szerint vizsgálva a tapasztalat növekedésével nő az óradíj aránya (13 %-tól 31 %-ig), az alkalomdíj 38-43 % körül mozog. Folyamatdíj alkalmazása is nő a coaching tapasztalat növekedésével (3 %-tól 9 %-ig). A „lehet választani az óra- illetve a folyamatdíj közül és a folyamatdíj kedvezményes” megoldás kiugró a tapasztalattal nem rendelkezők körében (15 %). A „lehet választani az alkalom- illetve a folyamatdíj közül és a folyamatdíj kedvezményes” megoldás legnagyobb arányban (11 %) a 101-300 óra közötti tapasztalattal rendelkezők között található meg, de őket nem sokkal lemaradva, 9-9 %-kal követik a 301-1000 óra és az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők is.

30. *Life coaching átlagos óradíja*

Life coaching
árak **51%**
5-15.000 Ft/óra

Business
coaching árak
45%
10-35.000 Ft/óra

A válaszadók legnagyobb hányada, 30 %-a, 5000-9999 Ft közötti óradíjért dolgozik, 21 %-a 10000-14999 Ft, 12 %-a 15000-24999 Ft közötti óradíjért. 5000 Ft alatt a válaszadók 5 %-a life coachol. A válaszadók 23 %-a nem tart life coachingot.

Korcsopontonkénti bontásban vizsgálva a 25-34 évesek legnagyobb hányada, 28 %, 5000-9999 Ft-ért coachol. A 35-44 évesek legnagyobb hányada, 37 %, szintén 5000-9999 Ft-ért. A 45-54 évesek közül legtöbben, 25 % 10000-14999 Ft-ért coachol, de szinte ugyanennyien, 24 %-uk coachol 5000-9999 Ft közötti óradíjért is. Az 55 év felettek legnagyobb hányada, 29 %-a, szintén 5000-9999 Ft óradíjért tart life coachingot. 5000 Ft óradíj alatt legnagyobb arányban (9 %) a 25-34 évesek coacholnak. 15000-24999 Ft közötti óradíjért legjellemzőbben a 45-54 évesek dolgoznak (15 %), de őket nem sokkal lemaradva követik a 25-34 éves korosztály tagjai (13 %). A 25000-34999 és 35000-44999 Ft óradíjas kategóriákban az 55 év felettek képviseltetik magukat legnagyobb arányban (6 és 2 %). Az utóbbi kategóriában kizárólag ők. Legnagyobb arányban (29 %) az 55 év felettek nem tartanak life coachingot, legkisebb arányban (19 %) a 35-44 évesek.

Coaching tapasztalat szerint a 15000-64999 Ft közötti kategóriákban legnagyobb arányban az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők képviseltetik magukat (rendre: 20,5,2,2,2 %-kal). Az 5000-9999 Ft-os kategóriában legnagyobb arányban, 37 %-kal a 101-300 óra közötti tapasztalattal rendelkezők, míg a 10000-14999 Ft-os kategóriában a 301-1000 óra közötti tapasztalattal rendelkezők (31 %). A 75000-99999 Ft-os kategóriába a 101-300 óra közötti tapasztalattal rendelkezők 1 %-a tartozik.

31. Átlagos business coaching óradíjak

A válaszadók közül legtöbben, 17-17 % 15000-24999 és 24999-34999 Ft óradíjért coachol, 11 % 10-14999 Ft-ért. 34999 Ft óradíj felett fokozatosan csökken az ezen kategóriákban coacholók aránya, 7 %-tól 1 %-ig. A válaszadók 1 %-a ugyanakkor 100000 Ft-os óradíj felett tart business coachingot.

Nemenkénti bontásban eltérő eredményeket kapunk. A férfiak közül legtöbben, 20 %-uk, 25000-34999 Ft közötti összegért coachol és csak második helyen áll a 15000-24999 Ft-os kategória 15 %-kal. A nők esetében ez fordítva van 17, illetve 16 %-kal. A férfiak elsőbbsége a 65000-74999 és a 75000-99999 Ft-os óradíj kategóriákban egyértelmű 6, illetve 5 %-kal, míg a nők esetében ezek: 2 és 0 %). Ugyanakkor a 100000 Ft feletti óradíj kategóriában található 1-1 %-nyi férfi és nő is.

Korcsopontonként vizsgálva a 25-34 évesek legnagyobb hányada, 13 %, 10000-14999 Ft között keres óránként, a 35-44 éves korosztály legnagyobb hányada, 21 %-a, 15000-24999 Ft-ot között, a 45-54 éves korosztály legnagyobb hányada, 18 %, 25000-34999 Ft között, míg az 55 év felettek legnagyobb hányada, 15 %, 35000-44999 Ft között. Legnagyobb arányban 25000-34999 Ft óradíj között a 35-44 évesek keresnek, 19 %-uk. Kiemelendő az 55 év felettek kiugró aránya (12 %) az 55000-64999 Ft-os óradíj kategóriában (más korcsoportok esetén ez: 2-3 %). 100000 Ft felett a 45-54 évesek és az 55 év felettek 2-2 %-a dolgozik.

Coaching tapasztalat szerint vizsgálva a kevesebb, mint 100 óra tapasztalattal rendelkezők legnagyobb hányada, 16 %-a, 15000-24999 Ft között keres, a 101-300 óra közötti tapasztalattal rendelkezők legnagyobb hányada, 22 %, szintén 15000-24999 Ft között, a 301-1000 óra közötti tapasztalattal rendelkezők legnagyobb hányada, 23 %, 25000-34999 Ft között, míg az 55 év felettek legnagyobb hányada, 18 %, szintén 25000-34999 Ft között. Ugyanakkor a 45000 Ft feletti óradíj kategóriák mindegyikében az 55 év felettek képviseltetik legnagyobb arányban magukat. A 35000-44999 Ft-os óradíj kategória legjellemzőbb a 301-1000 óra közötti tapasztalattal rendelkezőkre, 13 %-uk keres ennyit.

32. Az ügyfelek leggyakoribb kérdései, problémái, kihívásai

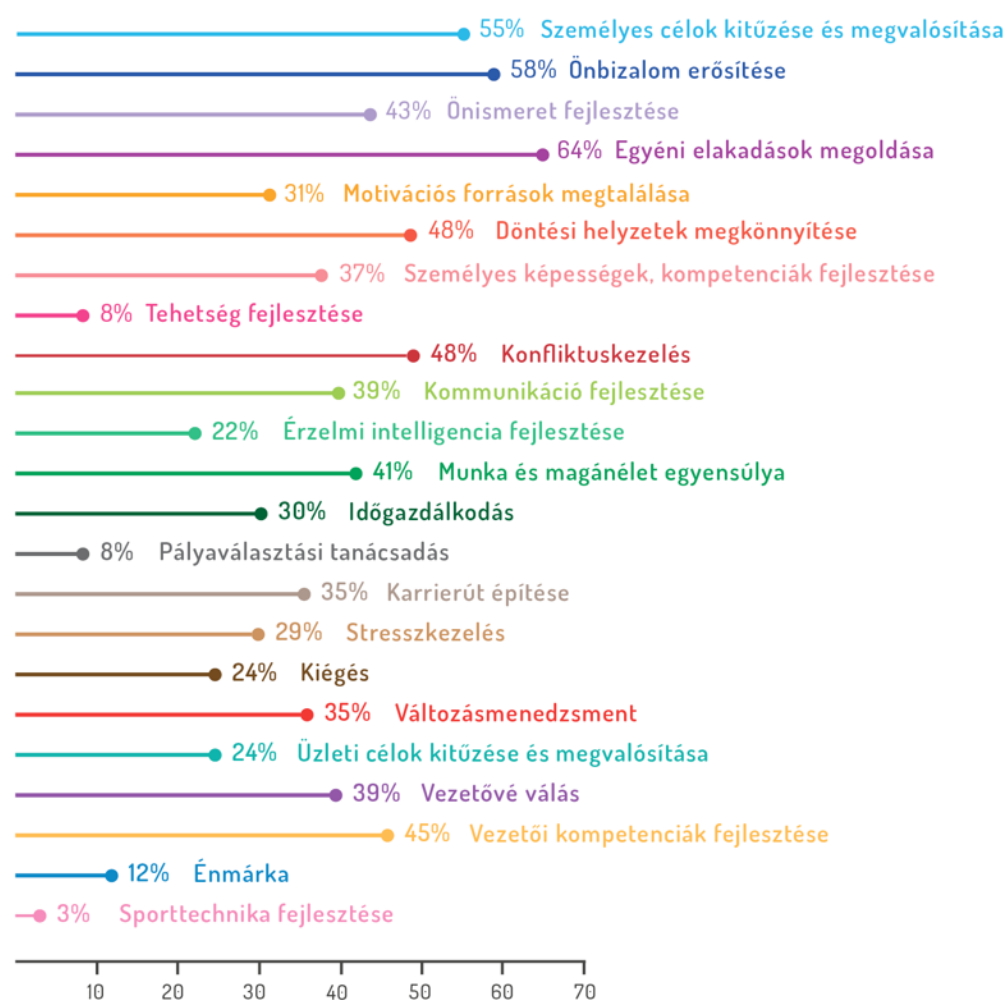
A válaszadók legnagyobb hányadát, 64 %-át, egyéni elakadások megoldása céljából keresik meg az ügyfelek. 58 %-át önbizalom erősítése céljából, 55 %-át személyes célok kitűzése és megvalósítása érdekében. 48-48 %-ukat döntési helyzetek megkönnyítése és konfliktuskezelés céljából. 45 %-ukat vezetői kompetenciák fejlesztése céljából, 43 %-ukat önismeret fejlesztése céljából, 41 %-ot

munka-magánélet egyensúlya miatt. A témák között található még: a kommunikáció fejlesztése, vezetővé válás, személyes képességek, kompetenciák fejlesztése, karrierút fejlesztése, változásmenedzsment, motivációs források megtalálása, időgazdálkodás, stresszkezelés, kiégés, üzleti célok kitűzése és elérése, érzelmi intelligencia fejlesztése, stb. Összességében 1 válaszadót az ügyfelek átlagosan 8 féle témában keresnek meg.

Coaching tapasztalat szerint vizsgálva 3 téma kivételével minden témával legnagyobb arányban az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkező

coachokhoz fordulnak az ügyfelek. A három kivétel a személyes célok kitűzése és megvalósítása, mellyel legnagyobb arányban (59 %) a 101-300 óra közötti tapasztalattal rendelkezőkhöz, a tehetség-fejlesztés, mellyel legnagyobb arányban (15 %) a tapasztalattal nem rendelkezőkhöz, valamint az időgazdálkodás, mellyel legnagyobb arányban (36 %) a 301-1000 óra tapasztalattal rendelkezőkhöz fordulnak az ügyfelek. Az 55 év felettieket stresszkezelés, változásmenedzsment, döntési helyzetek megkönnyítése, személyes képességek, kompetenciák fejlesztése témákban keresik kiugróan nagyobb arányban az ügyfelek.

15. Melyek azok a kérdések, problémák, kihívások, amellyel kapcsolatban leggyakrabban megtalálnak téged az ügyfeleid?



33. Visszajelzés kérése

A válaszadók 93 %-a kér visszajelzést a folyamat után. Nagyobb részben (95 %) a férfiak, kisebb részben (92 %) a nő válaszadók.

A végzettség megszerzésének éve szerint legnagyobb arányban kérnek visszajelzést a 2005-ben vagy korábban (100 %), illetve a 2006-2010 között végzettek (98 %), legkisebb arányban pedig a képzettséget nem szerzetek (72 %).

Coaching tapasztalat szerint vizsgálva legnagyobb arányban (100 %) az 1000 óra feletti tapasztalattal rendelkezők kérnek visszajelzést a coaching folyamatot követően. Legkisebb arányban (62 %) a tapasztalattal nem rendelkezők.

34. Referencia kérése

A válaszadók 53 %-a kér referenciát a coaching folyamatot követően, ezen belül a férfiak 62 %-a, a nők 50 %-a.

Iskolai fokozat szerint legnagyobb arányban a diplománál magasabb képesítéssel rendelkezők: 68 % kér referenciát.

Szakmánként vizsgálva legnagyobb arányban a műszaki/mérnök végzettségűek (58 %), legkisebb arányban a pszichológus, pszichoterapeuta végzettségűek (36 %) és szociális munkás/mentálhigiénés szakemberek (38 %) kérnek referenciát.

Coaching terület szerint a business coaching területén dolgozók 62 %-a, a life coaching területén dolgozók 56 %-a kér referenciát.

Coach képzettség éve szerint legnagyobb arányban a 2005-ben vagy korábban (59 %), illetve a 2006-2010 között végzettek (58 %). Legkisebb arányban a képzettséget nem szerzetek (39 %) kérnek referenciát.

Coaching tapasztalat szerint legnagyobb arányban (62 %) a 101-300 óra tapasztalattal rendelkezők, legkisebb arányban (23 %) a tapasztalattal nem rendelkezők kérnek referenciát. Az 1000 óránál több tapasztalattal rendelkezőknek az 51 %-a kér referenciát a coaching folyamatot követően.

35. Az ügyfél utóéletének követése

A válaszadók legnagyobb hányada, 26 %-a átlagosan 1-3 hónapig, 23 %-a átlagosan 3-6 hónapig követi ügyfelei utóéletét. 18 %-a több, mint 1 évig, 17 %-a pedig egyáltalán nem követi.

Coaching terület szerinti bontásban a business coaching területén nagyobb arányban jellemző a hosszabb utókövetés. 7-12 hónap esetén 13 % (life: 10 %), 12 hónapnál hosszabb idő esetén 22 % (life: 18 %).

Coaching tapasztalat szerint vizsgálva a tapasztalattal nem rendelkezők legnagyobb hányada (23-23 %) vagy egyáltalán nem követi, vagy egy évnél hosszabb ideig követi ügyfelei utóéletét. A kevesebb, mint 100 óra és 101-1000 óra közötti tapasztalattal rendelkezők legnagyobb arányban 1-3 hónapig követik ügyfeleik utóéletét (28-32 %). Az 1000 óránál több tapasztalattal rendelkezők legnagyobb hányada (29 %) egy évnél hosszabb ideig követi ügyfele utóéletét. Ugyanakkor 20 %-uk egyáltalán nem követi, mely arány a tapasztalattal nem rendelkezők után a második legmagasabb (23 %). Az 1000 óránál nagyobb tapasztalattal rendelkezők esetében az 1-3 hónapos követés a legritkább (15 %).

36. *Utókövetés módja, tartalma*

A válaszadók legnagyobb hányada, 71 %-a megkérdezi ügyfelét, hogy van, 30 %-a amikor az ügyfél számára releváns cikket, rendezvényt talál, átküldi neki, 12 % névnap/születésnap/karácsony alkalmával üdvözetet küld.

Coaching tapasztalat szerint vizsgálva a három legjellemzőbb után követési akció mindegyike a 301-1000 óra tapasztalattal rendelkezőknél a legnagyobb arányú: „megkérdezem, hogy van, hogyan halad”: 82 %, „amikor számára releváns cikket, rendezvényt találok, átküldöm neki”: 36 %, „névnap/születésnap/karácsony alkalmával üdvözetet küldök neki”: 16 %.



ÖRVÉNYESI Rita



Amikor az ügyfél
egy egész osztály

Bő egy évvel ezelőtt óriási meglepetésként hatott rám, amikor gimnazista fiam és barátai „hivatalosan” felkértek, hogy dolgozzak velük coachként. Egy nagy megmérettetésre kellett felkészülniük, amit a Veres Pálné Gimiben csak „Kampány” néven emlegetnek. Az ügyfelem, azaz az egész 11. A osztály problémája pedig az volt, hogy nem tudtak csapatként működni. Tudták, hogy az előttük álló feladat, az öt napon át tartó rendezvénysorozatra való felkészülés csak teljes egyetértésben és együttműködéssel lehet sikeres.

A munka az osztályfőnök bevonásával kezdődött. Egy telefonhívás, és máris megkaptam az első lehetőséget, hogy egy osztályfőnöki órán megismerkedhessek mindenkivel. Soha nem foglaltam még össze táblán, krétával írva egy coaching-folyamat szerződését és az osztály céljait. Azóta is rendszeresen mesélek a gimisekről munkahelyi csapatoknak. Az együttműködés, a fair bánásmód, a mindenki meghallgatása mellett egyenrangú célként szerepelt, hogy „nyerjünk” és „élvezzük a programsorozatot”. Nagy hangsúlyt kapott a felelősségvállalás és a bizalom is: az osztály az elvállalt feladatokért és a közösségért vállalt felelősséget értékelte legnagyobbra.

Az iskola vezetősége és az osztályfőnök bizalmát élvezve minden második hétvégét a suliban töltöttük. Kaptam segítséget is, egy projektvezető anyuka csatlakozott hozzám társként. A 25-30 fős csapattal meglepően gyorsan ment a bizalomépítés. Minden alkalmat tréning-elemekkel és kiscsoportban megélt élménnyel kezdtünk, majd a nap második felében a feladattal kapcsolatos közös gondolkodás már team-coaching támogatással zajlott. Kommunikáció, konfliktuskezelés, együttműködés, bizalom, és felelősség témákon dolgoztunk. Viszonylag gyorsan sikerült a program tartalmi elemeiben megállapodni, és az osztály pszichológiai szerződést kötött: az ellenzők, más véleményen levők is beleegyezésüket adták és egy emberként sorakoztak fel a többség döntése mögött.

Meglepett, hogy a 17 év körüli fiúk és lányok mekkora nyitottsággal és odaadással vetették bele magukat a folyamatba. Gondosan ügyeltem arra, hogy mindenkit bevonjak, figyeltem, hogy oldódjanak az eddigi klikkek és vegyes csoportok alakuljanak ki.

Magamon azt vettem észre, hogy minden korábbinál nagyobb lelkesedéssel és energiával figyelem a folyamatot és kísérem ügyfelem fejlődését. Coachként nőtt a kreativitásom, bátorságom, szabadságom. Rengeteget tanultam rugalmasságról, életvidámságról, lazaságról. Időnként az osztályfőnöki órákon mutattuk meg Benke tanár úrnak, hogy hol is tart a csapat. Ilyenkor tornacipőben a pad tetején ülve vettek körül a lányok és fiúk – s a tanár úr kereste az „anyukát”.



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2017/1.
A csapat

esettanulmány

Gyakorlatilag a tanév végéig eljutottunk arra a pontra, hogy a teljes heti programterv és feladatok projekttervei és határidői készen voltak. Önkéntes témafelelősökkel álltak fel az egyes feladatok csapatai. Nyugodt szívvel indultunk a vakációra, és tudtuk, hogy szeptember első hétvégéjén már élesben kell dolgoznunk tovább.

Ősszel már senkinek nem okozott gondot segítséget kérni, erőforrásokkal gazdálkodni. A témafelelősök beleálltak szerepeikbe, a csapatok az eddigi elméleti munkát valós tartalommal töltötték meg. Ekkor három hónap volt még hátra a megmértetésig, s mindenki gőzerővel dolgozott. A lelkesedés a teljes csapatot repítette: szponzorok és szülők álltak az osztály mögé, a teljesítménytől megbabonázva. A kommunikáció sebessége és hatékonysága a folyamatszervezők legmerészebb álmai közelében járt.

“Meglepett, hogy a 17 év körüli fiúk és lányok mekkora nyitottsággal és odaadással vetették bele magukat a folyamatba.”

A folyamatot kísérve a feladatom itt már csak valóban megfigyelés és a rendelkezésre állás volt. Az egyes projektelemek tartalmi kérdéseiben kizárólag a diákok döntöttek. Egy-egy kiélezett konfliktushelyzetben vontuk be ismét a team-coachingot. A hangsúly az elfogadásra került: egy kiélezett, csúcsterhelés alatti időszakban teljesen normális, ha konfliktusok vannak a csapatban, és elfogadható, ha valaki hibázik. A stressz és a teljesítmény nyomásának hatásait vizsgáltuk és kezeltük gyorsabban vagy lassabban, de sikerrel.

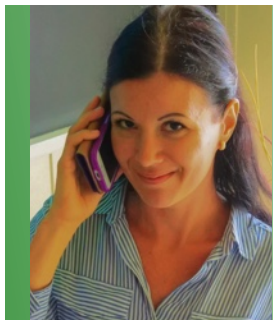
Az egy hetes programsorozat sikere és az osztály együttműködése az iskola teljes tanári karát és diákságát meggyőzte, és senki sem fukarkodott az elismeréssel. A folyamat elején meghatározott célokat – az elvárásokat visszamérve – maradéktalanul megvalósítottuk. Az igazi siker azonban az, hogy a diákok nyitottá, együttműködővé váltak, és megtanulták a kommunikáció és az elfogadás, empátia erejét. Projektszemlélettel dolgoztak, felelősséget vállaltak, vitáztak, érveltek, konfliktushelyzeteket oldottak meg. Mindannyian büszkék lehetnek magukra, mert fantasztikus, tehetséges osztályközösséget alkotnak.

S ami a legfontosabb, hogy „csak az A”!

Szeretném megköszönni a biztosított lehetőséget, bizalmat, türelmet és támogatást Korompay Bálint igazgató úrnak, Benke Zsolt tanár úrnak, osztályfőnöknek és a 11. A osztályosok szüleiknek a bizalmukat.

Hálás vagyok a 11. A osztálynak, hogy ügyfeleim voltak és általuk magam is fejlődhettem, tanulhattam.

GYARMATI Beáta



Gondoljuk át, jó-e az irány! *Táplálkozás és egészség gyermekkorban*

A Napjainkban riasztó szembesülni azzal, mennyi az elhízott kisgyermek Magyarországon. Fontos tudni, hogy a gyermek, ha egészséges, általában vékony. Sokszor „csont és bőr” a felnőttek szerint. Ha az ösztönei mentén élhet és ehet, akkor fut, ugrik, kiabál, szökdécselve halad mellettünk, és leginkább akkor eszik, mikor elunja magát. Ehhez képest mindennapos látvány a játszótereken, hogy a szülő gyakorlatilag tömi a gyermeket. Egy kis tejszelet, téli fagyi, péksütemény, hiszen ő is rágcsál ezt-azt megállás nélkül. Majd eljön az ebédidő, amikor véleménye szerint a kicsi átmegy rossz evővé, válogat, nincs étvégya, levegőn él. Érdekes ilyenkor elkezdni jegyezni, mit is vett magához valójában. Ez gyorsan szembesít a valósággal, ami akár sokkoló is lehet a szülő számára. (A tanácsadást mindig táplálkozási napló elemzéssel kezdjük felnőttekkel is, ami önmagában sokat mond az ügyfélnek, és maga is meglepődik, mennyire másként táplálkozik ahhoz képest, ami a fejében lévő kép.)

A legfontosabb, amit minden anyukának és apukának érdemes megfogadnia: egyetlen gyermek sem éheztesse magát halálra. Ezzel szemben rengeteg felnőttkori káros szokást alakítunk ki az evés körül, amikor túl nagy jelentőséget tulajdonítunk a vélt, vagy valós hibáknak. Talán a legrosszabb a tévé, vagy ma már leginkább telefon illetve tablet előtti etetés, miközben közben megy a mese. Ezt valóban csak a libatöméshez lehetne hasonlítani.

“Sokszor eleve rosszul mérjük fel a gyermek mennyiségi szükségletét.”

Sokszor eleve rosszul mérjük fel a gyermek mennyiségi szükségletét. Tele szedjük a tányért, mi határozzuk meg a saját étvégya helyett az adagokat. Egyetlen dolog történik: hosszútávon elveszük az ösztönös uralmát éhsége felett, és ő is egy lesz a rendszertelenül, bánatában, örömeiben, mindenkor evő felnőttek közül. Ez a fajta evés soha nem a minőségről, mindig a mennyiségről szól, hiszen jutalmazó falataink minimális tápértékkel sem rendelkeznek – jelentős szénhidrát tartalmukon kívül.

Ma is az él a köztudatban, hogy a gyermeknek cukorra van szüksége az agyműködéshez. Való igaz, hogy szénhidrátból él, azonban ez nem egyenlő a mostanság mindenhez hozzáadott répacukorral. Tudni kell, hogy a testünk szinte mindent cukorrá bont. Ezért, és nem divathóbortból érvelünk amellet, hogy a



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

2017/1.
A csapat

inspiráció

köznelvi cukorra (azaz a finomított, innen-onnan kinyert plusz édesítésre) senkinek semmi szüksége sincs, még akkor sem, ha a reklámok ezt sugallják.

Mindenkiben felrémlik, hogy volt idő, amikor osztályonként egy kövér gyermek volt, akit általában hormonvizsgálatra küldött az iskolaorvos, és nem érvelt azzal, hogy majd kinövi a babaháját. De mi változott vajon?

Nos: a leggyakoribb mondat, az „Én is ezt ettem gyermekkoromban, mégis itt vagyok”. Ennek az érvnek a helytállóságát könnyű megcáfolni. Egyrészt tízből kilenc felnőtt (fiatal felnőttek is), ha négyszemközt beszélgetünk, panaszkodik a súlyára, közérzetére, általános egészségi állapotára. Panaszkodik, még akkor is, ha társaságban ezt soha nem vallaná be. Másrészt: nem, nem ezt ettük, és ami a legfontosabb, közel sem így éltünk. Akkoriban a nagyszülők sütöttek, főztek, három-négy felismerhető hozzávalóból. Érdeemes most átböngészni a bolti élelmiszerek összetevőit, egy sima kenyér sem megy át a rostán, amennyiben még van kedvünk a 6. sor után tovább olvasni. Nem töltöttünk napi 8-10 órát ülve az iskolában, ülve az udvaron (a telefont futás közben nem lehet nyomogatni), majd azután otthon a TV, illetve a számítógép képernyője előtt. Sajnos gyermekeink törzsizomzata jelenleg olyan rossz állapotban van, mint 80 éves nagyszüleinké. Ijesztő, de még ijesztőbb az a strucc-politika, amivel sok szülő a kérdéshez viszonyul.

Hiperaktívnak bélyegzünk gyermekek százait, miután három kakaócsigával teletömve nem tud nyugton megülni a padban, hiszen nyomja, feszíti az energia. A szénhidrát energia. Nem épít, nem táplál, energiát ad. Energiára szükség van! A kérdés csak az, valóban ennyire és ilyen formában-e? Valóban ennyire nem számít, mit viszünk be a szervezetükbe, a lényeg csupán az, hogy megegyék?

És akkor lássuk, mi a jó megoldás!

A legelső, és az egyik legfontosabb, amit egy édesanya megtehet: anyatejes táplálást, igény szerint, ahogy és ameddig lehetséges, tartózkodván a végletektől. Megosztó téma ez is, de ne feledjük: az elmúlt száz év étkezési szokásai alapján megítélni, mi a jó és mi nem, elég merész dolog.

A második, amit tehetünk, az időben és megfelelő módon elkezdett hozzátáplálást. A hozzátáplálás nem a gyermek kanállal megtömését jelenti, hanem az ételek bőséges tárházának megkínálását, felkínálását, ahogy és amennyit a gyermek megkíván. Legyen lehetősége kóstolni minél többféle élelmiszert, a maga egyszerűségében, azaz lehetőleg fűszerezés nélkül. A gyakorlatban ez azt jelenti, hogy legyen a gyermek előtt főtt brokkoli, répa, nagy darab uborka, jófajta kenyér, majd apránként minden, ami életkorának megfelelő, és ebből ő annyit vehessen, amennyit szeretne. Tapasztalatom szerint jobb zöldségekkel kezdeni, a gyümölcsök gyakran okoznak hányós-bukós panaszokat magas savtartalmuk miatt.

“Hiperaktívnak bélyegzünk gyermekek százait, miután három kakaós csigával teletömve nem tud nyugton megülni a padban, hiszen nyomja, feszíti az energia.”



Lassan kialakul a gyermek rendszeres étkezése, azaz reggeli, tízórai, ebéd és vacsora, lehetőleg azonos időben. Az étkezések között teljen el annyi idő, hogy a gyermeknek lehetősége legyen megéhezni, a kísékezés valóban kísékezés legyen. Szükségtelen napi 5 teljes menü. Az étkezések rendjét mi szabályozzuk, ugyanúgy, ahogy az alvását is, de ez nem jelenti azt, hogy, ha 8-kor reggelizik, és délben ebédel a kicsi, akkor feltétlenül szükséges még egy kakaós csiga 10 órakor. Kisékezésekre gyümölcs, zöldség bőven elegendő, ha megéhezik, és három óra eltelt már az előző étkezéshez képest.

Hajlamosak vagyunk elfeledkezni az ivásról, pedig mindenre kihat az életünkben. Tehát mindig legyen előtte víz, igyon, lehetőleg még étkezés előtt, mert a gyermekek sokszor annyit esznek, hogy ezzel elnyomják szomjúságukat is. A kiszáradás jóval valószínűbb probléma, mint az eléhezés.

Ne mi határozzuk meg a mennyiséget, amit szerintünk meg kell ennie. Annyit egyen, amennyit kíván, soha ne szedjük neki, legyen lehetősége válogatni. Legyen előtte friss, illetve sokféle ételkészítési, konyhatechnológiai eljárással készült zöldség is. A lehetőségek száma ebben az esetben végtelen: pürék, kásák, rakott, csőben sült, sütőpapíron sült, hús mellett párolódott, vajban, vagy egyéb zsiradékon pirított. Fantasztikus ízeket tapasztalhatunk meg, ha nyitottak vagyunk a krumplin túli világra!

Kiemelten figyeljünk a fehérjebevitelre, hiszen míg mindenki a cukorról mond véleményt, elfeledkezünk arról, hogy a növekedés, fejlődés szempontjából milyen fontos a megfelelő fehérjebevitel.

És ami talán a legfontosabb: nézzünk mélyen magunkba, és gondoljuk át, jó-e az az irány, ahogy mi élünk, valóban jól érezzük-e magunkat, egészségesek és jól tápláltak, energikusak vagyunk-e? Ha igen, jól haladunk, de ha nem, ne takarózzunk azzal, hogy ez a helyes út. Merjünk változtatni, hiszen a számunkra legfontosabb kis lényről van szó, akiért bármit megtennénk, ugye?





Határok a csoport és a csapat között *a tranzakcióanalízis szemüvegén át*

A A tranzakcióanalízis (TA), Eric Berne nyomán nagyon pontos definíciót ad a csapat fogalmára, és megkülönbözteti a csoporttól. Berne ismert és elismert felismerési, módszerei, az általa megalkotott TA, azaz tranzakcióanalízis segítségével definiálhatjuk, hogyan válhat (jó) csapat egy csoportból, közösségből. Talán kezdjük azzal, hol a határvonal a csoport és csapat között...

Mind a kettőre jellemző, hogy van egy fő külső határa, ez a határ mutatja, hogy ki van bent és ki van kint. Van egy fő belső határa is, ami a vezetést definiálja. Berne szerint vezető nélküli csoport, vagy csapat nem létezik, nem funkcionál. Jellemző még, hogy a fő határon belül lévők között rendszeres interakciók vannak. A két fogalom ott válik el, hogy a bent lévők kölcsönös egymásra utaltságban dolgoznak-e, van-e közös céljuk?

Sok iskola úgy fogalmaz, hogy a csapatot az jellemzi, hogy azonosak a céljaik. Berne ezt csoportnak hívja. Nézzünk meg egy tanuló csoportot, például egy coach képzést. Ők azonos céllal érkeznek, mindannyian coachok szeretnének lenni, de közös a céljuk? Akkor lenne az, ha úgy döntenek, céget alapítanak együtt. Azért tartjuk fontosnak ezt a különbséget, mert bár egy jó csoport sok esetben produkál csapatra jellemző kohéziót, segítik egymást, de egészen más dinamikák jelennek meg, ha azonos lesz a cél.

A csapat az egyéntől egy érettebb működést kíván, ami sokszor nem könnyű, az ént felváltja a mi, és az egyéni céloknak időnként háttérbe kell szorulni a csapat célok elérése érdekében.

Berne szerint a csapatokat nagyon jól leírja, hogy milyen a határkezelésük, úgy a külső mind a belső főhataré, illetve a kis mellékhatároké, amelyek a tagokat választja el egymástól.

Milyenek ezek a határok, átjárhatók, rugalmasak, vagy merevek, és feszesek? A csapatfejlesztés, a szervezetfejlesztés egy fontos lépése, hogy a határkezelést a csapat vagy szervezet céljához igazítsuk. Ha a kohéziót szeretnénk erősíteni, zárni kell a külső határt, hogy ne legyen ki-be járás, nyitni kell a belső főhatárt és a kis mellékhatárokat, vagyis teret teremteni a kommunikációra a kapcsolódásra. Ha innovációra van szükség, új dolgoknak kell bejönni egy csapatba ahhoz, hogy lépjenek, nyitni kell a külső főhatárt. Ha szeretnénk a siló gondolkodást megszüntetni, a szervezet egységei között nyitni kell a határokat, kommunikálni kell, közös feladatokat, projekteket indítani.

A határok kezelése, átjárhatósága kulcsfogalom a TA-ban, amikor csapatról, szervezetről beszélünk.

Mi a dolga egy teamcoachnak, ha csapattal dolgozik? A TA szerint az, hogy a teljesítményük növelése érdekében rendszerszintű felismerésekhez jussanak magukkal kapcsolatban, definiálják magukat, tudatosítsák az észlelt valóságot, képesek legyenek magukat elhelyezni egy nagyobb, stakeholderek által alkotott rendszerben, lássák, hogyan funkcionálnak, milyen konstruktív és destruktív folyamataik vannak. Hiszünk az ügyfeleink kompetensségében, abban a képességükben, hogy ezeket a felismeréseket maguk teszik meg a teamcoach segítségével.

Minden fogalom, ami a tranzakcióanalízisben jelen van, értelmezhető csapatban is. Dolgozhatunk a tagok én állapotaival, amiket megélnék a team tagjaként, tudatosíthatják, hogy milyen tranzakcióik vannak, milyen mennyiségű és minőségű sztrókokat használnak, jelen van-e a játszma, és vajon milyen rejtett szükséglet fel nem vállalása hívja életre? Milyenek a benne lévő driverei, egy értekezleten kiválóan megfigyelhetőek, hogy hogyan strukturálják az időt (visszavonulás, rítusok, időtöltés, aktivitások, játszmák, intimitás), autentikus érzéseket élnek-e meg, vagy helyettesítőt, pszichológiai biztonságban vannak-e a team tagok.

A beavatkozások sorrendje is meghatározott a TA-ban. Egy TA-s teamcoach először mindig strukturális szinten „néz körül” Annak a tudatosításában segíti a csapatokat, hogy a határok jó helyen vannak-e, a feladatok, felelősségek, hatalmi kérdések rendezettek-e? Sokszor, ha sok konfliktus van egy csapaton belül, elmennek csapatot építeni, ami nem haszontalan, hiszen egy-egy ilyen alkalom jó lehetőség arra, hogy egymást jobban megismerjék, ezáltal az elfogadás, a tolerancia szint növekszik, de nem ad választ arra, ha hétfőn megint elbizonytalanodunk abban, hogy ez most kinek a dolga, ki felel érte, kié a felelősség?

A második szint a kapcsolati, dinamikai szint. Ha a team rendet tett a struktúrájában és még mindig nem állt helyre a személyközi dinamika, akkor ezen a szinten interveniál a coach.

A leghatásosabb teamcoaching folyamatok azok, amelyek a „legforróbb munka hevében” történnek, vagyis nem kiragadott helyzetekben, hanem ott ahol ők dolgoznak, és akkor, amikor ők dolgoznak.

Ha azonban nem a munkájuk közben zajlik a folyamat, és kapnak egy feladatot, bízhatunk benne és építhetünk arra, hogy létrehozzák azt, amit amúgy is szoktak csinálni.

Van, hogy azért nem tudunk strukturális szinten dolgozni, mert olyan sok az ártó dinamika, játszma, team vakfolt, hogy ellehetetleníti a rendrakást. Akkor természetesen eltérünk a szabálytól azzal a tudatossággal, hogy ez kell ahhoz, hogy visszatérhessünk a strukturális kérdésekre. A fentiekből talán úgy tűnik, hogy a folyamatban ezek nagyon elhatárolódnak, de a valós munkában folyamatosan változik, hogy milyen szinten dolgozunk, attól függően, hogy a csapat hol tart, mire van nyitottság, vagy éppen hol a legnagyobb ellenállás, énvédelem, mivédelem.

Ha TA-val dolgozom, megtanítom a teamnek a terminológiát. Azt tapasztaltam, hogy ha vannak szavaik a jelenségeikre, könnyebb a tudatosítás, a jelen feltérképezése és a kívánt jövő megfogalmazása.

Nemrégiben egy újonnan alakult vezetői teammel dolgoztam. A cél az volt, hogy megtanuljanak kölcsönös egymásra utaltságban dolgozni. Nem azért mert ez olyan idilli, hanem mert a vállalati célokat

csak így tudják elérni. A megrendelő a globális HR vezető volt, aki TA-ban jártas, megadva ezzel az egymásra találást köztünk.

Az egyik gyakorlatban, amikor a csapat arról gondolkodott, hogy mik azok a jelenségek a csapatban amik vannak, de nem szeretik vagy akadályozza őket az előre lépésben, azt fogalmazták meg, hogy sok nagyszerű ötletük van, de mindig félbe hagyják, és ez már a munkatársaik is visszajelezték. A sok terv

“Minden fogalom, ami a tranzakcióanalízisben jelen van, értelmezhető csapatban is. Dolgozhatunk a tagok én állapotaival, amiket megélnék a team tagjaként, tudatosíthatják, hogy milyen tranzakcióik vannak, milyen mennyiségű és minőségű sztrókokat használnak, jelen van-e a játszma, és vajon milyen rejtett szükséglet fel nem vállalása hívja életre?”

között van olyan ami valóban fontos lenne, de sosem válik a hétköznapiok realitásává. Ezen a ponton megnéztük a csapattagok drivereit. Mind a hat vezetőnek a Tegy erőfeszítést drivere volt a legerősebb, vagyis történelmileg mindannyijuknál úgy alakult, hogy a próbálkozás, a keményen újra és újra próbálkozás fontosabb, mint maga a befejezés. Újabb és újabb nézőpontokat hoztak be, amivel megakadályozták magukat, hogy a dolgok végére érjenek. Mindannyijuknál az rögzült, hogy „addig vagy oké, amíg próbálsz.”

Felismerték, hogy szükségük van egy instant, azonnal oldódó megoldásra, a drivereinken való munka ennél picit több idő, ezért belenyúltak a rendszereikbe. Olyan folyamatokat hoztak létre a közös munkához, ahol maga a folyamat garantálja, a végig csinálást, a végére érést.





Megmutatkozásunk mások előtt *Pályázat és versengés? Pályázat vagy versengés?*

Versenyzőként, versenytáncosként és fejedőként éveim alatt is mindig lenyűgözött az, ahogyan az emberek megküzdnek magukkal. Hatalmas erőfeszítést tesznek, hogy odategyék, megmutassák magukat, kitéve magukat a kritikáknak, a bukás veszélyének. Egy versenyhelyzetben, legyen az konkrét versenyzés, vagy egy pozíció megszerzéséért vívott csata, de akár egy coaching folyamatban egy vezető felkészítésének támogatása magasabb, stratégiai szintre is, hasonló kérdéseket vet fel: „Mi van, ha nem sikerül? És ha pofára esek, leböngök mindenki előtt? És ha sikerül? Ha én nyerek? Ha engem választanak? Mit fognak szólni a kollégáim? És a családom, baráti köröm hogy fogja kezelni?”

De természetesen megjelennek a hiedelmek és a korábbi gondolati berögzülések is: „De a többiekhez képest én még annyira fiatal, kicsi, tapasztalatlan vagyok... Mit fognak szólni, hogy itt pattogok? Ki vagyok én hozzájuk képest? És az hogy veszi ki magát, hogy itt nyomulok?” Vagy éppen: 'Öreg, nagy, régi róka vagyok én már ehhez... Milyen rémciki lesz, ha nem engem ...!'

Ugyanez a helyzet az 'Év ICF-Coacha' pályázatával kapcsolatban is. Negyedik évadban volt szerencsém figyelemmel kísérni a pályázatok megküldésének, azok elbírálásának folyamatát. Bevallom, számomra rendkívül izgalmas, hogy az elnökség delegált koordinátoraként hozzám érkeznek be a pályázatok, én olvashatom el őket először, és állhatok kapcsolatban a pályázókkal és a válogatott bírálókkal egyaránt a több hónapra elnyúló pályázati folyamat során. Miközben a teljes anonimitást biztosítva, kívül maradva teszem a dolgomat, láthatom a pályázók és a bírálók belső munkáját, és megismerhetem, hogy milyen kérdésekkel küzdenek.

Természetesen kívülről is hallom a kritikákat és azokat a hangokat, amik azt magyarázzák, miért nem népszerűbb ez a kezdeményezésünk. Tudom, hogy mások, a kívülállók, a tagjaink mit gondolnak az egész kiírásról, folyamatról. Miért nem indulnak többen a pályázaton?

Erről beszélgettünk Tóth Annamáriával, az 'Év ICF Coacha 2016' pályázat nyertesével.

Csetneki Csaba: Korábbi aktív versenyzőként úgy gondolom, hogy csak az nyerhet egy versenyben, aki elindul rajta, azaz





odaáll a rajthoz. Azt is megtanultam, hogy a verseny a parkett előtt három méterrel kezdődik, de leginkább már otthon, amikor eldöntjük, hogy belevágunk. És ennek fényében dolgozunk, felkészülünk arra, hogy megmérettessünk. Ez egy hosszú folyamat, aminek a vége mindig rizikós, hiszen egy versenyben általában csak egy nyertes van. Na de akkor mindenki más vesztes? A második hely bukás? És az a sok munka, amit a felkészülésbe öltünk, az elvesztegetett idő és energia lett volna? Szerintem az, hogy valaki abban az adott megmérettetésben, de akár folyamatosan vagy úgy általában jobb nálunk, nagyon messze van attól, hogy mi magunk rosszak vagy vesztesek lennénk.

Mi a véleményed erről? Mi motivált abban, hogy beküldd pályázatodat – és talán elmondhatjuk, hogy nem is először pályáztál?

Tóth Annamária: Elmondhatjuk! Évekkel ezelőtt is beküldtem egy eseteleírást. Abban az eseteleírásban, ha jól emlékszem, igazán strukturáltan mutattam be egy folyamatot. Utólag elolvasva olyan, mint egy dolgozat, alig írtam magamról. Most bevallom, az utolsó pillanatban küldtem be a pályázatomat. A miéltre a fentieknél számomra egyszerűbb a válasz: nagyon különleges volt az a coaching folyamat, amiről aztán az eseteleírás szól. Jó volt összefoglalni elsősorban magamnak, hogy mi történt. Aztán jól esett úgy rágondolni, hogy ezt más is elolvashatja. Kíváncsiság volt bennem, hogy amit megéltem, tanultam coachként a folyamatban, az hogy szerepel majd az „ICF bírálói előtt”.

Nagyon foglalkoztat a coachee és coach közötti kapcsolat és dinamika. A pályázat, mint keret, az ezzel való foglalkozás ennek eszköze volt nekem. Hab a tortán, hogy visszajelzés, elismerés is lett belőle.

Mi volt a legnagyobb félelmed a pályázat során? Mi volt a legnehezebb, a legnagyobb kihívás?

Bevallom, hogy félelem nem volt bennem, de izgatottság igen. A bírálati időszak alatt eljátszottam a gondolattal, hogy mi lenne, ha megnyerném, mivel a tavalyi évben sok mindent tettem coachként, szervezetfejlesztőként. Szép pont lett azon a bizonyos i-n. Kihívás maga az eset volt, amiről írtam, a pályázat már nem.

CsCs: Egy szakmai közösségben, csoportban, de akár egy adott csapatban dolgozva is mindig ott van a versengés. Ez természetes része a csapat épülési folyamatának. Tudjuk, hogy mindig ott van, és mindig dolgozik, még ha nagyon úgy is akarunk csinálni, mintha mi e felett álló profik lennénk. A rivalizálás, a másik (és ennek tükrében magunk) méregetése talán az egyik legősibb viselkedés, és számos dinamika elindítója. Miközben fejlesztőként arra sarkalljuk ügyfeleinket, hogy vágjanak bele, küzdjék le ellenállásaikat, lépjenek túl magukon, és haladjanak céljaik felé, magunkat sokkal nehezebb fenékbe rúgni, és dolgozni például a minősítésen, vagy egy újabb képesítés megszerzésén. De leginkább ott látom ezt a visszahúzódat, visszavonulást, hogy szakmailag megmutassuk magunkat: azt, amilyenek vagyunk, vagy ahogyan dolgozunk. Egymás előtt, akik mind ezzel foglalkozunk, és ugyanezekkel a kérdésekkel küzdünk...

„Jajj, hol vagyok én még a PCC-től? Ki vagyok én, hogy kiüljek oda az akváriumba? Mit fognak szólni a többiek, hogy én ilyeneket kérdezek, mondok? Mikor fogok én felérni ahhoz, aki ott ül és a workshopot

tartja?” – Hát, így bizony soha... Ha nem vágunk bele, nem mérettetjük meg magunkat, akkor véleményem szerint a fejlődés, és az ezáltal megnyitott új ajtók, lehetőségek megnyílásáról mondunk le...

TA: Az eredményhirdetés után merültek fel hasonló kérdések bennem, kicsit talán azért, amit korábban mondtál a pályázattal kapcsolatos kritikákról. De már tavaly az ICF konferencián tartottam egy workshopot, pályáztam egy szervezettel a coaching szemléletű vállalat pályázaton. Nekem az ICF által biztosított felületek, lehetőségek inkább a szakmai közösséget jelentik, ahol sokféle tudás, módszertan található. Egy vagyok azok közül, akik tanulnak a közösség tapasztaltabb tagjaitól, és már vállalom, hogy tőlem is lehet tanulni.

Te hogy vagy a versengés kérdéskörével? Milyen tapasztalataid vannak az ügyfelek versengésével kapcsolatban?

TA: Azt már tudom magamról, hogy bármilyen munkahelyi csapatba kerültem, fontos volt számomra, hogy jól teljesítsek a közös célok érdekében. Általában ez megy is, az, hogy ennek milyen hatása van a közösségre, az egyes tagokra, és hogy én hogy vagyok azzal, ha az eredmények miatt kitűnök – ezzel kellett foglalkoznom tudatosan. Anno az iskolában még nem volt vele gondom.

“Csak az nyerhet egy versenyben, aki elindul rajta, azaz odaáll a rajthoz.”

Amúgy a versengéssel, mint jelenséggel úgy vagyok, hogy vannak helyzetek, amikor a versengés hasznos, de

amikor valaki azért versenyez, mert ez a meghatározó működési módja, szerintem az nem a 'túllépni magunkon állapot', sőt! Inkább a sebezhetőségünk elrejtése. Szóval izgalmas kérdés a versengés!

CsCs: Amit a versenyzésben megtanulhatunk – és hitem szerint ugyanezt szolgálja egy pályázat, vagy valamilyen magasabb vizsga, minősítés megszerzése is – az nem más, mint a bátorság, hogy megküzdjünk magunk béklyóival, túllépjünk határainkon és ki merjünk lépni oda a porondra, megmutassuk, megmérettessük magunkat. Mivel gyakran nem szoktunk nyerni, főleg az elején nem, ezért azt is megtanuljuk, hogyan kezeljük a kudarcokat, a veszteségeket. Jó barátságba kerülni azzal, hogy mások sikere nem a mi sikertelenségünket jelenti. S az, hogy én előbbre léptem valamiben, az nem azt jelenti, hogy mások fejére léptem és visszatoltam őket a háttérbe.

A versenyszférában dolgozó fejlesztőként véleményed szerint mennyire hasonlít, vagy éppen különbözik a versengés kérdésköre a sport világtól?

TA: Erre biztos jobban tudja a választ olyan fejlesztő, aki sportolt valaha versenyszerűen.

Nekem erről az jut eszembe, hogy a megmérettetés pillanatához vezető út az üzleti életben és a sportban is fontos: a miért-ek és hogyan-ok, ahogy a magunk határainak feszegetése, átlépése is. Tréningen sokszor hozom példának a csapatsportokat, hogy azok a csapatok tudnak igazán eredményesek lenni, ahol a közös cél felülírja az egyénit, de az egyéni legjobb teljesítmény és hozzáállás elengedhetetlen a közös eredményhez.



CsCs: Lenyűgöz, és elismeréssel adózom minden 'Év ICF Coacha' pályázó előtt, akik időt, energiát és munkát nem kímélve összeállították, elkészítették pályázati anyagukat és azt be is küldték. Majd hónapokon át türelmesen vártak, hogy vajon ők lesznek azok, akiket a zsűri kitüntet e címmel. És nem kevésbé adózom tisztelettel a szakmai zsűri tagjainak munkája előtt, akik szintén sok időt és töprengést szentelnek annak, hogy a különböző szakmai szempontok mentén kiválasszák azt a pályázatot, ami erősebb, jobb, szakmaibb a többinél.

Talán legjobban Mezei Andi szavai mondják el ezt:

„A pályázatok fölötti szakmai vitát a zsűri tagjaiként örömtelinek, frissítőnek, szemlélet-csiszolónak éltük meg. Egy ilyen folyamatban együtt fejlődünk: coach és coachee, pályázók és bírálók, maga az ICF és a coaching-szakma.

Adódtak nézetkülönbségeink, vitáink, amit örömtelinek találunk, mert komolyan törekedtünk rá, hogy egy közösen elfogadható és objektív eredmény szülessen. Idén is színes volt a pályázati paletta a coaching területei, a folyamat hossza, az ülések száma, a kihívások és célok sokszínűsége és a fejlesztői megközelítés és módszertan tekintetében egyaránt.”

Az ÉV ICF Coacha 2016 pályázat részletei, Tóth Annamária pályázata és annak bírálata ezen a linken olvasható: <http://www.coachfederation.hu/ev-icf-coacha-2016>





Szubjektív prognózis a coaching jövőjéről

A coaching mint a csapatok és egyének fejlesztését célzó módszertani megközelítés Magyarországon éppúgy, mint Európában vagy a tengerentúlon is, először az üzleti életben vált általánossá. Ezzel párhuzamosan kialakult az a feltételezés, hogy a coaching egy a gazdasági elit, vagy épp a multinacionális cégek számára megfizethető üzleti szolgáltatás. Erősödött az a percepció is, hogy a coaching a hétköznapi emberek számára elérhetetlen, szükségtelen vagy megfizethetetlen, esetleg az életvezetési kérdések megoldására kevésbé alkalmas módszertan, mint a pszichológiai tanácsadás vagy az egyéni terápia, esetleg a kineziológus és más spirituális segítők.

A coaching iránti üzleti igények növekedése a multinacionális cégek által hozott, humánerőforrás-fejlesztést központba helyező vállalati kultúra elterjedésével párhuzamosan haladt, melyre a képzési piac a coach-képzések számának növekedésével reagált. Egyre több coach kezdett el dolgozni, s bizonyította a módszer hatékonyságát. Hamarosan az eddig csak a csúcsvezetők és felsővezetők számára elérhető coaching-folyamatok megjelentek a külföldi majd később a magyar tulajdonú cégek középvezetőit célzó képzési tervekben is. Az egyéni coaching mellett egyre több vállalati csapat fejlesztésében is sikeres módszernek bizonyult a coaching. A számos coach-szervezet jószolgálati munkájának köszönhetően a coaching eljutott a civil-szervezetekhez és a nonprofit szférához, majd az egészségügybe és az oktatásba is.

S mivel a hazai képzésből kikerülő coachok száma is jelentősen nőtt, köztük egyre nagyobb igény támadt a specializálódásra. A klasszikus vezetői és vállalati, üzleti példák mellett megjelentek a korhoz, témához, szakterülethez kötődő coaching-ágazatok is.

A coaching szemlélet terjedése

Egyértelmű, hogy a nemzetközi vállalatoknál továbbra is a coaching marad (a team-coaching jellegű vagy interaktív tréningek és az e-learning mellett) a humánerőforrás-fejlesztés hatékony és kedvelt eszköze mind egyéni, mind csoportos, mind felsővezetői, mind középvezetői szinten. A magyar tulajdonban levő kis- és középvállalkozások esetében a tulajdonosi és felsővezetői kör kezd barátkozni a coachinggal, s a következő néhány évben a módszertan terjedése várható – természetesen a sikeres fejlesztési folyamatok következményeként.

Egyre határozottabban érezhető az a tendencia, hogy vállalati vezetők, vállalkozások tulajdonosai és HR-szakemberek végeznek el coach-képzést azért, hogy coach-szemléletű vezetőként tudják motiválni,

támogatni munkatársaikat, biztosítva ezzel a munkaerő megtartását és a hatékony munkavégzést. A coaching-szemléletre törekvő vezetők értik meg a humánerőforrás egyre növekvő jelentőségét a gazdasági teljesítmények és hatékonyság, információs technológia világában.

A jó vezetők a főnökösködés helyett elkezdik bátorítani a munkatársaikat. Ez az emberközpontú vezetés titka, ugyanis a vezetés legnagyobb része a támogatásról szól." (John C. Maxwell)

A coaching-szemlélet terjedése a gazdasági életen túl egyértelműen megjelenik az oktatásban és az egészségügyben, a gyermeknevelésben is. A pedagógusok, egészségügyi dolgozók számára tartott szemléletformáló műhelyek, képzések eredményeképpen egyre többen találkoznak a coaching-kultúrával. Az alkalmazás, sőt, az intézményesített alkalmazás azonban még várat magára.

A tizenöt-huszonöt éves korosztályba tartozó diákok, fiatalok – mint azt számos kezdeményezés is bizonyítja – nagyon fogékonyak a coaching-eszközökre. Rugalmasságuknak, nyitottságuknak és a generációjukat jellemző kommunikációra és információra való kیهezettségüknek is köszönhetően a diákok körében folytatott csoportos coaching-folyamatok rövidebbek, gyorsabbak, eredményesek és hatékonyabbak, mint például szüleik korosztályában. Mind a középiskolákban, mind a felsőoktatásban tanuló diákok körében a coaching-módszerek fogadtatása pozitív: a diákok nagyon gyorsan felismerik a coaching előnyeit és igénylik, kérik, generációs szokásaiknak megfelelően beszerzik a coachinggal kapcsolatos információkat és ismereteket, kihasználják a rendelkezésre álló lehetőségeket. Ők, a jövő vezetői és munkavállalói már természetesnek fogják tartani a coaching-szemléletet a munkahelyen és a magánéletben egyaránt.

De mi lesz a coachok kihívása a jövőben?

Már most prognosztizálható, hogy a generációs ellentmondások, szembenállások kezelése mellett a coachoknak fel kell készülniük a fiatalok életritmusához és életstílusához illeszkedő coaching-folyamatokra is. A munkaerőpiacon az Y és a Z-generáció tagjai egyre gyakrabban kerülnek vezetői pozícióba, s ez kellő tudásbeli felkészültséget kíván a coachoktól is.

Kihívás lehet az időtényező is: talán tovább rövidülni fognak a coaching-ülések? Vagy épp az elmélyülésre teret adó hosszabb, hagyományos coachingokra lesz nagyobb igény?

E mellett fejlődési lehetőséget jelent az informatikai eszközök coachingban történő alkalmazása is. A sokak által használt Skype mellett a virtuális tér számos eszköze áll már rendelkezésre: hónapról hónapra jelennek meg az új applikációk, eszközök és információtechnológiai fejlesztések.

Nem állt még ennyi feladat és kihívás a coachok előtt: társadalmi és piaci változások között kell lépést tartaniuk a szakmai fejlődésben, igazodva az ügyféligények változásához és a specializált szakterületek igényeihez. De nem nehezedett ennyi felelősség sem a coachok vállára: a képzés és a gyakorlat, a szupervízió és az esetmegbeszélések által biztosított folyamatos szakmai színvonal biztosításával egyre nagyobb társadalmi réteg támogatása.

SZERZŐINK

Dr. Kajtár Edit Ph.D.

Kvalifikált business coach, tréner, munkajogász, egyetemi oktató. 15 éve dolgozik felnőtt- és felsőoktatásban, közel száz magyar illetve angol nyelvű írás – szakcikk, könyv – szerzője, nemzetközi konferenciák előadója. Kutatási témái többek között: emberi méltóság a munkahelyen, a vezető képzés technikái, mediáció. A fogyatékkal élő személyek jogérvényesítését támogató nemzetközi Empower projektet vezette. Képzéseit Pécsen (PTE, jog) az Egyesült Államokban (University of New Mexico, alternatív vitarendezés, mediáció), Nagy-Britanniában (University of Warwick, európai foglalkoztatáspolitikai, LLM fokozat), Budapesten (METU, business coach) végezte. 2013-ban kreatív írást tanult a Magyar Íróakadémián. Doktori disszertációját munkaügyi konfliktusok témában 2011-ben védte meg (PTE). Jelenleg reziliencia-coach szakirányban képi tovább magát Bécsben.

Kákonyi Anett ACC

Okleveles gyerek és akkreditált business coach, tréner. 16 éves vállalati tapasztalattal rendelkezik vezetés, projektmenedzsment és HR-területen. Trénerként elsősorban vezetőképzéseket és személyes hatékonyság-fejlesztő programokat tart. Business coachként leginkább multinacionális cégek és KKV-k vezetőivel dolgozik. ICF által akkreditált ACC szintű coach, action learning team coach. Gyerekcoaching tudását az „Adventure in Wisdom” és a „The Kids Life Studio” iskolákban szerezte. 2 éve dolgozik 6 és 17 év közötti gyerekekkel egyéni és csoportos formában. Folyamatosan képi magát. Jelenleg a norvég gestalt terapeuta képzés hallgatója.

Kelló Éva

Executive & business coach. Eredeti végzettségét tekintve közgazdász és szociológus. Több mint 15 év felsővezetői tapasztalattal a háta mögött 2009-ben szerzett coach diplomát, majd 2010-ben kvalifikált coach képesítést. 2009 óta dolgozik coachként elsősorban multinacionális vállalatok felsővezetőivel. 2011-ben elnyerte az ICF Hungary „Az Év Coacha” díját. Egy 2011-ben végzett kutatás szerint a 30 legismertebb magyarországi business coach egyike volt. 2014-ben az Akadémiai Kiadónál jelent meg a Coaching alapok és irányzatok című könyv, melynek ötletgazdája, szerkesztője és társszerzője volt. A felsőoktatásban vendégelőadóként tart előadásokat.

Gyarmati Bea

Táplálkozási és életmódtanácsadó, sporttáplálkozási tanácsadó, élelmezésvezető, edző, LoveYourBelly oktató. Nem voltam sportos gyerek, kamaszkoromtól küszködtem a testsúlyommal, így nincs olyan divatos kúra, amit ki ne próbáltam volna. Fogytam, aztán híztam, ezek nyomát a mai napig a bőrömön viselem. A saját utamat végigjárva jutottam a sporthoz, és az észszerű, kiegyensúlyozott, egészséges táplálkozáshoz. Nem hiszek a csodabogyókban, diétákban. Ami segített, az a tudatos életmódváltás volt. Két gyermekem van, miattuk, és a 10 év közoktatásban eltöltött idő miatt is fordulok különös figyelemmel a gyermekek és a családok felé. Az életem az, amit képviselek.

Márton Mónika PCC

Szervezetfejlesztő, tréner, coach, a Legacy ügyvezetője. 15 éves szakmai tapasztalattal rendelkezik, rendszeresen képez coachkat, trénerket. Az ICF akkreditációs bizottságának tagja. Tapasztalatait magyar és multinacionális nagyvállalatok vezetőfejlesztésében valamint szakemberek képzésében szerezte.

Zelna Lauwrens

Okleveles gyerekcoach. A „The Kids Life Studio” alapítója, amely világszerte okleveles gyerek life coachok hálózatával rendelkezik. A „The Kids Life Coach Academy” szakembereket és szülőket egyaránt képez, hogy használják bizonyítottan jól működő coaching modelljét, amely 20 éves gyerekekkel folytatott munkáján alapul. Tanítási és pszichológiai háttérével, egyedi kombinációját kínálja a kutatáson alapuló gyakorlati alkalmazásnak és az elméletnek. Gyerekek ezreivel dolgozott mindenütt a világon, beleértve utcagyerekeket, és olyanokat, akiknek a szülei külföldi diplomaták, színészek és nagyvállalati szervezetek igazgatói. Több gyerekcoaching témájú könyvet is írt, és különféle globális konferenciákon adott elő.

Wieland Veronika

Tréner, coach, facilitátor és szervezetfejlesztő, több mint 15 éves pedagógiai és HR-tapasztalattal. Gyakorlott coach, az ADHD coaching program és Coaching Camp egyik megálmodója, főszervezője. 2012-ben kilépve a multinacionális vállalati közegből indította el vállalkozását a Wieland és Wieland Kft.-t, mely az eredményes megbeszélésekhez, valódi csoportmunkákhoz és a vizualizáláshoz a „hardvert” és a „szoftvert” egyaránt forgalmazza. Célja a vizualizálás elterjesztése, a coaching szemlélet és a facilitatív vezetés minél szélesebb körű alkalmazása, a folyamatos fejlődés és a változás melletti elkötelezés.

A MAGYAR COACHSZEMLÉ SZERKESZTŐSÉGE

Dobos Elvira
alapító, társ-főszerkesztő

Coach - üzleti edző diplomát a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskolán szerzett. 2006 óta folyamatosan jelennek meg szakmai cikkei és szakfordításai, rendszeres előadója szakmai fórumoknak és konferenciáknak. 2008-tól 2014-ig a Pécsi Tudományegyetem oktatója. A vezetői és karrier coaching mellett 2013 márciusától munkaerőpiaci reintegrációt elősegítő tréningeket, egyéni és csoportos coachingot vezet megváltozott munkaképességű, illetve hátrányos helyzetű emberek számára. Egyéni és teamekkel folytatott coaching folyamatokban több, mint 2000 óra tapasztalattal rendelkezik. 2016-tól a Magyar Coach Egyesület elnöke, a Magyarországi Coach-szervezetek Szövetségének elnökségi tagja.

Örvényesi Rita
alapító, társ-főszerkesztő

Kommunikációs szakértő, marketing szakember. Több mint húsz év szakmai és vezetői tapasztalattal rendelkezik multinacionális vállalati környezetben. Szakterülete a stratégiai tervezés, a kereskedelmi és marketing szervezetek és munkafolyamatok kialakítása, fejlesztése, hatékonyságának növelése. Szívesen foglalkozik Public Relations feladatokkal is. Coach-diplomáját a Budapesti Kommunikációs és Üzleti Főiskolán szerezte. A forprofit feladatok mellett a nagyothallók és siketet coaching támogatását végzi társadalmi felelősségvállalásként. Az Óbudai Egyetem vendégoktatója, az ICF Magyar Tagozatának elnökségi tagja.

Nagy Nóra
szerkesztő

Diplomás coach, kommunikációs szakember, újságíró. Elsősorban coachként és független tanácsadóként dolgozik. Pályáját a közszolgálati televízió vidéki tudósítójaként kezdte, majd végigjárva a szakmai ranglétrát, mintegy 15 évet töltött a médiában. Szerkesztette többek között a Duna Televízió

gazdasági műsorait, egyedi gyártású sorozatokat, és a Mindentudás Egyetemét is. Húsz évnyi tapasztalatot gyűjtött kommunikációs területen, kreatív tartalomszolgáltatási, vállalati struktúrafejlesztési, és vezető-támogatási oldalon. Szakterülete az ember-ember közötti kommunikáció, annak a lehető legszélesebb értelemben vett módzatai.

Ruszák Miklós ***szerkesztő***

Egyéni és team coach, tréner, szociológus. Szakterületei a társadalmi folyamatok, szervezet szociológia, generációk közötti együttműködés, férfiak és nők együttműködése munkahelyi környezetben. A Magyar Coach Egyesület alelnöke, a Magyar Coachszemle szerkesztője, 2012-ben a Pécsi Tudományegyetem óraadó oktatója. 2011 óta segíti megváltozott munkaképességű emberek társadalmi és munkaerőpiaci reintegrációját. Több, mint 1500 óra tréning és tanácsadói tapasztalattal rendelkezik

Csetneki Csaba ***szerkesztő***

Szervezetfejlesztő, tréner, coach, a Legacy ügyvezetője. 15 éves szakmai tapasztalattal rendelkezik, rendszeresen képez coachkat, trénerket. Az ICF akkreditációs bizottságának tagja. Tapasztalatait magyar és multinacionális nagyvállalatok vezetőfejlesztésében valamint szakemberek képzésében szerezte.

Magyar Coachszemle

2017/1.

A csapat



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

ISSN 2063-6679

coachszemle.hu