

VAN DER MEER **Gabriella**



COACHING A TUDÁSALAPÚ TÁRSADALOMÉRT

Történeti vonatkozásból indítva a coaching társadalomra vonatkozó hatását, igen rövid periódust vizsgálhatunk, hiszen a coaching, mint szakma, hivatás, s mint egyéni vagy csoportos fejlesztést támogató módszertan alig pár éve honosodott meg hazánkban, évekkel később, mint a tengerentúlon...



Kvarcóra és Milka csoki

Így volt az annak idején persze a kvarcórával és a Milka csokival is, bár ezek eredete kevéssé köthető Magyarországhoz. Az analógia ezért nem teljesen helytálló: való igaz, hogy tőlünk nyugatabbra előbb indultak el bizonyos termékekkel a piacon. S ugyanígy a coaching is előbb hódított teret magának odaát: ahol sikerült előbb felismerni és alkalmazni azt a nézetet, hogy az egyén sikere a közösség sikere is, így az egyéni fejlesztésbe beruházni kifejezetten



a szervezetnek nem csak érdemes, de hasznos is. Ezt számos kutatás támasztja alá, igaz, aki ennek ellenkezője mellett érvel, s azt mondja, hogy a ROI (Return on Investment, azaz a befektetés megtérülése – a szerkesztő) vitatható, az is talál magának elegendő citálható anyagot. Attól viszont még, hogy van ahol (USA) előbb (a 80-as években) ébredt igény a személyes fejlődés eme támogatási formájára, a coaching nem egyszerűen egy átemelt termék, mint például a kvarcóra. Sőt! A Kocs-kocsi-coaching történet biztosan



MAGYAR
COACHSZEMLE

Tudásalapú társadalom
2015/3.

IRÁNYOK

sokunk számára ismert már. S valóban, egy újabb eklatáns példa a remek magyar gyökerekre. A-ból B-be eljutni az ősidőkben kocsival kevesek kiváltsága volt, és ez nem sokat változott: a coaching magas értékű szolgáltatás, s ez a tény nagyban hozzájárul ahhoz, hogy a vállalatok, szervezetek zömében leginkább a felsővezetés támogatására veszik igénybe.



Kinek szól és kinek szóljon?

Elhivatott coachnak viszont örömteli látni, hogy a coaching-szemlélet viszonylag hamar terjed az executive rétegen túl is: a rendszerváltás után apró lépésekkel egyre több és több vállalat ismerte és ismeri fel a jelentőségét annak, hogy a mai, *tudásalapú társadalomban* a kreativitás és az emberi tudás felszínre hozása mellett a *humán tőke mozgósítása* a legalapvetőbb, amennyiben piaci előnyre törekszik. Élvonalba kerülni és ott tudni maradni annak sikerül, aki erre tartósan képes. Az állandó változásokhoz való alkalmazkodás, ha valaha mondhattuk is, hogy velünk született készség volt, mára leginkább elsajátítandó kompetencia lett. A szervezet egyes tagjai számára a rugalmas ellenállás, a reziliencia nem lehet mégsem kiváltság, hiszen az sokkal inkább feltétele a hatékony, emberközpontú, tudásra építő működésnek. Ily módon újra tanulandó azzal az evolúciós különbséggel, hogy most már nem a vadállatok ellen menekülünk és azokra vadászunk, illetve velük küzdünk, hanem egy sokkal bonyolultabb rendszerben igyekszünk a rengeteg információ és inger közepette eligazodni, boldogulni és sikeresnek lenni vállalásunkkal, vállalkozásunkkal, szervezetünkkel.

„...egyre több és több vállalat ismerte és ismeri fel a jelentőségét annak, hogy a mai, tudásalapú társadalomban a kreativitás és az emberi tudás felszínre hozása mellett a humán tőke mozgósítása a legalapvetőbb...”

Elhivatott coachoknak azt is öröm látni, hogy a számos színvonalas szakmai program, melyek a tudásmegosztásra építenek, s melyek a coaching megismertetését, népszerűsítését hivatottak támogatni, kéz a kézben a saját élménnyel bíró – már coacholt – vezetői tapasztalattal, nagymértékben segítik a coaching, mint támogatási forma létjogosultságának elismerését. Ez többek között azért is rendkívül fontos, mert sokan még ma is tévesen úgy gondolják, hogy a vezetői coaching csak néhány hatékony és sikeres multinacionális vállalat topmenedzsereinek juthat osztályrészül. Mi, coachok azonban – s ugye, itt sokan bőszen bólogatnak majd – tudjuk és hisszük, hogy hatékonyságra és



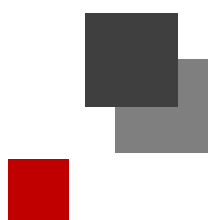
sikerre nemcsak a multiknak, hanem a társadalmi ügyekért küzdő, más forrásokkal nemigen, vagy csak alig rendelkező civil szervezeteknek is nagy szükségük van. Hiszen ők a társadalmunk szerves részei, s mint az állampolgárok önkéntes szerveződései, tevékenységükkel fontos szerepet vállalnak a társadalmi problémák kezelésében. Egy civil szervezet alakulását, működését, eredményességét nagymértékben pedig – ugyanúgy, mint az üzleti világban – meghatározza, hogy van-e olyan kiemelkedő személy, amely köré szerveződik a közösségi háttér. A vezető személyes rátermettsége, képzettsége, kompetenciái itt éppúgy hatással vannak a hatékonyságra, mint a for-profit szférában. S ha ez így van, számukra pont ugyanilyen kiemelkedő hatással lehet és van az egyéni vezetői kompetenciák fejlesztése. Rövid és hosszú távon is értékes, értelmes célok felé haladni az emberi jólét megteremtésének érdekében, összefogni és megfelelően bánni a külső és belső erőforrásokkal, megerősödni az állandó változások és elhúzódó krízisek viharában: az ehhez való többlettudást a társadalom bármely rétege számára tudja adni a coaching.



Hogyan?

Hol van coachként a felelősségünk abban, hogy ez a többlettudás valóban ne csak és kizárólag az üzleti világot erősítse egy olyan országban, ahol a civil kezdeményezések amúgy is csak kevésbé támogatottak felülről? Hogyan tudunk hozzájárulni a társadalom üzleti szférán túli, annál tágabb értelemben vett fejlődéséhez?

Az *ICF Magyar Tagozata* az idén már 3 alkalommal támogatja önkéntes coaching folyamatokkal az erre igényt tartó civil szervezeteket. Az ICF Hungary Jószolgálati Csapatának 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. A tradíció létrejöttét a szükség segítette: számos különböző civil szervezetek vezetője erősítette meg, hogy szüksége van személyes támogatásra.



A coaching ereje, avagy, hogyan jelentkezik a coaching-folyamatból származó többlettudás?

A különböző civil szervezet vezetők mind arról számoltak be, hogy a coaching által olyan többlettudásra tettek szert, amit hosszú távon alkalmazva fenntartható változást érnek el, legyen az szó stratégiaalkotásról, vezetői készségek fejlesztéséről, szervezetten belüli együttműködés előmozdításáról, vagy a rengeteg teendőt illető delegálási,



priorizálási feladatok megoldásáról.

A legtöbb vezető külön kiemelte, hogy a coaching-folyamat által olyan személyes fejlődés indult el, mely hozzásegítette őket, hogy profibb, hatékonyabb, tudatosabb vezetőkkel váljanak, ezáltal közvetlenül szervezetüket a jobb érvényesüléshez.

A coaching erejét tekintve a leghitelesebb forrás mindig az ügyfél személyes visszajelzése saját haladásáról, fejlődéséről, s ennek szervezetre gyakorolt hatásáról. Ezt erősítette meg a coaching-szakma számos jeles képviselője is az idei ICF Magyar Tagozat *Változásgenerátorok* címmel megtartott konferenciáján: a társadalmi fejlődés kulcsa az egyéni fejlődés, s annak a tudatosítása, hogy az egyén hogyan járul hozzá a közösség sikeréhez, hiszen a legtöbb sikertörténet mögött nem egy személy, hanem egy csapat áll. Összefogással, az együttműködés fejlesztésével – melynek egyik leghatékonyabb támogató eszköze a nonprofit szférában is az egyéni, illetve csoportos coaching-folyamat – tartós változás generálható.

A jelenkor ingereire reagálni, tartós változást fenntartani pedig nem lehet csak az üzleti szféra kiváltsága, hiszen a társadalomnak szüksége van erős, hathatós civil szervezetekre.

„Hogyan tudunk hozzájárulni a társadalom üzleti szférán túli, annál tágabb értelemben vett fejlődéséhez?”



MAGYAR
COACHSZEMLÉ

Tudásalapú társadalom
2015/3.

IRÁNYOK