

## Coachok a coachingért. – Az ICF és a HR Fest közös kérdőíve.

Folyamatosan dolgozunk azért, hogy a coaching a lehető legtágabb társadalmi ismertségét elérjük, szakmánk az azt megillető helyre kerüljön.

Szeretnénk, ha ebben a munkában coachként támogatnánk egymást, közösen tennénk azért, hogy a mindannyiunk számára fontos lépéseket együtt tegyük meg.

Folyamatosan kezdeményezünk és folytatunk ezen céljaink érdekében párbeszédet azokkal a szakmákkal, társadalmi csoportokkal, amelyekről tudjuk, hisszük, hogy a coaching hasznukra válhat, vagy már része is a szakmai, vagy adott esetben a privát életüknek.

Ennek a folyamatnak egy számunkra nagyon fontos pontja volt egy olyan kérdőív összeállítása, publikálása, és elemzése, amelyben coachokat kérdeztünk arról, ők hogyan látják a szakma helyzetét, és benne önmagukat, másokat, azaz minket.

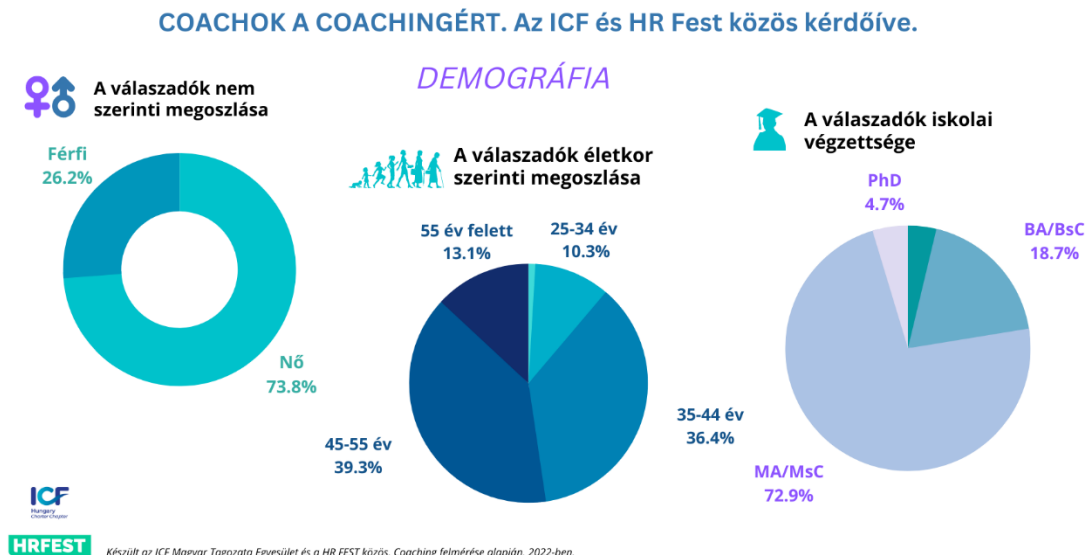
A kérdőíveket a HR Fest – tel közösen készítettük, és az általunk szervezett fórumokon is publikáltuk.

A következőkben a Coachok a coachingért témában készített kérdőív eredményét mutatjuk be.

A Coachok a coachingért kérdőívet összesen 107 fő töltötte ki, és küldte vissza.

### DEMOGRÁFIA

A kérdőív bevezető részében a kitöltők demográfiai adataira kérdeztünk rá. Kíváncsiak voltunk a kitöltők életkorára, nemére, arra, hogy hol végzi a tevékenységet, és szakmai tapasztalatára is rákérdeztünk.

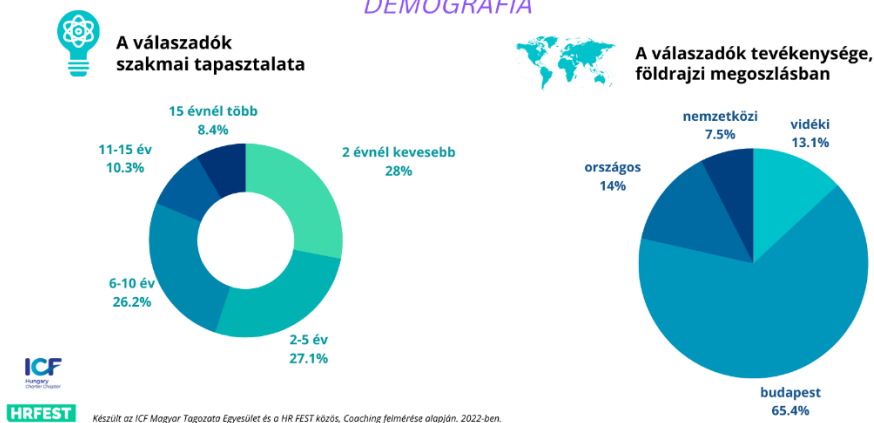


A válaszok alapján az derült ki, hogy a választ adó coachok között jóval több volt a nő. (nők: 74%, férfiak 26%) Az életkorra vonatkozóan tól-ig határokat adtunk meg, ebből azt láttuk, hogy a válaszadók között a legtöbben 35 és 55 éves kor között vannak. Többen vannak a 44 és 55 éves kor közötti sávban (39%), mint a 35 és 44 éves kor közöttiben (36%), de jóval többen vannak, mint a fiatalabbak, 25 év 35 év között (10%), míg a válaszadók alig több, mint egytizede van a legidősebb, 55 év feletti sávban (13%). vannak, mint a fiatalabbak, (25 év 35 év között 13%), míg a coachok között alig volt 25 évesnél fiatalabb (1%).

A coachok iskolai végzettségére, már befejezett tanulmányaira is kíváncsiak voltunk. A választásuk legtöbbször az egyetemi diplomára, meglévő MA, Msc végzettségre esett. (72%) Sokuknak van a főiskolai képzéssel egyenértékű BA, Bsc végzettsége is. (18%) Többen közülük Phd-k (5%), a listán a legkevesebb a középfokú végzettség (5%)

### COACHOK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

#### DEMOGRÁFIA

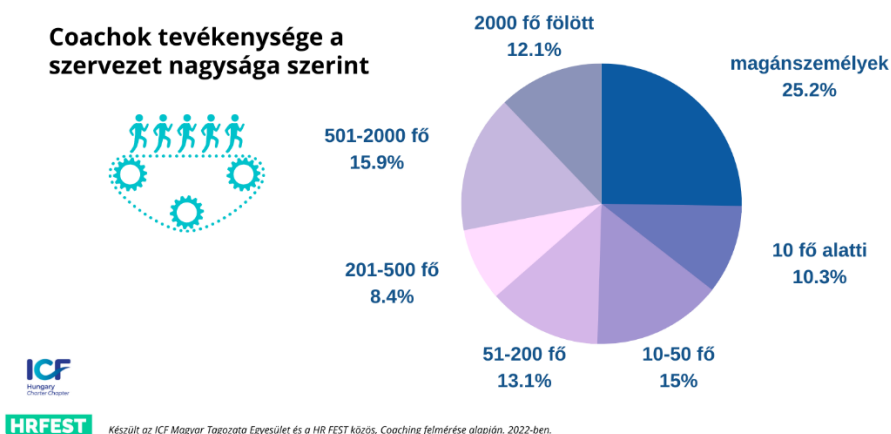


A coachokra vonatkozó demográfiai kérdések közül a következőben a coach-szakmai tapasztalatra kérdeztünk rá. Majdnem ugyanannyi kitöltőnek van 2-5 év közötti (27%) vagy 2 évnél kevesebb szakmai tapasztalata (28%). Kicsit kevesebb azok száma, akik már 6-10 év közötti tapasztalattal rendelkeznek (26%), a kitöltők egytizede vallja, hogy tapasztalata 11-15 év közötti (11%), míg 15 évnél több tapasztalattal is rendelkeznek a kitöltők között (8%).

Arra a kérdésre, hogy földrajzi értelemben hol végzik a tevékenységet, a coachok jelentős része válaszolta, hogy Budapesten (65%), míg az ország más területein a válaszadók 13%-a, az egész országot járva 14%-a, nemzetközi viszonylatban kicsit több, mint 7% -a dolgozik.

### COACHOK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

#### DEMOGRÁFIA



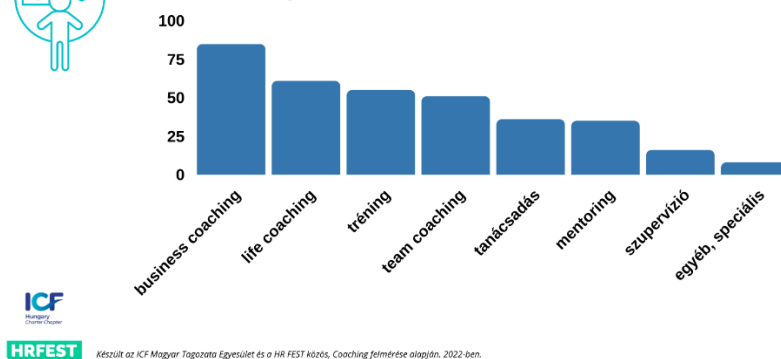
A coachok közül a legtöbben magánszemélyekkel dolgoznak, nekik nyújtanak támogatást. (27%) A kitöltők aránya a nagynak mondható szervezeteknél csaknem 16%, ide tartoznak a 501 - 2000 főt foglalkoztató vállalatok. A kevesebb főt foglalkoztató cégek esetében, ahol 201 - 500 fő között foglalkoztatnak, ez az arány 8%, míg az 50 – 200 fő közötti szervezeteket 13% jelölte meg. A kisebb, 10-50 főt foglalkoztatóknál a kitöltők 15%-a van jelen, míg az ennél kisebb cégeknél egytizedük vállal megbízást.

### COACHOK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

#### DEMOGRÁFIA



#### Coachok munkája, általában



Készült az ICF Magyar Tagozata Egyesület és a HR FEST közös, Coaching felmérése alapján, 2022-ben.

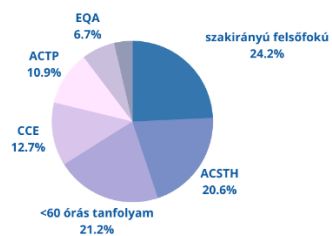
Több lehetőség közül lehetett választani a fejlesztő, támogató szakmai ágak közül annál a kérdésnél, hogy coachként általában mivel foglalkozik a válaszadó. A coachok jelentős része munkája során business coachinggal foglalkozik, de nem minden válaszadó jelölte be ezt a tevékenységet (86%). Kevesebben válaszolták, hogy általában life coachinggal foglalkoznak (57%). Jelen van ebben a vonatkozásban a tréneri munka (51%), és a szervezeteknél adott belső team coaching (39%). Gyakori megbízás a tanácsadás (33%) és a mentoring (28%), mint tevékenység. Választható volt a szupervízió, amit 14% választott. Egy-egy válasz érkezett, ami egyéb módszert takart, ezek között például a mediáció, vagy a hipnózis. Ezek összesen a válaszok 8%-át teszik ki.

### COACHOK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

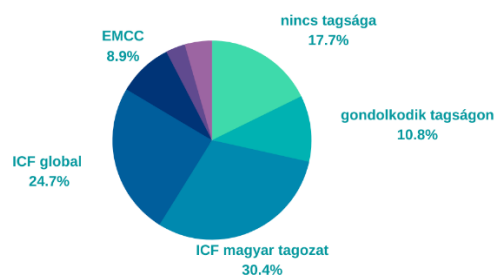
#### DEMOGRÁFIA



#### A válaszadók coach végzettsége



#### A válaszadók coach - szervezeti tagsága



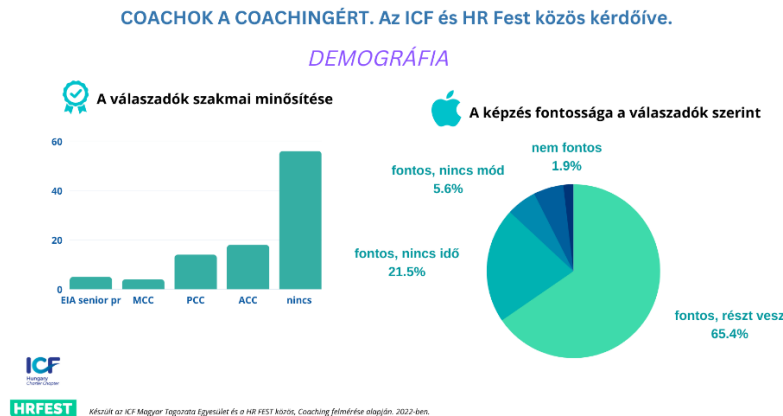
Készült az ICF Magyar Tagozata Egyesület és a HR FEST közös, Coaching felmérése alapján, 2022-ben.

Kíváncsiak voltunk arra is, hogy a coachok hol tanulták a szakmát, milyen minősítést szereztek. Legtöbben a szakirányú felsőfokú végzettséget választották (24%). Több, mint 60 órás tanfolyamot a kitöltők 21%-a jelölte meg. ICF akkreditált képzők által kiadható ACSTH képzést 20%-uk végzett, míg ACTP képzést 11%-uk.

A coachok úgynevezett CCE minősítést is jelöltek (13%), míg EQA végzettségek 6%-uk rendelkezik, alig 5%-uk jelölte be egy-egy más típusú képzést.

A szervezeti tagságra is rákérdeztünk. A legtöbben az ICF Magyar Tagozatát választották (30%), többen csak az ICF nemzetközi szervezetéhez csatlakoznak (24%), míg a másik nálunk is jelen lévő nagyobb nemzetközi szervezetnek, az EMCC-nek 8%-uk a tagja. A válaszadók 5%-a jelölte be, hogy egyéb kisebb szervezet tagja és 4%-uk tagja a MSZCT szervezetnek. Nincs semmilyen szervezeti tagsága a válaszadó coachok 17%-ának, míg egytizedük éppen gondolkodik abban, hogy tagságot szerez valamelyik hazai szervezetnél.

## SZAKMAI KÉRDÉSEK



Külön kérdéskörbe kerültek a szakmai minősítések. Itt azt láthattuk, hogy a válaszadó coachok 56%-a nem rendelkezik szakmai minősítéssel. Legtöbben a minősítéssel rendelkezők között, 18%-uk ACC coach – igazolt 100+ óra gyakorlattal rendelkezik. PCC minősítése – igazolt 600+ óra gyakorlattal – a kitöltők 14%-ának van. A sorban ezt az MCC minősítés – igazolt 2500+ óra gyakorlat – 4% -ot jelent. Ezek az ICF minősítései. A másik nagyobb nemzetközi szervezet, az EMCC akkreditált minősítésével, az EIA seniorral a válaszadók 5%-a rendelkezik. Egyéb minősítéssel – például NLP, vagy ANSE – összesen a válaszadók 2%-a bír.

A tanulás fontosságát firtató kérdésünkre, azzal a kijelentéssel, hogy fontos, és részt is vesz képzésben, a coachok több, mint kétharmada felelt igennel. (65%) Fontosnak tartja, de a kitöltés pillanatában nem volt rá ideje a válaszadók 21%-ának. Jóval kevesebben vannak azok, akik szerint fontos ugyan, de nincs rá módja. (6%) Ugyan ennyien válaszolták százalékos arányban, hogy fontos nekik, de most éppen elég is volt a tanulásból. A coach válaszadók alig 2%-a gondolja úgy, hogy a tanulás nem fontos egyik lehetőségéből nézve sem.



Több választ is jelölhettek a kitöltők a coaching jellemző témakörei közül. A legtöbben a vezetői készségek témájában nyújtanak támogatást (64%), alig valamivel kevesebben az önbizalommal kapcsolatos kérdéseket tartják gyakorinak (64%). Listavezető a kommunikáció (53%), a személyes hatékonyság (49%) és a munka-

magánélet egyensúlya (43%). A válaszadók egyharmada gyakori témaként jelölte az együttműködést, a magánélet kihívásait, az új vezetők támogatását és a karierváltást (35-30%). Egynegyednél többen jelölték női vezetők támogatását, a karierváltást és a pályaválasztást. (29-25%). Kevesebb, mint egytizedük a tehetséggondozást, a változásmenedzsment kérdéseit, a mentoringot, a stressz kezelés témáit is beemelte a saját listájába.

#### COACHOK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

##### SZAKMAI KÉRDÉSEK

A válaszadók személyes coaching tapasztalata



HRFEST Készült az ICF Magyar Tagozata Egyesület és a HR FEST közös, Coaching felmérése alapján. 2022-ben.

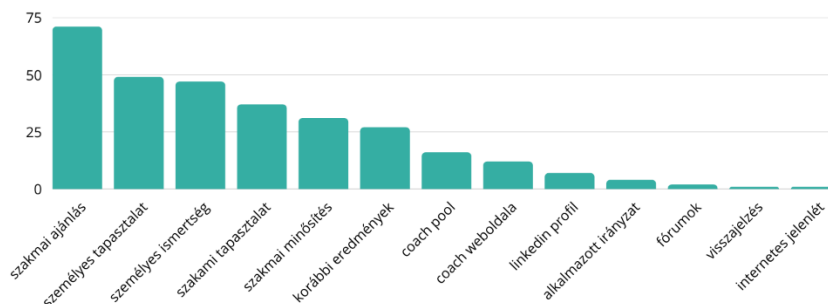
A coachokat arról is kérdeztük, hogy volt-e saját folyamatuk, amiben coacheeként vettek részt. A coachok jelentős részének, 91%-ának van saját tapasztalat, és hasznosnak tartotta a folyamatát. 6%-nak volt saját folyamat, és vette némi hasznát, míg 4% jelölte azt, hogy nem vett részt coacheeként saját folyamatban.

#### COACHOK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

##### SZAKMAI KÉRDÉSEK



Coach választás jellemzői



HRFEST Készült az ICF Magyar Tagozata Egyesület és a HR FEST közös, Coaching felmérése alapján. 2022-ben.

A coachok tapasztalatait és kértük, több választás lehetőségével a coach választás témakörében. A legtöbben úgy látják, hogy a szakmai ajánlás számít leginkább. (66%) Jelentős számban ítélik úgy, hogy a személyes ismeretség és a személyes tapasztalat is fontos (46-45%). Egyharmadnál többen vélik úgy, hogy a szakmai tapasztalat (34%), a szakmai minősítés nyom a latba (28%). Kevesebben vélekednek úgy, hogy a korábbi, más szakmában elért eredmény számít (25%). A coach poolból választás (14%) és a coach weboldala (12%) lehet még döntő érv. Kevésbé fontos a LinkedIn profil (8%), az alkalmazott coaching irányzat (6%) még kevesebb az érv az internetes fórumok (3%), az előző folyamatokból kapott visszajelzés (2%), és az internetes aktivitás, azaz a blogírás, posztolás megléte mellett (1%).

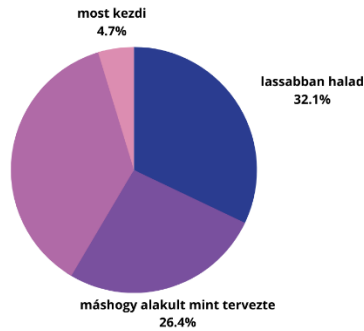
## COACHOK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

### SZAKMAI KÉRDÉSEK

#### A válaszadók helyzetértékelése



messzbbre jutott  
36.8%



Készült az ICF Magyar Tagozata Egyesület és a HR FEST közös, Coaching felmérése alapján, 2022-ben.

Ahhoz képest, amire számított, hogy látja most a helyzetét? Ez volt a pontos a kérdés a kérdőívben, amire a válaszadó coachok legnagyobb része, 36%-a azt válaszolta, hogy messzbbre jutott, mint ahogyan azt tervezte. Kevesebben vannak azok, akik úgy vélik, lassabban haladnak, mint ahogyan azt várták (32%), ennél is kevesebben, de bizony számottevő válasz szól úgy, hogy máshogyan alakult (26%) Utóbbi válaszok között fellelhető, ha valami nem pont úgy alakult, vagy most próbálja kialakítani, vagy egyszerűen nem kezdett el coachként dolgozni, vagy úton van, vagy nem is tervezte, csak hagyta történni. 4% válaszolt úgy, hogy nagyon friss még a coach-története, még nem tud válaszolni erre a kérdésre.

## COACHOK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

### SZAKMAI KÉRDÉSEK



#### A coach három fontos tulajdonsága

felelősség elköteleződés

**EMPÁTIA** ítékezés mentesség **ÉRTŐ FIGYELEM**

bizalom **ÖNREFLEXIÓ** magabiztosság **szakmaiság**

**MEGBÍZHATÓSÁG** bizalom **OBJEKTIVITÁS** jelenlét

**ŐSZINTESÉG** TUDATOSSÁG **nyitottság** lényeglátás

türelem integritás kreativitás **HITELESSÉG** alázat kérdezőtechnika humor

pozitív gondolkodás rugalmasság intuíció tudásvágy bátorság **TISZTELET** kapcsolódás képessége

HINNI AZ ÜGYFÉLBE



Készült az ICF Magyar Tagozata Egyesület és a HR FEST közös, Coaching felmérése alapján, 2022-ben.

Arra kértük a coachokat, hogy írják le azt a három tulajdonságot, ami szerintük leginkább hozzájárul ahhoz, hogy minőségi munkát végezhesenek ügyfelükkel. A leginkább fontos tulajdonság a coachok szerint az empátia. Ezt a szót a válaszadók 42%-a adta meg. Nagyon fontos szerintük a hitelesség (28%), és sokszor adták vissza írásban az önreflexió és értő figyelem szavakat. (16%) A két tulajdonság közül az értő figyelem csupán egy visszajelzéssel kapott kevesebbet. Mivel ebben a pontban nem voltak megadva választási lehetőségek, így összesen 40 szó, kifejezés, emberi tulajdonság szerepelt a listán, több esetben szinonimák, megegyező jelentéssel. Alig valamivel kevesebben tartják fontosnak az ítékezés menetesség képességét (14%). A válaszadók legalább 10%-a írta le a megbízhatóság, szakmaiság, őszinteség meglétét. Kevesebben, de legalább 5%-uk tartja lényegesnek a magabiztosságot, nyitottságot, a bizalmat, az alázatot, a nyitottságot és a

kapcsolódás képességét. A listán szerepel még a kreativitás, a pozitív gondolkodás, a kíváncsiság, a felelősség vállalása, a tisztelet, az elköteleződés, a bátorság, és az is fontos, hogy a coach tudjon hinni az ügyfelében.

### COACHOK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

#### SZAKMAI KÉRDÉSEK

##### Coachok érvei a módszer mellett

- személyre szabott
- saját lehetőségek kiaknázása
- önismeret fejlődése
  - célorientált
  - tudatosság növelése
  - saját élmény
  - érdekmentes
  - megoldás fókusz
  - új nézőpontot ad
  - elakadások leküzdése
  - motiváló



HRFEST

Készült az ICF Magyar Tagozata Egysüllet és a HR FEST közös, Coaching felmérése alapján, 2022-ben.

VS

##### Érvek a coachinggal szemben

- ösztönös szeretnék maradni
- nem vagyok beteg
- megoldom magam
- nincs rá időm
- nincs rá pénzem
- nekem már nem lehet újat mondani
- ez csak beszélgetés
- nem mérhető
- nekem ne mondja meg senki
- nőknek való
- már mindenki szakember

Arra kértük a coachokat, hogy röviden fogalmazzák meg, hogyan szoktak érvelni a módszer mellett, mivel igyekeznek meggyőzni a leendő ügyfeleiket, vagy azokat, akik érdeklődnek a coaching iránt. A sokféle érv közül a legtöbben azt emelték ki, hogy a coaching személyre szabott, az ügyféltől függ leginkább a haladása, témája. Gyakori érv volt, hogy a coaching a saját lehetőségeket, erőforrásokat mutatja meg az ügyfélnek, azok kiaknázásában segít. Többen a tudatosság erősítésére, az önismeret fejlesztésére hívják fel a figyelmet. Szerepe van még az érvek között a coaching megoldásra törekvésére, annak, hogy új nézőpontokat ad, saját élményt ad, érdekmentes, és motiváló.

A következő pontban az volt a kérésünk, hogy osszák meg velünk a válaszokban azokat az ellenérveket, amelyekkel leggyakrabban találkozhatnak a coachinggal szemben. A coachok leggyakrabban olyan érveket sorakoztattak fel, ami szerint a személy inkább ösztönös szeretne maradni, nem beteg, megoldja egymaga a problémáját. Sokat említett érv az idő, vagy a pénz hiánya, vagy hogy már úgy sem lehet újat mondani. Felmerül sok esetben, hogy nem mérhetőek az eredmények, a férfiak egy része szerint ez nőknek való, és az is érv, hogy ma már mindenki coachnak, szakembernek vallja magát.

### COACHOK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

#### SZAKMAI KÉRDÉSEK

##### “ A coaching a coachok szerint

lehetőség a változásra, új megoldásokhoz juthatok

bármire képes lehetek

partneri kapcsolat, kapcsolódás

felismerések, rálátás a vakfoltokra

szabadságot ad, felszabadultan beszélhetek magamról.

önmagam és mások elfogadása és szeretete

bázis ahova visszatérhetek, keretrendszer és jelzőfény a mindennapokban



HRFEST

Készült az ICF Magyar Tagozata Egysüllet és a HR FEST közös, Coaching felmérése alapján, 2022-ben.

Végezetül a fenti ábrával néhány gondolatot emeltünk ki azok közül, amit a coachok írtak arra a kérdésre, hogy számukra mit jelent a coaching.

Ezúton is köszönetet szeretnénk mondani azoknak a coachoknak, akik kitöltötték az általunk összeállított kérdőívet!