

Előzmény

A 2014. év coaching folyamatai közül szakmailag és emberileg is az egyik legizgalmasabb együttműködésem volt az évben. Ügyfelemmel úgy találkoztunk, hogy vállalatánál egy vezetésfejlesztési programban kezdtünk el dolgozni, ő az egyik legnyitottabb és legaktívabb résztvevő volt.

Az első izgalmas pont, amikor elmondta, hogy egy korábban megfogalmazott témán (nagy létszámú csoport előtt beszélni), majdnem leszerződött coaching folyamat helyett velem szeretne dolgozni. Erről a bizalmi szintről indultunk Ügyfelemmel, aki egy gyógyszeripar - közeli gyár Termelési igazgatója. *(“Olyan érzésem volt mintha egy gyermekkori barátommal beszélgetnék a grundon. Igazából klasszisokkal többször volt ilyen érzésem, mint olyan mintha ügyfél lennék.”)*

A másik izgalom a vezetői szint volt számomra. Az utóbbi időszakban több executive ügyféllel dolgoztam, akikkel az a tapasztalatom, hogy gyorsabban haladnak, egy-egy ülésen megfogalmazott gondolatnak, akciónak igazán nagy hatása tud lenni nemcsak saját magukra, hanem emberekre, egész szervezetre. Ezt a mostani folyamat is megerősítette.

Esettanulmány

10 alkalomra szerződöttünk. A gyakoriság változó volt. Az ülések reggel zajlottak, nap indítóként.

A 0. találkozón történt a szerződéskötés, téma kijelölés, ami komplexebb lett a fent említettnél. Utólag a „Korlátaim legyőzése” címet adtuk neki. Munka vonalon azt jelentette, hogy *„élvezem is, amit elértem, éljem meg az értékteremtést”*; magánéleti vonalon pedig *„engedjem el a túlzott beszabályozottságot”*.

A „mi fogja mutatni, hogy ezt elérted” kérdésre a válaszok, azaz a célok: *„Mindennap töltődjek fel valamiben”* és a *„Műszakvezetőimmel is felnőtt-felnőtt viszonyban legyünk”* lettek.

Több szinten dolgoztunk, a „korlátokat” több aspektusból megnéztük. Voltak ülések, amikor célirányosan haladtunk akciótervvel, lehetőségek sorra vételével, „mit fogok tenni” gondolatmenettel, de volt, hogy mélyebb dimenziókban jártunk, ami energiát kért mindkettőnkől.

A folyamat első szakaszában körbejártuk, hol tart most, mi jellemző a működésére, honnan jönnek a korlátok. A korlátozó mondatokat (pl.: „A munka és fegyelem ad neked tartást; Nem játszunk, dolgozunk!”) megnéztük „mire jók” oldalról is, miért érdemes őket elfogadni.

Saját vezetői szerepére fókuszált: mire mennyi időt szán, mit tart értéknek, milyen erőforrásaira támaszkodik. A vállalások tettekké formálódtak, mely akciók egy része a középvezetőivel való bizalmi szint növelését célzó; másik része az egész terület, hangsúlyosan, a műszakvezetők felé nyitással volt kapcsolatos. Ezeknek gyors eredménye lett.

Ügyfelem eljutott odáig, hogy a vállalati környezet, ami a korábitól eltérő, igenis megengedi, sőt kéri is azt, ami számára fontos, azaz területének szervezetfejlesztését, vezetőinek fejlesztését. Az emberi kapcsolatok minőségén dolgozás és mindebben az öröm megélése egy olyan szempont, amit korábban nem ismert volna el eredménynek, azonban tudatosította, hogy az eredmény és öröm együtt is járhat. Ezen a ponton büszkén szedte össze, hogy milyen „indikátorai” vannak eredményességének. *(„Az szerintem nagyon klassz és egyben mókás dolog, ha a kívül keresett inspirációt végül belül találom meg.”)*

A gyárigazgató támogatta, sőt a coaching folyamat hatását vezető társai is visszajelezték, ami leginkább abban nyilvánult meg, hogy közelebb engedte őket magához.

A következő szakasz: „Mindezt hogyan valósítom meg tartósan” kérdéskör következett. Néhány ülés a „lustaság és a magamra szánt idő” égiszében telt, ahol a lustaság/halogatás mögé néztünk

ÉV COACHA PÁLYÁZAT 2014

és megfogalmazódott: azon dolgok maradnak el, melyek önmagáról szólnak. Itt megint nyakon csíptük a „munka van, nem öröm és játék” momentumot. Két konkrétumnak szántunk egy-egy ülést. A tanulásnak, hogy milyen csatornák, amik hozzá illőek és érdemes beépítenie. Illetve a tervezésnek, ahol egy konkrét modell alapján végiggondolta szerepeit, a heti tervezést, illetve azt hogyan tud saját magának időt teremteni a tudatos tervezést segítségül hívva. Azaz dolgoztunk a mélyebb- és a megvalósítás szintjén is.

A folyamat háromnegyed részénél megjelent az az érdekes, de várható dinamika, hogy Ügyfelem bátorsága nőtt, és feltette magának a kérdést: „jó helyen vagyok?”

Két ülésen keresztül beszéltünk arról, hogy milyen karrier lehetőségei vannak. A vezetőjével való viszony is napirenden volt, ahol leginkább az hangosodott ki, hogy a korábbi mentor-tanítvány, szülő-gyerek viszony kezd átfordulni felnőtt-felnttbe, aminek vannak fájdalmas pontjai, de zajlik. Míg korábban azt fogalmazta meg, hogy a gyárigazgató és közte „nagyon nagy képesség/tudás gap van”, most bátran vállalja a negatív visszajelzést is vele kapcsolatban. A távolabbi lehetőségek között felmerült egy kisebb gyár igazgatói pozíciója is.

A folyamat utolsó szakasza egyrészt a felismerések, tapasztalások összefoglalásáról szólt, másrészt arról, hogy mik is azok a dolgok, melyek inspirálják jelenleg.

Több eredményt is megfogalmazott és céljait elértnek minősítette. Azt tapasztalta: rálát korlátaira, sok helyzetben már más viselkedést választ, kapcsolatainak minősége javul, vezetői kezdenek önállóbban működni. Mindemellett: *„a tükröbenzés, magunkon dolgozás fárasztó, nem mindig örömteli, és nem egyenesen felfele ívelő görbeként éljük meg, még ha merjük is vállalni, hogy igenis az.”*

Ügyfelem több ülésen szinte egyedül haladt, önreflektíven működött, ezzel együtt többször szigorú volt magához, ilyenkor éltem a visszajelzéssel, tükrözéssel.

(“Furcsa és zavarbaejtő az, ha egy beszélgetés csak a saját problémáimról és gondolataimról szól. Amikor sokat kapok, de keveset adok. Az pedig pláne az, amikor egy hosszú gondolat után felnézel és azt sugallják “megy ez, még-még! Bátorság, bizalom, az öröm megélése, tudatosság ereje, ezt tanultam.”)

Coachként én: amit éreztem, tapasztaltam magamban, a kapcsolatban, ügyfelemben azt behoztam, megosztottam, visszajelezttem, megkérdeztem, mindez növelte mindkettőnk felelősségét. Ez persze kéri az ICF kompetenciákat, fontos figyelni épp mi zajlik, és mi miatt zajlik. A mostani folyamatban ezért a jelenlétem emelem ki.

Eszközök: Szerződéskötés, értő figyelem, kérdezőtechnika, aktív jelenlét, bizalomépítés, akciótervezés, megvalósítás tapasztalatai, lezárás, ünneplés. Asszociációk, vizuális megjelenítés: Dixit kártyák, rajzolás, szociális atom.”7 szokás” szerepek, nagy köves tervezés, korlátozó hiedelmek, aktuális működés visszajelzése, testtartás letükrözése, skálázás, ideális állapot, erősségek sorra vétele, vakfolt, SMART cél, akciótervezés, tranzakcióanalízis.

Tovább mutató eredmények:

A szervezetén belül nő az önállóság, továbbáramlik a coaching szemlélet hasznossága, a középvezetőknél is elindultak coaching folyamatok. Ügyfelemmel a vezetői coaching folyamat lezárult, azonban kérésére szerződünk újabb 5 alkalomra, ahol az előző folyamatban felismert mintázatokon dolgozunk magánéleti vonalon.