

Vezetők 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.

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 vezetőket kérdeztünk arról, ők hogyan látják minket coachokat, van-e tapasztalatuk, és ha van, milyen benyomásaik vannak a velünk való kapcsolódásról.

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

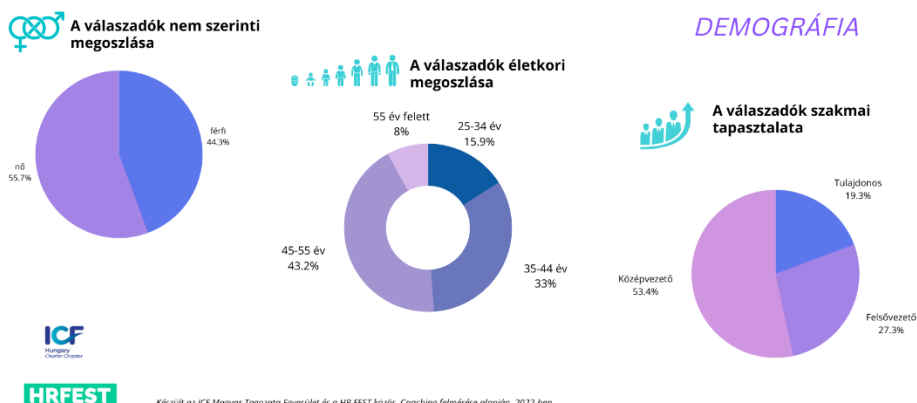
A következőkben a Vezetők a coachingért témában készített kérdőív eredményét mutatjuk be.

A Vezetők a coachingért kérdőívet összesen 88 fő töltötte ki, és küldte vissza.

DEMOGRÁFIA

A kérdőív bevezető részében a kitöltők demográfiai adataira kérdeztünk rá. Kíváncsiak voltunk a kitöltők életkorára, nemére, szakmai tapasztalatára. A munkahely kapcsán kérdeztük annak földrajzi jellemzőjére, és hogy milyen alapvető vonásokkal rendelkezik a vállalat, vagy vállalkozás, ahol a válaszadó a kitöltéskor éppen dolgozott.

VEZETŐK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.



A válaszok alapján az derült ki, hogy a kitöltők között több volt a nő. (nők: 56%, férfiak 44%) Az életkorra vonatkozóan től-ig határokat adtunk meg, ebből azt láttuk, hogy a válaszadó vezetők között a legtöbben 35 és 55 éves kor között vannak. Többen vannak a 44 és 55 éves kor közötti sávban (38%), mint a 35 és 44 éves kor közöttiben (29%), de jóval többen vannak, mint a fiatalabbak, 25 év 35 év között (14%), míg a válaszadók kevesebb, mint egytizede van a legidősebb, 55 év feletti sávban (7%).

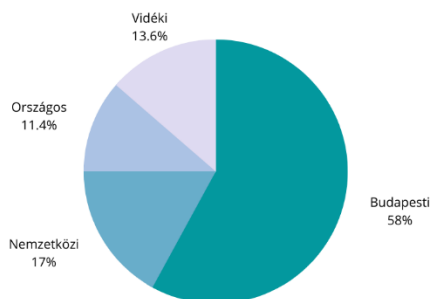
A munkahelyre vonatkozóan választani lehetett a felsorolt lehetőségek közül. Azt láthattuk, hogy a vezetők között túlsúlyban vannak a szolgáltató szektorban dolgozók, és a legtöbben a fővárosban dolgoznak közülük.

VEZETŐK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

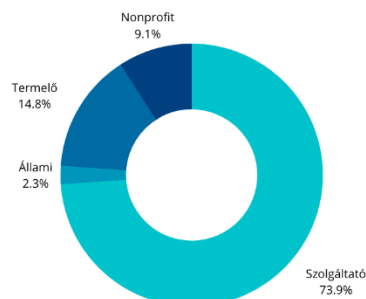
DEMOGRÁFIA



A munkahely területi földrajzi jellemzője



A munkahely szektor szerinti megoszlása



HRFEST

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

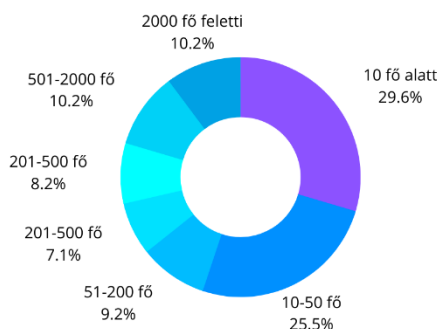
A szektorok között a legkevesebb kitöltő választotta az állami szektort (2%), ezt követte a non-profit szektor (9%) és a termelő vállalatok (9%), a legtöbbet választott szolgáltató szektor után (73%).

Földrajzi adatokat nézve a vezetők budapesti munkahelyen dolgoznak a legtöbben (58%), jóval kevesebben nemzetközi területen (17%), országos körben (11%) és vidéki viszonylatban (13%).

VEZETŐK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

DEMOGRÁFIA

A vezetett egység létszáma



HRFEST

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

Arra is rákérdeztünk, hogy a válaszadó hány fős csapatot, részleget vagy vállalkozást vezet. A válaszokat ebben az esetben is ki kellett választani a megadottak közül. Így soroltuk a vezetett egység nagyságát a 10 fő alatti (28%), a 10 és 50 fő közötti (25%), az 51 és 200 fő közötti (10%), a 201 és 500 fő közötti (7%), és a vezetettek számát tekintve e feletti 501 és 2000 fő (10%) és a legnagyobb 2001 fő feletti (10%) kategóriába.

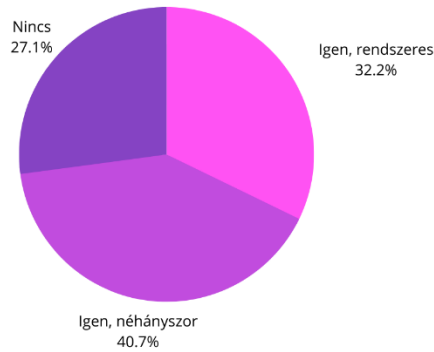
COACHING A SZERVEZETBEN

Az általánosabb, demográfiai jellegű kérdések után következtek a coachinggal kapcsolatos szakmai kérdések. Ezekkel a kérdésekkel az volt a célunk, hogy a coaching ismertségét felmérjünk, és annak hasznosságát firtassuk, a melléte és ellene szóló érveket összegyűjtsük. Kíváncsiak voltunk nem csak a coaching vállalati használatára, hanem a módszerrel kapcsolatos véleményre, és lehetőséget adtunk a saját benyomások megjelenítésére is.

VEZETŐK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

SZAKMAI KÉRDÉSEK

Coaching az adott szervezetben



HRFEST

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

Az első szakmai jellegű kérdés arra vonatkozott, hogy az adott szervezetben használják-e a coaching módszerét, függetlenül attól, hogy a válaszadó ismeri-e, találkozott-e a coachinggal.

A kitöltők közül legtöbben a választható feleletek közül a nem rendszeres folyamatok meglétét választották (40%). A vezetők munkahelyének csaknem egyharmada él a coaching rendszeres lehetőségével (32%), míg azok, akiknél nincs jelen a coaching kicsit kevesebben vannak, mint egyharmad (28%).

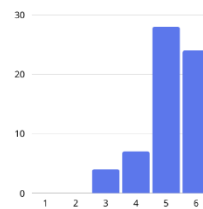
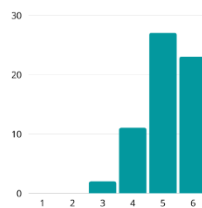
VEZETŐK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

SZAKMAI KÉRDÉSEK

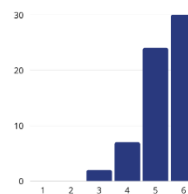


A coaching hasznossága egy 6-os skálán...

...ügyfélként.



...a szervezet számára.



...vezetőként, megbízóként.



HRFEST

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

A kitöltőktől az kértük, hogy hat pontos skálán értékeljék, szerintük általánosságban mennyire hasznos a coaching, mint fejlesztő, támogató módszer. Ennél a kérdéskörnél arra is kértük a válaszadókat, hogy több szempontból értékeljenek. Arra voltunk kíváncsiak, hogyan látják a vezetők a coachokkal folytatott közös munkát akkor, ha a folyamatban ők maguk ügyfélként vannak jelen, ha mások folyamataiban, mint megbízó jelennek meg, és hogyan látják a coaching hasznosságát a szervezetük számára.

A válaszok grafikonján jól kivehető, hogy összességében van haszna a folyamatoknak. Ha a válaszadókat ügyfélként kérdezzük, a legtöbben 5-ös értékelést adtak (44%), ezt követi a legmagasabb 6-os pontszám (36%), majd a jónak számító 4-es (17%), azt követi a 3-as (3%). A legkevesebbet jelentő 1-2 pontos értékelést senki sem választotta.

Ha a kitöltőket, mint vezetőket kérdezzük, és arra kérjük őket, hogy olyan folyamatokat is vegyenek számba, amelyekben nem személy szerint vettek részt, de megbízóként volt rálátásuk, akkor sem változik drasztikusan a kapott kép. Ebben az esetben is az 5-ös pontszámnak van a legtöbb kitöltése a skálán (45%), ezt követi a legmagasabb 6-os (38%), a 4-es (11%) és a 3-as pontszám (6%) kapott itt visszajelzést, míg az ennél alacsonyabb 1-2 értéket nem választotta egyetlen kitöltő sem.

A vezetők egyértelműen hasznosnak látják a coachingot a szervezet számára is. Ebből a szempontból látták a legnagyobb hasznát a coachingnak a megkérdezett vezetők, 6-os értéket jelöltek legtöbben (48%), ezt követi itt is az 5-ös érték (38%), majd hasonlóan alakult a még választott 4-es (11%) és 3-as pontszám (3%), míg a legalacsonyabb 1-2 pontszámok itt sem nyomtak a latba.

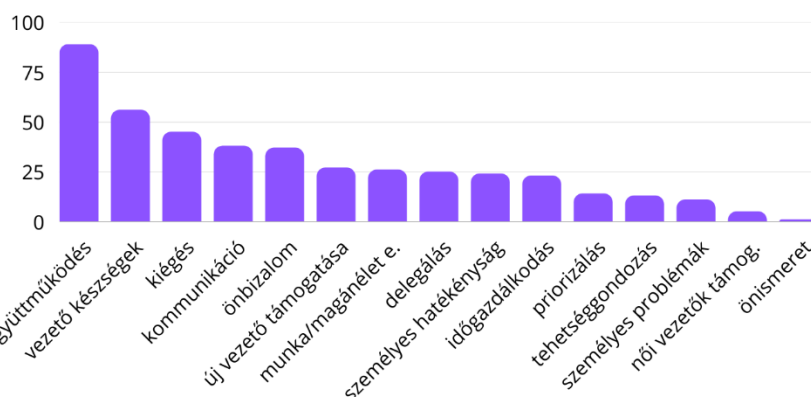
COACHING FOLYAMATOK

VEZETŐK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

SZAKMAI KÉRDÉSEK



Jellemző coaching témák



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

Arról is kérdeztük a vezetőket, hogy melyek azok a témák, amelyekkel leggyakrabban tudják párosítani a coachingot, amelyek megjelentek a saját folyamataikban, vagy a szervezetüknél ismert folyamatokban. Itt is lehetett választani, akár többet is a lehetséges témák közül.

A legtöbben az együttműködést választották (69 esetben), az első öt leggyakrabban választott téma a vezetői készségek, a kiegészítés, a kommunikáció és az önbizalom volt. (56-37 közötti esetben) Kevésbé meghatározó témakörök a vezetők szerint az új vezetők támogatása, a munka – magánélet egyensúlya, a delegálás, a személyes hatékonyság, az időgazdálkodás. (27-22 közötti esetben) Legkevésbé választott témák a prioritizálás, a tehetséggondozás, a személyes problémák és a női vezetők támogatása. (14-5 közötti esetben) Az önismeret került a választási lista végére, mindössze 1 esetben esett rá a választás.

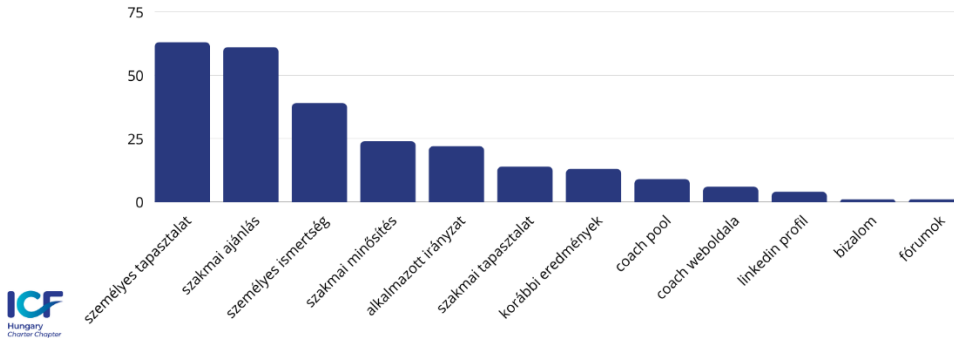
Hasonlóan a coaching téma választáshoz, több estleges válasz közül kértük választásra a vezetőket arra a kérdésünkre, hogy milyen szempontok alapján választják, választották ki a coachot.

VEZETŐK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

SZAKMAI KÉRDÉSEK



Coach választásának fontosabb szempontjai



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

A vezetők a legtöbb esetben a coach választás kritériumaiból a korábbi személyes tapasztalatot emelték ki. (63 esetben) Valamivel kevesebben választották, de így is nagyon fontos szempontnak minősíthető a coach választásnál a mások véleménye, azaz a coach szakmai ajánlása. (61 esetben) A válaszok alapján a harmadik legfontosabb szempont a személyes ismertség (39 esetben) Közepesen fontos szempontok a coach szakmai minősítése, az általa alkalmazott irányzat, a szakmai tapasztalata, azaz a coach munkával töltött órászáma, és hasonlóan fontos lehet a korábbi – nem coachként – elért szakmai eredménye. (24-13 közötti esetben) Kevésbé fontos szempontok között az első, hogy a coach választható volt a meglévő pool-ból. (9 esetben) Nem túl fontos szempont a coach saját weboldala, LinkedIn profilja, a coach és a coachee közötti szimpátia, bizalom megléte, vagy internetes fórumokon olvasható vélemények. (6-1 közötti esetben)

VEZETŐK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve.

SZAKMAI KÉRDÉSEK



Személyes coaching tapasztalat

| | |
|---|-----|
| Vettem részt saját folyamatban, és hasznosnak éltém meg | 40% |
| Vettem részt saját folyamatban akkora sikerrel, hogy azt magam is szívesen finanszíroztam volna | 35% |
| Nem vettem még részt saját coaching folyamatban | 14% |
| Vettem részt saját folyamatban, és némi hasznát vettem | 7% |
| Vettem részt coacheeként és coachként is folyamatokban | 1% |
| Vettem részt saját folyamatban, és nem találtam hasznosnak | 1% |
| Saját magam finanszíroztam, sikerrel vettem részt | 1% |
| Saját finanszírozásban munkahelyen, nagy sikerrel | 1% |



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

A vezetőket a saját coaching folyamataikról is kérdeztük. Ennél a témakörnél az volt az alapvető kérdés, hogy vett-e részt a válaszadó saját folyamatban. A kitöltők 75%-a adott erre a kérdésre pozitív választ. A pozitív válaszadók 40%-a vélte általában hasznosnak a saját folyamatát, míg 35% vélte úgy, hogy a szervezett folyamata olyan nyira

sikeres volt, hogy arra saját forrásból is szánt volna. 7% választotta azt a lehetőséget, hogy volt némi haszna a coaching folyamatának. Azok közül, akik vettek részt folyamatban, volt, aki coachként is tevékeny (1%), és mindössze 1% vélte úgy, hogy semmi hasznát nem vette a coachingnak. 1-1 százalék volt a válaszadók között olyan személy, aki saját maga finanszírozta a coachingot sikerrel, vagy aki ugyan a munkahelyén szervezette, de saját maga finanszírozta a coaching folyamatát.

COACH VÁLASZTÁS



A kérdőívben feltettük azt a kérdést a vezetőknek, hogy mi támogatná őket abban, hogy adott kérdéssel coachhoz forduljanak, vagy coachot válasszanak a munkatársa támogatására? Több válasz közül lehetett választani. A legtöbben azt tartották támogató megoldásnak, ha személyesen beszélgethetnek a coach szakemberrel (21), vagy részt vehetnek egy próba ülésen (20). A válaszadók közül 11-en választották a coach szakmai minősítését, mint döntő érvet, míg 9-9 válaszadó jelölte azt, hogy biztos lehetne abban, hogy az üléseken elhangzottak a coach és a cochee között maradnak, vagy más, számukra hiteles személytől kapnak a coachról referenciát. Hat esetben választotta vezető, hogy szüksége lenne a módszer mélyebb ismeretére, 2 válaszadó jelölte be, hogy szívesen hallgatna a módszerről ismertetőt, és egy vezető tartotta támogatónak, ha a munkatárs maga kérne coachot a témájához.



Arra is kértük a vezetőket, hogy az adott lehetőségek közül válasszák ki azokat, amelyek tükrözik a coachinggal szembeni ellenérveiket.

A legtöbben azt választották, hogy nincs ellenérvük (27 esetben), de volt olyan válaszadó is, aki az „egyik sem” lehetőséget jelölte be. (2 esetben) Az ellenérvek között a leggyakoribb választás szerint a coaching nem ad garanciát az eredményre (17 esetben), és ellenérv volt gyakran az is, hogy a coach nem biztos, hogy ért ahhoz a témához, amivel hozzá fordulnának, így nem biztos, hogy hatékonyan tud segíteni. (16 esetben) Az ellenérvek között szerepelt, hogy a coaching túl drága (15 esetben), vagy az az érv, hogy nincs objektív mérésre lehetőség a hatékonyságát illetően. (13 esetben) Indok volt az ellenérvek között az is, hogy a coach külső szakember, erősebb bizalom kellene a coach iránt a megbízásához. (11 esetben) Ellenérv az is, hogy nehezebb ellenőrizni a coach tényleges szaktudását, vagy más módszerekben jobban bíznak. (6-6 esetben) Érv volt korábbi negatív tapasztalat, és az is, hogy a coach nem ad tovább információt arról, ami közte és a coachee között elhangzik. (5-5 esetben) Sorrendben legkevésbé azt az érvet vélték valósnak, ami szerint a coaching folyamat túl lassú, így nem elég hatékony a módszer a szervezetben. (3 esetben)

VEZETŐK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve. SZAKMAI KÉRDÉSEK



Rangsorolt coach - választási szempontok



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

Arra kértük a válaszadókat, hogy négy szempontot tegyenek sorrendbe az alapján, hogy számukra mi a fontos leginkább és legkevésbé a coach választásakor, ha a coach tagja az ICF szervezetének (International Coach Federation). A rangsor tetején az a szempont végzett, ami szerint fontos, hogy az ICF 25 éves, a világ 143 tagozatában, több, mint 56 000 coachot és több mint 42 500 minősített coachot tömörít. Ezt a szempontot 36 esetben tette válaszadó első helyre. Másoknál, 32 esetben került első helyre az a szempont, ami szerint a legfontosabb a coach egyéni minősítése (ez ACC 100+ óra, PCC 600+ óra, MCC 2500+ óra igazolt coaching órát jelent). A rangsor élére 19 esetben tették válaszadók azt a szempontot, ami szerint etikai kódex és kompetencia modell garantálja a szakmai minőség alapköveit. Újabb 7 vezető gondolta azt, hogy a rangsor élén fontos, hogy a coach az ICF által akkreditált képzést végzett.

A második helyre a rangsorban 31 válaszadó tette a coach minősítést, 18 kérdezett szerint az etikai kódex a második fontos, 11 válasz szerint az etikai kódex a kulcs itt, újabb 9 fő gondolta ide sorolni a nemzetköziséget.

A harmadik fontos 42 kérdezett szerint az etikai kódex, 15 válasz szerint harmadik helyet jelent az ICF nemzetközi vonatkozása, míg 12 válaszadó tette erre a helyre az ICF akkreditált képzése.

Negyedik helyre került 42 válaszadónál az ICF akkreditált képzésének fontossága, 22 voksot ért a negyedik helyen az ICF nemzetközisége, 9 esetben esett ide a választás az etikai kódexre, és 7 vezető rangsorolta ide az ICF coach minősítésének fontosságát.

VEZETŐK A COACHINGÉRT. Az ICF és HR Fest közös kérdőíve. SZAKMAI KÉRDÉSEK



Megosztott szabad szavas gondolatok

A coaching az egy jó dolog.

A coaching során a probléma megoldandó feladattá válik, amely kitér nem csak a coachingban résztvevő személyére, de a vele kapcsolatban álló személyekre is.

Nagy továbblépést támogat a coaching és feltárja a vakfoltokat amelyek akadályozzák a pozitív változásokat.

Mindenkinek többet kellene gondolkodnia a saját életéről.

Csoport coachingon vettem részt. Sokat segített a többi vezetők által felhozott megoldandó témák elemzése és fejtegetése. Gyakorlatias volt, sok véleményt, javaslatot fel tudtam használni a vezetői munkám során.



HRFEST

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

A vezetőknek összeállított kérdőív sorban igyekeztünk kerülni a szabad szavas válaszadás kérését. Ennek oka az a tapasztalatunk, hogy a nagyon sok írást, pötyögést, gondolkodást igénylő ívek elveszik a kedvet a válaszadástól.

Azonban a kérdőív végén hagytunk módot arra, hogy a vezetők megfogalmazzák gondolataikat, észrevételeiket, a coaching haszna, értéke, és mások számára fontos tapasztalatuk tekintetében.

Köszönjük ezúton is a vezetők ránk fordított idejét, a kérdőív kitöltését, amivel hozzájárultak ahhoz, hogy továbbfejleszthessük, szépíthessük az eddig is büszkeségre okot adó eredményeinket!