

Executive Rendszercoaching™ ismertető

1. Vezetők és a coaching

A vezetés egyik korszerű, és igen sokoldalúan használható eszköze a coaching. Vezetőként húsz éve még talán nem is ismertük ezt a fogalmat, de a tevékenység maga már korábban is minden jó vezető eszköztárában jelen volt, bár igen sokféle szinten és értelmezésben.

Ami azt illeti, tapasztalatom szerint a coaching fogalom még ma is inkább csak a coachok körében egyértelmű, mintsem az üzleti élet szereplői számára, akik közül sokan ezért bizonyos fenntartásos ambivalenciával tekintenek rá. Coachingból mindjárt több is van: life, business, team, executive, holisztikus, stb, ami szintén nem könnyíti meg az eligazodást. Márpedig, a coaching éppen az üzleti élet szereplői számára tudna segítséget adni, az ő munkájukat képes könnyíteni, javítani, hatékonyabbá, kiegyensúlyozottabbá tenni.

Itt az első vezetői bökkenő. Ha könnyítés – az jöhet. Ha javítás – az viszont gyanús: ahol javítani lehet, ott valami addig rosszul volt csinálva. Kinek adok támadási felületet, ha ez kiderül? Főnökömnek? Beosztottamnak? Ügyfeleknek? Egyik rosszabb, mint a másik.

De ha ezen a vezető még túl is teszi magát, rögtön utána itt a második bökkenő: történelmi, társadalmi hátterünk úgy alakult, hogy a segítségkérést, segítség igénybevételét a környezet könnyen a gyengeség jelének tekinti – legalábbis az egyén gyakran így érzi akkor is, ha a környezet nem is ennyire szigorú. Ahogy Európában, de még inkább szűkebb környezetünkben, Közép-Európában általában pszichológushoz sem megyünk, úgy a coach segítségét sem szívesen vesszük igénybe.

Az első kettőből következik a harmadik is: vezetőként magunk is leszokunk arról, hogy a környezettel megoszthatnánk gondjainkat. Így, ha problémánk támad, időbeosztásban, kapacitásban, szervezésben, döntési változók kezelésében, bármely más munka-, vagy élethelyzetben - nem is igen jut eszünkbe, hogy segítséget kérjünk.

Ehhez kapcsolódik negyediként a szükséges, de néha rosszul értelmezett önbizalom kérdése: vezetőként nem szívesen fogadjuk el külsős, esetleg fiatalabb, esetleg szakmai rangban alacsonyabb szinten álló – vagy annak vélt - coach tanácsát, beleszólását a munkánkba, az életünkbe.

Következmény: a legjobb, egyensúlyteremtésre, feladatdelegálásra és munkabeosztásra legalkalmasabb vezető is bizonyos értelemben könnyen magára marad. A „rosszul” súlyozó vezető pedig még hamarabb egyensúlyát veszti a célok, feladatok, munka és család, erőforrások és időbeosztások között. (A „rosszul” nem a vezető vagy az ő cselekedetének minősítése - csak azt jelenti, hogy céljait tekintve több paraméter szerint sem optimálisan. Az optimális pedig, mint jól tudjuk, nem azonos a legjobbal, hanem az adott peremfeltételek közti legjobbat jelenti, ami gyakran leginkább a legkevésbé rossz színvonalára...)

Hogyan lehetne úgy segíteni a vezetőknél, milyen jellegű segítséget kéne nyújtani ahhoz, hogy nyitottá válhassanak a coach szolgáltatására a fenti hátrányok akár csak vélt, vagy tényleges elszívása nélkül?

Erre válasz a **Rendszercoaching™** módszer.

2. Milyen legyen, illetve milyen ne legyen a módszerünk?

- Ne legyen veszélyforrás
- Ne okozhasson fenyegetettséget
- Ne legyen megalázó
- Tárgyszerű, kézzelfogható új ismereteket adjon
- Új módszert és új megoldást mutasson
- De ez mégis egyértelmű és könnyen kezelhető legyen
- Ne legyen túl specifikus, vagy túl egyoldalú
- Gyakorlati hasznát azonnal lehessen érzékelni
- Rövid időt igényeljen
- A coach személye a tudásának köszönhetően legyen elfogadható
- A coaching folyamatosan legyen érdekes
- Az eredmény maradjon tartós
- A módszer a coach nélkül is működőképes legyen
- A coach igény esetén viszont a coaching után is hatékony segítséggel tudjon rendelkezésre állni

3. Mi tehát a Rendszercoaching™?

- Új ismeretcsomag – valós, működő, komplex rendszerek működésének szabályai
- Komplex és flexibilis módszer – képzés, tréning, személyes coaching és saját önálló folytatás. Amelynek lépéseit és azok időszükségletét a coacholt vezető igen nagy mértékben tudja saját igényei szerint alakítani, mivel már lépésenként is alkalmas egy-egy újabb gyakorlati használhatóságot nyújtó szint elérésére.
- Új, erős elméleti lábakon álló, de egyszerűen kezelhető belső eszközzel rendelkező modell – „Négyzetek és keretek” segítségével, kockás papíron, Excelben, de akár fejben is alakítható a „Rendszer a Nagyrendszerekben” modell.
- A Rendszercoaching™ módszer maga hatékony és sokoldalú magasabb szintű eszköz – bármely döntési helyzetben, bármely időpontban alkalmazható, erőforrás és időkorlátokat együttesen kezelő, tervezést, projekteket, folyamatokat, döntéseket egyaránt segítő, támogató megoldás. Szükség szerint döntés előtti teljeskörű állapotáttekintéstől kezdve tervezésen, flexibilis stressztesztelésen keresztül, éles döntések utáni helyzetfelmérésig és folyamatos korrigálásig alkalmas, akár napi operatív irányítási és döntési szinttől kezdve heti, havi, éves, ötéves – de akár egész életre szóló taktikai és stratégiai tervezésre és helyzet követésre.

4. Mi *NEM* a Rendszercoaching™?

- Nem tart tükröt a coacholt vezető és önnön cselekedetei közé. Pontosabban nem ott tartja a tükröt, hanem a vezető egyes céljait veti össze az azokat szolgáló nagyrendszerbeli cselekedeteivel, működésével.
- Nem ad „jó” vagy „rossz” minősítést a coacholtra nézve. A módszerben nincs jó, vagy rossz rendszer, jó vagy rossz vezető, csak adott célt szolgáló, vagy nem szolgáló, adott nagyrendszerbeli működés van.
- Nem a vezető lelkét támogatja, nem a pszichés segítségadásra helyezi a primer hangsúlyt. Hanem tárgyyszerű, a valós emberi rendszer és a céljait szolgáló nagyrendszerek viszonyát jellemző térképet ad segítségül a mindenkorl döntések előtti teszteléshez, döntésekhez, döntések utáni helyzetek felméréséhez és a tovább tervezéshez. A módszer szolgál, nem diktál.
- A coach nem „okosabb”, és főleg nem belebeszélő tanácsadó a vezető saját működési, vagy éppen tudományterületén. Hanem a coach személyében a vezető működési területétől „merőlegesen” eltérő tudományterületet képvisel, amelyről tudásával a vezető számára úgy ad szakmailag valódi új, felfedező ismereteket és egy szinte játékos modellt és módszert a problémakezelésre, hogy közben a vezető saját tudása, képességei nemhogy nem kérdőjeleződnek meg, és nem jelentkezik, még közvetve sem, a megszügyenülés veszélye a vezető saját képességeinek és ismereteinek területén, hanem a coacholt személy saját ismereteit lépésről lépésre integrálni tudja a módszer alkalmazása során.

5. Önálló alkalmazások

Csak néhány gyakorlati példa a módszer leggyakrabban előforduló alkalmazási lehetőségére, annak hangsúlyozásával, hogy a tényleges használat során messze nagyobb számú és változatosabb gyakorlati megoldást is lehetővé tesz:

- **Helyzet térkép**

Adott jelen időpontban a rendszert jelentő coacholt személy céljainak, nagyrendszereinek együttes áttekintése, egymásra hatásuk figyelembevételével, a rendelkezésre álló időkeretek és erőforrás limitek korlátai között. Egyfajta kiindulási pillanatfénykép az adott személy számára, amelynek kialakítása során már több iteratív lépésben rákényszerül a szubjektív véleményének és gondolatainak objektív keretek közé emelésére. A térkép egyúttal rámutat a nagyrendszerekben való működés gyengéire és erősségeire, figyelemfelhívásul is szolgál adott pillanatban még meg sem gondolt változtatási alternatívák felmerülésének lehetőségére.

- **Proaktív hatástanulmány és stressztesztelés**

Egy adott időpontra felvett helyzet térképen a jövőbeli potenciális tevékenységek, tervek, elképzelések, vágyak lehetséges hatásainak „lejátszása”, alternatív jövőbeli térképek (helyzetek) kialakítása, elemzése, éles döntés előtti lehetőségek szélsőértékig vitt eseteinek vizsgálata a jó döntés érdekében.

- **Váratlan események kezelése**

Terven kívüli változást okozó események utáni megváltozott állapot objektív áttekintése és rendszerbe helyezése – a szükséges és kényszerű nagyrendszervizony megváltozások újra optimalása.

- **Mediátori támogatás**

A módszer alkalmas és lehetőséget ad arra is, hogy érdekegyeztetési feladatokban hagyományos szóbeli egyeztetések, közös tervezések akár zátonyra futása után - akár éppen pozitív fejlődése esetén is - segítse az objektivitás kialakítását és megtartását a felek között (munkatárs, ügyfél, barát, családtag!) tetszőleges, nehezen megoldható, komplex problémákat rejtő témákban is – egyfajta mediátori segédeszközként az érzelmi töltetek és érdeksérelmek felerősítése helyett azok metodikai mederbe terelésével.

- **Magasabb szintű alkalmazások**

A fenti néhány példa is mutatja, hogy a rendszerelméleti alapon kialakított metodika igen sokszínű és sokrétű kérdés optimális kezelésének lehet jó eszköze. A módszer típus-semleges: egyaránt használható life-, business-, executive-, team-coaching, stb. célterületeken

Jelentkezés: contact@zieglercons.com

Hozzájárulásukat, ha a képzés végén a résztvevők pozitív véleménye esetén referencialistánkban hivatkozhatunk Önökre, előre is megköszönjük! További megtisztelő megrendeléseiket VIP ügyfélként kiemelten kezeljük!