

# Koučingo kultūra organizacijoje

The Coaching Conundrum ' 2009

BlessingWhite (UK) globalaus tyrimo apžvalga

Dainius Baltrušaitis

SMART // Susitelkimas į sprendimus

[dainius.baltrusaitis@smart.lt](mailto:dainius.baltrusaitis@smart.lt)

smart

# Koučingo kultūra organizācijā?

Dažnai galime girdėti organizācijas, vadovus ir darbuotojus kalbant apie koučingā ar koučingo kultūru. Apie tai, kaip tai padeda siekti rezultātu, būti kūrybiškesniems ir lankstesniems, išlaisvinti potencialā ir atrasti naujas erdves.

Daugelis organizāciju skiria laiku ir lēšas paruošti savo vadovus būti tikrais koučingo specialistais savo pavaldiniams, tikēdamos, kad tai padēs pasiekti daugiau ir mažesniais resursais.

Koučingas dažnai matomas kaip kertinė vadovavimo užduotis, kuri turētu “gyventi” kasdieninėje vadovo rutinoje, tačiau  
*ar taip ir yra?*



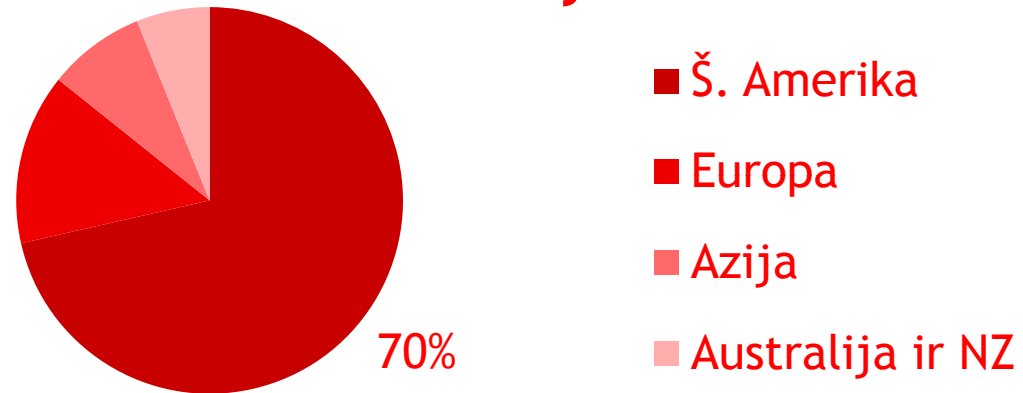
Apie tyrimą...

**smart**

# Duomenys surinkti...

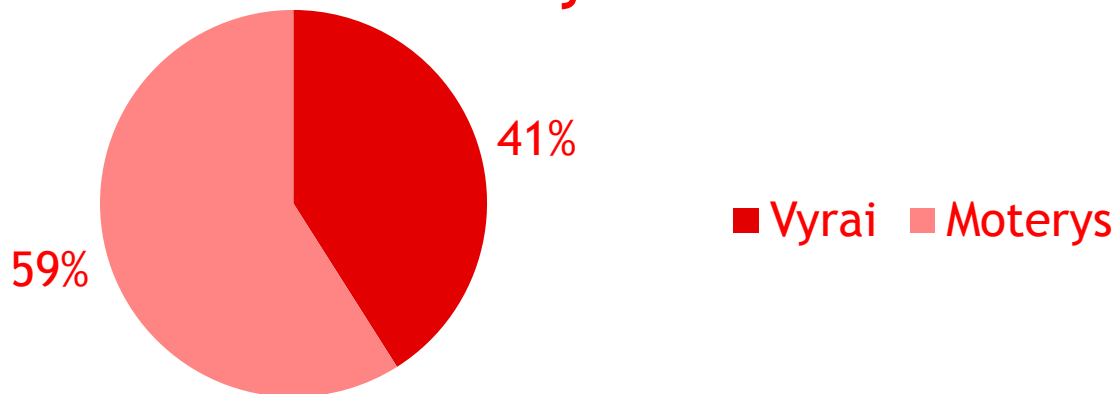
- ❖ internetinės apklausos,
  - ❖ giluminio interviu ir
  - ❖ *Helping Others Succeed* © tyrimo metu
- ❖ 2.041 respondento duomenys

## Žemynai

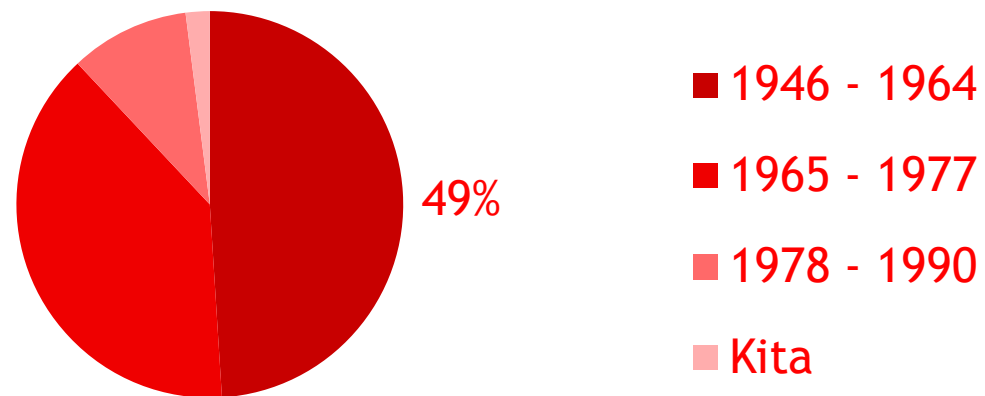




## Lytis



## Amžius



- ❖ Įvairūs organizacijų dydis ir industrijos;  
po 11% finansinės ir aukštųjų technologijų įmonės
- ❖ Įvairūs įmonių departamentai;  
top 3 - HR (su T&D), klientų aptarnavimo ir pardavimų
- ❖ 53% respondentų turi pavaldinių,  
iš kurių 29% yra direktoriai, vice prezidentai ar aukštesnes pareigas  
užimantys



Šešios esminės įžvalgos...

**smart**

# Įžvalga 1

Didžioji dalis vadovų mėgsta koučinti ir  
didžioji dalis darbuotojų mėgsta būti koučtinami

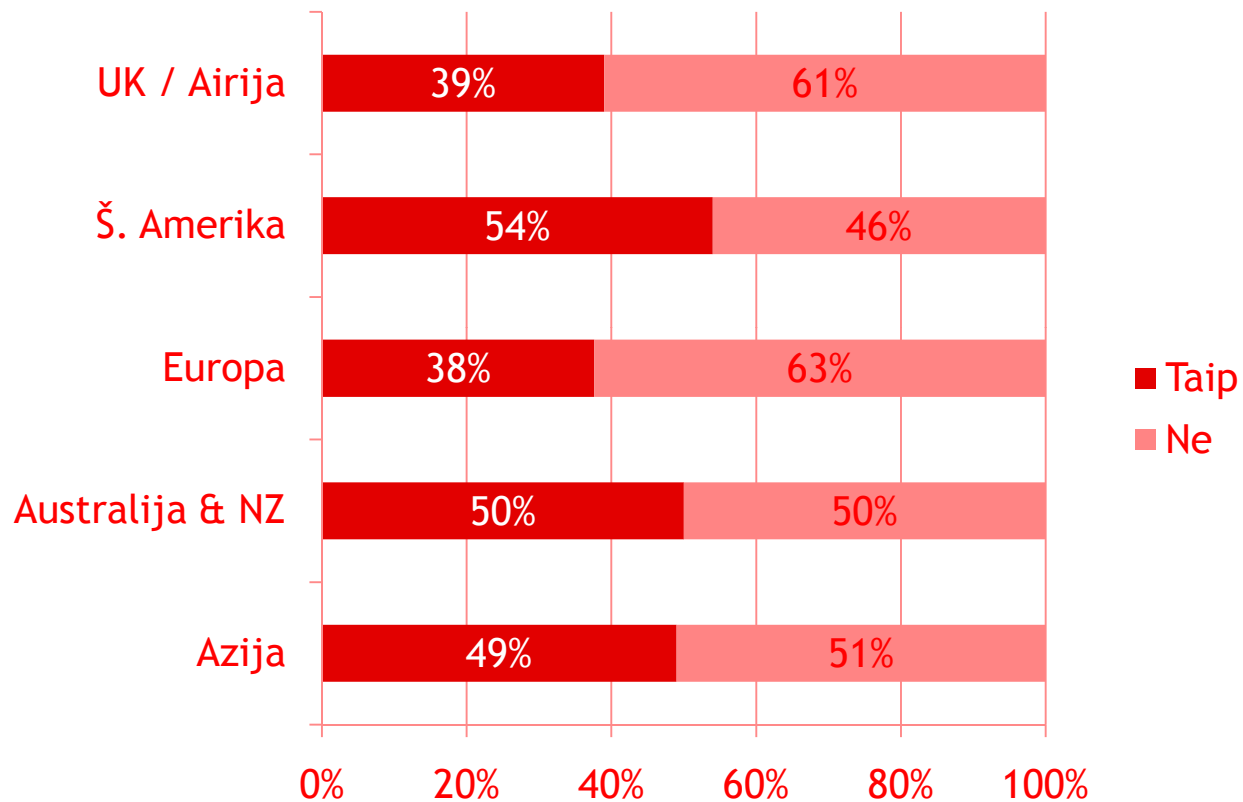
*TAČIAU...*

*tik vienas iš dviejų respondentų Š. Amerikoje ir Azijoje yra  
koučtinami (Eurpoje šis nuošimtis dar mažesnis)*

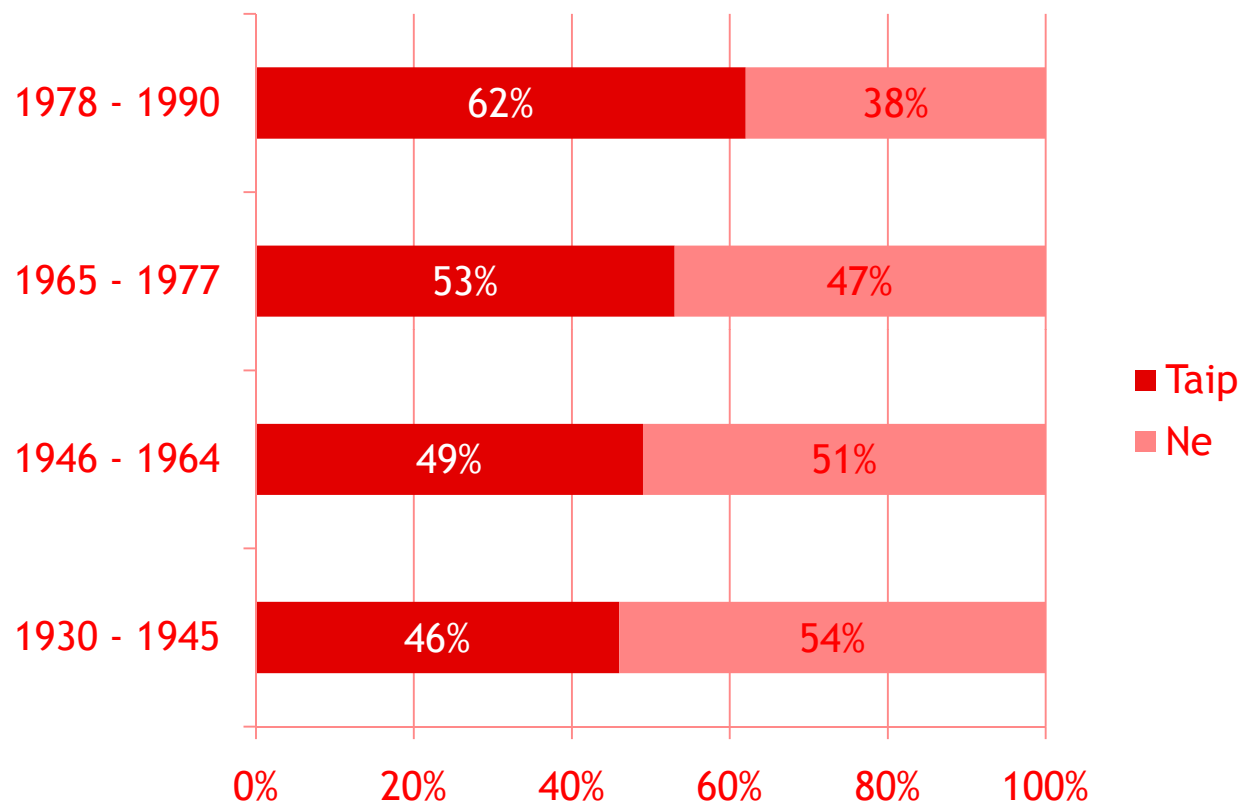
*% sutinkančių arba labai sutinkančių*

	Azija	Australija / NZ	Europa	Š Amerika	UK / Airija	VIDURKIS
Aš noriu / mėgstu būti koučinamas	85%	92%	89%	86%	92%	87%
Aš mėgstu / noriu koučinti	85%	82%	84%	84%	88%	84%

## Ar jus koučina dabartinis jūsu vadovas (pagal reģionu)?



## Ar jus koučina dabartinis jūsu vadovas (pagal amžiu)?



# Įžvalga 2

Organizacijos, vadovai ir darbuotojai sako tikį  
koučingo įtaka sėkmei

*TAČIAU...*

*vadovai pripažįsta, kad neskiria pakankamai laiko  
koučingui organizacijoje.*

# Įžvalga 3

Iš didžiosios dalies vadovų tikimasi koučingo

*TAČIAU...*

*tik ketvirtadalio iš jų atlyginimas / motyvacijos sistema  
yra susieta su koučingu*

*% sutinkančių arba labai sutinkančių*

	Azija	Australija / NZ	Europa	Š Amerika	UK / Airija	VIDURKIS
Iš manęs tikimasi koučinti ir vystyti komandą	86%	86%	83%	84%	76%	84%
Organizacijoje vyrauja tikėjimas, kad koučingas veda geresnių rezultatų link	74%	74%	71%	65%	63%	67%
Dalis mano DU yra susieta su koučingo veikla ir rezultatais	26%	25%	24%	26%	9%	24%

# Įžvalga 4

Vadovai, naudojantys koučingą reguliariai, sako pastebintys jo naudą  
(pvz. padidėjęs produktyvumas)

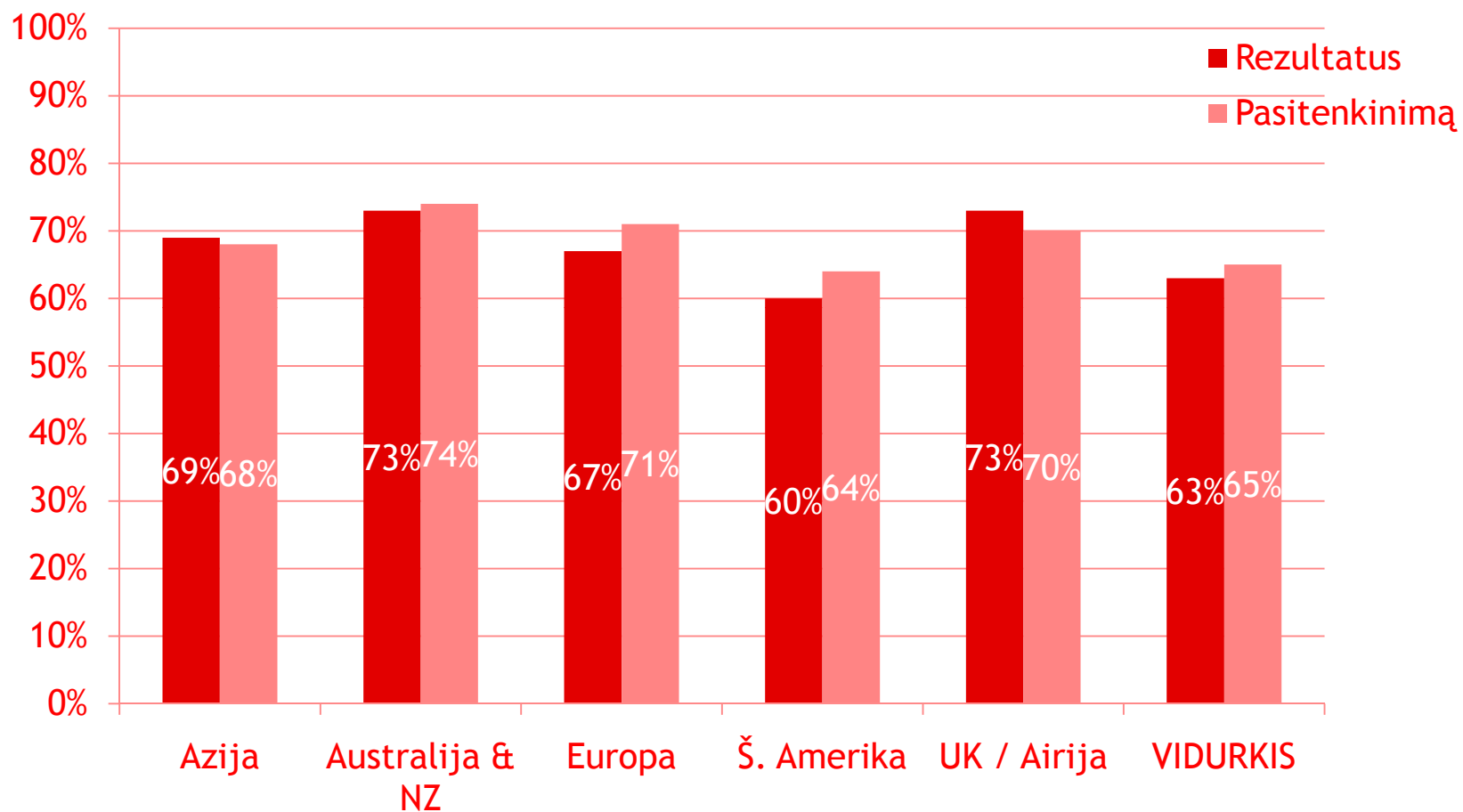
*IR*

du trečdaliai koučintų darbuotojų sako jaučiantys savo pasitenkinimo  
ir produktyvumo didėjimą

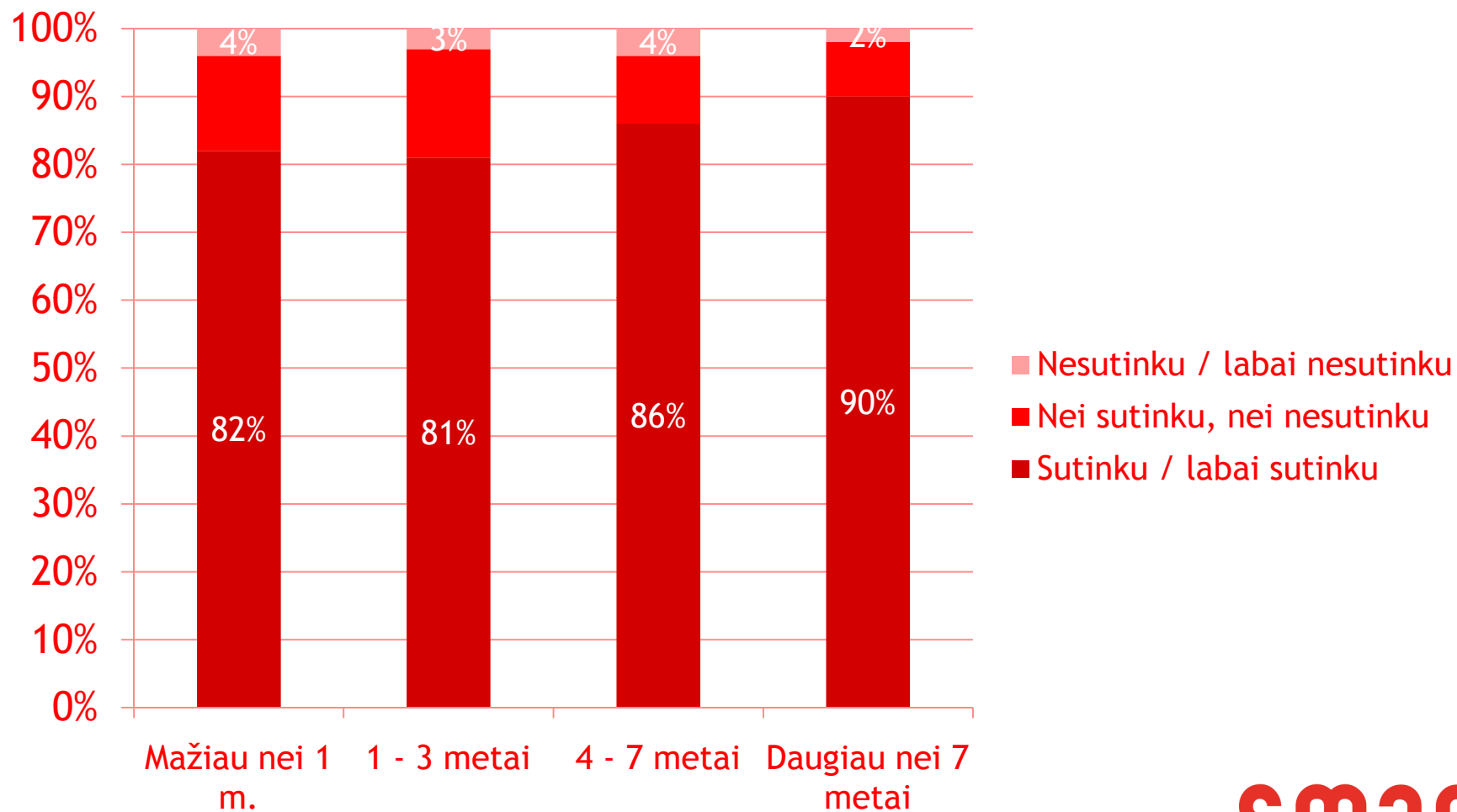
*TAČIAU...*

*Dažniausiai koučingas apibūdinamas, kaip kažkas extra prie  
kasdieninio darbo, idant pakelti darbuotojo motyvacviją, tenkinti  
jo poreikius ir skatinti karjerą*

## Sesijos, kurias aš gavau ypatingai pagerino / padidino...



## *Koučingas padeda pasiekti tikslus (pagal vadovavimo patirtį)*



# Įžvalga 5

Vadovai “bijo” neturėti atsakymų į visus klausimus

*TAČIAU...*

*darbuotojai nori pagalbos susivokiant situacijoje,  
o ne tiesaus atsakymo į jų klausimą.*

# Įžvalga 6

Organizacijos ir vadovai labai daug šneka  
apie koučingo įgūdžius ir procesus

*TAČIAU...*

*svarbiausia elementas koučingo pokalbyje yra  
pasitikėjimo kupinas ir palaikantis santykis*

# Septyni koučingo veiksmai...

...labiausiai išsiskyrę iš svarbiausiais įvardintų 29:

1. Atvirai ir nuoširdžiai bendrauti
2. Aiškiai apibrėžti ir numatyti darbo tikslus ir tarpinius rezultatus
3. Tęseti pažadus
4. Pastebėti darbuotojų indėlį ir pasiekimus
5. Savo elgesiu parodyti darbuotojui, kad šis jaustųsi svarbus ir vertinamas, juo pasitikima kaip komandos nariu
6. Būti prieinamam kai darbuotojui reikia patarimo, informacijos, sprendimų ar problemų sprendimo
7. Gerbti darbuotojo gebėjimą spręsti problemas

# Apibendrinant...

- ❖ Panašu, kad teoriškai koučingas yra mėgiamas. Yra įrodymų, kad kuomet yra koučinama, tai teigiamai įtakoja rezultatus ir įsitraukimą.
- ❖ Bet, koučingas nėra bendra praktika. Kai kurie vadovai teigia, jog tai didžiausias ginklas jų sėkmei. Kiti stengiasi "pamiršti" jį, galvodami apie svarbesnius prioritetus darbe.
- ❖ Vadovai nerimauja dėl to kiek laiko trunka koučinti ir dėl to, kad neturi visų atsakymų į klausimus. Tuo tarpu darbuotojai vertina santykius paremtus pasitikėjimu ir parama.
- ❖ Daugelis organizacijų tikisi koučingo, moko koučinti ir kartais matuoja jį, tačiau dažnai "nepirriša" DU ar atsakomybę prie jo.



Vietoje pabaigos...

**smart**

# Koučingas nėra “atskiras” įvykis

Koučingas yra efektyvus būdas vadovams bendrauti su savo pavaldiniais.

Kadangi vadovai nuolatos bendrauja su savo pavaldiniais (akis-į-akį ar telefonu), reikia itin nedaug pastangų ir įgūdžių šiuos pokalbius paversti efektyvia koučingo praktika.

# Koučingas nēra vien taktika problemoms spręsti

Koučingas yra būdas padėti darbuotojams atrasti naujas erdves,  
planuoti sėkmę, būti produktyviems ir pasitenkinusiems  
darbu ir organizacija.

# Koučingas yra individualus

Kad koučingas būtų efektyvus,  
vadovai turi būti pakankamai lankstūs  
naudodami / ieškodami savo koučingo stiliaus  
su kiekvienu darbuotoju atskirai,  
kad būtų atsakomi individualiems poreikiams ir talentui.

# Koučingas nėra patarimas

Nors dažnai vadovai ir nori pasakyti “teisingą” atsakymą,  
koučingas yra pagalba komandos nariui  
pergalvoti situaciją iš naujo ir  
atrasti savą sprendimą.

# Koučingas nėra kažkas ką tu darai

Koučingas reikalauja  
abipusio įsitraukimo, atsakomybės ir partnerystės.

Tai nėra taisyklių ar įgūdžių rinkinys,  
kuriuos galime naudoti darbuotojui paveikti.

Darbuotojai turi būti kaip partneriai įtraukti į koučingo pokalbį,  
būti pasiruošę gauti ir teikti grįžtamąjį ryšį,  
pasidalinti poreikiais ir interesais -  
reikalauti koučingo, kai jiems to reikia.



**Dainius Baltrušaitis**

SMART // Susitelkimas į sprendimus

Organizacinis koučingas ir konsultavimas

Tel. 8 687 99195

[dainius.baltrusaitis@smart.lt](mailto:dainius.baltrusaitis@smart.lt)

[www.smart.lt](http://www.smart.lt)

pristatymas paremtas BlessingWhite “The Coaching Conundrum’ 2009” tyrimu

[www.smartbaltics.com](http://www.smartbaltics.com)

**smart**