

HDTeam esettanulmány

Vezetői coaching

DÜH ÉS VISSZAJELZÉS

ESETTENULMÁNY KO COACHING PROGRAM ALAPJÁN



1. Az ügyfél

A sikeres vezető

A 20-as éveinek második felében lévő fiatal nő, pár éves vezetői gyakorlattal. Közvetlen munkatársként dolgozik együtt három férfival, akik közül az egyikkel nagyon jó kapcsolata van (együtt kezdtek annak idején). Az első találkozáskor a sikereiről beszél, amit a csoportjával ért el - sok nehézség árán -, és amit most már az elért eredmények is alátámasztanak.

Nehezen nyílik meg, érződik a beszélgetés kezdetétől, hogy valamiről nem beszél. Az Innermetrix ADV riportja alapján több területen is kiemelkedő tehetséggel bír, és a vezetői visszajelzés alapján ezeket relevánsan használja is.

A düh - és ami mögötte van

Az első megingás a határozottságában a vezetői visszajelzés megismerésekor tűnik fel. Kérdésre mesélni kezd, és sír amikor arról van szó, hogy milyen a viszonya másik két vezető kollégával, akikkel együtt kell dolgoznia. Majd zokog, amikor a vezetőjével való kapcsolat kerül szóba. Kiderül a beszélgetésből, hogy saját érzéseit, gondolatait nem mondja el (az ő állítása szerint nincs értelme), csak gyűjti a sérelmeket, és ez szétfeszíti belülről. Visszajelzést nem kap, csak elképzelése van arról, hogy mit gondol a munkájáról a vezetője, illetve bizonyos reakciókból von le következtetést, és ezek leginkább negatívak. Végül célnak azt fogalmazza meg, hogy határozottságban, asszertivitásban szeretne fejlődni, hogy legyen bátorsága képviselni a saját érzéseit, érdekeit, és ezt a megfelelő formában tegye.

Asszertivitás

A rendelkezésre álló keretek egy 3 találkozási alkalomból álló, gyors és célirányos KO Coaching programra nyújtottak lehetőséget. A beszélgetés elején gyorsan kiderült, hogy az asszertivitással a vele egyszinten, illetve a pozícióban felette állókkal általában van problémája, nemcsak egy-egy esetben. Az üléseken beszéltünk az asszertív technikákról, többek között az én üzenetről, és helyzetgyakorlat keretében ki tudta próbálni, hogy mikor milyen hatása van annak, amit kommunikál. Mivel egyelőre az azonos szinten lévő vezetőkkel nem tudott/akart beszélni, ezért a vezetőjével való találkozásra koncentráltunk, részletesen kidolgozva a tárgyalás menetét, a kérdéseket, illetve a reakciók konkrét megfogalmazását.

A visszajelzés értéke

A harmadik találkozóra úgy érkezett, hogy túl volt a vezetővel való beszélgetésen, és az ő szavaival: „még él”. Határozott tartást adott neki, hogy be mert menni a vezetőjéhez azért, hogy kapjon visszacsatolást, és elmondhatta, amit akart. Nem teljesen úgy alakult, ahogy tervezte, és nem kapott annyi visszajelzést sem, amennyire szüksége lett volna, de a rengeteg feldolgozatlan frusztrációból már csak kevés maradt.

Amit tanult a folyamatból: **„Elmondhatom, ami bánt, attól nem leszek kevésbé értékes.”** Amire még szüksége lesz a továbbiakban, hogy gyakorolja az asszertív üzenetet, a közvetlen kollégáknak tudjon és merjen véleményt nyilvánítani, valamint, hogy érzelmileg telített helyzetekben jobban tudja kontrollálni az érzéseit. **De az első és legfontosabb lépéseken a KO coaching eredményeként túl vagyunk...**

JELENTKEZZEN EGY DÍJMENTES IGÉNYFELMÉRÉSRE!

HA AZ ÖN SZERVEZETÉNÉL IS VAN TÉR ÉS SZÁNDÉK a fejlesztésre, akkor jelentkezzen egy díjmentes konzultációra, aminek során pontosan feltérképezhetjük azokat a területeket, amelyek fejlesztése leginkább hozzásegítheti a jobb eredményekhez.

KÉREM, HOGY KERESSENEK MEG

AZ ESETTENULMÁNY SZERZŐJE
HÁMORI FRUZZSINA – VEZETŐ TRÉNER, COACH



„Kézműves” trénernek tartom magam, a szó legnemesebb értelmében. Nincsenek sablon megoldásaim, minden tréningem más és más, attól függően, hogy:

- mi a célja a képzésnek (mit akar a vállalat)
- az adott csoportnak mire van szüksége
- mivel tudnak a mindennapokban olyan használható tudást szerezni, amivel eredményesebbek lesznek