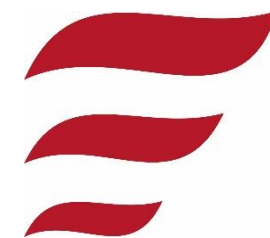


# Coaching w firmie - czy warto z niego korzystać?

Joanna Gawlik-Dziadoń



„**Coaching** to metoda wspierania rozwoju, realizowana w formie cyklu spotkań pomiędzy coachem a klientem, podczas których coach towarzyszy klientowi w wyznaczaniu ważnych dla niego celów, odnajdywaniu wewnętrznych zasobów potrzebnych do ich realizacji oraz ustalaniu i wdrażaniu planów działań”.

definicja wg Izby Coachingu



**Celem coachingu** jest zwiększenie efektywności osobistej, czyli nazwanie mocnych i słabych stron, aby lepiej nimi zarządzać; przepracowanie blokad wewnętrznych, które powstrzymują nas przed pełnym wykorzystaniem swoich potencjałów oraz jasne określenie celów, do których dążymy. Dzięki temu odnajdujemy własne rozwiązania, wzmacniamy poczucie własnej wartości oraz sprawczości.

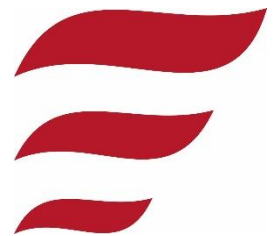
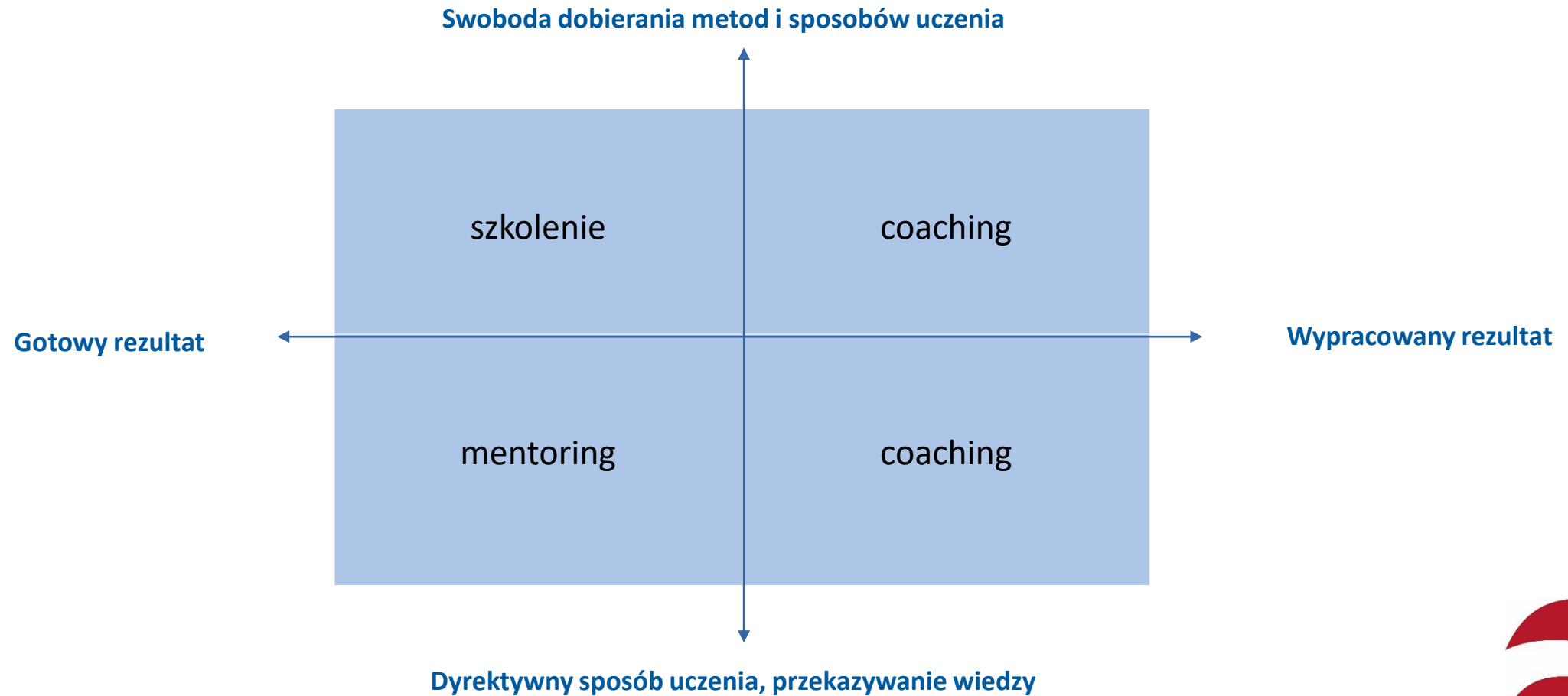


## Kluczowe zasady coachingu:

- klient posiada wszelkie zasoby, dzięki którym może rozwiązać swój problem i osiągać zamierzone cele;
- rolą coacha jest wsparcie klienta w odblokowaniu jego potencjału, wydobyć tych zasobów, nie dawanie rad;
- coaching opiera się na partnerskiej relacji, której podstawą jest szacunek, poufność i zaufanie;
- coaching jest procesem, opartym na określonej liczbie sesji oraz pracy pomiędzy nimi;
- klient określa cele, a coach dba o proces zmiany, wykorzystując odpowiednie narzędzia coachingowe.



# Coaching a inne formy rozwoju



# Coaching a inne formy rozwoju

## Coaching

Wspieranie klienta  
w samodzielnym  
poszukiwaniu rozwiązań

## Szkolenia

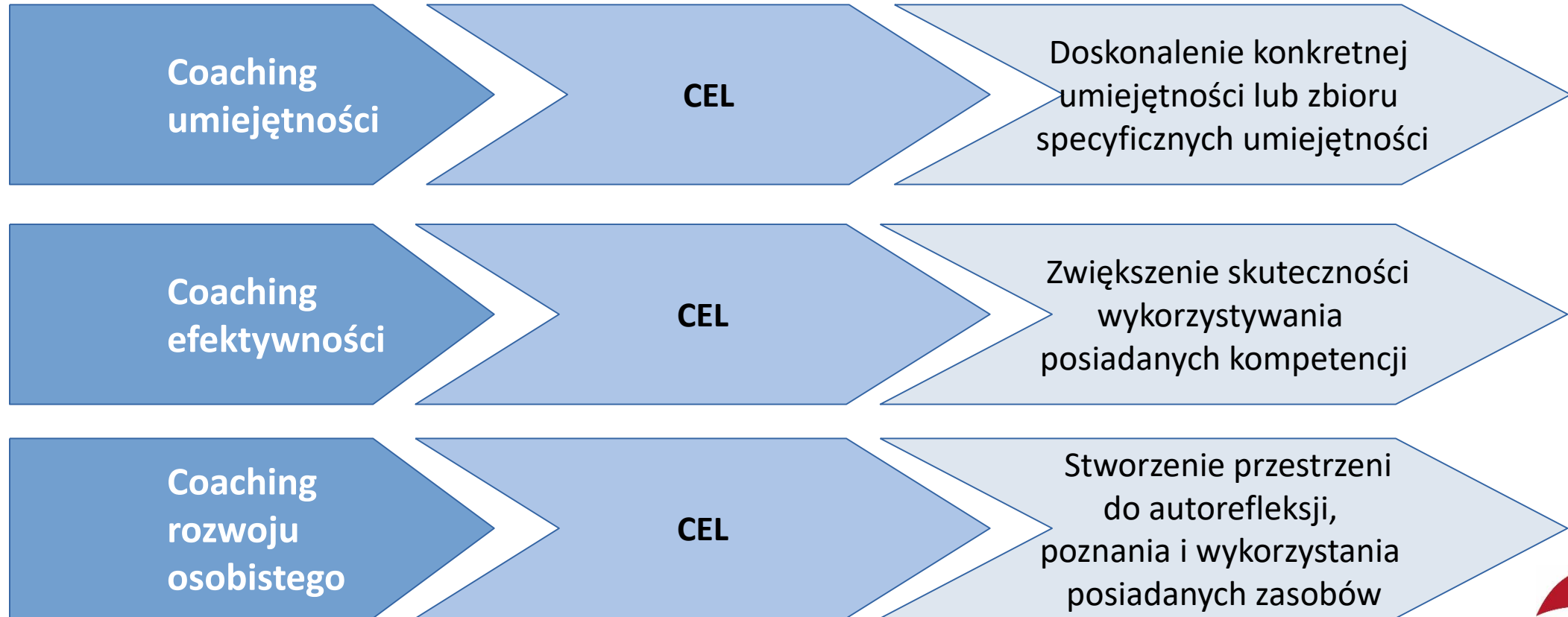
Przekazywanie wiedzy  
i umiejętności

## Doradztwo

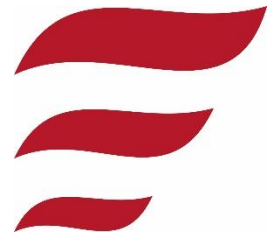
Opracowanie rozwiązania  
dla zaistniałego problemu



# Obszary coachingu w biznesie



Źródło: P. Smółka (red) „Coaching-inspiracje z perspektywy nauki, praktyki i klientów”, 2009



## Rodzaje coachingu:

- **przywódczy** (ang. *leadership coaching*) – skierowany na rozwój umiejętności i kompetencji przywódczych;
- **biznesowy** – skierowany do przedsiębiorców, właścicieli firm;
- **kariery** – wsparcie w planowaniu i zmianie ścieżki zawodowej;
- **zespołowy (team coaching)** – skierowany na rozwój zespołu;
- **menedżerski** – wspierający rozwój kompetencji menedżerskich;
- **narzędziowy** – wspierający rozwój określonych umiejętności;
- **życiowy (life coaching)** – wspierający rozwój osobisty.





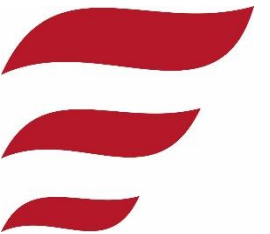
## Coaching dla firm - obszary

- **przywódczy** – dla właścicieli firm i kadry zarządzającej, rozwijający kompetencje leaderskie oraz spojrzenie systemowe na firmę, którego celem jest znalezienie nowych możliwości działania i rozwoju, praca nad firmą, a nie w firmie, zarządzanie swoim wpływem na innych;
- **biznesowy** – skierowany do przedsiębiorców, wspierający w procesie zmiany formy lub skali działania, stworzenia wizji rozwoju, ale również udana sukcesja firmy rodzinnej;
- **zespołowy** – skierowany do zespołu, celem jest lepsza współpraca w zespole, wzrost efektywności, praca z konfliktem w zespole;
- **menedżerski** – wspierający rozwój kompetencji menedżerskich, zwłaszcza dla nowych menedżerów;
- **narzędziowy** – wspierający rozwój określonych umiejętności, jako kontynuacja szkoleń.



## Jakie korzyści może dać coaching firmie z sektora MŚP?

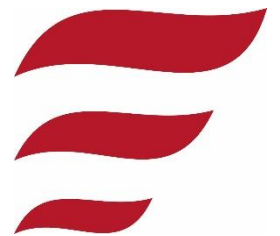
- wzrost zaangażowania i motywacji;
- wzrost współpracy między zespołami/działami;
- poprawę komunikacji i relacji między pracownikami;
- wzrost efektywności działań, dzięki sprecyzowanym celom;
- wzrost kompetencji menedżerskich - lepsze zrozumienie swojej roli, spadek zjawiska tzw. micromanagementu (brak zaufania do pracowników, ingerowania w każdą decyzję), efektem jest lepsze zarządzanie firmą;
- wzrost odporności psychicznej i elastyczności reagowania na trudne sytuacje, szczególnie ważne dla liderów w obecnej rzeczywistości;
- wzrost kreatywności pracowników, a w efekcie - innowacyjności całej firmy;
- narzędzie budowania zaangażowania pokolenia Y, Z.



**Coaching pomaga jednostkom i organizacjom rozwijać ich potencjał, pokonywać przeszkody i bariery wzrostu, osiągać swoje cele.**

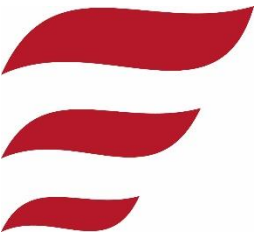
Zmotywowani, świadomi swojego potencjału ludzie pracują wydajniej, są bardziej zaangażowani, kreatywni. Poprawiają się też ich relacje ze współpracownikami, na czym korzysta cała organizacja. Z każdym szczeblem w organizacji efekt coachingu wzrasta, ponieważ rośnie zakres oddziaływania osoby, która jest w procesie coachingu, na otoczenie. Kiedy coach pracuje z dyrektorami, efekty coachingu są widoczne w całej organizacji.





## Podstawą każdego coachingu jest zaufanie:

- **do czasu** (mam gotowość do zmiany, to jest odpowiedni moment);
- **do narzędzia** (coaching jest odpowiednim narzędziem);
- **do coacha** (mam zaufanie do tej osoby);
- **do siebie** (dam radę, mam odwagę).

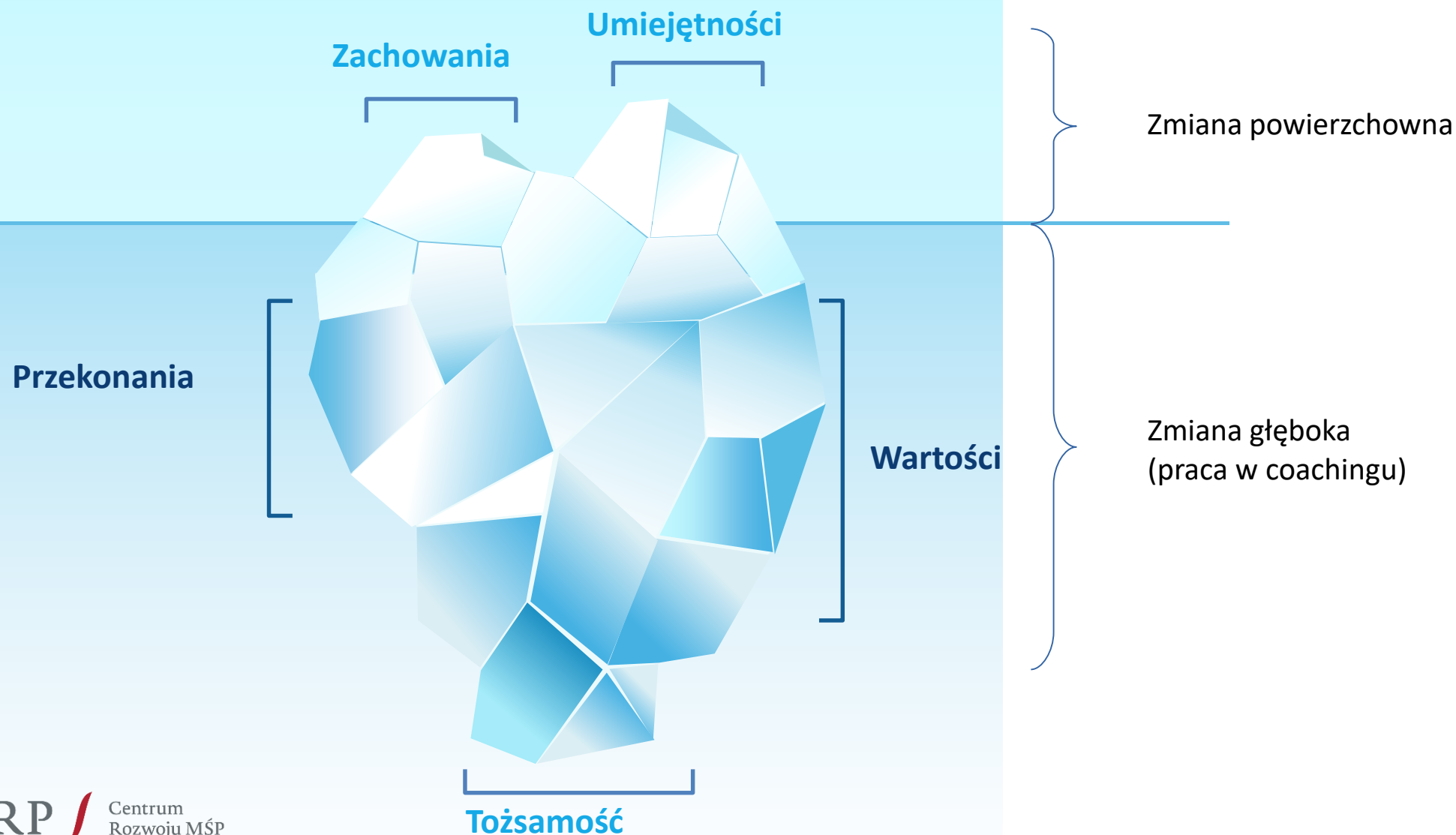


## Ogólne cele coachingu:

- zwiększenie efektywności osobistej;
- wzrost samoświadomości i motywacji;
- zwiększenie elastyczności działania;
- wzrost odporności psychicznej;
- przezwyciężenie wewnętrznych barier w rozwoju;
- przygotowanie do nowych obszarów odpowiedzialności;
- poprawa umiejętności komunikacyjnych;
- rozwój nowych strategii myślenia i działania;
- rozszerzenie perspektywy – myślenie systemowe.



# Metafora góry lodowej



# Co sprawia, że coaching jest tak skuteczny?

- ukierunkowanie na jasno określony cel;
- działanie rozłożone w czasie, utrwalające nowe zachowania;
- powiązanie autorefleksji z realnymi działaniami;
- praca na mocnych stronach wzmacnia poczucie pewności i wykorzystanie własnego potencjału;
- wzrost samoświadomości przekłada się na wzrost motywacji i zaangażowania;
- „To klient jest ekspertem”- przejęcie odpowiedzialności.





## Co sprawia, że coaching nie jest skuteczny?

- coaching jako „ostatnia deska ratunku”;
- lęk pracownika przed oceną;
- brak czasu na regularne spotkania;
- niechęć do zmiany pracownika;
- brak jasno określonego celu;
- niedopasowanie coacha i pracownika;
- brak profesjonalnego warsztatu coacha.



# Efektywność coachingu oczami klientów

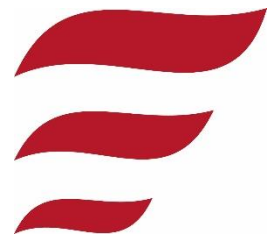
➤ Zauważalna poprawa w obszarach:

- pewność siebie (80%);
- kompetencje komunikacyjne (72%);
- kompetencje interpersonalne (71%);
- wydajność w pracy (70%);
- równowaga życia zawodowego i osobistego (67%);
- rozwój życia zawodowego, nowe możliwości zawodowe (62%);
- zarządzanie firmą (61%);
- zarządzanie czasem (57%).

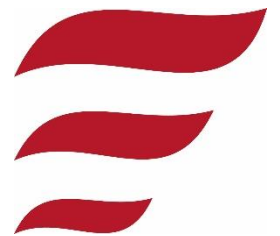
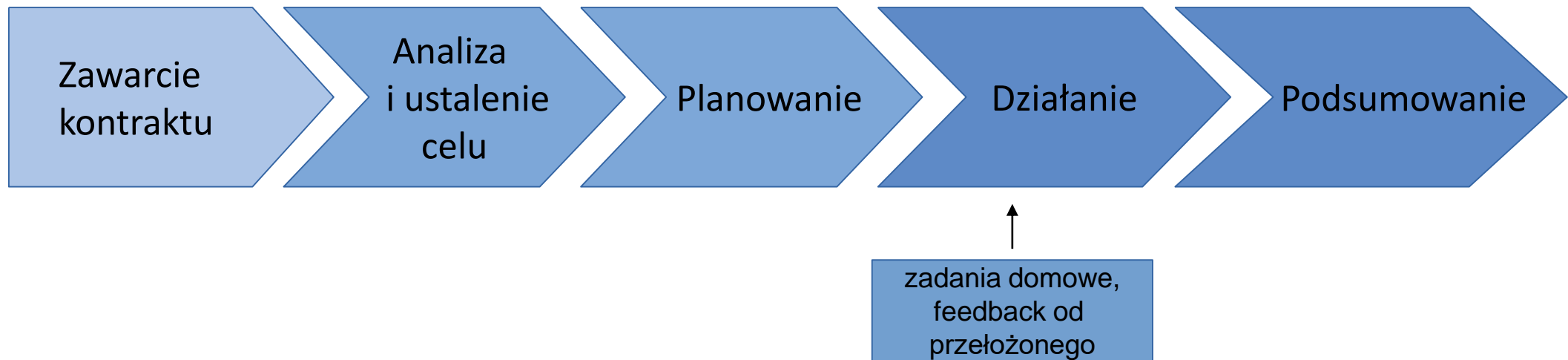


# Efektywność coachingu dla organizacji

- prawie co piąta firma osiągnęła 50-krotny zwrot z inwestycji;
- średnio firmy odnotowały 7-krotny zwrot z inwestycji;
- 86% firm, które dokonały analizy wyników, deklaruje przynajmniej zwrot z inwestycji;
- spadek rotacji o 32%.



# Schemat procesu coachingowego (w MŚP)



# Ustalanie celów i szacowanie rezultatów procesu coachingowego

- Najczęściej mamy do czynienia z określeniem zmiany na poziomie konkretnych, możliwych do zaobserwowania zachowań.
  
- Cele powinny być:
  - pozytywnie określone;
  - specyficzne, mierzalne;
  - w obszarze wpływu;
  - ambitne;
  - określone w czasie.



# Coach wewnętrzny czy zewnętrzny?

## Coach wewnętrzny

+

Zna lepiej organizację.  
Jest świadomy zachodzących  
procesów w firmie.  
Stanowi niższy koszt dla przedsiębiorstwa.

-

Może nie być obiektywny.  
Jest związany relacją z innymi  
pracownikami (zaufanie, poufność).  
Sam jest zaangażowany  
(brak spojrzenia z boku).

## Coach zewnętrzny

+

Potrafi spojrzeć obiektywnie.  
Ma szersze spojrzenie.  
Łatwiej mu się zdystansować.  
Ma doświadczenie w pracy z różnymi  
klientami, branżami.

-

Nie zna relacji między pracownikami.  
Musi poznać strukturę firmy.  
Koszt finansowy, procedury.



## Organizacje zrzeszające certyfikowanych coachów:

- Izba Coachingu [www.izbacoachingu.com](http://www.izbacoachingu.com)
- International Coaching Federation Polska (ICF) <http://www.icf.org.pl/>
- EMCC (European Mentoring&Coaching Council) <http://www.emccpoland.org/>
- ICC (International Coaching Community) [www.iccpoland.pl](http://www.iccpoland.pl)



**„Dopóki nie uczynisz nieświadomego świadomym,  
będzie ono kierowało Twoim życiem,  
a Ty będziesz to nazywał przeznaczeniem”.**

C. G. Jung





**Dziękujemy!**

**Kontakt:**

Joanna Gawlik-Dziadoń

Akredytowany coach ICC, Superwizor

Dyrektor wielkopolskiego oddziału Izby Coachingu

[joanna.gawlik36@gmail.com](mailto:joanna.gawlik36@gmail.com)