

# Yeni ufuklar

kariyer

İyi bir koç, danışanı için yeni ufuklar açar. Bunu başarabilmesi içinse öncelikle kendi gelişimine özen göstermelidir. *Şule Laleli*

# K

**KOÇLUK, 21'İNCİ YÜZYILDA** insanların yoluna ışık tutan en önemli mesleklerden biri. İş hayatında çok önemli yer tutan beden dilinden ses tonuna, farklı

bakış açıları edinmeye kadar pek çok konuda danışmanlık yaptıkları kişileri yönlendiren koçlar, iş yaşamında kişiye yeni ufuklar açıyorlar. DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü'nü 1985'te kuran uzman klinik psikolog ve koç Emre Konuk, yönetici ile koç arasındaki farkı, "Bir yönetici yönetir ve yönlendirir, bir koç ise yönlendirir ancak asla danışanlarını yönetmez. İki disiplin arasındaki en temel fark budur" diyerek anlatıyor.

Koçluk, uzun süreli eğitim gerektiren bir meslek. 2009 ICF Global Koçluk Müşteri Araştırması'na göre koçluk hizmeti alan kişilerin yüzde 90'ı kendilerine güven anlamında olumlu değişim yaşadıklarını, yüzde 85'i kişisel ve iletişim becerilerinde gelişme gösterdiklerini, yüzde 82'si iş performansını ve iş yönetiminde gelişme olduğunu, yüzde 81'i ise iş-özel yaşam dengesi konusunda geliştiğini söylüyor.

İnsan hayatında bu değişimleri yaratabilen koçların kendi kişisel gelişimleri de önem taşıyor. Bireyleri yönlendiren koçlar bir yandan da danışanlarına rol model oluyor. Koçluk becerisi gelişmiş kişiler, öncelikle kendi gelişimleri için zaman ve enerji harcıyor. Kaynaklarının neler olduğunu, bunları nasıl kullanabileceğini ve başka nelere ihtiyaç duyduğunu keşfedip, geliştirmek için çaba



Emre Konuk, şirket içi güçlü bağların performansı artırdığını söylüyor.

harcıyor. Başarılı koçlar, güçlü duygularıyla, birlikte çalıştıkları kişilerin duygularını olumlu etkileyecek bir yöntem izliyor.

Ekipleri harekete geçiren ve onların tutkularını ateşleyebilen liderler, başarılı olarak kabul ediliyor. Vizyonları, güçlü stratejileri, yaratıcı fikirleri son derece önemli. İyi bir lider, değişen ve gelişen iş koşullarını ve pazar dinamiklerini gözlemleyerek sadece bugünü değil, geleceği de iyi seziyor ve mümkün olduğunca doğru tahminler yapıyor. Bunun için de çok iyi bir gelişim planlayıcısı ve değişim yöneticisi olması gerekiyor. ■

## KOÇUN TAVSİYELERİ

DBE Davranış Bilimleri Enstitüsü Kurucusu uzman klinik psikolog ve koç Emre Konuk, yöneticilere şu tavsiyelerde bulunuyor.

### ÇALIŞAN JARGONUNU ÖĞRENİN

Eğitim çalışmalarımızdan birini bir okulda gerçekleştirdik. En iyi öğretmenleri seçtik ve "Bunlar neden en iyi öğretmen" diye sorduk. İyi öğretmenlerden birinin, her sene yaz kampına gittiğini öğrendik. "Niye gidiyorsunuz" diye sorduğumuzda, "Onların dilini öğreniyorum" dedi; "Jargonları nedir, hevesleri nedir ve nelerle uğraşıyorlar diye bakıyorum." Yöneticinin de buna bakması gerekiyor.

### TANIMA SÜRESİNİ UZATIN

Yönetici, çalışanların alışma ve öğrenme süreçlerini iyi hesap etmeli ve kişilere zaman vermeli. Bu noktada, anne ve babaların da yaşadığı bir paradoks geçerlidir. Bir anne çocuğunu yetiştirirken paradoks yaşar. Nasıl çocuğun öğrenmesi gereken beceriler varsa, çalışanlar için de durum böyledir. Çalışanın öğrenme sürecini iyi ölçmek gerek.

### BAĞ KURUN

İyi yöneticiler hedef koyar ve ekiplerinin o hedefe ulaşmaları için onları destekler. Bir ilaç şirketinin satış ekiplerinin en iyi satışçıların özelliklerini inceledik. "Nasıl oluyor da bir kısım satışçı diğerlerinden dört misli satış yapıyor" diye baktık. Bu kişilerin yöneticileriyle ilişkilerinin çok farklı olduğunu gördük. Çalışanlar ve yöneticileri arasında ciddi bir bağın olduğunu gördük.