

Schimbă schimbările din tine și din jurul tău

Un interviu cu Robert Dilts despre Coachingul organizațional, Schimbările transformaționale și Beneficiile lor

Robert Dilts, cel mai cunoscut dezvoltator, autor, coach și consultant NLP va fi la București în perioada **24-27 aprilie 2009**, pentru a susține workshopul transformațional „**Coaching la nivelul identității**”, alături de **Deborah Bacon-Dilts**.

Competent Consulting, liderul de piață în trainingul și coachingul NLP de clasă business, organizează acest eveniment, ce se va desfășura la **Crowne Plaza Hotel**.

Pentru a se prezenta publicului românesc, Robert a răspuns unei serii de întrebări adresate de **Daniel Bichiș**, pionierul utilizării coachingului și trainingului NLP și EQ în România.

În multe companii, utilizarea coachingului a devenit o obișnuință. De ce crezi că această abordare are atâta succes?



Multe companii și organizații au început să prefere coachingul, sau să-l adauge abordărilor bazate pe training. Și asta pentru că coachingul este mai focusat, orientat spre găsirea de soluții, contextualizat și individualizat, astfel încât adesea implică costuri mai reduse decât metodele tradiționale de training pentru producerea schimbărilor reale.

Cum anume aplici coachingul în companii? Și cui îi este adresat în general: top managerilor, sau echipelor lor?

Coachingul în organizații implică o mulțime de modalități de ajutorare a oamenilor să fie mai eficienți, să obțină performanțe prin coachingul de proiect, situațional și tranzițional. Coachingul de proiect implică gestionarea strategică a unei echipe în vederea obținerii rezultatelor celor mai eficiente. Coachingul situațional se concentrează pe îmbunătățirea specifică a performanței, în

cadrul unui anumit context. Coachingul transformațional implică facilitarea trecerii de la slujbă la alta sau de la un rol organizațional la altul. Întrebarea esențială la care se caută răspuns prin toate tipurile de coaching organizațional *este* „**Cum poate fi eficientizată organizația, prin dezvoltarea personală a managerilor și liderilor, ce activează independent și în echipă?**” Pentru a obține răspunsuri practice la această întrebare, coachingul la nivel executiv acoperă o gamă largă de activități, cum ar fi:

- **dezvoltarea personală într-un context non-terapeutic**, aliniat cu obiectivele organizației,
- **consultanță de afaceri** acordată la nivel individual,
- **transformarea organizațională** prin alinierea individuală și organizațională spre obiectivele viitoare.

Subiectele abordate frecvent în executive coaching sunt îndeosebi temele necesare atingerii obiectivelor dorite în domeniile-cheie ale conducerii afacerii și antreprenoriatului, cum ar fi:

- Generarea de noi posibilități**
- Luarea deciziilor**
- Stabilirea așteptărilor (pentru mine/alții)**
- Comunicarea clară**
- Managementul timpului**
- Învățarea din greșelile anterioare**
- Rezolvarea problemelor**
- Îmbunătățirea relațiilor de muncă**
- Managementul șefilor/subordonaților**
- Echilibrarea vieții personale și profesionale**



Care sunt regulile (sau strategiile) de bază ale unui coach cu adevărat eficient?

Metodele de coaching implică identificarea și întărirea abilităților oamenilor prin observare atentă și feedback, precum și facilitarea cooperării în cadrul echipelor. Un coach eficient are capacitatea să-și asculte atent clienții, să pună întrebări-cheie, să le observe atent comportamentele și să le dea sfaturi și îndrumare despre cum și le-ar putea îmbunătăți în anumite contexte și situații specifice. Inițial, coachingul (scris cu minusculă) era mai concentrat pe nivelul comportamental, fiind procesul de ajutorare a altei persoane să obțină sau să-și perfecționeze o anumită performanță comportamentală. Metodele din coachingul scris cu minusculă implică aptitudini și strategii referitoare la îndrumare, protejare, antrenare a performanțelor și predare. Coachingul scris cu literă mare se referă la ajutorarea oamenilor să-și atingă în mod eficient obiectivele de naturi foarte diferite. El pune accent pe schimbări generative, concentrându-se pe întărirea valorilor și a identității, pentru a-și putea transpune în realitate năzuințele și obiectivele. Acest tip de Coaching pune accent pe aptitudinile și strategiile de mentoring, sponsorizare și unificare.

Pentru că ești un sponsor (suporter) ce a modelat mulți lideri, care crezi că sunt trăsăturile de caracter sau profesiunile ce pot fi emulate pentru a fi un bun coach?

Metodele de coaching au derivat inițial din antrenamentul sportiv, promovând conștientizarea resurselor și abilităților, precum și dezvoltarea competențelor comportamentale la nivel corporal. În general, coachingul este procesul de ajutorare a persoanelor și echipelor pentru a atinge

performanțele maxime. Implică identificarea punctelor forte, depășirea sau ocolirea barierelor și limitelor personale, pentru a-și împlini potențialul, precum și facilitarea funcționării optime în calitate de membri ai unei echipe.

Coachingul pune accentul pe schimbările generative, concentrându-se pe definirea și atingerea unor obiective specifice. Tendința este de concentrare preponderent asupra soluțiilor, prin promovarea adoptării de noi strategii de gândire și acțiune, în locul încercării de a rezolva problemele și conflictele trecute.

Mă poți ajuta, cu câteva exemple, să înțeleg mai bine ce înseamnă „schimbare transformațională” și ce implică ea pentru persoane și companii?

Transformarea implică schimbarea unei persoane sau organizații la nivelul structurii profunde. Transformarea implică o schimbare majoră a formei, naturii sau funcției (ca atunci când o „companie mică” se transformă într-o „companie de talie mondială”, sau când o persoană trece de la stadiul de angajat al altei persoane la cel de întreprinzător, deschizându-și propria afacere). Deci, transformarea implică un nivel mai profund de schimbare (cum ar fi cea produsă la nivelul identității). Nu este vorba doar despre o schimbare în privința a ceea ce faci și cum anume faci, este o schimbare a ceea ce ești și de ce anume faci ceea ce faci.

Cum ți-a venit ideea unui curs de „Coaching la nivelul identității”? De ce ți-a propus să focalizezi cursul exact pe acest nivel?



„Identitatea” se referă la percepția noastră despre cine suntem. Adesea, oamenii își simt identitatea ca fiind „sursa”, „centrul” sau „esența” ființei lor. Potrivit modelului nivelurilor neurologice din NLP, identitatea este un nivel de schimbare și trăire ce transcede și organizează nivelurile valorilor, convingerilor, capacităților, comportamentelor și al mediului. De aceea, schimbarea la nivelul identității se reflectă automat și în toate celelalte niveluri. Identitatea se leagă și de perceperea relației pe care o avem cu sistemele mai mari din care facem parte, determinând conștientizarea „rolului” și „misiunii” noastre. Astfel, perceperea identității ne oferă răspunsul la întrebări de genul „*Cine sunt?*”, „*Care sunt limitele mele?*” și „*Care este rostul meu?*” De aceea, coachingul la nivelul identității sprijină oamenii să realizeze schimbări la nivelul fundamental al ființei lor.

În ce fel intervențiile de coaching la nivelul identității pot sprijini și sponsoriza pierderea identității companiilor datorate fuziunilor și outsourcing-ului?

Identitatea este un nivel de schimbare și trăire distinct diferit față de convingeri, capacități, comportamente și stimuli veniți din mediu. Când spunem „Simt X”, „Fac X”, „Înțeleg X”, „Cred X despre mine” etc., ne referim la un „Eu” ce are o natură diferită de senzație, comportament, interpretare, convingere etc. Acesta se află la un nivel mai profund — adică transcede și include celelalte niveluri ale trăirilor noastre. Este entitatea care simte, înțelege, crede etc. Intervențiile de

coaching la nivelul identității ajută persoanele și companiile să se reconecteze la nivelul încă mai profunde al misiunii și să se implice în procesul de schimbare. De fapt, termenul „identitate” provine din latinul *Idem*, care înseamnă literal „la fel”. Potrivit Dicționarului Webster, identitatea este „invariabilitatea trăsăturilor esențiale sau generice în diferite exemple sau circumstanțe”. De aceea, este legat de ceea ce este neschimbat și face legătura dintre contexte diferite, fiind exprimată în tot ceea ce facem. Identitatea ne organizează convingerile, capacitățile și comportamentele într-un sistem unitar. Acest tip de integrare este critic în perioadele de criză, precum și în procesele de fuziune și de outsourcing.

Care a fost cea mai mare satisfacție pe care ai obținut-o prin coaching și de ce?

În calitate de coach pentru mine cea mai mare satisfacție este să văd oamenii cum se schimbă cu adevărat și își asumă responsabilitatea pentru viața lor, devenind astfel mai autentici.



Dacă vreți să profitați de toate aceste beneficii la nivel personal și organizațional, obțineți mai multe detalii despre workshopul ținut de Robert și Deborah pe www.dilts.ro și rezervați-vă locul la ceea ce presa deja prezintă drept „Evenimentul de Coaching al anului 2009 în România”.

Sfat:

Există un **bonus important de 130 EUR** acordat celor care își rezervă locul înainte de 15 ianuarie 2009. La care se adaugă și efectul devalorizării leului de la o zi la alta... De aceea, acționează chiar acum și obține toate beneficiile acestui workshop!