



Elena Cvjetković,  
Business & Life Coach

Kad se između eksternih (vanjskih, otvorenih) i internih (in-house) edukacija odlučite organizirati one u skladu s potrebama vaše tvrtke, raspoloživim sredstvima i planovima za razvoj zaposlenih, sigurno ste razmatrali razloge zbog kojih to

činite, a oni mogu biti:

- trening se može maksimalno prilagoditi određenom timu, odjelu/organizacijskoj jedinici;
- format može biti fleksibilan – dva poludnevna, jedan jednodnevni, dva dvodnevna ili višestruki treninzi, prilagođeni poslovnom procesu i slobodnom vremenu učesnika;
- pogoduju internom networkingu radnika;
- svi učesnici „govore istim jezikom“, što pogoduje jačem usvajanju novih znanja;
- tim koji sudjeluje može raditi na slučajevima iz prakse, stvarnim problemima a ne hipotetski postavljenima;
- služi i kao sredstvo povezivanja unutar tima i bolje razumijevanje kolega.

## KOJE SU PREDNOSTI POSLOVNOG COACHINGA?

A prednosti poslovnog coachinga, potpuno prilagođenog tvrtki i ljudima kojima je namijenjen? Od mnogih, evo nekoliko koji se odnose na tvrtku:

- smanjivanje neželjene fluktuacije i zadržavanje ključnih ljudi na ključnim pozicijama;
- odnos 1:1, dovoljno snažan da može utjecati na cijelu organizaciju;
- poticaj za re-kalibriranje strategije, dobivanje prave povratne informacije ili jednostavno „sigurne oaze“ za preispitivanje;
- prilagodba u vremenu, procesu i zahtjevima klijenata;
- proizvodnja stvarne, učinkovite i održive promjene;
- ciljano usmjerena edukacija, *value for money*;
- jačanje percepcije da je managementu stalo do osobnog rasta ljudi;
- jednostavno bolji odnosi s kupcima/klijentima;
- pozitivnije radno okruženje, dakle i produktivnost;
- ljudi koji nauče coaching alate mogu ih prenijeti na svoje radnike;
- konkretna usmjerenost prema stalnom rastu i razvoju.

# In-house edukacije: coaching je jedan od odgovora

Edukacija i razvoj zaposlenika su važan faktor dugoročne profitabilnosti, to svi znamo, barem u teoriji. Kad zaposlite i uspijete zadržati „dobre“ radnike, mudro je i investirati u njihov razvoj, što izravno utječe na profitabilnost tvrtke. Uz to, i sami radnici svoj osobni razvoj postavljaju visoko na ljestvicu prioriteta, kao što dokazuju brojna provedena istraživanja o zadovoljstvu radnika ili najboljim poslodavcima u Hrvatskoj.

No, poslovni coaching, bilo da se provodi in-house ili na mjestu koje odredi osoba koja je uključena u proces coachinga, donosi i čitav niz prednosti za pojedinca, poput:

- razvoja „snaga“ ključnih ljudi i određivanja daljnjih potreba rasta,
- osvještavanje razine vlastite učinkovitosti,
- usvajanje liderskih kompetencija i alata,
- pozitivne i održive osobne promjene,
- povećana razina planiranja vlastite karijere i akcijski orijentiranih planova,
- bolja ravnoteža privatnog/poslovnog,
- usvajanje atmosfere davanja (i primanja) povratnih informacija i podrške,
- prednosti dogovora s coachem o vremenu i mjestu coachinga,
- i još mnogo drugih...

Uz navedeno, pružanje mogućnosti osobnog rasta i razvoja jača samosvijest, dignitet i samopouzdanje zaposlenika, kao i osjećaj zadovoljstva zbog dostizanja ciljeva tvrtke, ali i osobnih ciljeva. Mnogi će se složiti da je ulaganje u najvrjedniji resurs svake tvrtke – ljudske resurse, investicija, a ne trošak. A onda će prionuti raspoređivanju – do kosti ogoljenog budžeta. Realno, u proteklih par godina, sredstva namijenjena edukaciji radnika znatno su, ako ne i u potpunosti, smanjena, srezana u ime *cost cuttinga*. Kod drugih pak, velikih, smanjenje troškova rezultiralo je usmjerenosti na osnivanje vlastitih „trening akademija“, centara izvrsnosti ili učenja. U svakom slučaju, promišljenost jest ključna riječ u odabiru edukacije, načinu provođenja i mjerljivosti učinka napravljenoga.

## RAZMIŠLJATE LI O COACHINGU: ŠTO, KAKO, KADA I KOME?

**Executive Coaching** orijentiran je prema članovima Uprava, različitim razinama managementa i svim djelatnicima koji se nalaze

na ključnim pozicijama, a bitna im je uspješna komunikacija.

**Coaching** je proces. **Proces** koji se može sastojati od više faza:

1. analize potreba prije početka coachinga, planiranja i ugovaranja,
2. prikupljanje raspoloživih informacija, postavljanje ciljeva i očekivanih rezultata,
3. razvoj coaching plana za osobu uključenu u proces,
4. implementaciju coaching plana,
5. mjerenje prema postavljenim ciljevima i očekivanim rezultatima, izvještavanje sponzora,
6. tranzicija prema dugoročnom usvajanju postignuća.

No, **poslovni coaching** nije namijenjen samo članovima Uprava ili drugim, visokopozicioniranim zaposlenicima! U srednjim i malim tvrtkama prepoznaje se učinkovitost coachinga namijenjenog ključnim ljudima na ključnim mjestima: onima bitnima za opstanak i razvoj tvrtke u vremenima stagnacije, brzih promjena i/ili ekonomske neizvjesnosti. Ili, kao što volim reći: coaching je – coaching, je – coaching...

## RAZLIČITI OBLICI COACHINGA KARIJERNI COACHING

Karijerni coach pomaže pojedincima identificirati što žele i trebaju postići u svom karijernom putu, u skladu s njihovim osobnim ciljevima i vrijednostima, ali i s vrijednostima i ciljevima tvrtke. Proces je usmjeren i donošenju odluka i poduzimanju potrebnih koraka kako bi se ispunili karijerni ciljevi, u ravnoteži sa svim drugim aspektima života osobe.

## TIMSKI COACHING

Coach može raditi i s pojedincima unutar grupe ili tima. Fokus se može kretati od razvoja