



GESTALT COACHING U ORGANIZACIJAMA

Kako funkcioniра u praksi?

U prošlom broju pisali smo o osnovnim pojmovima Gestalt Coachinga i rekli da predstavlja visoko specijaliziranu primjenu psihoterapijskih, psiholoških i trenerskih vještina kojima je cilj unaprijeđenje organizacijskog razvoja i produktivnosti. Postavlja pitanje „kako“ se postižu rezultati u određenoj, specifičnoj organizaciji sa specifičnim ljudima; bavi se procesom donošenja odluka, postavljanjem ciljeva, kontinuiranim poboljšanjem kvalitete, komunikacijom, upravljanje konfliktima, razvojem timskog duha itd.

Gestalt coaching u organizacijskom kontekstu

Osnovni cilj Gestalt pristupa u organizacijama je povećanje svjesnosti o tome što se dešava u organizaciji, što dovodi do dubljeg razumijevanja organizacijske dinamike.

Cilj je da klijent, naručitelj posla, postane svjestan što njegova organizacija radi, kako to radi i **kako se može promjeniti** u isto vrijeme učeći prihvatići i cijeniti tu istu organizaciju.

Coach ne može napraviti „revoluciju“ u kratkom vremenu, ali može kao vanjski stručnjak uvidjeti drukčiju perspektivu i dati novo svjetlo na postojeći proces te se u dalnjem dogovoru i izradi strategije mogu uvesti značajne promjene.

Kako proces počinje?

Proces počinje onda kada *manager* ili vlasnik kompanije prepoznači neki problem i obraća se *coachu/konzultantu* u potrazi za načinom rješavanja tog problema, dogovara termin razgovora i dobije za to suglasnost od vlasnika i uprave.

Dogovara se sastanak s *managementom* ili vlasnicima, upoznaje s njima i formuliра problem na kojem će se raditi. Ovo je proces istraživanja i definiranja organizacijskog konteksta, istraživanja „polja“ iz kojeg izranya „figure“ (problem). Tijekom prvog kontakta sa tvrtkom *coach* može doživjeti i promatrati opću atmosferu, metode upravljanja, način donošenja odluka, postavljanje ciljeva, komunikaciju, iskustva u radu, davanje *feedbacka*, rješavanje konfliktata, funkcioniranje tima, držanje sastanaka...

Način rada sa djelatnicima/managementom

Najbolji način je razgovarati s djelatnicima iz svakog sektora firme postavljajući im sljedeća pitanja:

1. Što znaju o tvrtki (iz kojih se dijelova stoji, kako su dijelovi međusobno povezani, tko o kome ovisi, tko je prvi u procesu rada, a tko posljednji...?), da bi se saznalo koliko znaju o funkcioniranju tvrtke i međusobnoj povezaniosti i ovisnosti

2. Kako je raditi za ovu tvrtku?

3. Što je dobro u funkcioniranju tvrtke, što su kvalitete?

4. Gdje se pojavljuju problemi u međusobnom funkcioniranju između dijelova tvrtke, a gdje u okviru jednog sektora?

Pitanja su postavljena u pravcu razvijanja svjesnosti o „sada i ovdje“ stanju u organizaciji. Pri razgovoru konzultant budno prati reakcije, uključujući i tjelesne manifestacije pojedinaca u grupi, obzirom da su procesi u timu djelom „echo“ procesa u radnoj organizaciji usmjera-

vanje pažnje na tjelesne senzacije, osjećanja i misli daje mogućnost boljeg razumijevanja individualne i grupne dinamike firme.

Izvlačeći smisao iz svih odgovora i zapažanja, članovi tima tragaju za načinima prepoznavanja svoga doprinosa, dobre volje i najboljim rješenjima. Nakon ovog procesa *coach/konzultant* sastavlja pismeno izvješće za naručitelja posla gdje se ističe sve ono što je dobro u organizaciji, što treba njegovati, kao i ukazuje na ono što nije dobro uz obavezan prijedlog rješenje problema. Neka od rješenja su uvođenje novih edukacija, individualni *coaching* za facilitatore promjena u kompaniji, razvoj poslovne strategije, rad na procesima promjene i otporima promjenama...itd.

Ovdje je naveden samo inicijalni dio koji spada u dijagnozu aktualne situacije i definiranje potreba organizacije i pojedinaca koji može trajati relativno kratko, a nakon toga se ulazi u opsežniji proces *coachinga* koji traje od 6 mjeseci do dvije godine.

Gestalt Coaching i razvoj lidera

Navest ćemo još jedan prikaz rada s liderima u nekoj organizaciji. *Gestalt Coaching* ima zadatak podizanje svjesnosti i senzitivnosti i kod lidera i njihovom odnosu prema drugim članovima tima te educiranje lidera kako da to isto facilitiraju kod drugih u organizaciji, kako bi se razvila smislenija i produktivnija radna kultura.

Kako navodi *Waitley* (1995.): „Jučer su prirodni resursi definirali moć. Danas je znanje moć.“

Jučer je hijerarkija bila model. Danas sinergija ima punomoć.

Jučer su lideri zapovijedali i kontrolirali. Danas lideri osnažuju i podučavaju.

Jučer su lideri bili ratnici. Danas su lideri facilitatori.

Jučer su lideri zahtijevali poštovanje. Danas, lideri ohrabruju samopoštovanje.“

Skrećući pažnju lidera na ono što se dešava „sada i ovdje“, u sadašnjem trenutku, istražujući kako smo povezani sa samim sobom, drugima, organizacijom ali i globalnim svijetom – *coaching* nas ohrabruje za konstantno procjenjivanje onoga što užimamo „zdravo za gotovo“ i motivira da idemo preko granica zone komfora. Jednostavno proširujemo svjesnost u svim pravcima. Demosntrirat ćemo kroz jednu vrlo moćnu i učinkovitu Coaching sesiju.