

DIADAL COACHING KÉZIKÖNYV 2.

20 coachingtéma

Szerkesztette:

KOMÓCSIN LAURA MCC

Szerzők:

**Bedecs Andrea ACC
Bincze Bea PCC
Bódi Iván
Dr. Ferencsák Tímea ACC
Forgách Géza ACC
Juhász Erika PCC
Komócsin Laura MCC
Lisztés Henriett PCC
Székely András
Szirtesi-Nagy Réka ACC
Uj Anikó ACC
Dr. Varga Eszter PCC**

Szerkesztette:
Komócsin Laura MCC

Szerzők:
Bedecs Andrea ACC
Bincze Bea PCC
Bódi Iván
Dr. Ferencsák Tímea ACC
Forgách Géza ACC
Juhász Erika PCC
Komócsin Laura MCC
Lisztes Henriett PCC
Székely András
Szirtesi-Nagy Réka ACC
Uj Anikó ACC
Dr. Varga Eszter PCC

© Komócsin Laura, 2022

Minden jog fenntartva. A könyv vagy annak részlete semmilyen formában
– elektronikus úton vagy más módon – nem közölhető, reprodukálható
a kiadó előzetes engedélye nélkül.

ISBN 978-615-01-5933-1

Business Coach Kft.
A kiadásért felel a Business Coach Kft. ügyvezetője
Felelős szerkesztő: Szabó Mihály István
Borítótervezés: Dobos Gábor | www.grafikalabor.hu
Tördelés: Czinege Mária

Nyomdai kivitelezés: Pátria Nyomda Zrt.
Felelős vezető: Orgován Katalin vezérigazgató

Tartalom

| | |
|---|-----|
| Bevezető | 7 |
| A kötet szerzői | 11 |
| Önismeret (Dr. Varga Eszter PCC)..... | 17 |
| Önbizalom-növelés (Komócsin Laura MCC)..... | 38 |
| Asszertivitás (Dr. Ferencsák Tímea ACC, Komócsin Laura MCC)..... | 60 |
| Érzelmi intelligencia (EQ) (Szirtesi-Nagy Réka ACC)..... | 82 |
| Konfliktuskezelés (Bódi Iván, Komócsin Laura MCC)..... | 101 |
| Stresszkontroll és -menedzsment (Forgách Géza ACC)..... | 127 |
| Időgazdálkodás (Lisztes Henriett PCC)..... | 153 |
| Munka–magánélet egyensúly (Szirtesi-Nagy Réka ACC) | 177 |
| Karriercoaching (Juhász Erika PCC) | 198 |
| Döntés (Bódi Iván, Komócsin Laura MCC)..... | 217 |
| Első 90 nap (Komócsin Laura MCC, Székely András) | 234 |
| Networking (Bincze Bea PCC)..... | 257 |
| Prezentáció és nyilvános beszéd (Bincze Bea PCC) | 274 |
| Delegálás (Bincze Bea PCC)..... | 295 |
| Motiválás (Komócsin Laura MCC, Székely András)..... | 313 |
| Női vezetők (Bincze Bea PCC) | 342 |
| Interkulturális coaching (Uj Anikó ACC)..... | 360 |
| Burnout, kiégés (Forgách Géza ACC)..... | 385 |
| Személyes márka (Bedecs Andrea ACC) | 415 |
| Executive coaching (Komócsin Laura MCC) | 433 |

Bevezető

Amikor 2008-ban újtára indítottuk az első coachképzésünket, többen feltették a kérdést: miért akarjuk kinevelni a konkurenciánkat? Amikor megírtam az első könyvem, * amely 150 coachingeszközt tartalmazott, megkaptam ugyanezt a kérdést. A családomban több generációra visszamenőleg osztjuk meg a tudásunkat: a nagymamám is tanított, az édesapám is több könyvet írt egyetemi docensként. Ebben a könyvben a szerzők többsége volt tanítványom, most már kollegám, így anno ők is tanultak a könyvből, most pedig ők osztják meg a tudásukat, ami így még magasabb szintre emelheti a coachingot. Mi is sokat tanultunk mások képzésein, mások könyveiből, ők sem fukarkodtak a tudásukkal, és hiszek benne, hogy így lesz jobb és jobb a világ...

A Business Coach Kft. együttműködő partnereivel 2008-tól kezdve számos kutatást végzett a coaching hazai állapotáról. Az egyik kérdés azt kutatta, milyen témákkal fordulnak coachhoz az ügyfelek. Az alábbiak voltak a leggyakoribb válaszok:

- önismeret
- önbizalom
- asszertivitás
- érzelmi intelligencia (EQ)
- konfliktuskezelés
- stresszkezelés
- időgazdálkodás
- munka és magánélet egyensúlya
- karrier
- döntéshozás
- első 90 nap új szerepben
- networking
- prezentáció és nyilvános beszéd
- delegálás
- motiváció
- női vezetők

* Komócsin Laura: *Módszertani kézikönyv coachoknak és coachingszemléletű vezetőknek 1. 150 coachingeszköz esetekkel*, Manager Könyvkiadó, 2009.

- interkulturális kihívások
- burnout, kiégés
- személyes márka
- executive coaching

Ez a könyv tehát ezeket a témákat öleli fel, és mutat be olyan coachingeszközöket, amelyekkel a coach eredményesen támogathatja az adott kihívással küzdő ügyfelét. A fejezetek sorrendjét úgy alakítottuk ki, hogy az általánostól haladjon a specifikusig, a ritkábban előfordulóig. Az elejére kerültek azok a témák, amelyek life és business coachingban is előkerülhetnek (elsőként az önismeret, amely mindennek az alapja), majd jönnek sorban azok a témák, amelyek alapvetően a business coaching körébe sorolhatók, és végül az executive coachinggal kapcsolatos kérdések. Így a könyv ezekről a klasszikus témákról szól: hogyan szoktak a coachok elindulni, miként és milyen eszközökkel segítik az ügyfelet. Minden fejezet tartalmazza azokat az eszközöket, módszereket, amelyeket a coachingfolyamatokban leggyakrabban használunk, legtöbb esetben felfűzve az első magyar folyamatmodellre, a DIADAL-ra. A DIADAL – amelyet Benedek Nikoletta kolleganőmmel hoztunk létre 2008 nyarán – a coachingfolyamat lépéseinek kezdőbetűiből adódik: Diagnózis – Iránykijelölés – Alternatívák – Döntés – Alkalmazás – Lezárás. A DIADAL Coaching Kézikönyv 1. kötete 150 eszközt tartalmazott, és számos olyan eseteleírást, amikor az adott eszközt használtuk. Ez a kötet, amelyet most az olvasó a kezében tart, fordított gondolkodással készült: egy-egy fejezet egy-egy klasszikus coachingfolyamat eseteleírással, és azon belül tartalmazza a leghasznosabb eszközöket. Így természetesen előfordul átfedés a két könyv között (amire utalunk is), de számos olyan eszköz is szerepel benne, amelyet témaspecifikus volta miatt nem lehetett az első kötetbe beletenni.

Az előző kötethez hasonlóan ez sem a legbiztosabb receptek gyűjteménye, amelynek elolvasása után valakiből azonnal zseniális coach lesz, hiszen a folyamat és az eszközök ismerete mellett elengedhetetlenül fontos, hogy a coach a megfelelő kompetenciák birtokában legyen. Minden fejezet végén szerepeltetjük a releváns felhasznált és ajánlott szakirodalmat, ha tehát az olvasó szeretne elmélyülni az adott terület kérdéseiben, ehhez is talál segítséget.

Sokan kérdezik a véleményemet arról, milyen coachképzésre járjanak. Ezért is igyekszem minél jobban megismerkedni a hazai piac kínálatával. Nyilvánvalóan a saját képzéseinket ismerem leginkább, és az eddigi visszajelzések alapján az egyik szembeötlő különbség, hogy ezeken egy kezdő „szerszámosládát”, eszközkészletet adunk a nálunk végzeteknek. Bár ennek

szükségességéről megoszlik a szakma véleménye, az alábbiak a bizonyítékok, hogy nagy szükség van rá:

- nem fogyott volna olyan nagy számban a könyvünk első kötete, ha nem lenne erre igény,
- nálunk végzett a legtöbb coach Magyarországon,
- máshol végzett coachok is beiratkoztak a képzésünkre.

Úgy gondolom, egy iskolának igenis feladata, hogy „szerszámkészlettel” lássa el a hallgatóit, de az már rájuk van bízva, hogy az adott feladathoz az adott helyzetben melyik eszközt veszik elő belőle, és hogyan használják kreatívan. A képzőművészeti főiskolán is bemutatják a lehetséges eszközöket, és a képzőművész maga döntheti el, hogy inkább olajfestékkel fest, avagy akvarellt, krétarajzot vagy bármi mást készít.

Ezt a könyvet más hazai, jó nevű coachokkal közösen írtam, s ennek két fő oka van. Az egyik, hogy más iparágak számára is példamutató lehet az együttműködés a versenytársakkal egy jó ügy érdekében (ismeretterjesztés, tudásátadás). Másrészt számomra mindig is fontosabb volt a szakmai hitelesség, mint akár a hírnév, akár az anyagi javak – azaz úgy gondoltam, hogy a könyvben minden egyes fejezetet az a kolléga írjon meg, akinek az adott területen a legnagyobb a tapasztalata. Így én is csak azokban a témákban írtam meg a saját gondolataimat, amely területeken a legtöbb ügyfeletem támogattam. Találunk ehhez hasonló szakmai összefogásra példát a külföldi szakirodalomban is: Jonathan Passmore szintén más, tapasztalt coachokkal együtt jelentette meg a kötetét, egy igen hangzatos címmel: *Excellence in Coaching – The Industry Guide* – hiszen az egyes fejezeteket olyan szakemberek írták, mint John Whitmore, Graham Alexander, Frank Bresser, hogy csak a legismertebbeket említsem. Örömmel tölt el, hogy a hazai coaching-piacról is hasonlóan sikerült magam mellé gyűjtenem a leghitelesebb szakembereket kötetünk összeállításához.

Könyvünket jó szívvel ajánljuk coachoknak és olyan vezetőknek is, akik mindennapi munkájuk során szeretnének bevetni egy-két hasznos coaching-eszközt. A megfelelő fejezetet fellapozva a vezető eldöntheti, mi is az, amiben önmaga szeretne fejlődni vagy a kollégáját fejleszteni. Az eszköz leírásának elolvasása után már ki is próbálhatja előbb saját magán, majd a munkatársán is. Miért tartjuk hasznosnak, ha előbb saját magán próbálja ki? Sokkal hitelesebb lesz benne: ő maga is tudja, hogy hasznos, így sokkal könnyebben „el tudja adni”, miért érdemes kipróbálni.

Howard Gardner* „többszörös intelligencia”-elmélete szerint fontos, hogy megismerjük, a „tanuló” melyik területen a legerősebb, mert akkor olyan eszközzel, módszerrel érdemes támogatni a fejlődését. A következő 8 területet határozza meg:

- verbális,
- logikai,
- vizuális,
- interperszonális,
- intraperszonális,
- kinezetikus,
- zenei,
- természeti.

Ennek megfelelően ebben a könyvben is találunk egymástól nagyon eltérő coachingeszközöket pont azért, hogy az ügyfelekhez leginkább illeszkedőt választhassuk.

DIADALmas coachingokat!

KOMÓCSIN LAURA MCC

* Howard Gardner: *Multiple Intelligences: New Horizons in Theory and Practice*. Basic Books, 2006.

A kötet szerzői

Bedecs Andrea ACC

Közgazdász, tréner, tanácsadó, executive coach.

20 éves nagyvállalati munkatapasztalattal rendelkezik, ebből közel 10 évet közép- és felső vezetőként dolgozott. Mind multinacionális, mind pedig állami szektorban betöltött különböző pozíciókat, pénzügyi, stratégiai és értékesítési területeken. Szabadidejében egy hagyományörző alapítványnál önkénteskedik. A SPARKLE Self-coaching Global CSR program spanyol nyelvű nagykövete.

Magyar, angol és spanyol nyelven támogatja ügyfeleit.

Bincze Bea PCC

Közgazdász, executive coach, teamcoach, mentorcoach, tréner.

Executive coachként támogatja ügyfeleit, hogy sikeresebb vezetők és karizmatikus kommunikátorok legyenek, felhasználva több mint 20 éves multinacionális cégeknél, nonprofit szervezeteknél szerzett vezetői, valamint coachként és trénerként szerzett tapasztalatait. A mentorálás elkötelezett híve. Segíti partnereit sikeres mentorprogramok kialakításában és fenntartásában. TEDx, Forbes és szakmai konferenciák felkészítő beszédcoachaként segíti partnereit, hogy megtalálják saját üzeneteiket, és úgy tudják előadni, hogy hallgatóik másként gondolkozzanak, érezzenek, cselekedjenek. ICF minősített teamcoach (ACTC).

Magyar, angol és francia nyelven támogatja ügyfeleit.

Bódi Iván

Mérnök-közgazdász, tréner, szervezetfejlesztési tanácsadó.

Több mint egy évtizedes felső vezetői tapasztalattal rendelkezik multinacionális környezetben, ahol a vezetés minden aspektusát megismerhette. Sok belső képzés és fejlesztési anyag kidolgozója. Közel 12 éve működik tanácsadóként és segíti a szervezetek munkáját. A vezetőfejlesztés mellett az alternatív személyiségfejlesztés és a kommunikáció a szakterülete. Elkötelezett híve az élményalapú fejlesztéseknek a és csapatépítésnek. Hisz a változás erejében és abban is, hogy mindenkiben ott van az erő, ami ehhez hozzásegítheti.

Magyar nyelven támogatja ügyfeleit.

Dr. Ferencsák Tímea ACC

Közgazdász, jogász, coach, coachingszemléletű vezető.

Közel húsz éve dolgozik multinacionális környezetben túlnyomórészt IT területen vezetőként. Jelenleg Human Resource Managerként támogat IT-szervezeteket, vezetőket. Munkája mellett belső és külső coachként is segíti egyének és csapatok fejlődését. A különböző területekről, képzésekből származó tudásból, tapasztalából ered sajátos rendszerszemlélete. Munkája során egyik célja a látásmód támogató erőként történő bevonása és segítségével a különféle nézőpontok sokféleségében rejlő erőforrások, lehetőségek feltárása, megmutatása.

Magyar és angol nyelven támogatja ügyfeleit.

Forgách Géza ACC

Közgazdász, pszichológus, executive coach, tréner.

20 év vezetői tapasztalatát különböző méretű csapatok élén szerezte. Mindig is érdekelték az emberi viselkedés mozgatórugói, ezért a Debreceni Egyetemen pszichológus diplomát is szerzett. Vezetőként abban hisz, hogy az ő eredményességét leginkább a vele dolgozók munkájának minősége határozza meg. Éppen ezért szerinte egy vezető legfontosabb feladata az, hogy hatékonyan inspirálja munkatársait. Azért is kezdett el coachként dolgozni, hogy ezzel a szemléletmóddal, szerteágazó tapasztalatának felhasználásával tudja fejleszteni és segíteni a vezetőket. Támogatói folyamataiban legfontosabbnak önmagunk és környezetünk reális értékelését, ezen keresztül pedig a körülöttünk zajló folyamatok tényleges megértését és ennek kontrollálását tartja. Tudását a Budapesti Corvinus Egyetem Vállalati belső és vezetői coach szakirányú továbbképzésén is megosztja.

Magyar és angol nyelven támogatja ügyfeleit.

Juhász Erika PCC

Vezetés-szervezés szakközgazdász, executive coach, teamcoach, vezetőfejlesztő.

Több mint 25 év recruitment- (fejvadászat, executive search) tapasztalattal rendelkezik. Jelentős projekteket irányított szinte minden iparágban, elsősorban közép- és felső vezetői pozíciókra vonatkozó keresésekben. Több ezer állásinterjút vezetett, így nagy tapasztalattal rendelkezik a kérdezéstechnika területén és a szakmai életút narratívájának feltárásában. Szakmai háttéréből adódóan coachként kiemelten foglalkozik karrierhez kapcsolódó témákkal, változáskezeléssel, identitást érintő kérdésekkel. Munkájába hatékonyan építi be a fejlesztő irodalomterápiás tapasztalatát is. ICF minősített teamcoach

(ACTC). Tudását a Budapesti Corvinus Egyetem Vállalati belső és vezetői coach szakirányú továbbképzésén is megosztja.

Magyar és angol nyelven támogatja ügyfeleit.

Komócsin Laura MCC

Közgazdász, a Business Coach Kft. ügyvezetője, senior executive coach.

Az International Coaching Federation magyar tagozatának alapító-elnöke volt 2008 és 2010 között, majd a szervezet Advisory Boardjának tagja lett. Kollegájával, Benedek Nikolettával közösen alkották meg az első magyar coachingmodellt, a DIADAL-t. Számos nagyvállalat felső vezetőit coacholta sikerrel, mint például a Pepsi, Ericsson, Magyar Telekom, MOL, SPAR, Hilti stb. A Haszon Magazin „25 legfontosabb magyar nő” listájára választotta 2010-ben. Eddig négy magyar, két angol és egy arab nyelvű könyve jelent meg. 2014-ben elindította a SPARKLE self coaching globális CSR programot, melynek e-könyv verziója már 24 nyelven érhető el. 2019-ben megszerezte a nemzetközileg elismert mester coach minősítést (MCC). 2020-ban a Magyarországi Coachszövetség szakmai életműdíjjal értékelte szakmai tevékenységét. Tudását a Budapesti Corvinus Egyetem Vállalati belső és vezetői coach szakirányú továbbképzésén is megosztja.

Magyar és angol nyelven támogatja ügyfeleit.

Lisztes Henriett PCC

Közgazdász, executive coach, teamcoach, tréner.

17 éves tapasztalattal rendelkezik banki treasury környezetben, értékesítési területen. 2016 óta dolgozik főállású business coachként és trénerként. Mottója: „A fejlődés alapja a kihívás, így lehet csúcsteljesítményt tartósan megvalósítani, miközben az energiaszintünk is a maximális közelében marad.” Célorientált, emellett empatikus fejlesztési szakember, aki az értékteremtés maximalizálására koncentrál a munkái során. Elkötelezett híve a tudatos szemléletmód és a hatékony működés támogatásának. Tudását a Budapesti Corvinus Egyetem Vállalati belső és vezetői coach szakirányú továbbképzésén is megosztja.

Magyar és angol nyelven támogatja ügyfeleit.

Székely András

Közgazdász, tréner, coach, szervezetfejlesztő.

Többéves nemzetközi banki és tanácsadói tapasztalattal a háta mögött (Raiffeisen, CIB, KPMG) igazi nyughatatlan ember, akit a folyamatos fejlődés, jobbítás iránti szándéka hajt. A bankszektorban az ügyfelek igényei-

nek kiszolgálása során fejlesztendő területeket azonosított (termékek, szolgáltatások, folyamatok, szervezet), így üzletfejlesztési feladatokat vállalt. A folyamatos innováció iránti érdeklődése okán tanácsadóként is elsősorban ezen területeken dolgozik. A fejlesztés fenntarthatósága, eredményessége érdekében kollégái fejlesztésére is hangsúlyt helyezett coachingszemléletű vezetőként és belső coachként egyaránt, melyet tréningeken és coachingfolyamatokon keresztül szervezeten kívülre is elvitt. Hisz a világ jobbításában, mindezt tudatosan, racionális megoldásokkal támogatva, mely világképbe régi „szerelmei”, a családi vállalatok is beletartoznak.

Magyar és angol nyelven támogatja ügyfeleit.

Szirtesi-Nagy Réka ACC

Közgazdász, business és teamcoach.

A Tréneri Edzőtábor Egyesület elnöke. Ügyfelei vállalkozók, tréner és coach szakemberek, pedagógusok, civil szervezetek vezetői és dolgozói. Szívéügye az élménypedagógia és a megoldásfókusz, nagyon szeret improvizálni és játszani, beszélgetni, kapcsolódni egyénnel és csoportokkal egyaránt. A *Hal-lotok?* című könyv társszerzője, és a Tükör kártya egyik megalkotója.

Magyar és angol nyelven támogatja ügyfeleit.

Uj Anikó ACC

Közgazdász, business és teamcoach, interkulturális és kommunikációs tréner.

Dániában tanult interkulturális kommunikációt, majd az Egyesült Államokban szerzett MBA diplomát. Az Accenture globális tanácsadó cégnél eltöltött 13 éve alatt számos különböző nemzetiségű vezetővel és beosztottal dolgozott együtt folyamat- és szervezetfejlesztési projekteken, elsősorban nagyvállalati környezetben. 2011 óta dolgozik főállású kommunikációs trénerként és business coachként. Több mint 10 éve Németországban él családjával, innen segíti magyar és külföldi ügyfeleit interkulturális, kommunikációs és vezetési készségek fejlesztésében. Team coachként multikulturális, gyakran virtuális csapatok együttműködésének javításában aktív.

Magyar, angol és német nyelven támogatja ügyfeleit.

Dr. Varga Eszter PCC

Közgazdász, jogász, executive coach

Gyakorló felső vezető, több cég tulajdonosa. Több kereskedelmi bankban töltött be felső vezetői pozíciót, ezt követően megalapította saját vállalkozásait, melyek a pénzügyi és szolgáltató szektorban működnek. Számos magyar tulajdonú és nemzetközi nagyvállalat felső vezetőjét coacholta az

elmúlt években. A Napi Gazdaság bevásztotta a „25 legsikeresebb magyar nő” kategóriába 2008-ban. Az EDISON Platform kiemelt támogatója, a Bridge Budapest – Vállalható Üzleti Kultúráért nagykövete, a Kiút Program támogatója. Tudását a Budapesti Corvinus Egyetem Vállalati belső és vezetői coach szakirányú továbbképzésén is megosztja. Magyar és angol nyelven támogatja ügyfeleit.

Halogatás mint fedőtéma

Ha ügyfelünkre jellemző a halogatás, itt is nézzük meg, hogy mi okozza ezt:

- milyen feladatokat szokott halogatni?
- kellemetlen vagy unalmas feladatokat?
- mit mond neki ez a lista?
- a kudarcától fél?
- nem tudja, hogy kezdjen hozzá?
- egyéb?

Itt is fontos az alapproblémát felderíteni annak érdekében, hogy az ügyfelünk a megfelelő eszközt tudja megválasztani a halogatás leküzdésére.

Érdeemes azt is átgondolnia, hogy mi az a tevékenység, amit egy adott napon mindenképpen el kell végeznie, és mi a második és harmadik legfontosabb. Jó, ha behozzuk a környezetet is a coachee számára, és úgy gondolja át a feladatait, azt, hogy neki van-e szüksége valakiktől valamire, vagy tőle várnak mások valamit. Ez a kontextus hatékonyan támogatja a megítélését, megbízhatóságát, építi a személyes brandjét.

Nemet mondás mint fedőtéma

Önmagában a nemet mondást sem lehet könnyen változtatni, ha nem ismerjük azt, mi okozza a nehézséget ügyfelünknek.

Vizsgáljuk meg itt is, számára mi okozza a nehézséget a nemet mondásban:

- nem biztos, hogy az ő feladata-e és inkább nem tisztázza
- főnöknek nem mond nemet
- kötelességtudat
- nagyon szereti az adott feladatot
- jó kapcsolat fenntartása miatt
- egyéb.

Elő lehet venni az időmérleget, ha készült, és/vagy az ügyfelünk naptárát:

- Milyen következtetést tud ebből levonni?
- Mi a tanulság?
- Mennyire vállalja túl magát?
- Mely feladatokról tudna könnyen/szívesen lemondani?
- Mely feladatok azok, amiket visszautasíthatott volna?

Keressen mintázatot a működésében! Írjon össze ügyfelünk „ne tedd” listát magának – sokkal könnyebb lesz a listára került helyzetekre éles szituációban nemet mondania!

A nemet mondás terén különösen hasznosak ezek a kérdések:

- *Mit veszíthetsz, ha nem mondasz nemet, amikor kellene?*
- *Mit nyerhetsz, ha nem mondasz, amikor kellene?*

Gondoljuk át a feladatokra a következő kérdéseket:

- *Miért kell megcsinálnia?*
- *Miért éppen ő csinálja?*
- *Miért éppen abban az időben?*
- *Miért ebben a formában?*

Időgazdálkodási hatáskör listája

Időgazdálkodás témájú coachingban gyakran tapasztalhatjuk, hogy a környezetet és a körülményeket hozzák be hátráltató tényezőként az ügyfelek (pl. „rossz az időbeosztásom”, „mindig változnak körülöttem a feladatok/prioritások”, „késve kapom meg az információt” stb.), így coachként fontos feladatunk annak a tudatosítása és ügyfelünkkel átgondoltatása, hogy mire tud ő maga hatni:

- cselekedetei, viselkedése,
- hozzáállása, gondolkodásmódja,
- reakciói az eseményekre.

Készíthet listát, az egyes kategóriákra vonatkozóan, ami jó alapja lehet a változtatásnak.

Potenciális önmagunk

Kérjük meg az ügyfelünket, hogy írja le 1–3 kívánságát, amiket ha megvalósít, akkor eléri hatékonyságát tekintve a potenciális önmagát. Például: Szeretnék fél 5-kor mindennap végezni a munkával.

Ezután minden kívánsághoz nézzük meg:

- *Mi tarthat vissza, hogy megvalósítsd?*
- *Mi/ki fog segíteni, hogy megvalósítsd?*

Abban az esetben, ha korábban megvizsgáltuk az ügyfelünk időhöz való viszonyát, személyiségpreferenciáját, hasznos ilyenkor a tudatosítás, tanulás elősegítéseként visszahoznunk a gondolatot: érdemes a listáját összevetnie az időhöz való viszonyával, hogy lássa: apait-anyait bele kell adnia a változtatásba, vagy csak finomhangolnia kell a folyamatait.

Nincs időm vs. nem fontos mérleg

A motivációt nagyon hatékonyan tudjuk támogatni azzal, amit Robin Arzón amerikai ultramaraton-futó tanít: „Ne azt mondjuk, hogy erre nekem nincs időm, mondd azt helyette, hogy nekem ez nem fontos.”

Ha beazonosította az ügyfelünk, hogy milyen vágyai vannak a hatékonyságát illetően, milyen területeken szeretne legjobban változtatni, hasznos lehet a következő gyakorlat.

Szedje össze ügyfelünk a „nincs időm...” listáját: miket szokott legtöbbször mondani?

Próbálja meg egy hétig: amikor arra gondol, hogy „nincs időm arra, hogy...”, mondja ki helyette hangosan: „nem fontos, hogy...”

Például:

- „Nincs időm arra, hogy visszajelzést adjak a csapatomnak” vs. „Nem fontos, hogy visszajelzést adjak a csapatomnak.”
- „Nincs időm elmenni a gyerekeim sportbemutatójára.” vs. „Nem fontos, hogy elmenjek a gyerekeim sportbemutatójára.”
- „Nincs időm együtt ebédelni a kollégáimmal.” vs. „Nem fontos, hogy együtt ebédeljek a kollégáimmal.”
- „Nincs időm sportolni.” vs. „Nem fontos sportolni.”

Nézzük meg, ki tudja-e mondani ezeket az ügyfelünk, és mit tapasztal egy heti alkalmazás után.