

# Executive Coaching εν Ελλάδι 2014

Δεν θυμάμαι από πότε έχω να βρεθώ σε εστιατόριο, κατάστημα ρούχων, καφετέρια, φούρνο ή άλλη εμπορική επιχείρηση και να αντιμετωπίσω κακή εξυπηρέτηση, φτωχή ποιότητα αξίας-τιμής και τη γενικότερη απαξίωση προς τον πελάτη που επικρατούσε στη χώρα μας πριν μερικά χρόνια (με εξαίρεση φυσικά τις δημόσιες υπηρεσίες).

του Βασίλη Αντωνά, Executive Coach, Ψυχοθεραπευτής, Διευθύνων Σύμβουλος Impact, Διευθυντής Προγράμματος Diploma in Executive Coaching and Organisational Development, Greece & UK



Ταυτόχρονα παρατηρώ πως οι επιχειρηματικές προσπάθειες σε όλους τους τομείς έχουν αυξηθεί, ο κύκλος ζωής τους όμως έχει μειωθεί και έτσι λίγοι -αλλά καλοί- καταφέρνουν να επιβιώσουν. Επιτέλους, ανταγωνιστικότητα. Τώρα και στην Ελλάδα!

Από τον κανόνα αυτό δεν έχει ξεφύγει ούτε το management consulting, ούτε το executive search, ούτε το coaching. Όπως έχω σημειώσει επανειλημμένως σε προηγούμενα άρθρα μου, η ανάπτυξη του coaching στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία περίπου, έχει υπάρξει ραγδαία.

Το 2006, στην Ελλάδα υπήρχαν λιγότεροι από 5 επαγγελματίες στο χώρο. Τώρα μπορεί και να υπερβαίνουν τους 500. Αναπόφευκτα ο κανόνας της ανταγωνιστικότητας και της Δαρβινικής πραγματικότητας (natural selection), φωνάζει, ολοένα και πιο δυνατά και εδώ παρών.

Το 2009, και ενώ το executive coaching παρουσίαζε σημαντική ανάπτυξη, έκανα μία ηλεκτρονική λίστα με τους παρόχους στην Ελλάδα, για να παρακολουθώ την εξέλιξη της αγοράς και του ανταγωνισμού. Προέκυψαν περίπου 50 ηλεκτρονικές διευθύνσεις, οι οποίες έμειναν στα αζήτητα για περισσότερο από μία πενταετία. Πριν μερικές μέρες, τυχαία έπεσα πάνω στη λίστα. Το μήνυμα «This page is no longer available» εμφανίστηκε τόσες φορές, που στο τέλος αναγκάστηκα να ελέγξω το router μου. Ο αριθμός των επαγγελματιών φυσικά δεν είχε μειωθεί, και οι αποχωρήσαντες είχαν αντικατασταθεί πολλαπλάσιους, σαν τα κεφάλια της Λερναίας Ύδρας, ήταν σαφές όμως πως ο κύκλος ζωής τους γινόταν ολοένα και πιο μικρός. Οι «executive coaches», όπως τα σουβλιτζίνια και οι καφετέριες που φυτρώνουν και μαραίνονται εν μία νυκτί σε κάθε γωνία με τα εφάπαξ των απανταχού απολυμένων, είχαν γίνει λίπασμα ή «life coaches» ή πάροχοι διπλών και τριπλών «πιστοποιήσεων» που σου διασφαλίζουν αναγνώριση από το «Kato Patisia Association for Master Coaching» καθιστώντας σε ειδικό σε social, fitness, life, gardening, και ό,τι άλλο coaching τραβάει η όρεξή σου σε μόλις 5 μέρες... με «απόλαυση».

Το λίπασμα αυτό πρέπει να θρέψει τώρα μία σοβαρή, συλλογική, προσπάθεια για να παραμείνουν σε δυναμική τροχιά όσοι πραγματικά έχουν να προσφέρουν υπεραξία στην ελληνική επιχειρηματικότητα. Οφείλουμε να κάνουμε έναν, απολογισμό κέρδους και ζημιών των τελευταίων ετών και να εστιάσουμε στο μέλλον. Το τοπίο έχει αρχίσει να ξεκαθαρίζει και οι περαστικοί μας «αδειάζουν» την επιχειρηματική γωνιά και συνεχίζουν να πηγαίνουν σπίτι τους, για να δουν (ή να κάνουν) πρωινή τηλεόραση και να «προπονήσουν» ιδιώτες για τη «ζωή». Αυτή είναι μία ιδιαίτερα θετική εξέλιξη και εξαγνίζει το τοπίο του επιχειρηματικού coaching διαχωρίζοντας το από το →

άλλο, αυτό που είναι κάτι ανάμεσα σε διαφήμιση οδοντόκρεμας και προϊόντων περιποίησης μαλλιών. Το executive coaching ανήκει στο management consulting και την Οργανωτική Ανάπτυξη. Στόχος του είναι να παράγει υπεραξία για την εταιρεία ή τον επαγγελματία που μισθώνει τις υπηρεσίες και να εναρμονίζει τις συμπεριφορές και τις συνήθειες των εργαζομένων με το όραμα, την αποστολή και τη στρατηγική της. Στόχος (όχι άμεσος τουλάχιστον) δεν είναι να φεύγει από τη συνάντηση το στέλεχος με ένα «ζεστό και ευχάριστο συναίσθημα», νιώθοντας «ιδιαιτέρος/η», έχοντας ακούσει μερικές αμπελοφιλοσοφίες όπως αυτές που κατακλύζουν τους τοίχους στο Facebook ή ακούγονται στις εκπομπές της «Oprah». Οι άνθρωποι που το παρέχουν οφείλουν να έχουν οικειότητα με την έννοια της υπεραξίας καθώς και τη σχετική εκπαίδευση, πορεία και εμπειρία.

Την παρεξήγηση αυτή και την έλλειψη εμπιστοσύνης που εδραίωσε, την πληρώσαμε όσοι είμαστε στο χώρο και θα συνεχίσουμε να την πληρώνουμε εάν δεν είμαστε προσεκτικοί. Από εκεί που ξεκινήσαμε ως ένας καλοδεχούμενος σύμμαχος στην προσπάθεια αύξησης της αποδοτικότητας και κερδοφορίας των εταιρειών, πρόσφατα κινδυνεύσαμε να χάσουμε την επιχειρηματική μας ταυτότητα και εγκυρότητα.

Σε αυτό δεν συνέδραμε μόνο η παρουσία των διαφόρων «passé-par-tout» περαστικών. Η εμμονή με τις πιστοποιήσεις και η γενικότερη «τιτλολαγνεία» που προωθήθηκε, εκμεταλι-

λεύομενη ως επί το πλείστον τις αγωνίες του υποψηφίου εκπαιδευόμενου coach για απασχόληση, ήταν το δεύτερο στοιχείο που ευτέλισε το επάγγελμα. Οι απανταχού εκπαιδύσεις που κυριολεκτικά ξεφύτρωσαν σαν μανιτάρια, βροντοφώναζαν διπλή και τριπλή «πιστοποίηση» από πολλούς και διάφορους οργανισμούς (λες και η εξασφάλισή τους χρειαζόταν κάτι πολύ περισσότερο από μερικές εκατοντάδες ευρώ από τον εκάστοτε πάροχο), και κάπου στη γωνία του προωθητικού υλικού, φιγουράριζε, σαν να της έκαναν χάρη, και η λέξη «coaching». Εκ των πραγμάτων λοιπόν, οι εκπαιδευόμενοι που αυτές οι εκπαιδύσεις προσέληκσαν, ήταν αμφιβόλου προέλευσης, αλλά είχαν ως επί το πλείστον και λίθος κίνητρα: δηλαδή, το να εξασφαλίσουν όπως μπορούσαν σε βιοποριστικό επίπεδο, «μοστράροντας» ένα κομμάτι χαρτί που έγραφε «πιστοποίηση», με το αντικείμενο ειδίκευσής να περνάει σε δεύτερη μοίρα, ή να προκαλέσουν υπαρξιακή ανακούφιση, ανάταση και ευεξία στον coachee τους (κάτι σαν faux ψυχολόγοι λοιπόν, όπου παρέκαμπταν τη δεκαετή περίπου κλινική εκπαίδευση, με ό,τι συνέπειες μπορεί να έχει αυτό για τον άτυχο πελάτη). Το τρίτο ατόπημα

ήταν πως κύριο μέλημα της κοινότητας coach έγινε η δημιουργία διαφόρων συνδέσμων (το οποίο καλό είναι όταν γίνεται για τους σωστούς λόγους και με γνώμονα τον πελάτη), οι οποίοι τελικά αντί να συσπειρώσουν και να δημιουργήσουν κατεύθυνση και όρια, κατάφεραν να γεννήσουν πολιτική διαπλοκή, ίντριγκα και power games. Το παιχνίδι αυτό βρίσκεται ακόμα σε εξέλιξη, ελπίζω θετικότερη και πιο νηφάλια.

Σαστισμένοι, και με μειωμένα πλέον budget, HR Directors και CEOs κατέφυγαν σε διάφορες μεθόδους για να διασφαλίσουν ROI. Μερικές από αυτές υπήρξαν δυνάμικα αντιπαραγωγικές, όπως για παράδειγμα να πρέπει το στέλεχος να βλέπει 5-6 coach για να διαλέξει αυτόν/ην που του κάνει. Ο κίνδυνος του να καταστεί η διαδικασία διαγωνισμός δημοτικότητας, με ό,τι αρνητικό συνεπακόλουθο έχει αυτό για το μέλλον της σχέσης coach-coachee ασχέτως επιλογής, είναι μεγάλος. Επιπροσθέτως, ο αριθμός των executive coach που οι εταιρείες εξακολουθούν να φέρνουν από το εξωτερικό, φανερώνει το έλλειμμα εμπιστοσύνης στο εγχώριο προϊόν, το οποίο δυστυχώς είναι δυσανάλογο σε σχέση με τη δυναμική που μπορούν να παρατάξουν αρκετοί επαγγελματίες executive coach στη χώρα μας.

Πρόσφατα, σε συνέδριο της Boussias συνομιλώντας με γνωστή μου HR Director, χρειάστηκε να αντιμετωπίσω το χλευαστικό «όλοι έγιναν coach...». Το πρόβλημα δεν είναι πως έγιναν όλοι coach. Όλοι έχουν αυτό το δικαίωμα και αν κάποιος επιλέξει να εκπαιδευθεί κατάλληλα, μπορεί να διαγράψει μία πολύ ικανοποιητική και προσοδοφόρα καριέρα στο χώρο. Ταυτόχρονα, εσωτερικά στελέχη και επαγγελματίες από παραπληθίσους χώρους, μπορούν να ωφεληθούν στα μέγιστα, μέσα από μία μεθοδευμένη κατάρτιση σε executive coaching skills που συμπληρώνει τις υπάρχουσες δεξιότητές τους. Το πρόβλημα είναι πως κατά την προσφιλή του συνήθεια, ο Έλληνας έσπευσε -πιστοποιημένα πάντα- να «κάνει την αρπαχτή» (7 χρόνια στην Ελλάδα, το spell-check ακόμα υπογραμμίζει με κόκκινο αυτή τη λέξη), τσιμπώντας μερικά κομμάτια χαρτί μετά από μερικές μέρες εκπαίδευσης και δηλώνοντας φωτεινός παντογνώστης. Αιδώς Αργείοι!

Ελπίζω πως οι εποχές αυτές θα παρέλθουν. Η θεωρία της εξέλιξης και της ανταγωνιστικότητας ήδη κάνουν τη δουλειά τους. Την υπόλοιπη δουλειά, πρέπει να την κάνουν με συνοχή, μεθοδικότητα, αποτελεσματικότητα και εργατικότητα οι επαγγελματίες του χώρου, κρατώντας ασφαλείς αποστάσεις από new age «χαριτωμενιές» και συνδικάτα, αφιερώνοντας κόπο και χρόνο στην κατάρτισή τους και προσφέροντας υπεραξία για τους πελάτες τους και τις επιχειρήσεις στην Ελλάδα. **HR**

“Στόχος του executive coaching είναι να παράγει υπεραξία για την εταιρεία ή τον επαγγελματία που μισθώνει τις υπηρεσίες και να εναρμονίζει τις συμπεριφορές και τις συνήθειες των εργαζομένων με το όραμα της.