

COACHING Z DELFINI

Delfini posebejajo kompetence managementa prihodnosti: hiter odziv, sistematično mišljenje, natančnost, ustvarjalnost in usmerjenost k rešitvam. | Norbet Trompish

Coaching za managerje, ki izvira iz ZDA, je v zadnjih desetih letih postal izredno popularen v zahodni Evropi, še posebej v Nemčiji, trend pa je zajel tudi že pretežni del vzhodne in jugovzhodne Evrope. Razlog? Vlaganje v učinkovitost managerjev je koristno za podjetje. Izkušnje namreč kažejo, da lahko coaching, ki ima določen cilj, poveča motivacijo in produktivnost vodstvene strukture, sproži pa tudi ustvarjalni proces inovacij. Podjetja tako svoje vodilne pošiljajo na coaching, seminarje in posebna urjenja, da bi jim pomagala pridobiti jasno sliko o svojih dejavnostih, komunikacijskih strategijah, osebnostnih vidikih, pa tudi zato, ker profesionalna in socialna izpostavljenost vodilnih zahteva odločen management.

Inštituti za raziskovanje delfinov v ukrajinski Jalti in v egipčanskem Sharm el Sheiku vodstvenim delavcem, javnim osebnostim in vsem tistim, ki nimajo časa, a so pogosto pod pritiskom, ponujajo nekaj

novega: coaching s soudeležbo delfinov. Gre za metodo, s katero se coachi osebnostnega razvoja svojih strank 'lotevajo' na podlagi tesnega in neposrednega izkustva z delfini.

Eno od takih podjetij je tudi podjetje Dolphinswim, ki se je v zadnjih desetih letih usmerilo v programe, ki so povezani z delfini, zlasti znani so po Alfaterapiji. Gre za terapevtski model, ki temelji na uglasitvi možganskih hemisfer in izkoristku tega posebnega stanja možganskega valovanja.

Kaj imajo skupnega delfini in managerji?

Coaching s soudeležbo delfinov se od drugih ustaljenih coaching metod razlikuje po izredni učinkovitosti in prihranku časa. Priznani raziskovalec Horace Dobbs v svojih publikacijah stalno poudarja: »Za kar druge metode potrebujejo nekaj mesecev, lahko delfini izvedejo v

O IZKUŠNJI PLAVANJA Z DELFINKO IN S KITOMA

Foto: Izrok Dimec



mag. Andreja Jernejčič,
članica uprave Infonet
media

Posebnost coachinga z delfinom in s kitoma je bila zame v tem, da sem v kratkem času nazorno dobila povratne informacije, kaj bi še lahko spremenila v odnosu do ljudi ali na kaj naj bi bila bolj pozorna pri svojem delu. Čeprav mi je plavanje z delfinko in s kitoma na prvi pogled delovalo kot nekaj najbolj preprostega, še več, druženja z njimi sem si tudi močno želela in v njem nisem videla nobenih težav, sem že ob vstopanju v vodo spoznala, da vse skupaj le ne bo tako enostavno, kot sem si predstavljala. Živali morash najprej privabiti k sebi, torej, z njimi se je treba ukvarjati. Potem sem morala še poiskati načine igranja z njimi.

Ko je velika glava priplavala k meni in sem ji podala žogo, sta se mi že približali druga in tretja. Ko sem v vodi stala za kitom, se je ta obrnil in nisem točno vedela, ali me bo podrl, oplazil ali odplaval na drugo stran. Vse skupaj je bilo zelo nepredvidljivo. Ko sem splezala na kita in po tem plavala ob njem, je nenadoma začel spuščati močne zvoke. Preprosto nisem vedela: mu ne ugaja, ko ga objemam, ga kaj boli itd. Pozneje sem izvedela, da je tako vedenje nekaj običajnega. Ko sem se ukvarjala s kitoma, je delfinka, ki ji nisem posvečala dovolj pozornosti, čeprav je ona veljala za pravo zvezdo, postala ljubosumna. To mi je vidno pokazala in me tudi malo dregnila. Pozneje se je opravičila. Kako? Z vso silo je namreč zaplavala proti meni, nisem vedela, ali me bo podrla, ko je trenerka Ana zavpila, naj se ne bojim, da se

mi le želi opravičiti. Ponudila mi je hrbtno plavut, prijela sem se za njo in vozila me je naokoli.

Polurna koncentracija in nenehna animacija treh velikanov nikakor nista bili lahki. Vse je bilo sicer neizmerno prijetno, resnično posebno doživetje, ampak zahtevno. Na koncu mi je uspelo, da sem plavala objeta z delfinko in s kitom, tretji kit pa je plaval ob nas. Po besedah Norberta Trompisha je tako koordinacijo težko doseči. Pomeni usklajenost in delovanje z vsemi.

»Coaching z delfini in kiti je izvrsten team building.«

Celotno dogajanje so spremljali Norbert, kamera in profesionalni trener. Usedli smo se in razčlenili, tudi preko posnetka, kako sem se znašla, ali sem reagirala dovolj hitro, sprejela nove okoliščine in izzive, znala usklajevati med njimi in jim posvečati dovolj pozornosti, kako sem bila ustvarjalna sama, vztrajna, kako sem se znašla pri iskanju rešitev... in jih tudi našla. Po analizi in povratnih informacijah sem še enkrat zaplavala z njimi in pri tem plavanju je bilo opaženih že veliko sprememb. Tokrat sem recimo več pozornosti posvetila ljubosumni delfinki Divi in med njimi dosegla večjo usklajenost. Živali namreč nemudoma reagirajo na obnašanje posameznika in je napredek, če ga narediš, takoj viden. Res je, da me je to plavanje, čeprav deluje tako preprosto, prisililo v razmišljanje, ki je v trenutku tudi zaradi posebnega načina coachinga prineslo nove rešitve. Vsekakor izvrstno za team building. Toplo priporočam. Nepozabno doživetje. ■



Foto: Dolphinswim

Delfini nam v igri postavijo ogledalo.

nekaj minutah!» Delfini so namreč odlični model za reševanje vsakodnevni vprašanj.

Z vplivi delfinov na človeka se ukvarjajo tudi najnovejše managerske publikacije. V reviji 'Dolphin strategies' (Dudley Lynch) ali 'Whale done!' (Ken Blanchard) so ti sesalci prikazani kot uspešen primer iskanja poslovnih rešitev. Delfini namreč predstavljajo osnovne kompetence managementa prihodnosti, saj so se sposobni hitro odzivati ter misliti na način, ki je sistematičen, natančen, ustvarjalen ter usmerjen k rešitvam. Ponašajo se z igrivo sposobnostjo reševanja problemov in so tako rekoč strokovnjaki pri iskanju skupnih ciljev. Dejavnost delfinov je namreč vselej usmerjena v skupino in je naravno neutrudljiva.

Ne le da so možgani delfinov, tudi najmanjših, večji od človeških, opremljeni so tudi z enkratnim čutilnim organom, ki spodbuja človeške možgane - s sonarjem. Nevrološki testi so dokazali, da visoko frekvenčni zvočni valovi igrajo pomembno vlogo. V človeških možganih sprožijo t.i. alfastanje in tako v samo nekaj minutah povzročijo uskladiitev možganskih hemisfer. Tako se oseba globoko sprosti in se lažje osredotoči na svoje misli in zaznavanje. V takšnem stanju duha se lahko ljudje zlahka in na igriv način odprejo prej neopaznim izkustvenim področjem.

Program coachinga s soudeležbo delfinov temelji na plavanju in potapljanju v bazenu kot tudi na ljubkovanju in igranju z delfini. S pomočjo izjemne družabnosti delfini ljudem 'postavijo ogledalo' na šaljiv in igriv način. Tridesetminutni izkušnji z delfini sledijo srečanja s profesionalnim coachem. Takrat oseba premisli o izkušnji in se osredotoči na to, kateri osebnostni cilj bo postavljen v naslednjem srečanju z delfini. Osnovna postavka za coaching s soudeležbo delfinov je 3000 evrov na teden, pri čemer gre za večnamenski program. Koristen je lahko tako pri zbiranju izgubljenih osebnostnih ali skupinskih sposobnosti kot pri razvijanju novih. Vodilni delavci od tu črpajo navdih za razvijanje temeljnih osebnostnih kompetenc za profesionalne izzive in istočasno bistveno zmanjšujejo raven stresa. Coaching z delfini pa se uporablja tudi kot generator za skupinske vizionarske in ustvarjalne razvojne procese. ■

Norbert Trompisch je psiholog, direktor podjetja Dolphinswim in izumitelj metode coachinga z delfini. Več na www.dolphinswim.net.

KARNERJEV

IZBOR

Priporočila prof. Helmut F. Karnerja za knjižne molje.



Charles Leadbeater: **We-think: The Power of Mass Creativity** (2008)
Charles Leadbeater, svetovna avtoriteta na področju inovativnosti in ustvarjalnosti, se v knjigi *We-think* ukvarja s 'sodelujočo ustvarjalnostjo', ko ljudje iz različnih delov sveta izumljajo nove pristope, da bi soustvarjali bolj demokratično, produktivno in kreativno. Moto knjige je: »Si, kar deliš,« oziroma v izvirniku: »You are what you share.«

Bradley W. Hall: **The New Human Capital Strategy: Improving the Value of Your Most Important Investment-Year After Year** (2008)
Brad Hall, 'izumitelj' kadrovske ozaveščenega vodstva, nakazuje praktične poti do plemenitenja človeškega kapitala; najprej jasno opredeli, kaj človeški kapital sploh je in kako ga povezati s poslovnimi rezultati, nato pa ga oceni z enako discipliniranim pristopom kot finančni kapital in tako managerjem omogoči progresivno učenje.

Za več knjižnih priporočil obiščite spletno rubriko Priporočila, na strani Združenja Manager www.zdruzenje-manager.si.

Clay Shirky: **Here Comes Everybody: The Power of Organizing Without Organizations** (2008)
Clay Shirky raziskuje družbene in ekonomske posledice interneta zlasti na področjih, kjer se družbene in tehnološke mreže prekrivajo. Če je v preteklosti tiskovina označevala individualni um, telefon dvosmerno komunikacijo, pa nova orodja - od mobilov do blogov - omogočajo skupinsko sporazumevanje. In ker smo po naravi v skupinskem delu dobri, bodo te tehnološke usmeritve spremenile več kot le poslovne modele: spremenile bodo družbo.

Dave Ulrich, **Wayne Brockbank in sodelavci: HR Competencies: Mastery at the Intersection of People and Business** (2008)
Dave Ulrich je s sodelovanjem 10.000 strokovnjakov upravljanje človeških virov raziskoval več kot dvajset let. *HR Competencies* je praktičen in natančen vodnik, ki nudi pregled znanj, kompetenc in vrednot, ki bi jih, oziroma naj bi jih, imeli strokovnjaki za človeške vire iz najrazličnejših podjetij, panog ali držav. ■

Prof. Helmut Karner letno prebere preko devetdeset poslovnih knjig.