



## Ahmet Süha KOÇEL

ATKO Danışmanlık  
Eğitim Tek. San. Ve Tic. Ltd. Şti.  
Executive Coach ACPC, PCC  
ahmet@ahmetkocel.com  
www.ahmetkocel.com

# Kurumsal koçluk ve Türkiye'de CEO'lar ne ister?

**Stanton Chase** Türkiye tarafından gerçekleştirilen ve Mart 2011'de sonuçlanan araştırma, koçluk bağlamında ilginç sonuçlar ortaya koyuyor. ([www.stantonchase.com](http://www.stantonchase.com))

Bu yazıda Türkiye'deki CEO'lar ve Genel Müdürlerin istediklerinin, koçluk süreciyle nasıl karşılanabileceği konusunda ICF Uluslararası Koçluk Federasyonu'nun anket sonuçları raporu değerlendirilecektir.

Önce Dünya'da ve Türkiye'de akredite koçluğun ne durumda olduğuna bakalım.

### Koçluk nedir?

ICF koçluğu; "Danışmanlara ilham vererek en yüksek kişisel ve profesyonel potansiyele ulaşabilmelerini sağlayan düşündürücü ve yaratıcı bir süreçtir" olarak tarif ediyor. Koç, danışanın kendi hayatının ve işinin uzmanı olduğuna ve her danışanın yaratıcı, becerikli ve bir bütün olduğuna inanır.

1995'de kurulan ve sektörün en büyük kuruluşu olan ICF - Uluslararası Koçluk Federasyonu- 19.000'i aşkın üyesiyle koçluk mesleğinin düzenlenmesi için de yoğun çalışmalar içindedir.

### ICF akreditasyon

Uluslararası Koçluk Federasyonu (ICF) tüm dünyada kabul gören bağımsız akreditasyon program sunmaktadır. Dünyada, 7000'den fazla koç, programın başladığı yıllardan beri ICF'in sunduğu üç akreditasyondan birini kazanmış bulunmaktadır.

Üç çeşit ICF akreditasyonu vardır: Akredite Üye Koç (ACC), Akredite Profesyonel Koç (PCC) ve Akredite Master Koç (MCC). Her sertifikanın koçluk yapılan süre (saat olarak), koçluk deneyimi gibi farklı gereklilikleri vardır.

ACC ünvanı için en az 100 saat  
PCC ünvanı için en az 750 saat ve  
MCC için en az 2500 saat koçluk yapmak gerekmektedir.

ICF Türkiye'ye kayıtlı koç sayısı toplam 165'dir. Kayıtlı olanlardan 40 Koç, gerekli şartları yerine getirerek Akredite Koç ünvanını elde etmiştir.  
23 Koç ACC  
14 Koç PCC  
3 Koç da MCC ünvanı ile Türkiye'de çalışmaktadır.

### ICF akreditasyon programı...

Akredite olmak isteyen profesyonel koçlar ve koç eğitim kurumları için asgari standartları saptar ve yönetir. Programa katılan koçların ve koç eğitim kurumlarının asgari standartları karşıladığını hatta aştığını üçüncü şahıslara temin eder.

Profesyonel koçluğu farklı ve kendi kendini düzenleyen bir meslek olarak destekler. ICF tarafından akredite edilen koçlar, koçlukla ilgili bir eğitim almış, belirli bir saat koçluk deneyimine sahip ve bir "Mentor Koç"dan koçluk desteği almışlardır. Akredite koçun, meslekte yüksek standartları, yüksek bilgi ve beceri düzeyi olduğunu ve güçlü ahlak kurallarına uyduğunu gösterir.

PricewaterhouseCoopers tarafından yapılan ICF Global Koçluk Çalışması'na katılan koçların %52'si, koçluk alan kişilerin çalışacakları koçların akredite olması yönünde beklentileri olduğunu söylemişlerdir.

Şimdi de koçluk ile CEO araştırmasının ilişkisine bakalım.

Stanton and Chase araştırmasında sorulan soruları ve onlara Türkiye'de yaşayan CEO ve Genel Müdürlerin verdiği cevapları aşağıda bulacaksınız.

### 1. Yöneticinin gündemindeki temel hedefi:

- Pazar payını arttırmak ; %52
- Başarının ölçütü olarak değer yaratmak ; %49
- Şirketin yetenek düzeyini yükseltmek ; %46
- Çalışanların motivasyonunu arttırmak ; %46
- Şirket kültüründe dönüşüm yaratmak ; %43

### 2. Kurumların yöneticilerden beklentileri - Kurumlar "Yönetim Liderler" inde hangi özellikleri arıyor):

- Büyüme hedeflerine daha hızlı ulaşmak; %71
- Değişim yönetimi ve önderliğin becerisi ; % 70

### 3. Başarılı kariyer gelişimi için gerekli faktörler:

- Davranışsal yetkinlikler ve beceriler geliştirmek (soft skills); % 80
- Uluslararası deneyim kazanmak; % 52

### 4. İşyerinden ayrılmaya yönelten sebepler:

- Kariyerde ilerleme fırsatı olmaması ; % 46
- Ücret ve faydaların yetersiz olması ; % 35



#### 5. Yeni kariyer motivasyonu:

- Daha fazla sorumluluk ve/veya kıdemli bir göreve gelmek; % 48
- Yeni beceriler yetenekler, kültür ve çalışma biçimi gerektiren farklı bir görev, % 46

#### 6. Yetenek tabanını geliştirme stratejileri:

- Yüksek potansiyele sahip bireyleri işe almak ve kurum bünyesinde tutmak ; % 70
- Belirli pozisyonlara yedekleme planlaması yapmak ; % 61
- Üst düzey yöneticiler arasında "yetenek Yönetimi" zihniyetini geliştirmek ; % 52

#### 7. Yönetici gelişimine yönelik en önemli bireysel hedefler:

- Stratejik düşünme becerileri geliştirmek ; % 78
- Liderlik yetkinlikleri ; % 70
- Personele ilham verme onları motive etme ; % 54

Eylül - Kasım 2008 tarihleri arasında, Association Reseach Center Inc. ve PricewaterhouseCooper LLP. Şirketleri tarafından 64 ülkede 2165 danışan ile görüşme yoluyla yapılan anket sonuçları "ICF Global Coaching Client Study Nisan 2009 " raporunda yayınlanmıştır. (www.coachfederation.org)

#### Bu rapora göre, danışanların verdikleri bilgilere göre:

##### 1. Deneyimlenen koçluk türü;

- Yaşam, vizyon ve gelişim : %58
- İş ve kurumsal : % 36
- Liderlik : % 33
- Yönetimsel : %30
- Kariyer değişimi : %25

##### 2. Danışan, NEDEN koçluk alıyor?

- Özgüven : % 41
- İş-hayat dengesi : % 36
- Kariyer fırsatları : % 28
- İş yönetimi : % 25
- İlişkiler : % 25
- Performans : % 24
- İletişim becerileri : % 18

##### 3. Koçluk deneyiminin sonuçları

- Danışanların, koçlardan memnuniyeti : % 95
- Koçluk deneyiminden memnun olanlar : % 99
- Yeniden koçluk almak isteyenler : % 96

#### 4. Koçluğun olumlu etkileri nelerdir?

- Özgüven artışı : % 80
- İlişkiler : % 73
- İletişim becerileri : % 72
- Beşeri beceriler : % 71
- İş performansı : % 70
- İş-hayat dengesi : % 67

#### 5. Yatırımın geri dönüşü ( ROI ):

- En az yatırıma geri aldım ( Kişisel ) : % 68
- Ortalama kişisel geri kazanım : % 344
- En az yatırıma geri aldım ( Kurumsal ) : % 86
- Kurumlar için Yatırımın geri dönüşü ( ortalama ) : % 700
- Kurumların %19'u için Geri dönüş ROI : % 5000 - 50 katı
- Kurumların % 28'i için ise geri dönüş ROI : %1000-4900 -10 ile 49 katı.

Bu raporda edinilen bilgilerle StantonChase raporunu değerlendirince ilginç sonuçlar ortaya çıkıyor.

**Türkiye'deki CEO'lar başlıca hedeflerine ulaşabilmek için kendilerinde ve çalışma arkadaşlarında, belli becerilerin gelişmesi gerektiğine inanıyorlar. Yukarıda detayları verilen başlıca özellikler;**

- Şirketin yetenek düzeyini yükseltmek
- Çalışanların motivasyonunu arttırmak
- Şirket kültüründe dönüşüm yaratmak
- Liderlik yetkinlikleri,
- Personele ilham verme, onları motive etme
- Davranışsal yetkinlikler ve beceriler geliştirmek (soft skills)

Bu hedeflere ulaşmak isteyen CEO ve Genel Müdürler için yararlanabilecekleri araçların en başında koçluk gelmektedir. Araştırma sonuçlarına -ICF- göre danışan memnuniyeti ve yatırımın geri dönüşü alanlarında sınıfı geçen ve bütün ülkelerde kabul gören koçluk sürecinden ülkemiz yöneticileri de artarak yararlanmaya başlamışlardır.

Yine araştırma sonuçlarının bize gösterdiği önemli bir nokta da Koç seçerken verilen mesai ve gösterilen titizlik ve dikkat, sürecin başarısında önemli bir rol oynamaktadır. ICF Uluslararası Koçluk Federasyonu'nun sertifikasyonu, günümüzde en garantili seçim olarak durmaktadır.