

# YÜZYÜZE

MERVE KARA



Marilyn Atkinson insanların iş ve hayat seçimleriyle ilgili geçmişe göre daha titiz olduklarını savunuyor

## HAYALLERİ DİNLEMİYİ ÖĞRETEN KADIN...

Bazı işler onu ilk yapanlarla bilinir. Mesleğini ilk yapanlardan olmanın heyecanını uzun yılların keyifli deneyimine dönüştürebilmeyi başarabilmiş kişilerden biri Doç. Dr. Marilyn Atkinson. Kariyerine klinik psikolog ve davranış bilimci olarak başlayan Atkinson,

ismini psikoloji dünyasının yakından tanıdığı ünlü psikiyatrist Milton Erickson'dan alan, dünyanın en önemli koçluk okullarından Erickson College International'ın kurucusu ve Yürütme Kurulu Başkanlığı'nı yapıyor. Türkiye'de bulunduğu sınırlı zaman zarfında *BusinessWeek Türkiye*'nin sorularını yanıtlayan Atkinson, koçluk yaklaşımının incelikleri, kriz liderliği, kariyer olarak koçluk gibi konuları değerlendirdi.

### Kariyer koçluğundan bahsetmeden önce, koçluk kariyerinizden bahseder misiniz?

Ben uzun yıllar insan gelişimi psikolojisiyle ilgili çalıştım. Koçluk alanında çalışmaya başlayan ilk insanlardan biriyim.

Ve birçok büyük düşünürün özellikle 20. yüzyılda gerçekleştirdiği insan gelişimine, insanın kör noktalarına bakışlarına, zorluklarının üzerinden geçip nasıl lider olduklarıyla ilgili çalışmalarına odaklandım. Birisi geçmiş korkularını yenip nasıl bu büyük potansiyeli gerçekleştirir, anlamaya çalıştım. Milton Erickson'un öğrencisi olduğum için kendimi şanslı görüyorum. Kendisi insan gelişimi alanında büyük bir teorisyendi. Birlikte kurduğumuz alan aslında yaratıcılık, insan kaynakları, hızlandırılmış öğrenme, çözüm odaklı çalışmaların etkin olduğu alandı. Yani

20. yüzyılın sonundaki birçok değerli keşfin ürünüydü bu.

### Özellikle 21. yüzyılda koçluğun gelişip yayılmasını nelere bağlıyorsunuz? Neden insanlar daha fazla ihtiyaç duymaya başladılar koçlara?

Son 50 yıl hatta daha uzun bir süredir dünyada bir öğrenme krizi var. Tonlarca bilgi yığılmasından söz edebiliriz burada. Ve bu bilgilerin tümünü almaya, öğrenmeye, kavramaya ve sınıflandırmaya yönelik çalışmalar da işe yaramadı. Birçok

insan okulu erken bırakıyor, oradaki konuların kendilerini ilgilendirdiğini düşünmüyor ve şu soruyu sormaya başlıyor: "Hayatta benim için önemli olan şey ne?" İş dünyasında da birçok değişim oldu. 21. yüzyıla geldiğimizde eskiye nazaran çok daha fazla insanın işten çok daha çabuk ayrılabildiklerini görebiliyoruz. Ortalama olarak insanların hayatları boyunca beş kariyeri olduğunu görüyoruz. Bu da insanların eskiye göre ne tür bir iş istedikleri, hangi hedeflerinin daha önemli olduğu konusunda daha titiz olduğunu gösteriyor. İkinci olarak, kurumlar açısından endüstri çağından bilgi çağına geldiğinde koçlara çok daha fazla ihtiyaç duyuluyor. Çok zeki ve teknolojiyi yakından takip eden çalışanları var. Ve insanlar için çalışanlarını elde tutmak korumak gittikçe daha önemli hale geliyor. Bildiğiniz gibi bir kurumun temel kaynağı çalışanlarıdır. Yani kaynaklarınıza, çalışanlarınıza yatırım yapıyorsanız ve kendileri için nasıl bir iş istedikleriyle ilgili yorumlarını biliyorsanız, önemli bir gücü elinizde tutuyorsunuzdur. Ayrıca 'beyin avcılarının' çağında olduğumuzu hatırlatmak isterim. Kurumların gelişen, değişen ve öğrenen insan kaynağına ihtiyacı. Burada koçluk önemli bir fark yaratıyor. İnsanlar kendilerindeki kaynakların farkına vardıklarında, lider olma kapasitesine sahip olduklarını gördüklerinde, lider olmanın anlamını kavradıklarında, bu kurumlara da yansır. Kurumlarda liderleri güçlü kılan bir metodoloji ve tutum göze çarpar; liderlik ağı. Çalışma ortamlarında liderlerin liderleri geliştirdiğinin, liderlerin liderlerle konuştuğunun farkına varılıyor. Ve koçluk yaklaşımı burada bir kazan kazan yaklaşımı doğuruyor.

#### **Peki neden özellikle koçluk? Bunun danışmanlık hizmetinden farkını anlatır mısınız?**

Bence bu oldukça önemli bir soru. Uzun yıllar bir psikiyatrist olarak danışmanlık hizmetinde çalıştım ve bu nedenle oldukça iyi bildiğim bir konu. Sorun odaklı danışmanlık yaklaşımına başvuran pek çok insan var. Ama aslında sorunlara odaklandığınızda, sorunla ilgili daha fazla detay almış oluyorsunuz. Bu nedenle koçluk yaklaşımı danışmanlık yaklaşımından oldukça farklı. İster istemez problem odaklı değil. Temelde bir işin belli bir noktaya nasıl gidebileceğiyle ilgili. Yani bir sonraki adımı ne olacağıyla ilgili aslında, bu nedenle geçmişte ne olduğu pek de fark etmiyorum. Tam anlamıyla 'Ne istiyorsun?' sorusuyla taptaze başlıyoruz. Böylece danışmanlık yaklaşımını geride bırakıp, bizler koç olarak insanların içindeki, onlar için gerçekten önemli olan vizyonun zenginliğe bakıyoruz.

#### **Yani, bir reçete yazmıyorsunuz...**

Hiçbir şekilde. Biz kişinin esinlenmesine, kendileri için gerçekten neyin önemli olduğunu görmeye başladıklarında emin oluyoruz. İkinci olarak, onları uygulamasına, gerekli araçları bulmasına, içsel stratejileri, kaynakları ve yetenekleri bulmasına yardımcı oluyoruz. Bunlar hedeflerine ulaşmaları için ihtiyaçları olan, fakat kendilerinin bile farkında olmadıkları yetenekler olabiliyor. İnsanlar düşündüklerinden çok daha fazla kaynağa sahipler. Bu onları şaşırtıyor, çünkü yıllar boyunca neleri yapamadıklarından, bazı şeylerin ne kadar zor olduğundan konuşmuş oluyorlar. Koçluk seansında ise 'ya mümkünse' diye düşünmeye başlıyorlar.

## **İNSANLAR DÜŞÜNDÜKLERİNDEN ÇOK**

### **DAHA FAZLA KAYNAĞA SAHİP. BİR NOKTADA**

### **'YA MÜMKÜNSE' DİYE DÜŞÜNMEYE BAŞLIYORLAR**

#### **Sorun odaklılıktan bahsettiniz. Peki çözüm odaklı koçluk nedir?**

Çözüm odaklı koçluk 40 yıldır keşfediyor olduğum içsel bütünleşik sorgulamanın en gelişmiş şeklidir. İnsanlara ne istediklerinin somut bir görüntüsünü çizmek, oraya ulaşmak için net yolları aramak ve bu yolların gerçekten işe yaraması için neyin eksik olduğunu fark etmek gibi önemli noktalarda yardım etmek. Bunun yanında yaratıcı ölçülebilir sonuçlar sağlamak.

#### **Doğru koçluk nedir?**

Ben bu noktada Erickson yaklaşımından bahsedeceğim çünkü bence dünyanın en iyi ve en güçlü yaklaşımlarından biri. Büyük koçlar insanların kendine güvenmeleri konusunda onları cesaretlendirir ve asla tavsiye vermezler. Gerçek koçlar sizin kendi kaynaklarınızın farkına varmanızı ve durum hakkında halihazırda bildikleriniz keşfetmenizi sağlar. İç sesinizi duymayı öğretir. Erickson koçluğunda ise bazı kilit farklılıkları var bu alanda. Biz yüksek performanslı gelişmeye odaklanıyoruz, yani sadece insanların kendilerine güvenmelerini sağlamıyoruz; bağlı olmak istediklerini, gerçekten tutkuyla severek yapacakları şeyi bulmalarına yardımcı oluyoruz. Bu da onların ilerleyip, gelişecekleri şey. Anahtar kelime ise onların hayallerini nasıl dinleyeceğini bilmek...

#### **İçinde bulunduğumuz kriz zamanları koçluğa bakışı nasıl etkiledi?**

Kriz zamanlarındaki ana sorun; insanların ve kurumların yaşadığı akıl karışıklığı ve hüsrana. Artık altı ay ilerisindeyiz krizin ve kurumsal şirketlerden şu anda eskiye göre daha fazla talep olduğunu söyleyebilirim. Çünkü insanlar koçluğun liderlikle ilgili olduğunu fark ettiler ve kriz zamanları firmaların net düşünebilen, en iyi insan kaynağına ihtiyacı olduğu dönemlerdir.

#### **İnsanlarla ilgili gözlemleriniz neler? Baskı altında oldukları bu dönemlerde neler söylüyorsunuz onlara?**

Özellikle kriz dönemlerinde, insanlar 'yapmak istediğim bu mu?' diye yeniden değerlendirmelere gidebiliyorlar. İnsanlar birkaç saniye kendilerini dinleyip, rahatladıklarında, sahip oldukları diğer seçeneklere farklı açılardan bakıp, gözden geçirdiklerinde daha iyi düşünebilirler. Fakat günlük işlerini yaparken aynı anda pek çok şeyi tamamlamak zorundalar ve büyük resme bakmak için bile zamanları olmayabiliyor. Koçluksa liderlikle ilgili. Bu nedenle bir koçluk seansında insanlar kendilerini daha rahatlamış, daha güçlü hisseder ve neyin önemli olduğuyla ilgili çok daha geniş bir açı sağlayabilirler. Bu da böyle zamanlarda yöneticiler ve liderler için oldukça önemli. Gerçek bir koç, önceliklerin sıralanmasını, bu önceliklere göre organize olabilmeyi ve işin içine disiplin katabilmeyi becerebilmelidir. | BWT |