COACHING A FEJEKBEN

A COACHING MEGÍTÉLÉSE MAGYARORSZÁGON

Rádlerné Iványosi-Szabó Márta – Dr. Király Zsolt

tea
tehetségek akadémiája

2015

BEVEZETÉS

„A coaching szakma gyerekcipőben jár Magyarországon.” Sokszor gondoljuk, mondjuk, halljuk és látjuk ezt a kijelentést, s mindazt, amit tartalmában lefed.

Coachként, illetve a coaching iránt érdeklődőként folyamatosan igyekszünk nyomon követni a hazai coach szakmát, eseményeit és trendjeit. A szakmát, mely sokszor alkot véleményt a hazai piacról, köztük valós vagy éppen valósnak vélt információkkal, illetve a saját benyomásai alapján, a saját üzleti környezetében, ügyfélkörében igaznak bizonyuló állításokkal. Azonban igen ritka azon momentumok száma, amikor is a coaching ismertségéről, megítéléséről, alkalmazhatóságáról kérdezzük meg a potenciális piac résztvevőit, nem szervezeti szinten, ugyanakkor mérhető formában.

Tesszük mindezt annak ellenére, hogy a hazai coach szakma is lassan már a tinédzser kort tapossa, hiszen az első coach „fecskék” valamikor az ezredfordulón jelentek meg hazánkban, az első coach képzések pedig éppen idén, 2015-ben ünneplik az első 10 évüket. Nem mellékesen – habár ez sokkal inkább nemzetközi vonatkozású, mintsem magyar – az ICF is éppen most jubilál, 20 éves.

Éppen ezért gondoltuk úgy, hogy talán érdemes a fenti kérdést körbejárni, s ehhez az említett örömteli évfordulók, ünnepi alkalmak is aktualitást adhatnak.

Bízunk benne, hogy kutatásunk összefoglalójával sikerül egy iránymutató képet vagy legalább érdekes, hasznos információkat adnunk a hazai coach szakmai közösségnek.

Bízunk abban is, hogy olyan örömmel fogadod ezt a tanulmányt, Kedves Olvasó, mint amilyen örömmel osztjuk meg eredményeinket.

Rádlerné Iványosi-Szabó Márta
Dr. Király Zsolt

A KUTATÁS KONCEPCIÓJA, MÓDSZERTANA ÉS FŐ KÉRDÉSEI

Kutatásunk alapkoncepciójának mozgató rugója az volt, hogy objektívebb formában megismerjük a coaching magyarországi ismertségét, egyéni szinten kialakult coachinggal és annak alkalmazhatóságával kapcsolatos véleményeket nemekre, különböző korcsoportokra, vezető és nem vezető pozíciókra, földrajzi helyekre vonatkozóan.

Igyekeztünk kicsit kilépni a coaching vizsgálat szűken vett határain túlra is, hiszen arra is kíváncsiak voltunk, hogy egyáltalán mennyire vállalják fel a válaszadók a segítség kérésének lehetőségét, kik és milyen okból hajlandók támogató szakmához fordulni, és ha megteszik, akkor mely szakma képviselőjéhez fordulnának leginkább.

A kutatás ***online kérdőíves felmérés*** formájában valósult meg ***2014. szeptember 10. és december 20. között.*** A felmérés során használt saját összeállítású kérdőív összesen ***32, azon belül 22 tárgyköri és 10 személyes kérdésből*** épült fel, melyek vagy zárt – azon belül alternatív illetve szelektív egyaránt –, vagy szemantikus differenciál skálás kérdések voltak. A személyes kérdések a minta összetételére vonatkozóan a kitöltő nemére, korcsoportjára (generációk), pozíciójára, munkahelyének profiljára és lakhelyére kérdeztek rá.

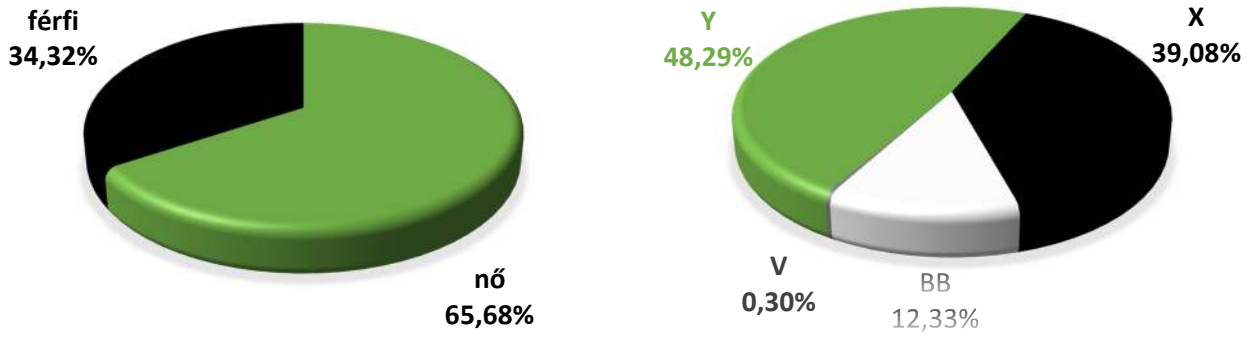
A kutatás során többek között olyan ***főbb kérdések***re kerestük a választ, mint:

- A megkérdezettek ***milyen élethelyzetben, milyen okból kérnének segítséget***, s ***mely támogató szakma képviselőjétől*** tennék azt?
- ***Hallottak-e a coachingról, vettek-e részt coaching folyamatban***, ha igen milyen területen kértek segítséget és ***mennyire tartották sikeresnek***?
- Mi a véleményük a coachingról, ***milyen területen tartják*** az alkalmazását ***hasznosnak*** és mekkora összeget lennének hajlandók áldozni rá?
- ***Belső vagy külső coach***ot alkalmaznának és milyen okból? A szervezeten belüli munkatársak közül ***kit tartanának alkalmasnak belső coachnak***?
- Melyek (lennének) ***coach választásuk legfontosabb szempontjai***?

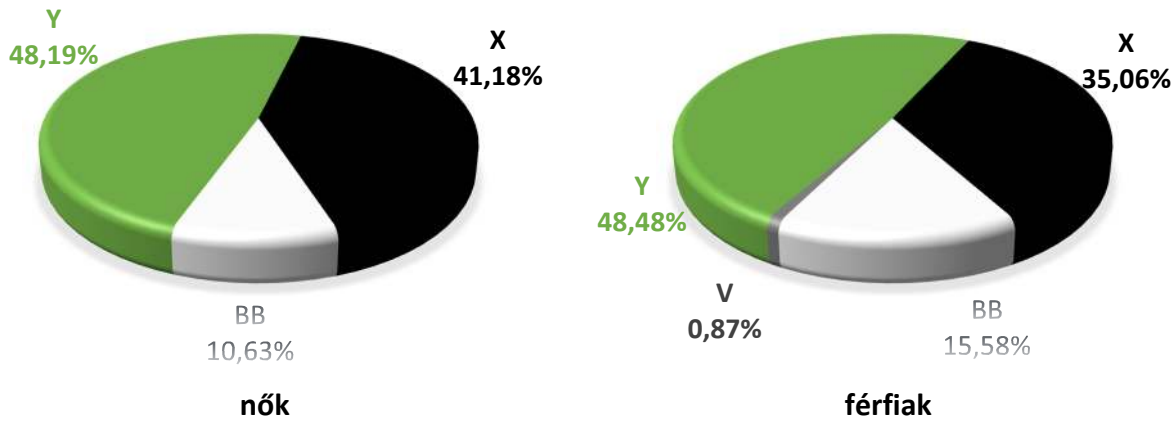
Fontos megjegyeznünk, hogy kutatásunk eredményei a felmérés mintanagyságának az országos szintű társadalomkutatásoknál elvárt 1 000 fős mintanagyságtól való elmaradása, valamint a minta demográfiai, földrajzi és ágazati rétegzettsége miatt nem tekinthető reprezentatívnak, ám mindenképp iránymutató lehet.

A KUTATÁSI MINTA BEMUTATÁSA

A felmérés mintanagysága – a visszakapott, ellenőrzött és végül kiértékelhetőnek minősített kérdőívek száma alapján – ***673 fő,*** melynek ***kétharmada nő*** és ***közel fele Y generációs***, mely utóbbi megállapítás nemenként is igaz (1-4. ábra).

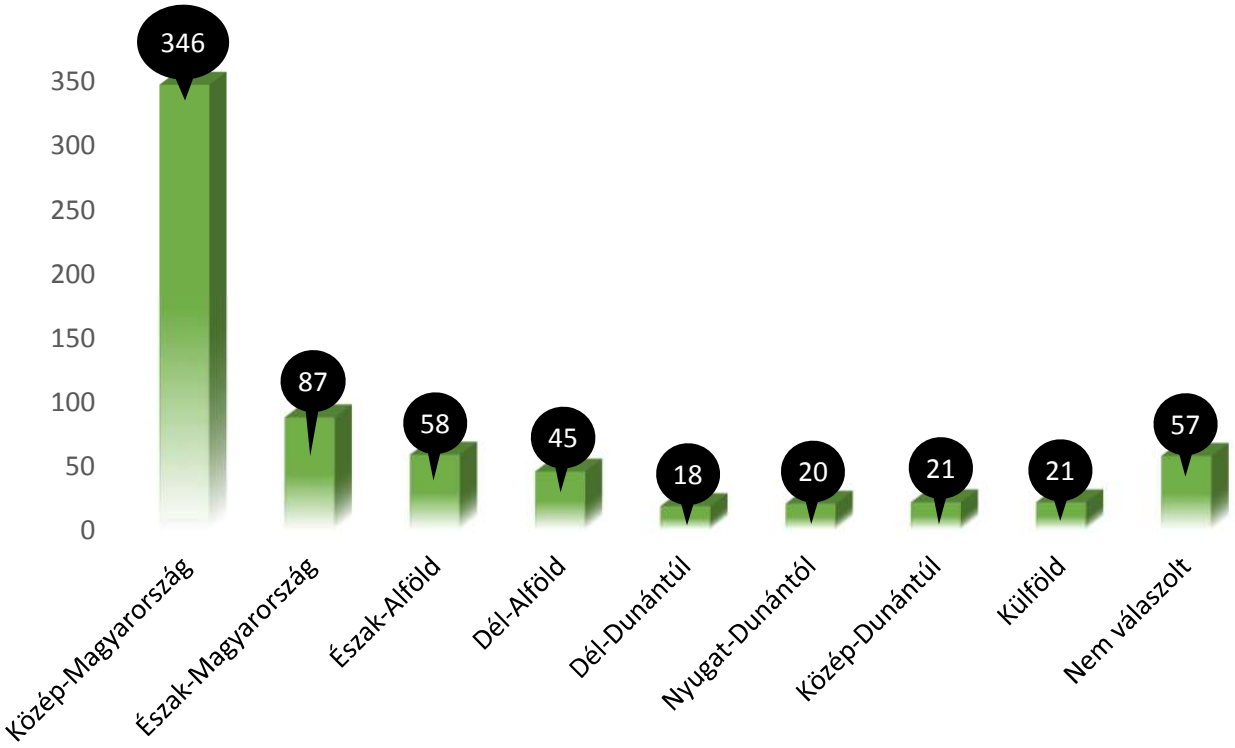


1-2. ábra **A minta megoszlása nemenként és korcsoportonként**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)
(Y = Y generáció, X = X generáció, BB = baby boomer, V = veterán)

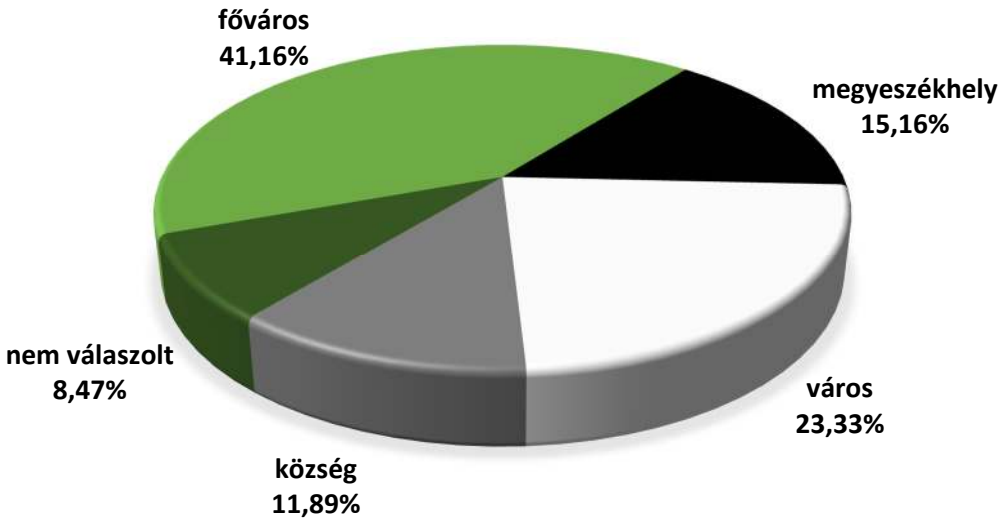


3-4. ábra **A minta megoszlása korcsoportonként a nők és a férfiak esetén**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)
(Y = Y generáció, X = X generáció, BB = baby boomer, V = veterán)

A megkérdezettek több mint a fele ***Közép-Magyarországon (51%)***, ennek többsége pedig a ***fővárosban (teljes minta 41%-a)*** él, igaz jelentős a ***vidéki városokban élők aránya (38%)*** is. Az előbb említett két területi egységeken kívül a mintán belül 5% feletti reprezentativitási szinttel az Észak-magyarországi, az Észak- és Dél-alföldi régió bír (5-6. ábra). Megyék tekintetében kijelenthető, hogy szinte az összes megye képviselt a válaszadók körében, egyedül Tolna megyei nem található a mintában.



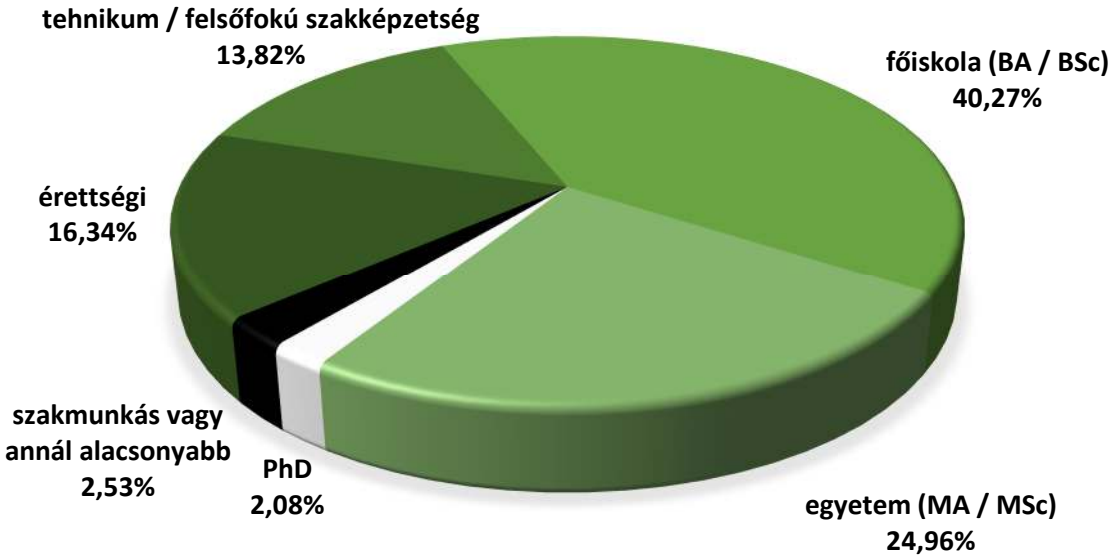
5. ábra **A válaszadók lakhelyének regionális megoszlása**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



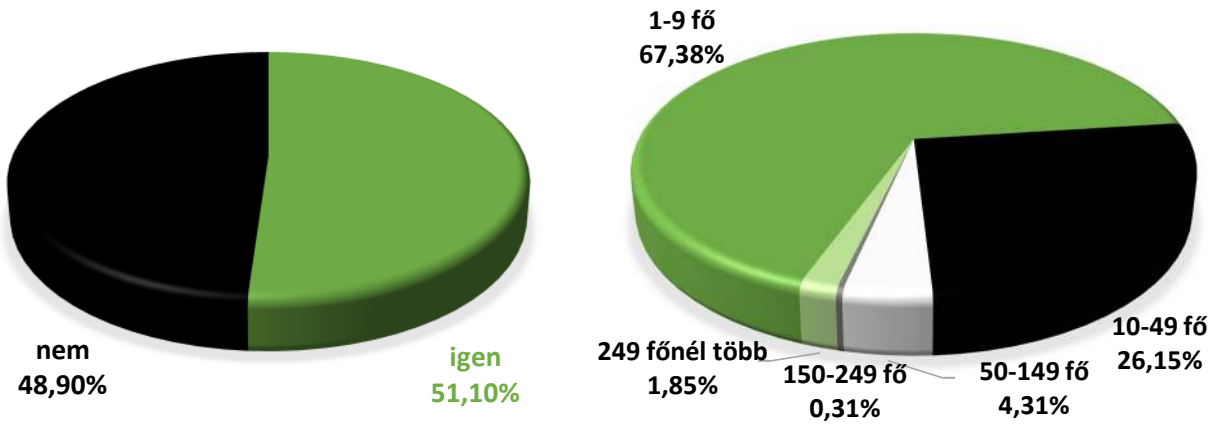
6. ábra **A válaszadók lakhelye településtípus szerint**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

A kérdőíves felmérésben résztvevők valamivel ***több mint 67%-a rendelkezik diplomával***, s igen alacsony (2,5%) a szakmunkás vagy annál alacsonyabb végzettségűek aránya (7. ábra). Ennek megfelelően nem meglepő, hogy a minta igen ***nagy arányban (51%)*** áll olyanokból, akik további ***munkatársak, munkatársi csoportok munkáját irányítják***, esetükben az irányítottak száma jellemzően (67%-ban) 1-9 fő (8-9. ábra).

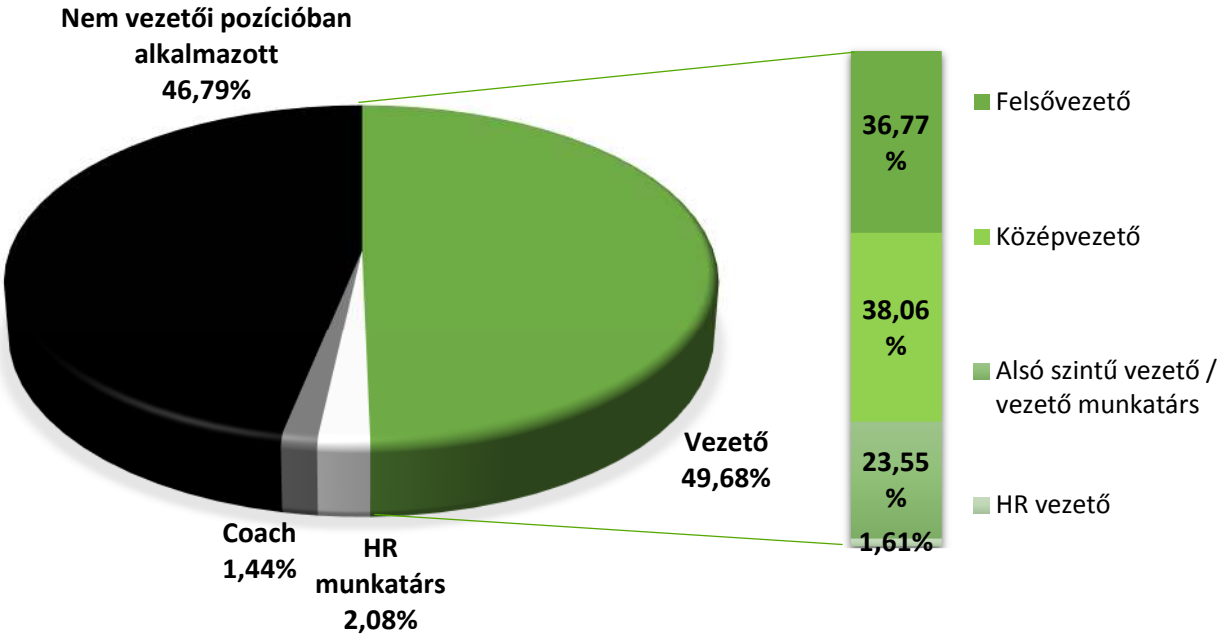
A 10. ábrából az is kiderült, hogy többségük formálisan is alsó szintű, közép- vagy felső***vezető (teljes minta 46%-a, pozíciójukra vonatkozóan választ adók 49,7%-a).*** Közel ***75%-uk legalább középvezető***, s megtalálható közöttük néhány HR vezető is (10. ábra). Itt fontos megjegyeznünk, hogy a munkatársak munkáját irányító és a vezető pozícióban lévők száma közötti eltérés elsőre ellentmondásosnak tűnhet, ám nem feledkezhetünk meg a projektszervezetek működéséből adódó olyan helyzetekről, amikor is a projekt team munkáját vezető projekt koordinátor / projektmenedzser a szervezeten belül nem bír formális vezetői pozícióval.



7. ábra **A minta összetétele a válaszadók iskolai végzettsége szerint**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

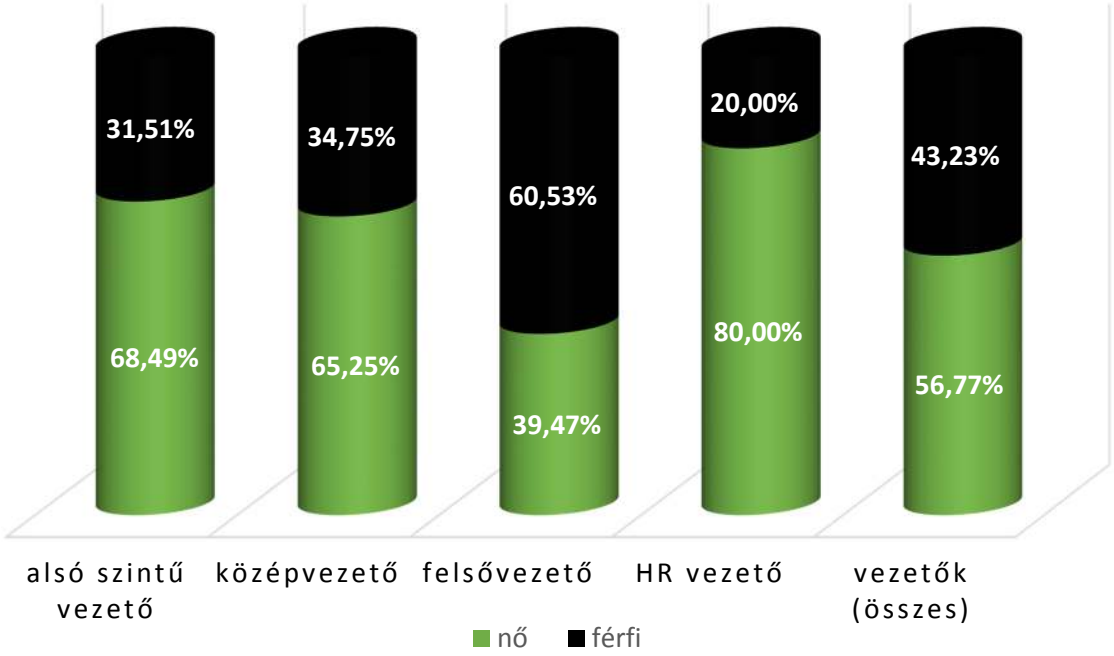


8-9. ábra **A mintán belüli azon válaszadók aránya és irányítottak létszáma szerinti megoszlása, akik munkatársi csoportokat irányítanak**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673, illetve n =325*)
*munkatársak munkáját irányítók száma



10. ábra **A válaszadók körének összetétele pozíciójuk alapján**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 624*)
* 49 fő nem válaszolt pozícióját illetően

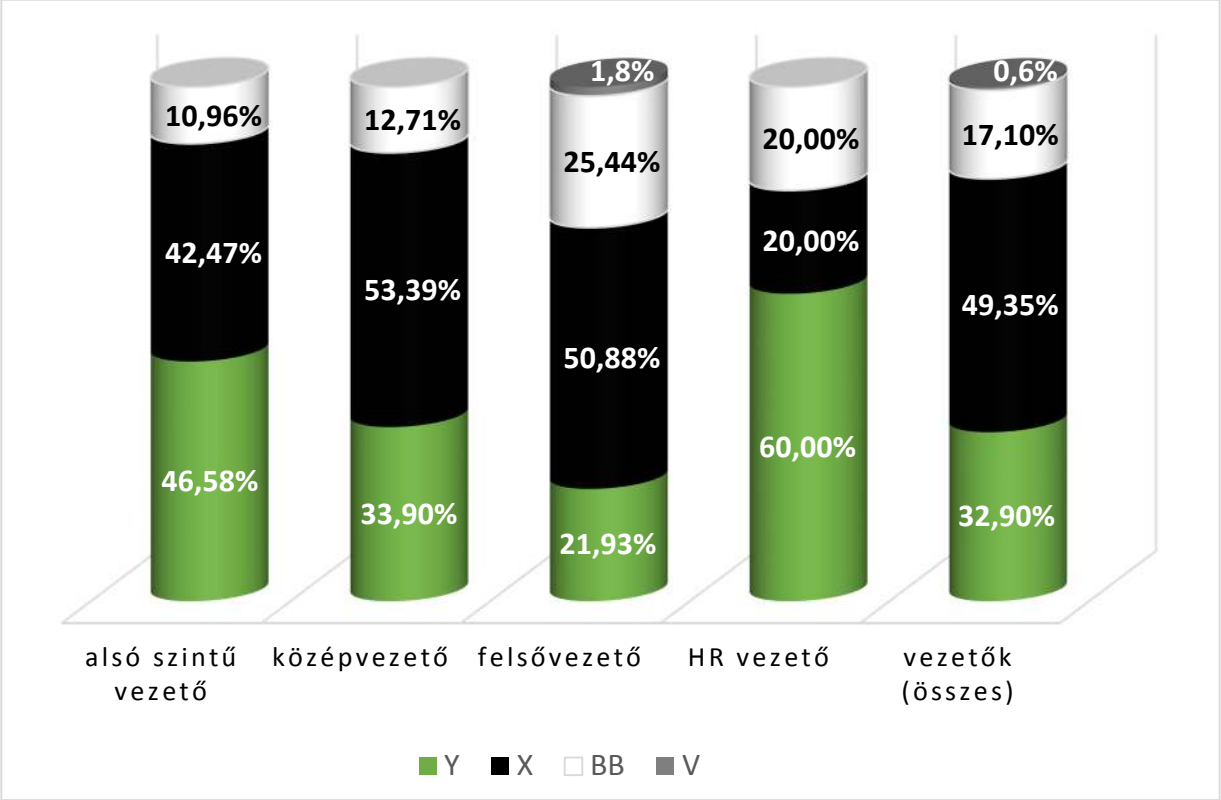
Tekintettel arra, hogy a pozícióra vonatkozóan választ adók közel 50%-a vezető, kíváncsiak voltunk a vezetői szinten túlmenően arra is, hogy milyen a mintában található vezetők nem és korcsoport szerinti összetétele.



11. ábra **A mintában található vezetők nem szerinti megoszlása az egyes vezetői szinteken**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 310)

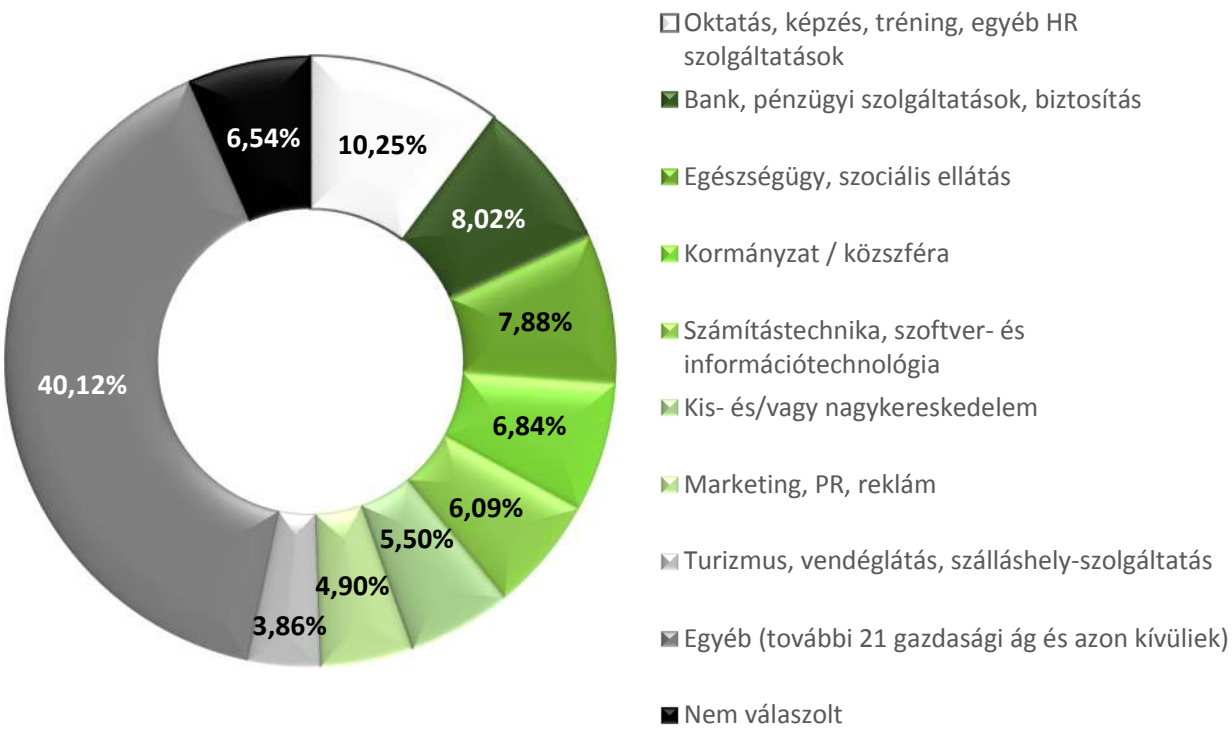
A 11. ábrán jól látható, hogy a ***válaszadók között található 310 fő vezető közel 57%-a nő***, mely ismerve a magyar társadalmat és általában vett céges kultúrát, igencsak felül reprezentált az átlagosan jellemző 30-35%-hoz képest. Ugyanakkor láthatjuk azt is, hogy a ***felsővezetők körében ez az arány*** nem éri el a ***40%***-ot sem.

A generációk tekintetében talán nem meglepő, hogy a ***mintában szereplő vezetők többsége X generációs (majd 50%)***, ugyanakkor az ***Y generáció*** tagjai már az ajtóban állnak a lehetőségre várva: kutatásunk esetében arányuk (***32,9%)***, ***alsó szintű vezetői pozícióban pedig 46,6%***. A baby boomerek adják mintánk felsővezetőinek 20%, összes vezetőjének pedig 17%-át (12. ábra).

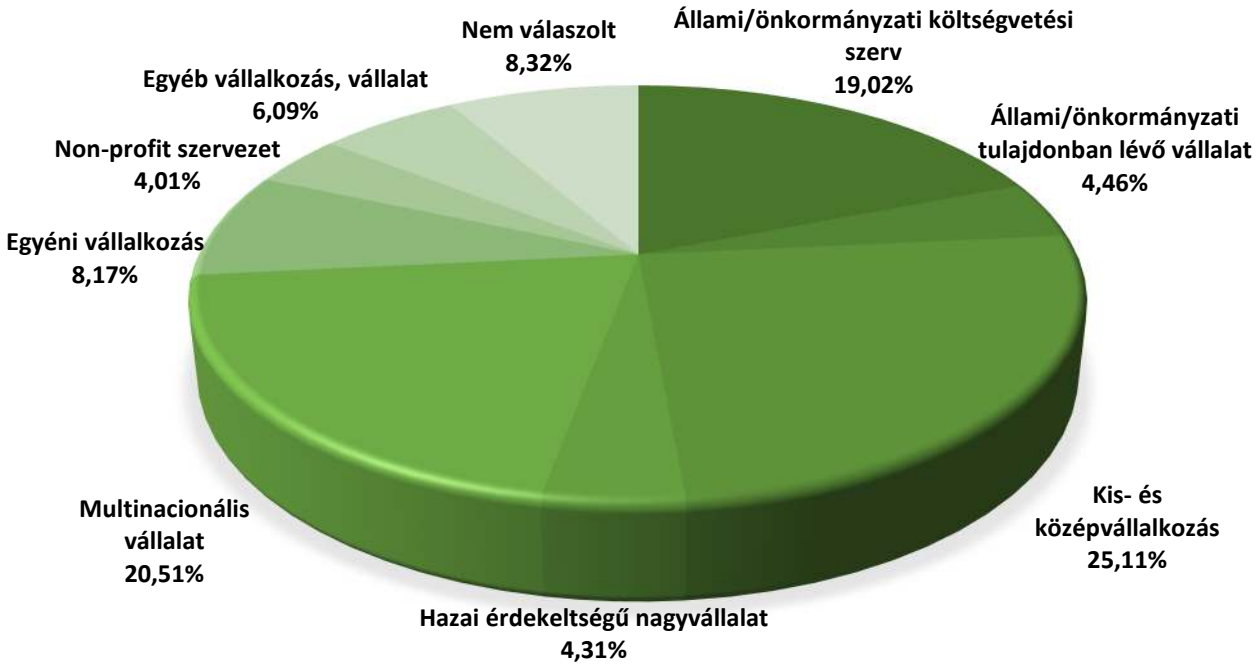


12. ábra **A mintában található vezetők generációk szerinti megoszlása az egyes vezetői szinteken**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 310)

A mintára vonatkozó utolsó két vizsgált jellemző a válaszadókat foglalkoztató szervezetek ágazatai besorolása és a szervezet típusa. A megkérdezettek ***32 ágazat***ot képviseltek, melyek közül a mintában a legalább 25 fővel képviseltek kerültek feltüntetésre a 13. ábrán. A ***szervezeti típus alapján*** a három legnagyobb arányban a ***kkv (25,1%), a multinacionális vállalat (20,5%) és költségvetési szerv (19%)*** van jelen.



13. ábra **A minta összetétele a válaszadókat foglalkoztató szervezet ágazata alapján**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

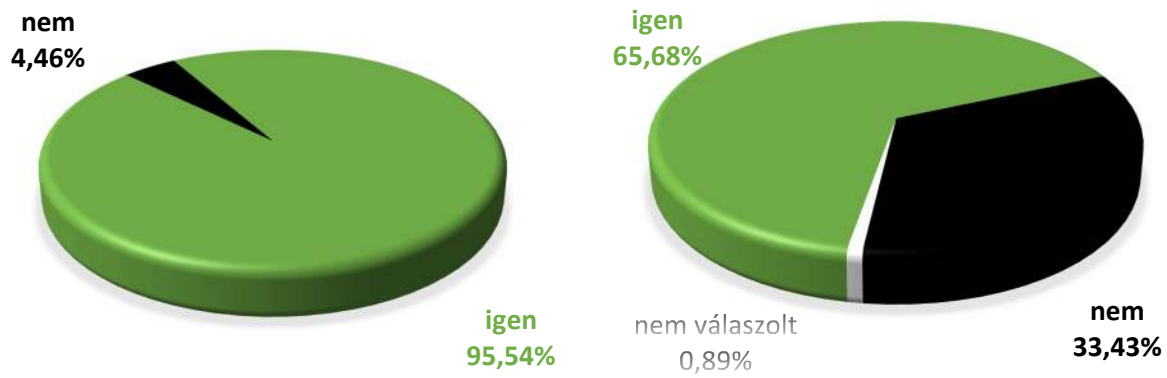


14. ábra **A minta összetétele a válaszadókat foglalkoztató szervezetek típusa szerint**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

A KÉRDŐÍV TÁRGYI KÉRDÉSEINEK EREDMÉNYEI

SAJÁT BEVALLÁSUK SZERINT A VÁLASZADÓK 95%-A (MOSTANSÁG 66%-A) KERÜLT MÁR OLYAN ÉLETHELYZETBE, AMIKOR SZÜKSÉGE LETT VOLNA VALAKIRE, AKI ÍTÉLKEZÉS NÉLKÜL, ELFOGULATLANUL MEGHALLGATJA ÉS SEGÍTI ŐT (15-16. ÁBRA).

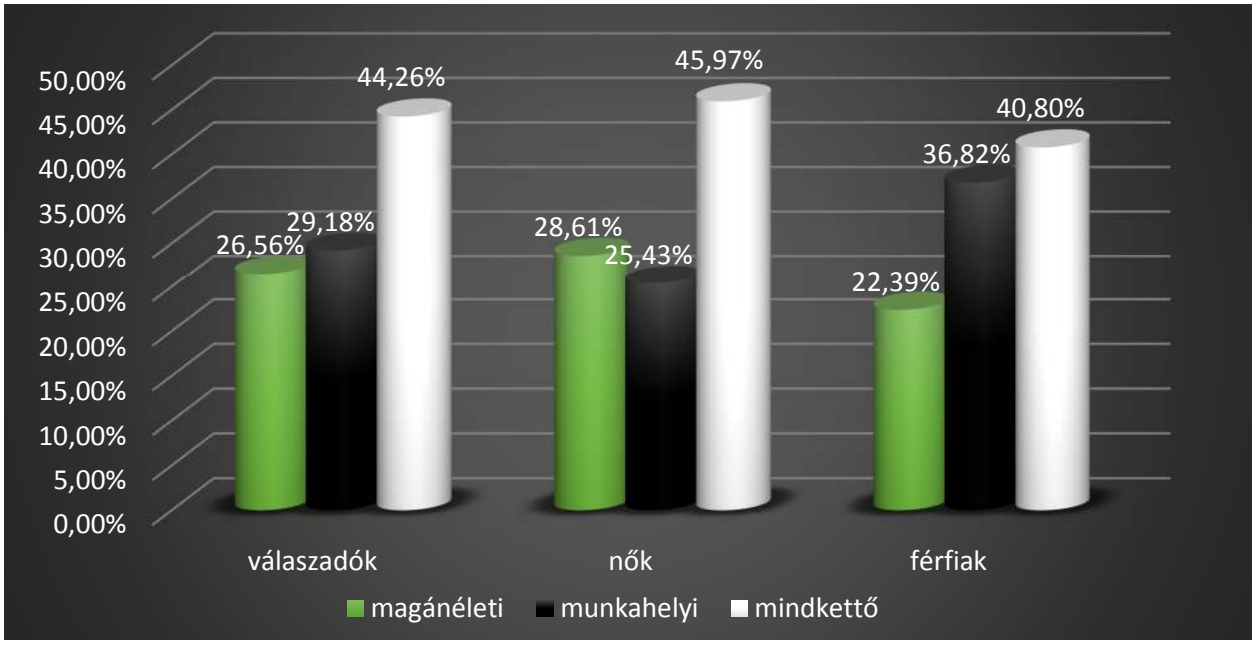
Elsőként arra voltunk kíváncsiak, hogy a kérdőíves felmérésben résztvevők kerültek-e valaha olyan élethelyzetbe, amikor szükségük lett volna valakire, aki ítélkezés nélkül és elfogulatlanul meghallgatja és segíti őket, illetve történt-e velük ilyen mostanában. Célunk ezzel az volt, hogy lássuk ***milyen arányban hajlandók őszintén felvállalni azt a helyzetet, hogy van, amikor támogatásra szorulunk***, és azt, hogy a válaszadók ***hány százalékában élhet viszonylag frissen ez az élmény*** illetve milyen okból. Csupán 30 fő válaszolt nemmel, többségük férfi (17 fő), illetve X (40%) és Y (30%) generációs.



15-16. ábra **A válaszadók megoszlási aránya a „Került-e már olyan élethelyzetbe, hogy szüksége lett volna valakire, aki ítélkezés nélkül, elfogulatlanul meghallgatja és segíti Önt?" és a „Mostanában került Ön ilyen élethelyzetbe?" kérdésekre**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

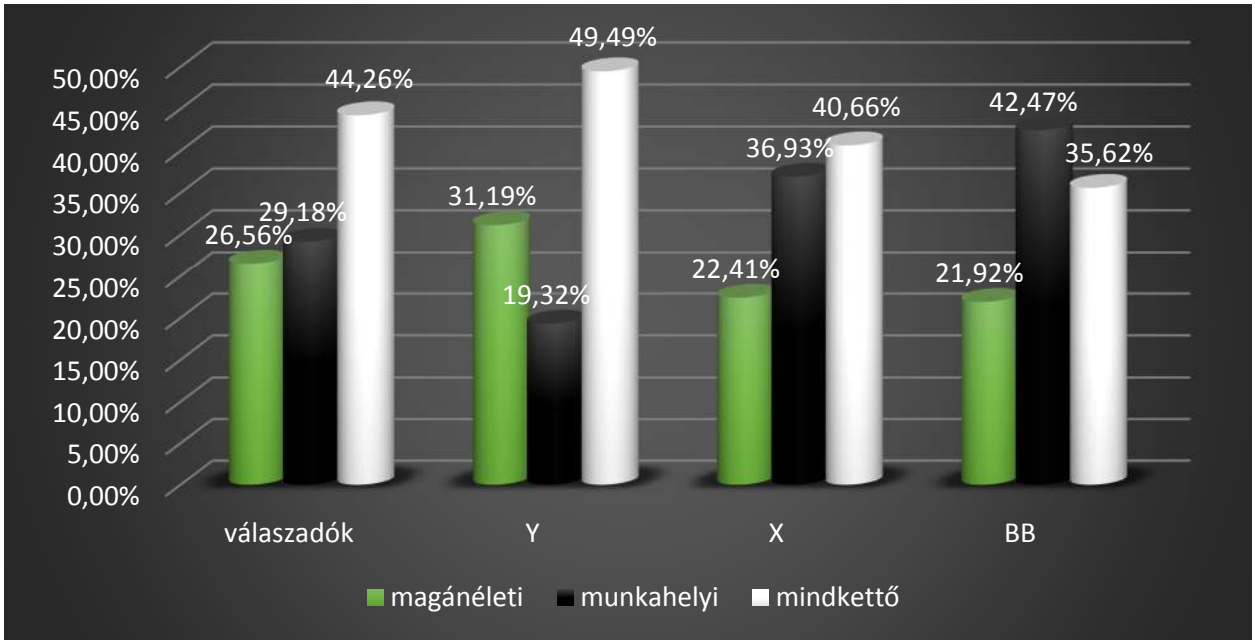
ÍTÉLKEZÉS NÉLKÜLI MEGHALLGATÁSRA ÉS TÁMOGATÁSRA LETT VOLNA SZÜKSÉGE MAGÁNÉLETI PROBLÉMA MIATT A VÁLASZADÓK 70, MUNKAHELYI PROBLÉMA MIATT A 73%-ÁNAK. 44% AZOK ARÁNYA, AKIK MINDKÉT TERÜLETEN ÉLTEK MÁR MEG ILYEN HELYZETET. E TEKINTETBEN JELENTŐS ELTÉRÉS A FÉRFIAK ESETÉBEN (17. ÁBRA). KILÓG AZ Y GENERÁCIÓ (18. ÁBRA). VEZETŐKNÉL ELŐTÉRBEN A MUNKAHELY, ITT IS „MÁS" AZ Y (19-20. ÁBRA).

A fenti kérdésben jelentős eltérés mutatkozik a férfiak és a nők esetében. Míg a nőknek közel azonos aránya élt meg ilyen helyzetet magánéleti (74,6%) és munkahelyi (71,3%) okokból, addig ***a férfiaknál ez 63,2 és 77,6% a munkahelyi problémák javára***.



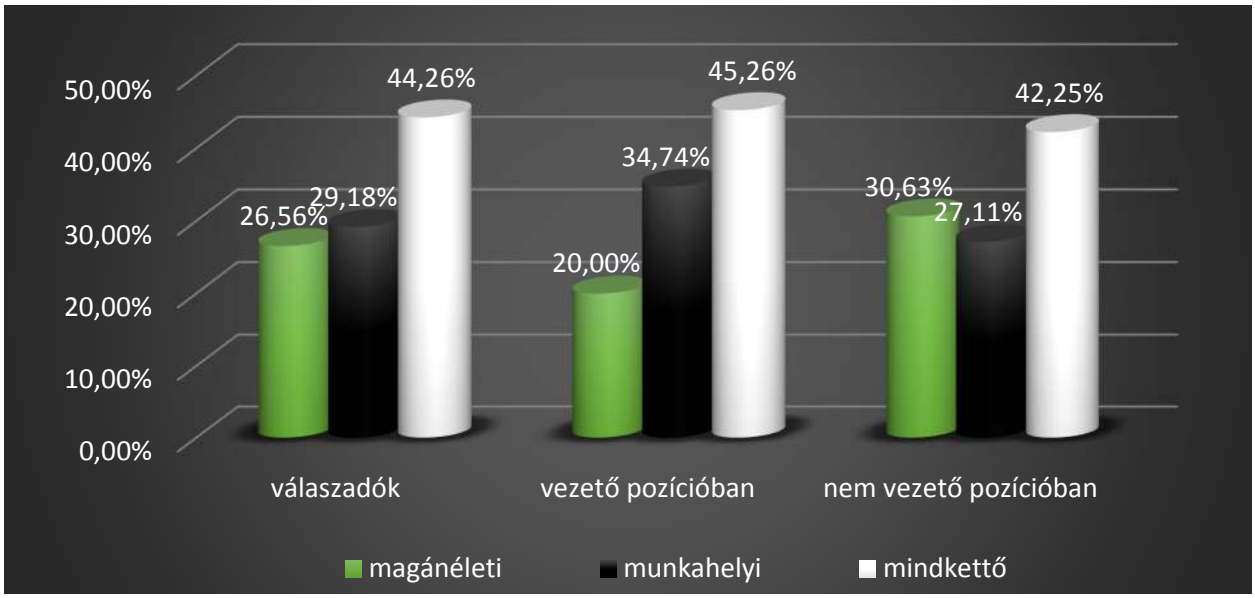
17. ábra **Milyen okból lenne szüksége ítélkezés nélküli maghallgatásra, támogatásra? (összes válaszadó, nők, férfiak)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 610) /nem volt ilyen élethelyzetben 30 fő, nem válaszolt 33 fő/

Generációk tekintetében ***az Y generáció*** az, amely ***jelentősen „kilóg" a sorból***, közöttük ***10-15% ponttal magasabb azok aránya, akik mindkét területen igényelték*** volna az ítélkezés mentességet, mint az X generáció és a baby boomerek esetében. Még szembetűnőbb az eltérés, ***ha az Y generáció magánéletére fókuszálunk***. Ezen a területen ***az arány 91% (!), ami 25-30% pontos eltérés*** az idősebb korosztályok körében kapott eredményhez képest.



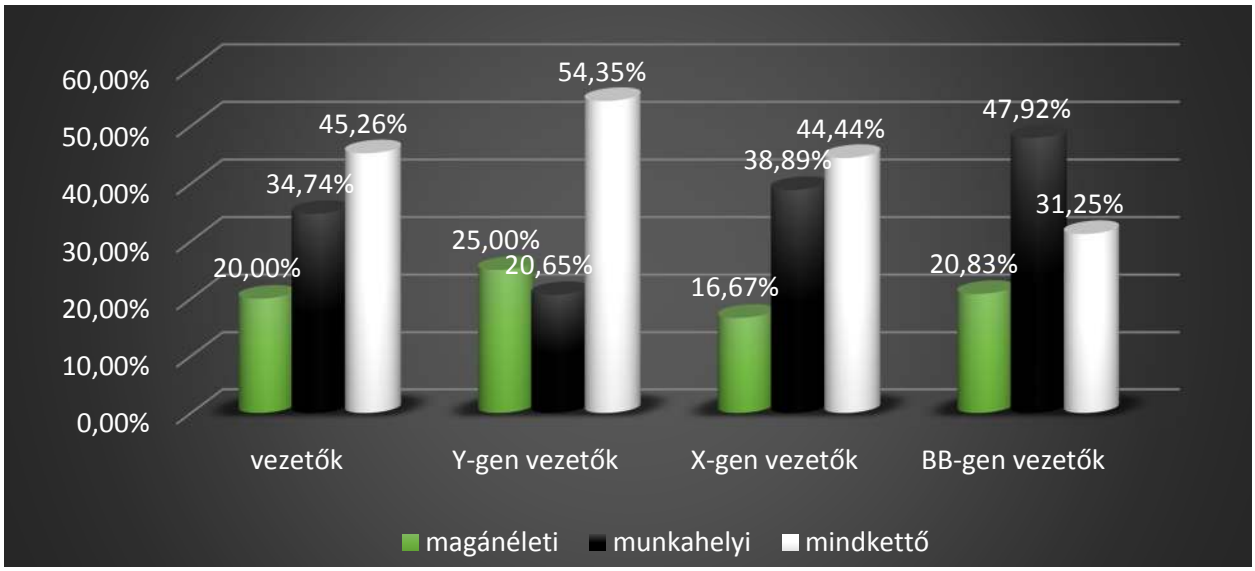
18. ábra **Milyen okból lenne szüksége ítélkezés nélküli maghallgatásra, támogatásra? (válaszadók generációnként)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 610) /nem volt ilyen élethelyzetben 30 fő, nem válaszolt 33 fő/

Hasonlóan éles különbséget tapasztalhatunk a vezető és nem vezető pozícióban lévők csoportját összevetve. Míg nagyjából azonos a magánéleti problémák említésének aránya (70% körül), addig ahogy várható volt közel ***10% ponttal magasabb a vezetők esetében a munkahelyi probléma említési aránya (80%)***.



19. ábra **Milyen okból lenne szüksége ítélkezés nélküli maghallgatásra, támogatásra? (válaszadók pozíciónként)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 610) /nem volt ilyen élethelyzetben 30 fő, nem válaszolt 33 fő/

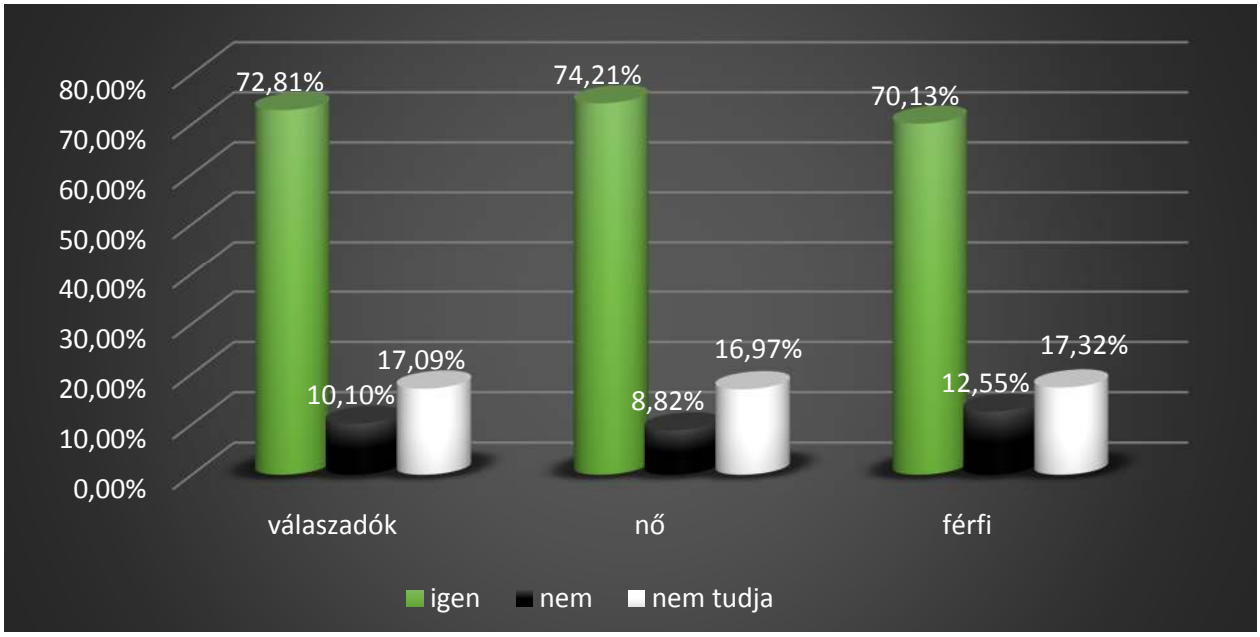
A vezetőknél is jól érzékelhető a generációs eltérés. Míg összességében az X és a baby boomer inkább a munkahelyi problémák miatt igényelné a támogatást, addig az Y-nál nem ennyire egyértelmű a helyzet: magasabb a magánéleti terület említési aránya…



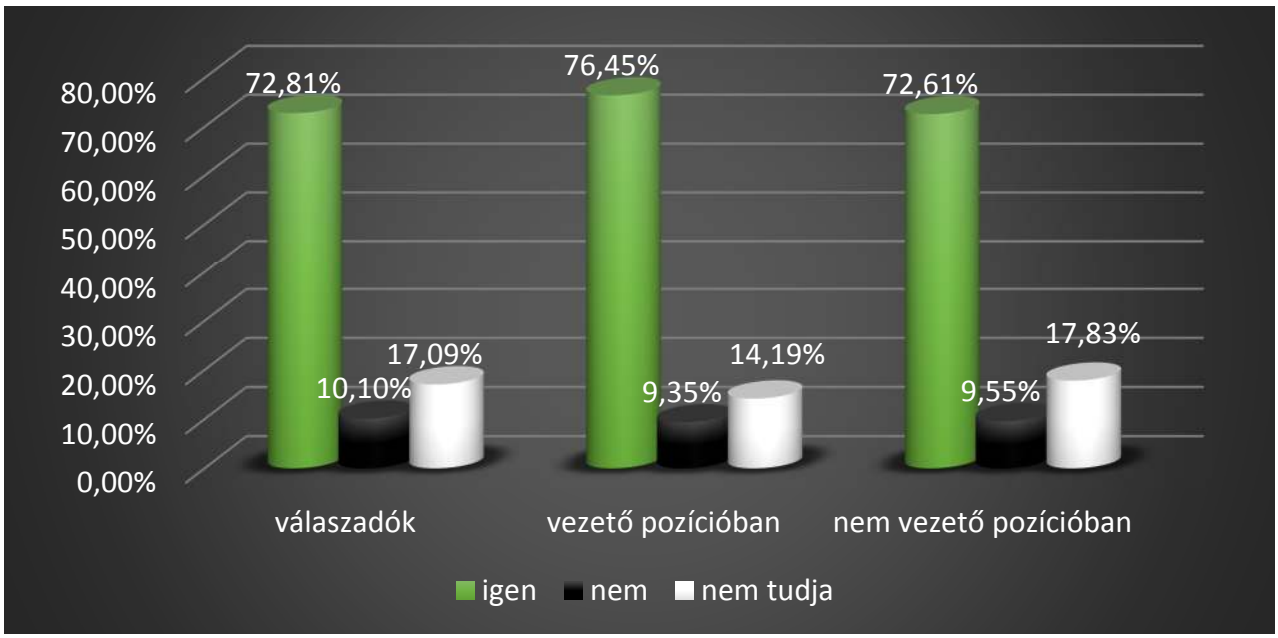
20. ábra **Milyen okból lenne szüksége ítélkezés nélküli maghallgatásra, támogatásra? (vezetők generációnként)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 308) /vezetői pozícióban 310, 2 fő veterán)

A VÁLASZADÓK TÖBBSÉGE SEGÍTSÉGÉRT FORDULNA KÖZVETLEN KÖRNYEZETÉN KÍVÜLI SZEMÉLYHEZ IS, AMENNYIBEN NEM TUDNÁ EGYEDÜL MEGOLDANI PROBLÉMÁJÁT. E TEKINTETBEN MÉRSÉKELT AZ ELTÉRÉS A NŐK ÉS FÉRFIAK, ILLETVE A VEZETŐK ÉS NEM VEZETŐK KÖZÖTT. SEGÍTSÉGKÉRÉSBEN LEGBÁTRABB AZ X ÉS A DIPLOMÁS.

A teljes minta 73%-a közvetlen környezetén kívüli segítségért fordulna, ha úgy érezné, hogy élethelyzetéből adódó problémáját egyedül már nem képes megoldani, 10% ezt nem tenné meg.

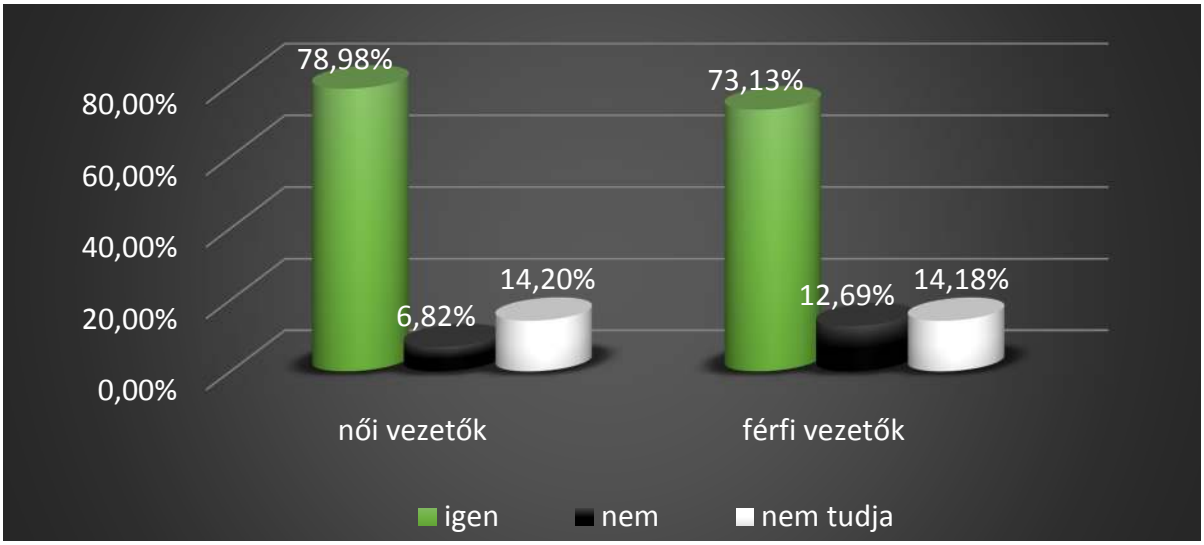


21. ábra **Fordulna-e segítségért közvetlen környezetén kívüli személyhez? (válaszadók nemenként)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



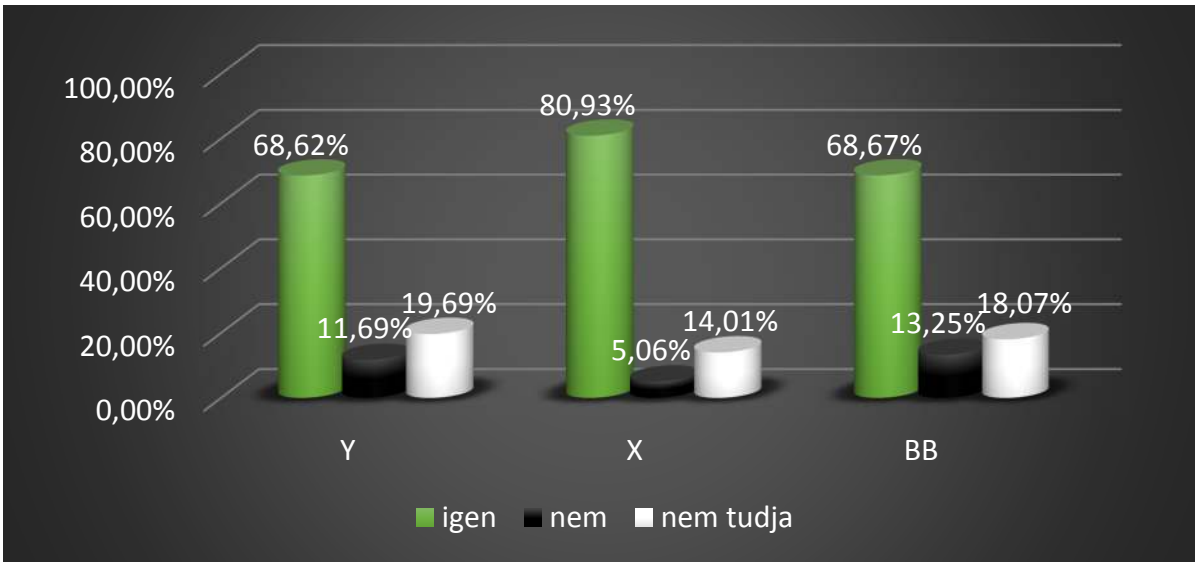
22. ábra **Fordulna-e segítségért közvetlen környezetén kívüli személyhez? (válaszadók pozíciónként)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

A fenti említett teljes mintára vonatkozó értékekhez képest mérsékelt az eltérés nemenként, valamint a nőkre illetve a férfiakra jellemző arányok közötti különbség is 5 százalékponton belüli (21. ábra). Az arányokról ugyanez mondható el a vezetők esetében is (22. ábra), igaz, a női vezetők a segítségkérésben valamivel bátrabbnak tűnnek, legalábbis a kérdőíves felmérés eredménye alapján (23. ábra).

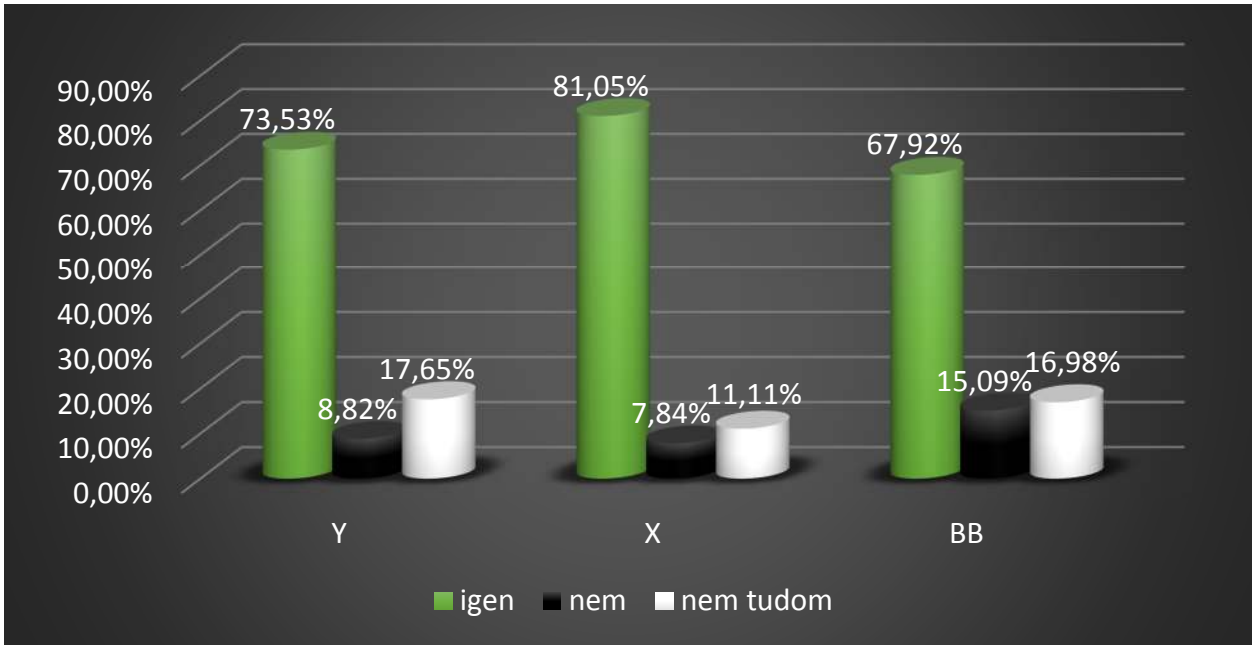


23. ábra **Fordulna-e segítségért közvetlen környezetén kívüli személyhez? (vezetői pozícióban lévő válaszadók nemenként)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 310)

Segítségkérés tekintetében az eredmények alapján egyértelműen az X generáció a legbátrabb, hiszen esetében a segítséget kérők aránya 81%, ami 12 százalékponttal magasabb, mint a másik két generáció körében (23. ábra). Hasonló a kép akkor is, ha a vezetőket vizsgáljuk generációnként (24. ábra).



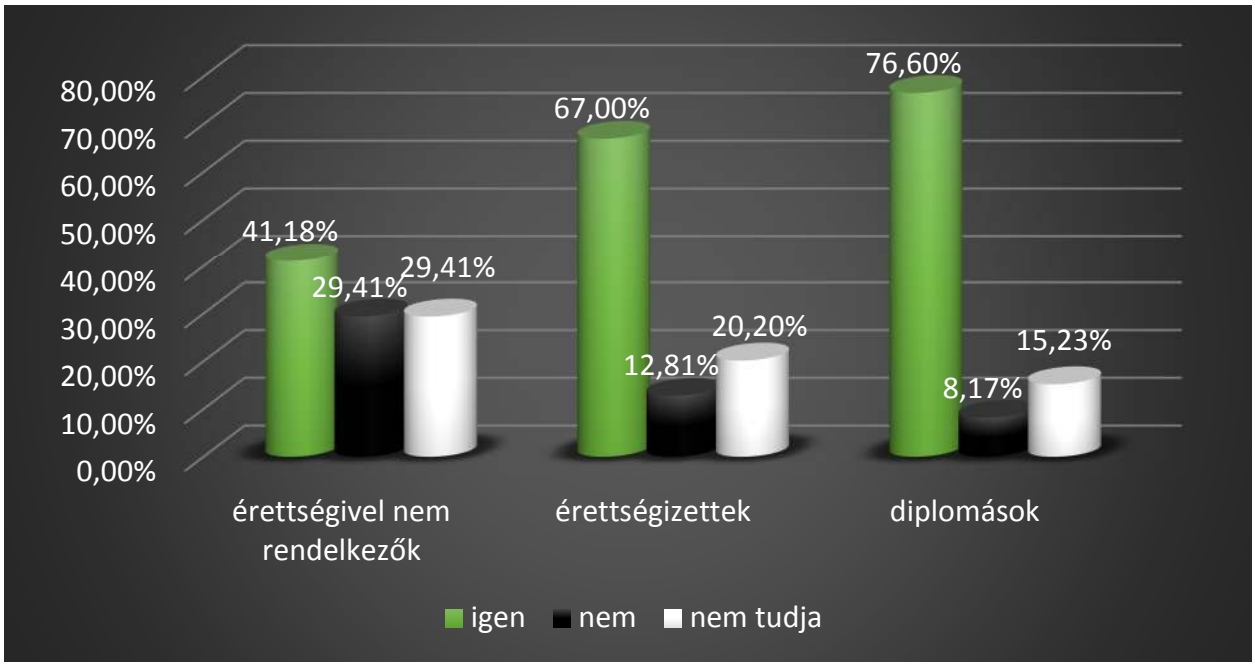
24. ábra **Fordulna-e segítségért közvetlen környezetén kívüli személyhez? (válaszadók generációnként)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 671)



25. ábra **Fordulna-e segítségért közvetlen környezetén kívüli személyhez? (vezetői pozícióban lévő válaszadók generációnként)**

Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 310)

A segítségkérésre való elvi nyitottság illetve bátorság nem csak generációnként mutat jelentősebb eltéréseket, hanem iskolai végzettség tekintetében is. Ezt láthatjuk a 26. ábrán, ahol jól kivehető, hogy a magasabb iskolai végzettséggel egyenesen arányosan növekszik az igen választ adók aránya.

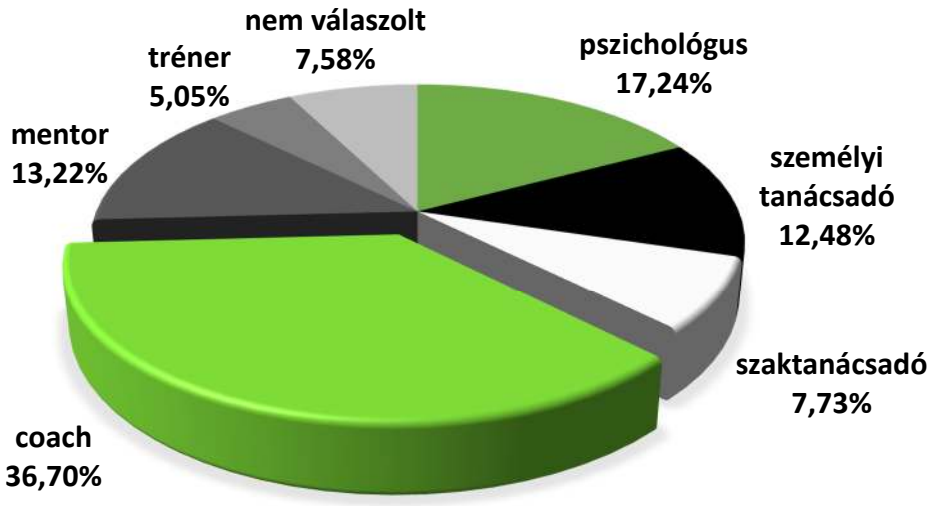


26. ábra **Fordulna-e segítségért közvetlen környezetén kívüli személyhez? (iskolai végzettségi szintenként)**

Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

COACH, PSZICHOLÓGUS, MENTOR. EZEN HÁROM TÁMOGATÓT, ÉS ARÁNYÁT TEKINTVE ILYEN SORRENDBEN VÁLASZTANÁK A VÁLASZADÓK ABBAN AZ ESETBEN, HA SEGÍTSÉGRE LENNE SZÜKSÉGÜK MUNKAHELYI VAGY MAGÁNÉLETI PROBLÉMÁJUK MEGOLDÁSÁHOZ. A NŐK COACH MELLETT INKÁBB PSZICHOLÓGUST VÁLASZTANAK, A FÉRFIAK INKÁBB MENTORHOZ FORDULNAK. AZ X A MENTOR HELYETT A SZEMÉLYI TANÁCSADÓRA VOKSOL, IGAZ VEZETŐKÉNT MÁR AZONOS ARÁNYBAN VÁLASZTANÁ ŐKET. A FELSŐVEZETŐKNÉL A COACH A NYERŐ, PSZICHOLÓGUS HELYETT INKÁBB MENTORHOZ FORDULNAK. SZIGNIFIKÁNS KÜLÖNBSÉGEK A COACH JAVÁRA AZOK KÖRÉBEN, AKIK MÁR KORÁBBAN IS HALLOTTAK A COACHINGRÓL, ILLETVE SAJÁT COACHING TAPASZTALATTAL BÍRNAK.

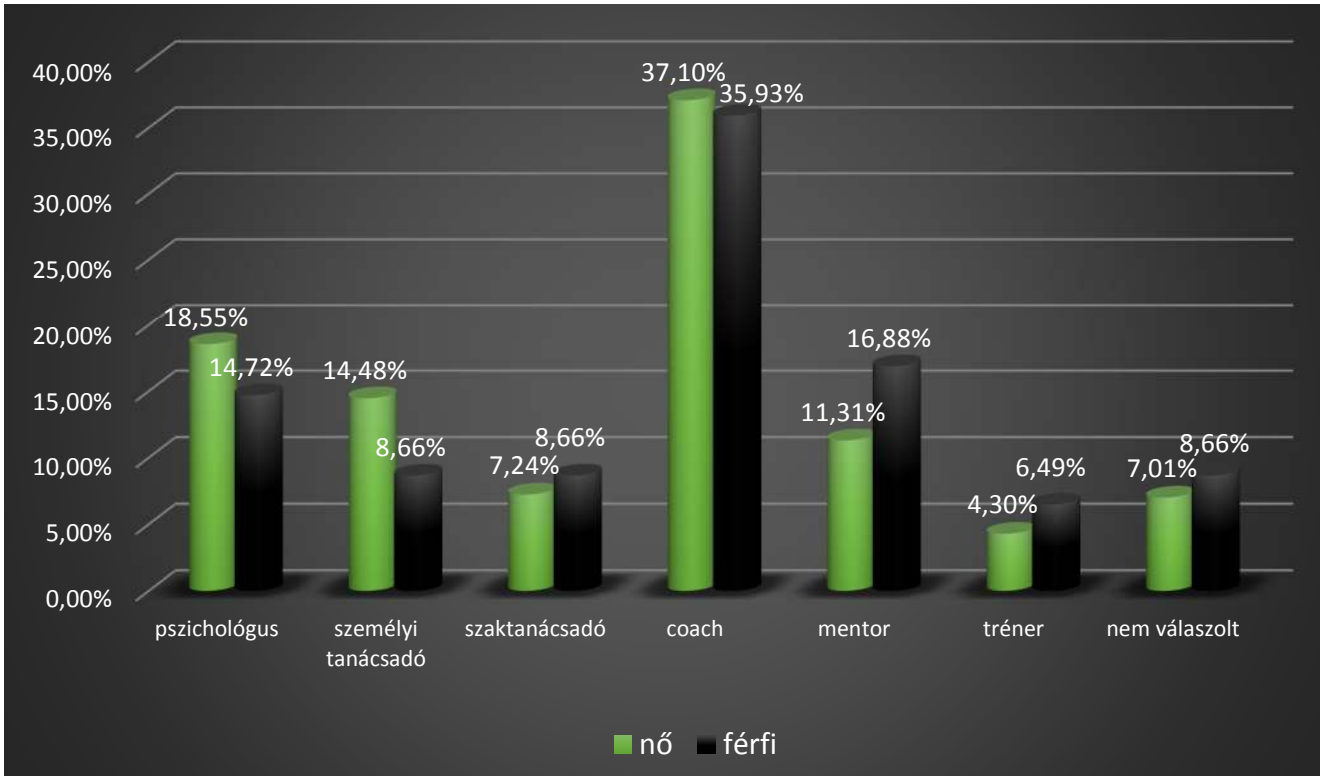
A teljes válaszadói mintából ***coachot 36,7%, pszichológust 17,24%, mentort pedig 13,22% választana***, ha segítségre lenne szüksége. ***10% feletti*** aránnyal bír még ***a személyi tanácsadó*** (27 ábra).



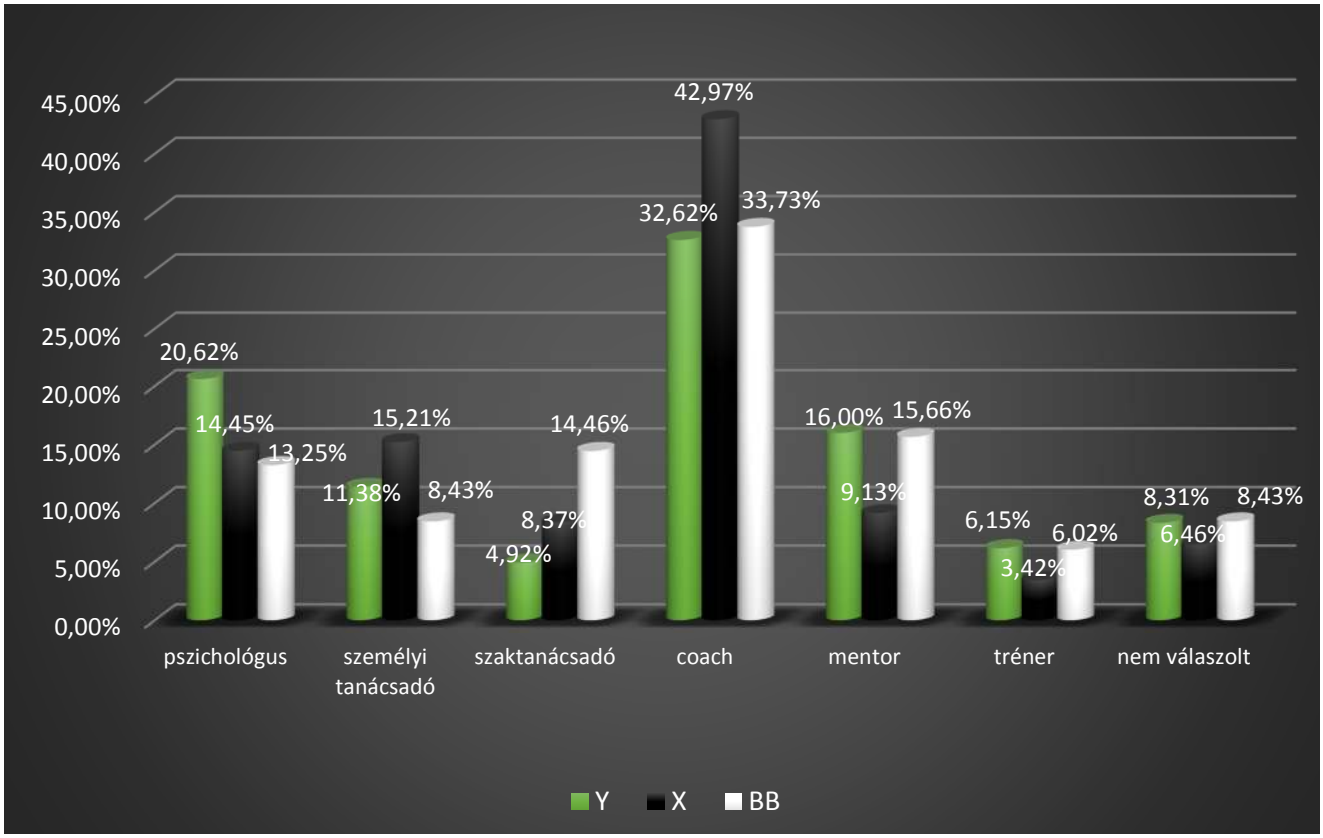
27. ábra **Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

Nemek tekintetében a nőknél a fent vázolt sorrend és nagyjából az arány is megállja a helyét, a ***férfiak*** ugyanakkor ***második lehetőségként inkább*** már a ***mentort*** részesítik előnyben (28. ábra).

Ha az életkor alapján vizsgálódunk, akkor jól látható, az ***Y esetében*** a ***sorrend a teljes mintára vonatkozóval*** ugyan ***egyezik***, ám az eltérő támogatót preferálók arányai közötti különbségek mérsékeltebbek (29 ábra). Az ***X generáció*** körében a ***coachot választók aránya jóval szembetűnőbb, a másik két generációhoz képest kiemelkedő,*** emellett a második helyen a pszichológus helyett a személyi tanácsadó áll. Talán érdekes lehet az is, hogy a kor előrehaladtával növekszik a szaktanácsadóra „voksolók” köre is.

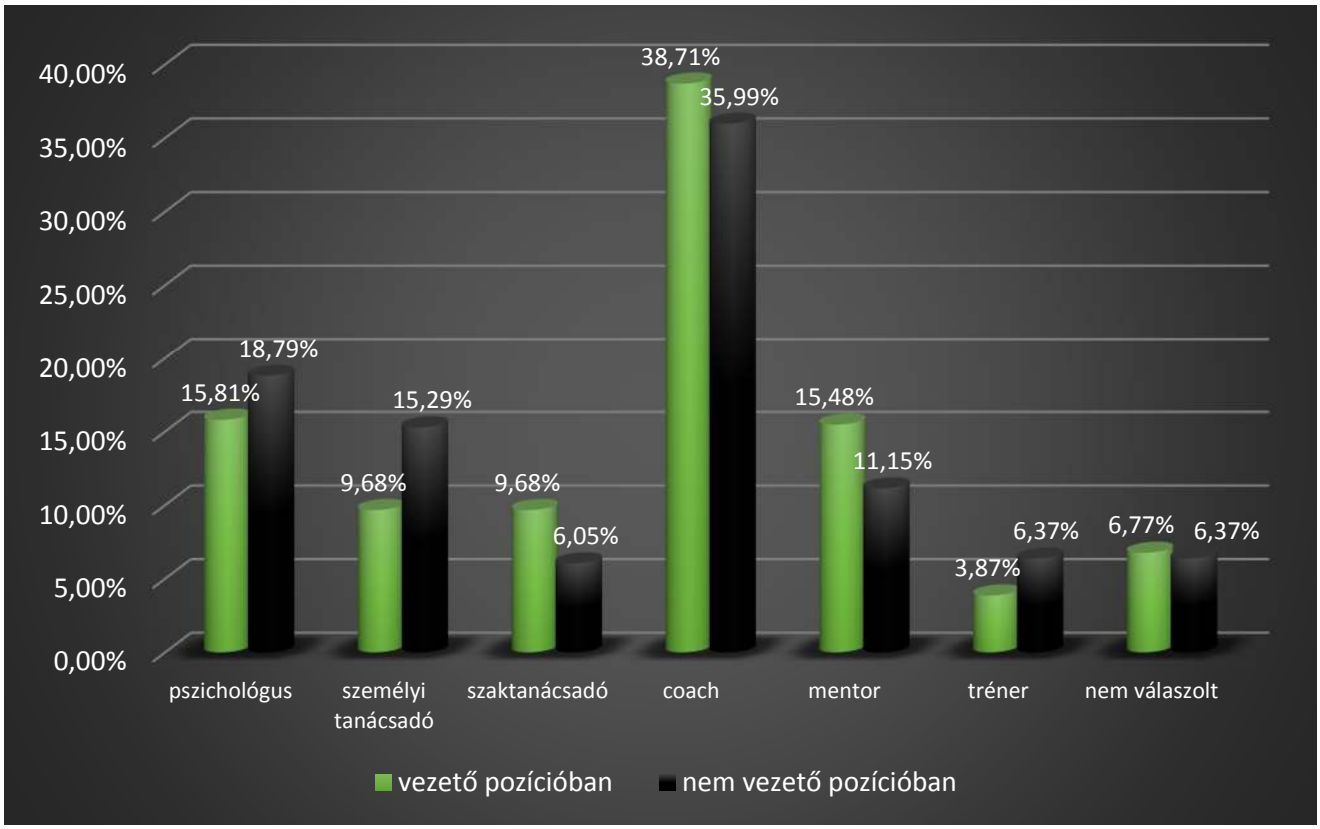


28. ábra **Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (nemenkénti arányok)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



29. ábra **Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (generációnkénti arányok)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 671)

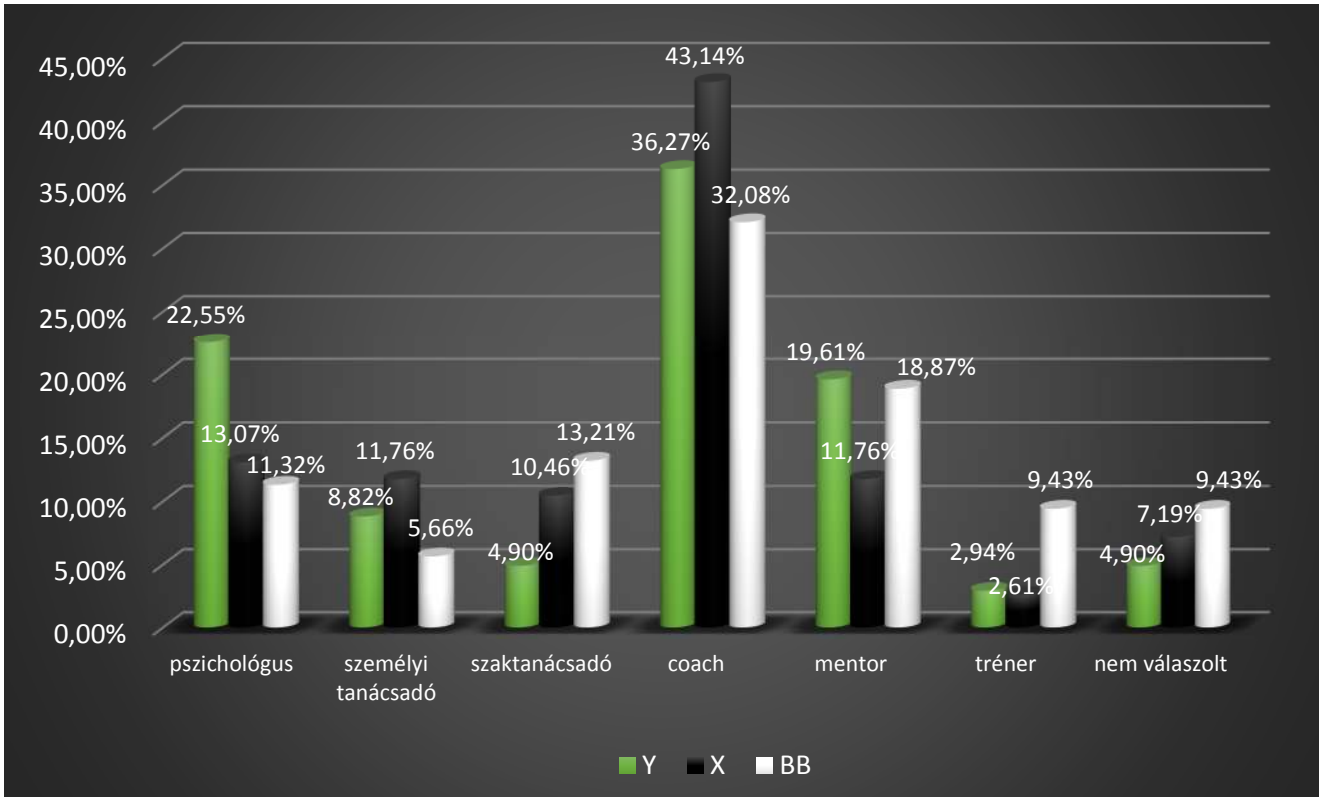
A 30. ábrán jól kivehető, hogy a megkérdezett ***vezetők esetében is a coach az, akit leginkább preferálnak***, 2-3. helyen fej-fej mellett a pszichológus és a mentor. A nem vezetői státuszban lévők hasonlóan gondolkodnak, ám mentor helyett ők inkább személyi tanácsadóhoz fordulnának.



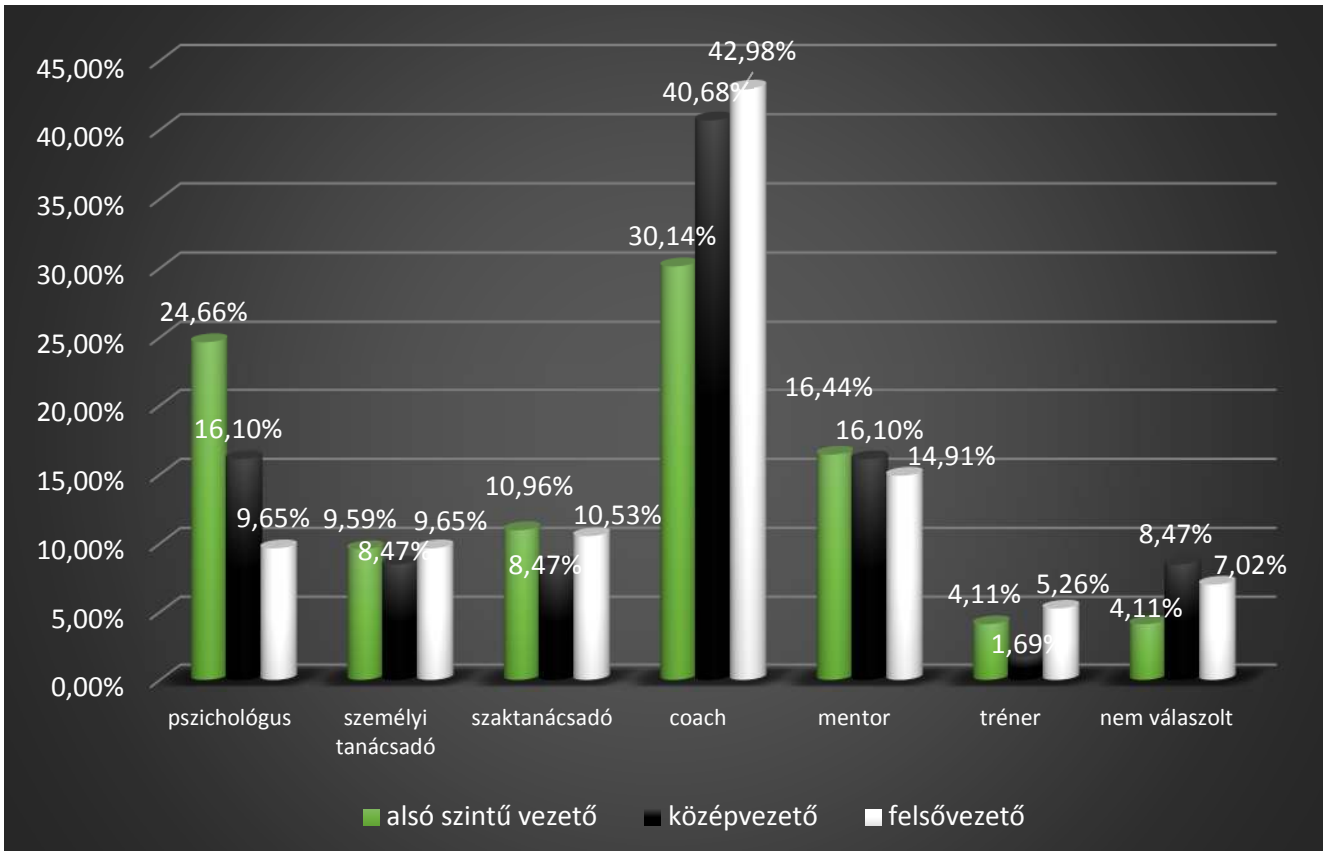
30. ábra **Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (vezető és nem vezető pozícióban lévő válaszadók szerint)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 624)

Ha a vezetői válaszokat tovább elemezzük és generációkra lebontva is vizsgáljuk, akkor hasonlóan a teljes mintához, erőteljes generációs eltéréseket láthatunk, egy picivel talán még markánsabban is (31. ábra). Egyetlenegy szembeötlő eltéréssel találkozhatunk: ***a baby boomer vezetők körében a trénert választók aránya jóval magasabb, mint az X és Y generáció esetén***.

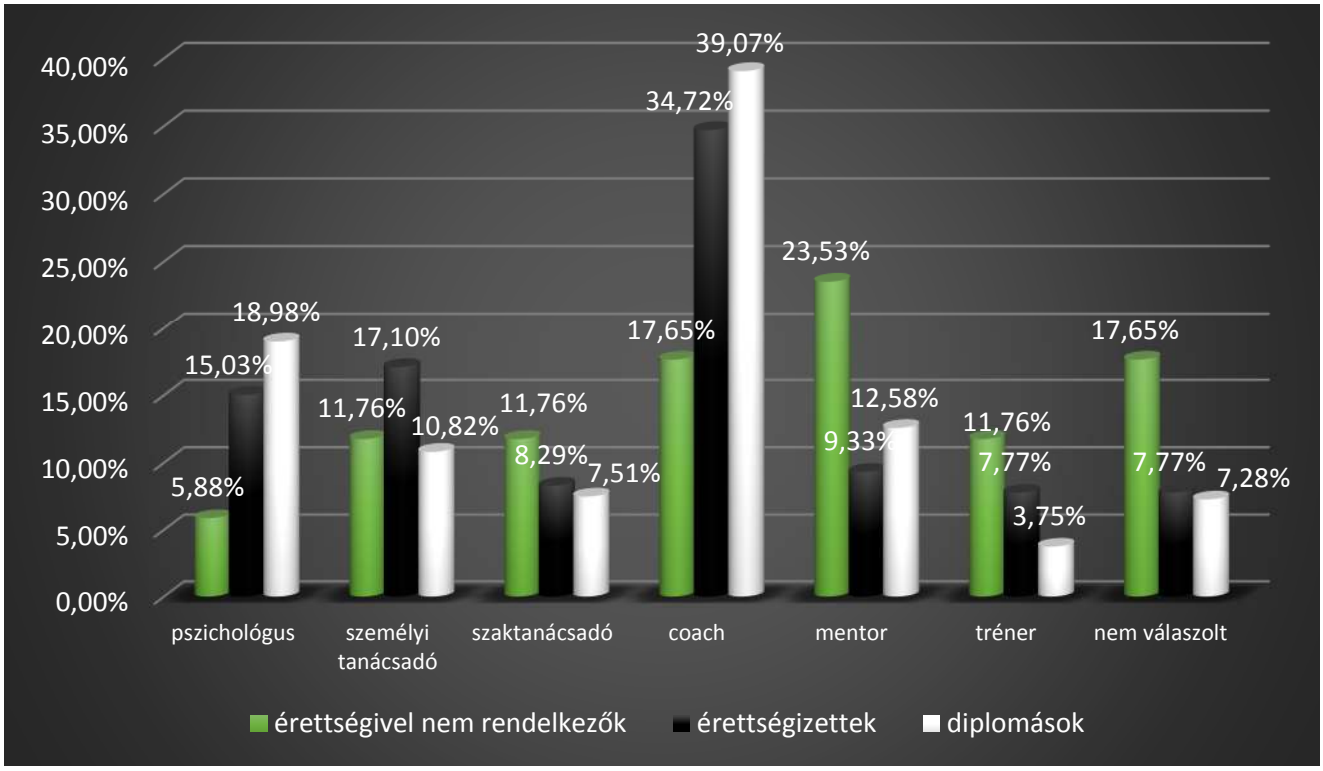
A 32. ábra kiválóan szemlélteti, hogy az ***egyre magasabb vezetői szinten lévők körében, egyre magasabb a coachot választók aránya***, s egyre alacsonyabb a pszichológushoz illetve mentorhoz fordulóké. A ***mindhárom vezetői szinten markánsan* 10% *fölötti***i aránnyal azonban csak ***a coach***-hoz és a ***mentor***hoz fordulók köre bír. Ezzel mutat hasonlóságot az iskolai képzettségi szintek szerint történő vizsgálat is, hiszen a mintán belül az ***egyre magasabban kvalifikáltak*** csoportjában ***egyre nagyobb arányban választottak coachot és pszichológust***. Ezzel ellentétesen egyre kisebb volt a szaktanácsadót és trénert választók köre (33. ábra).



31. ábra **Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (vezetőkön belül generációnként)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 308)



32. ábra **Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (vezetői szintenként)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 310)

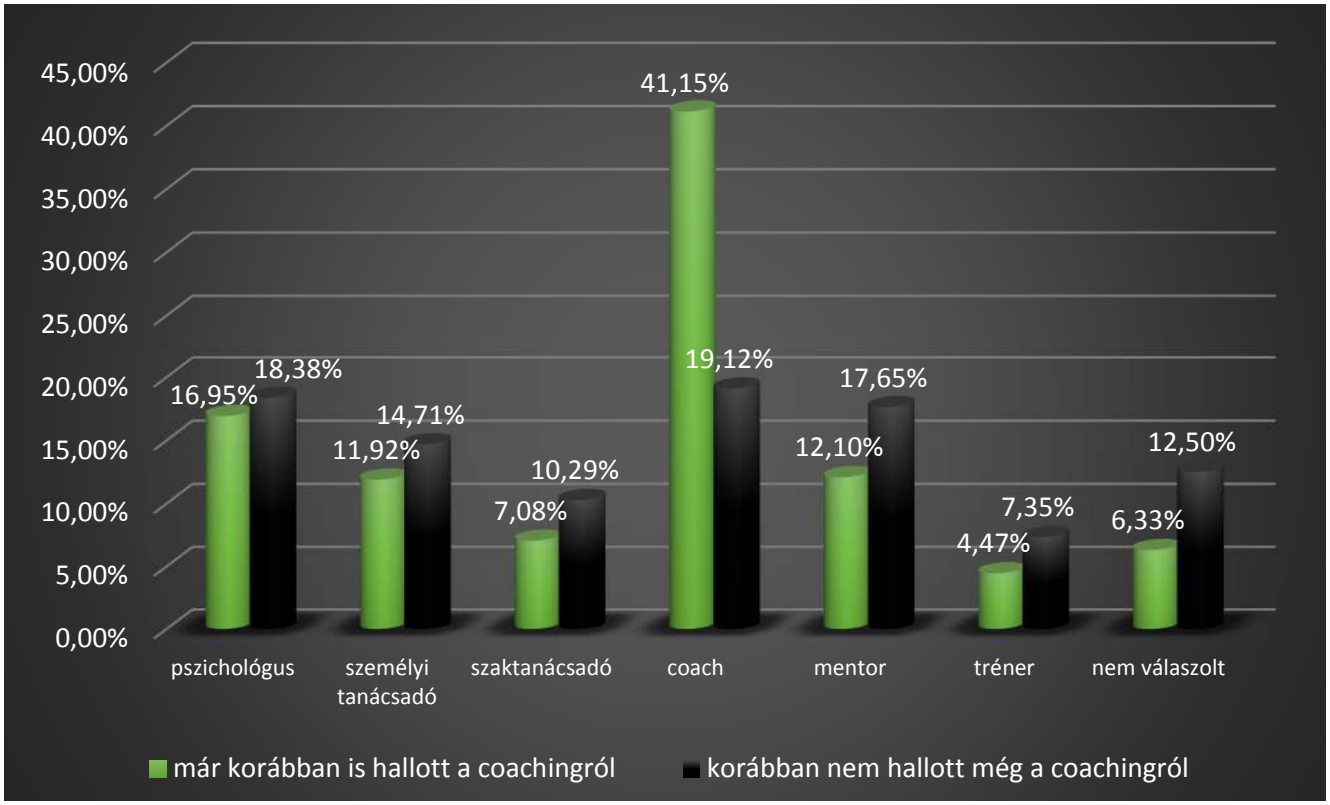


33. ábra **Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (iskolai végzettségi szintenként)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

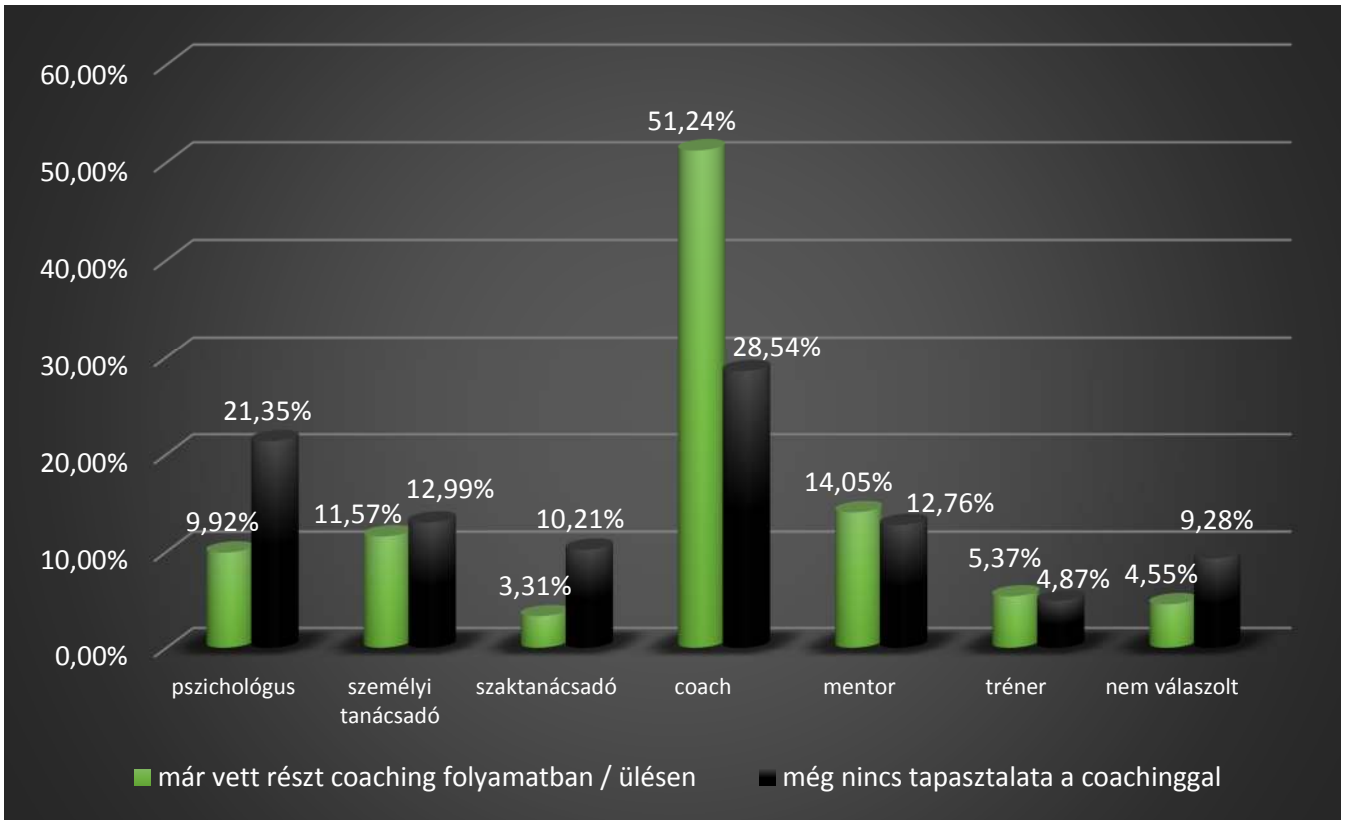
Arra is kíváncsiak voltunk, hogy mindehhez képest hogyan alakulnak az arányok a kérdőíves felmérés előtt a coachingól már információval rendelkezők és azok között, akik még sohasem hallottak a megkérdezés előtt a coachingról. A válaszokból adódó eredmények magukért beszélnek (34-35. ábra).

A 34. ábrán láthatjuk, hogy ***a már információval rendelkezők körében a coachot 41%, a pszichológust 17% választaná***, míg a minden mást választók aránya választási lehetőségenként 12% alatti. Azok, ***akik a felmérés előtt korábban sosem hallottak még a coaching szakmáról, közel azonos arányban fordulnának pszichológushoz, coachoz, mentorhoz (18%, 19%, 17,5%).***

Még erőteljesebb a különbség akkor, ha a coaching kapcsán személyes tapasztalatokkal rendelkezők válaszait vetjük össze azokkal, akiknek még coaching élménye nincs. Az előbbi csoportnak ugyanis több mint fele fordulna coachoz, s csak minden tízedik tagja pszichológushoz. Utóbbiak körében ez az arány 21 és 28,5% (35. ábra). Természetesen itt azért kérdésként felmerült bennünk, hogy a megélt coaching élmény, mennyiben volt coaching és coachingnak hívott tevékenység. (Erre vizsgálatunk nem terjedt ki.)

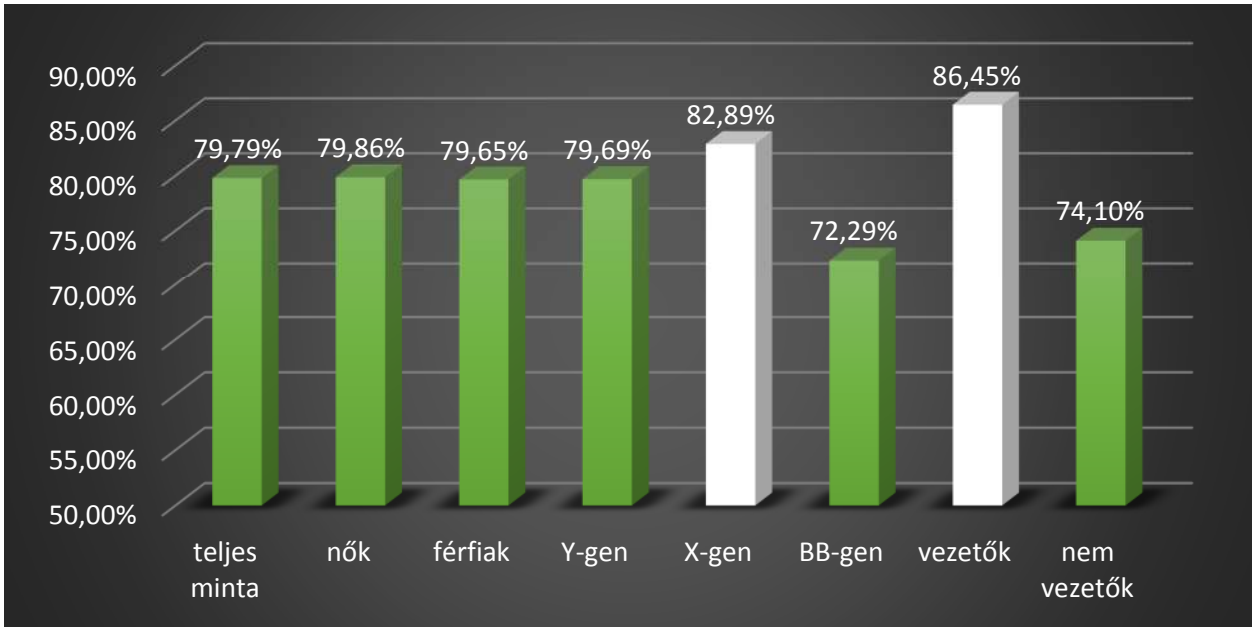


34. ábra **Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (aszerint, hogy korábban hallott / nem hallott a coachingról)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

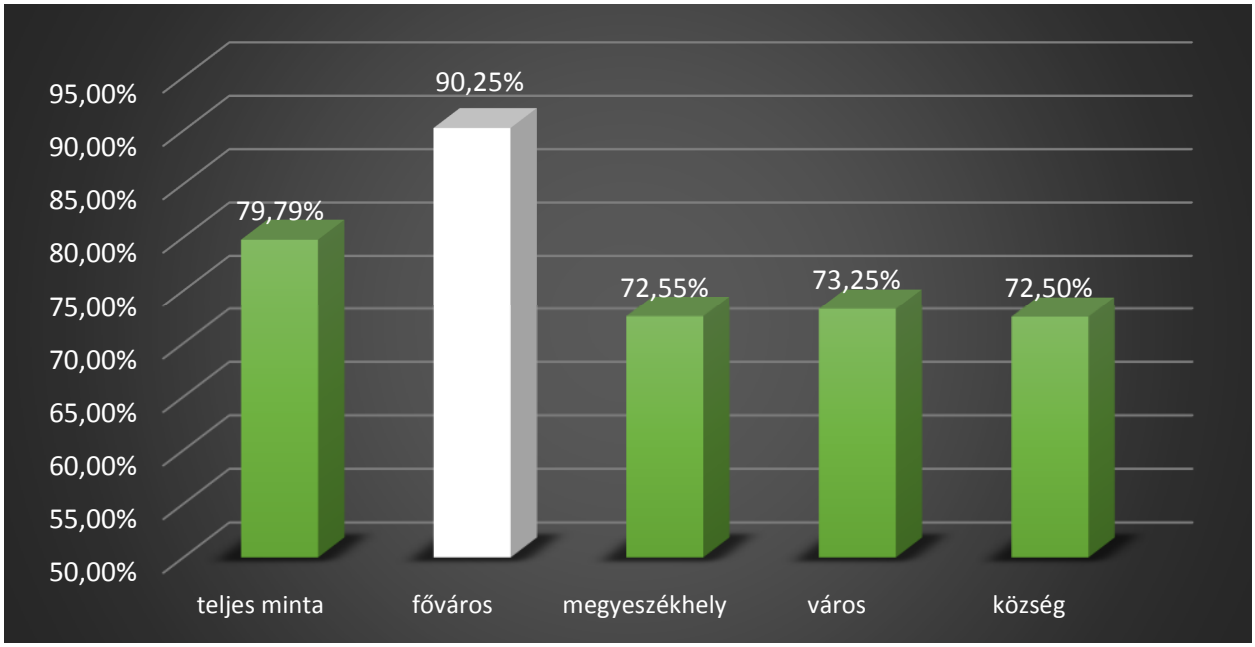


35. ábra **Ha segítséget kérne közvetlen környezetén kívüli személytől, akkor kihez fordulna? (aszerint, hogy van-e személyes coaching tapasztalata)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

A KITÖLTŐK KÖZEL 80%-A HALLOTT MÁR A COACHINGRÓL A KÉRDŐÍVES FELMÉRÉS ELŐTT IS. A TELJES MINTÁRA JELLEMZŐ EZEN ARÁNYNÁL MAJD 7%-KAL MAGASABB A VEZETŐK KÖRÉBEN AZOK ARÁNYA, AKIK HALLOTTAK MÁR A COACHINGRÓL. FÖLDRAJZI VISZONYLATBAN A MINTÁRA JELLEMZŐ ARÁNYON SOKAT JAVÍT A FŐVÁROSIAK KÖRÉBEN MÉRT 90% (36-37. ÁBRA).



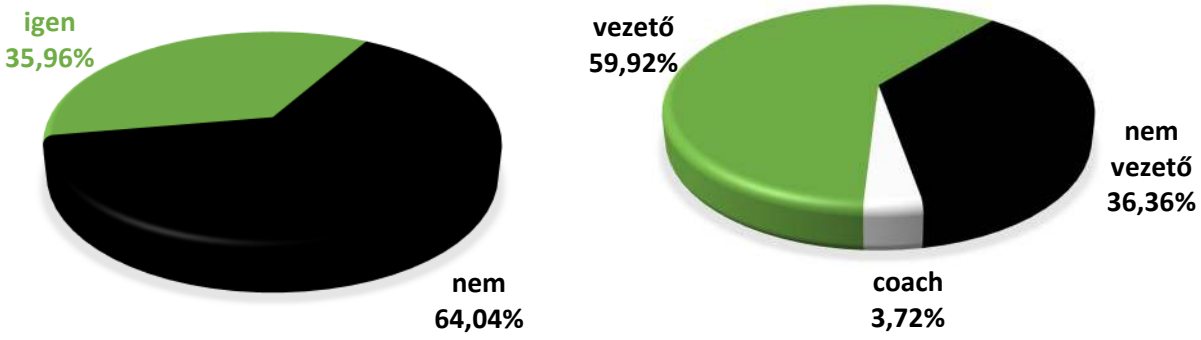
36. ábra **Hallott-e már a coachingról a kérdőív kitöltése előtt?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



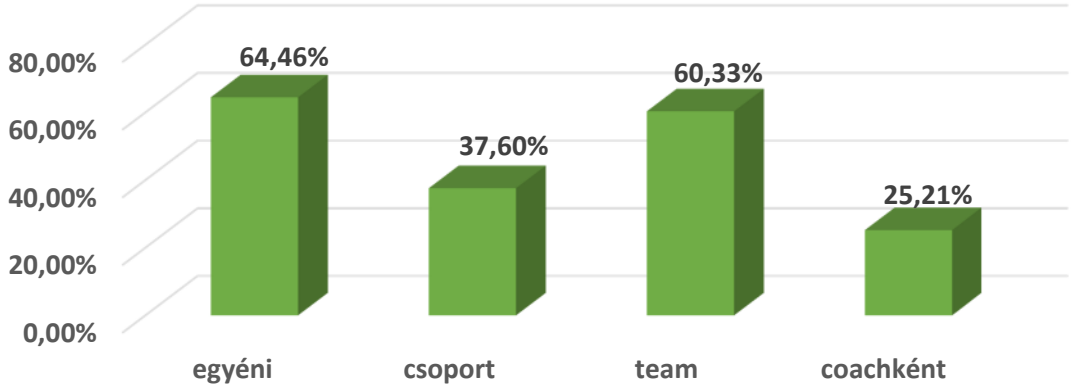
37. ábra **Hallott-e már a coachingról a kérdőív kitöltése előtt?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

A VÁLASZADÓK EGYHARMADA – MELYNEK TÖBBSÉGE VEZETŐ – RENDELKEZIK SZEMÉLYES COACHING TAPASZTALATTAL, EGYÉNI, CSOPORT ILLETVE TEAM COACHING FORMÁJÁBAN. ÚJ KÉSZSÉG KIALAKÍTÁSA, FEJLESZTÉSE ILLETVE GYAKORLATBA TÖRTÉNŐ ÁTÜLTETÉSE TEKINTETÉBEN A FOLYAMATOKAT SEGÍTŐNEK / TÁMOGATÓNAK ÍTÉLTE MEG 88 ILLETVE 86%, ÖSSZESSÉGÉBEN SIKERESNEK PEDIG 95%-UK TARTOTTA.

A válaszadói mintán belül közel 36% azok aránya, akik rendelkeznek személyes tapasztalattal a coaching kapcsán, közel 60%-uk vezető (38-39. ábra). A mintán belül személyes coaching tapasztalatokkal bír professzionális coachként 9 fő (3,7%). Az igen választ adók közül többen vannak, akik többféle típusú coaching folyamatban is részt vettek, hiszen a ***többszörös választási lehetőség során 64% az egyéni, 60% a team coachingot jelölte meg (40. ábra).*** Ellentmondásként jelentkezik az a válaszokból eredő érték, mely szerint coachként 25% vett részt coaching folyamatban, hiszen a professzionális coachok száma – ahogy azt az előbb is említettük – a teljes mintán belül összesen 9 fő. Ez a különbség feltételezésünk szerint abból eredhet, hogy egyes szervezeteken belül a belső, képzéseket, mentori feladatokat ellátókat is coachoknak hívják.

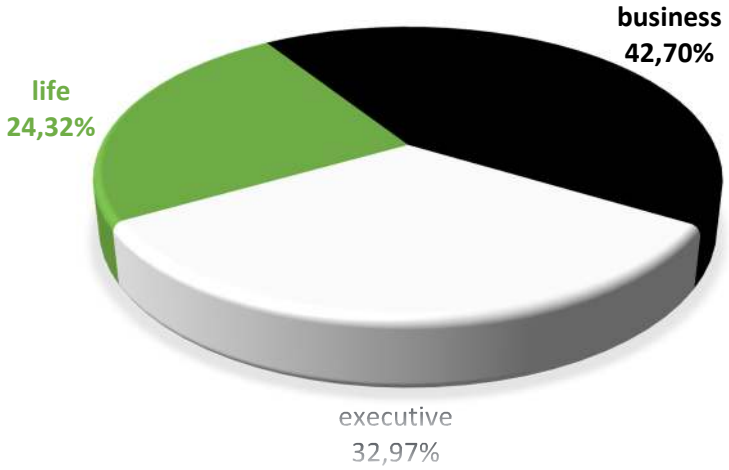


38-39. ábra **A személyes coaching tapasztalattal rendelkezők teljes mintán belül aránya és pozíciók szerinti összetétele**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 242)



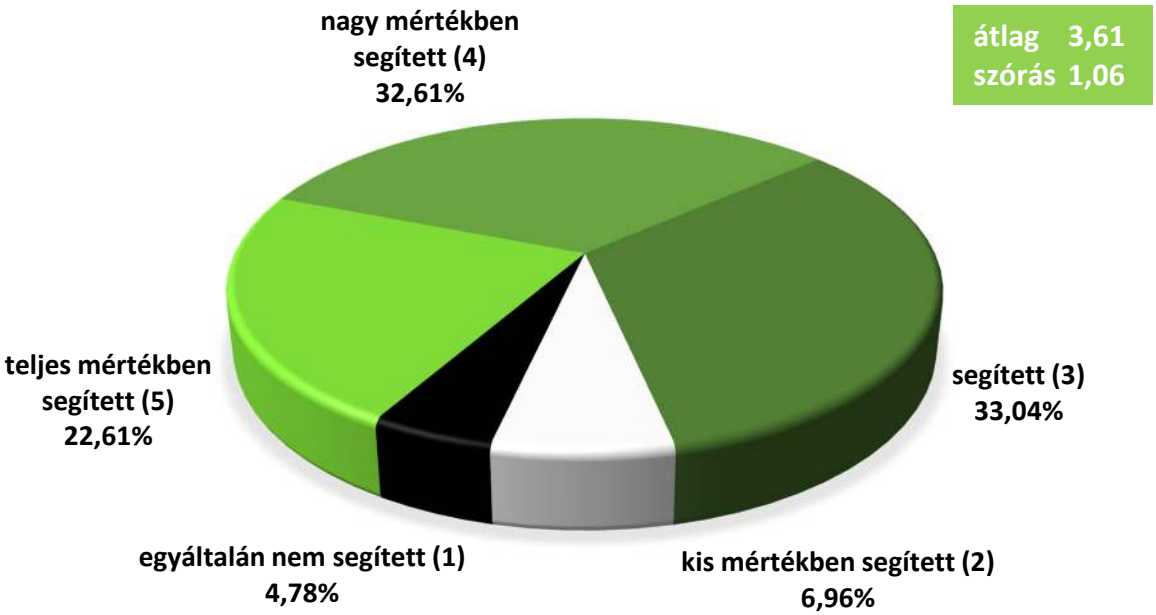
40. ábra **A személyes coaching élményszerzés formája (többszörös válaszadás során, említési arányok)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 242)

A coaching folyamatok / ülések közel 25%-a volt csupán life, legnagyobb aránnyal a business, egyharmados részesedéssel pedig az executive bír (41. ábra).

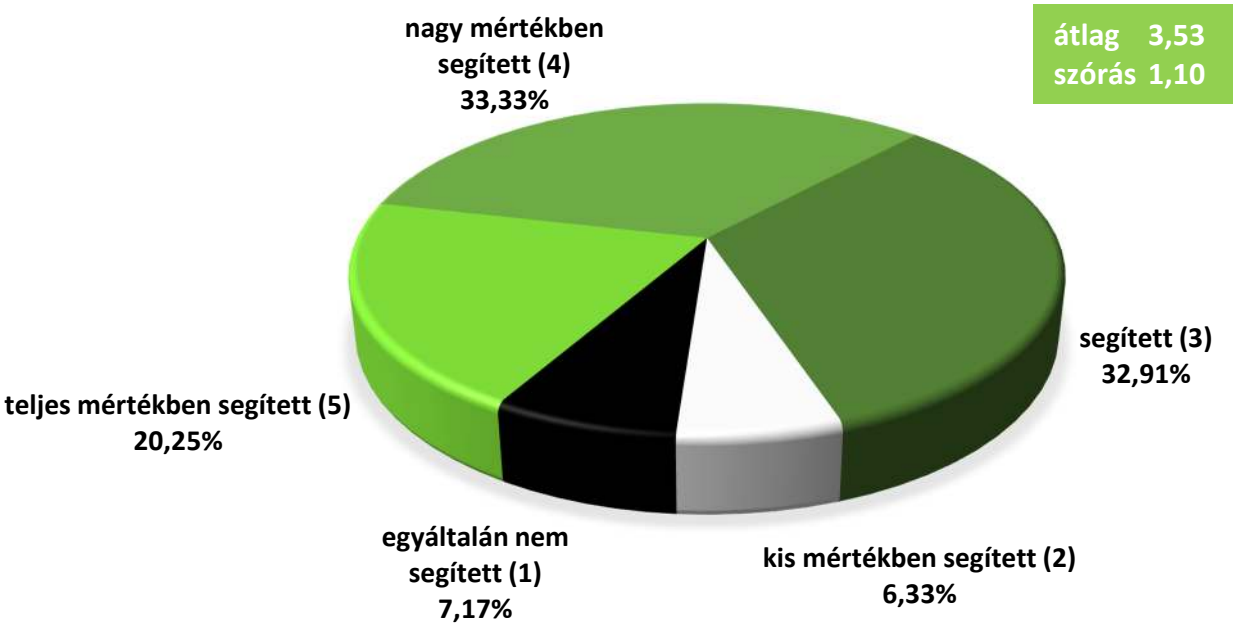


41. ábra **Milyen típusú coachingban volt része?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 242)

A személyes coaching élménnyel rendelkezőket megkértük arra is, hogy 5 fokozatú skálán értékeljék a folyamatot/ülést, hogy mennyire segítette őket készségek kialakításában/fejlesztésében, illetve gyakorlatba történő átültetésében. Legalább „segített (3)" véleménnyel volt a folyamatról több, mint 85%-uk mindkét esetben (42-43. ábra)



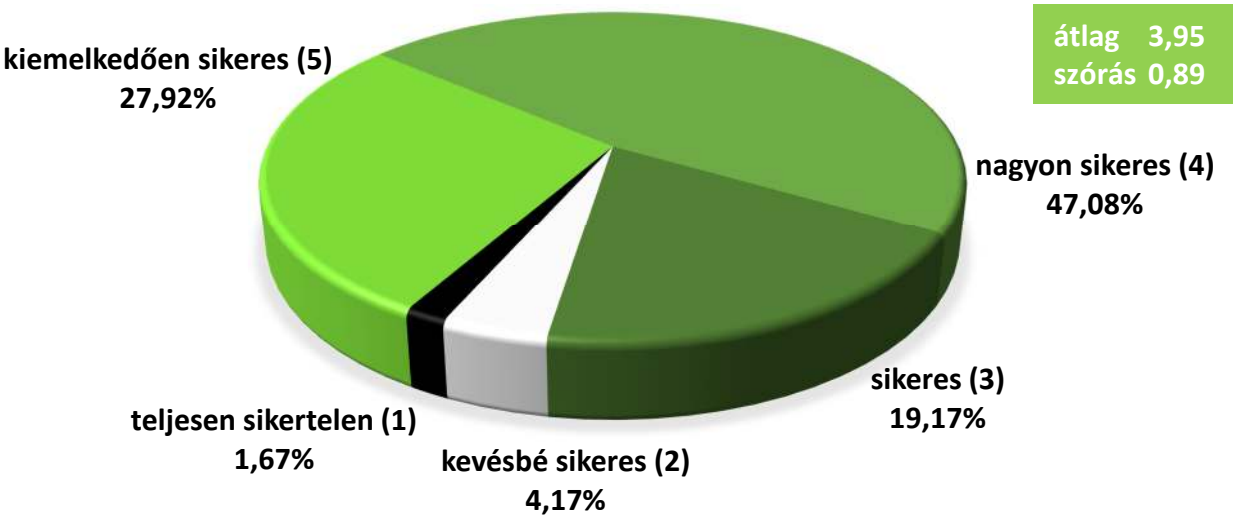
42. ábra **Ha vett már részt coaching folyamatban, az mennyire segített Önnek új készség elsajátításában, fejlesztésében**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 242)



43. ábra **Ha vett már részt coaching folyamatban, az mennyire segített Önnek készség gyakorlatba történő átültetésében?**

Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 242)

A mintán belül elenyésző azok aránya, akik sikertelennek gondolják a megélt folyamatot (1,7%), vagy a „kevésbé sikeres" véleményt képviselők aránya is éppen csak meghaladja a 4%-ot. A nagytöbbség tehát legalább sikeresnek ítélte meg a coaching élményt. (44. ábra).

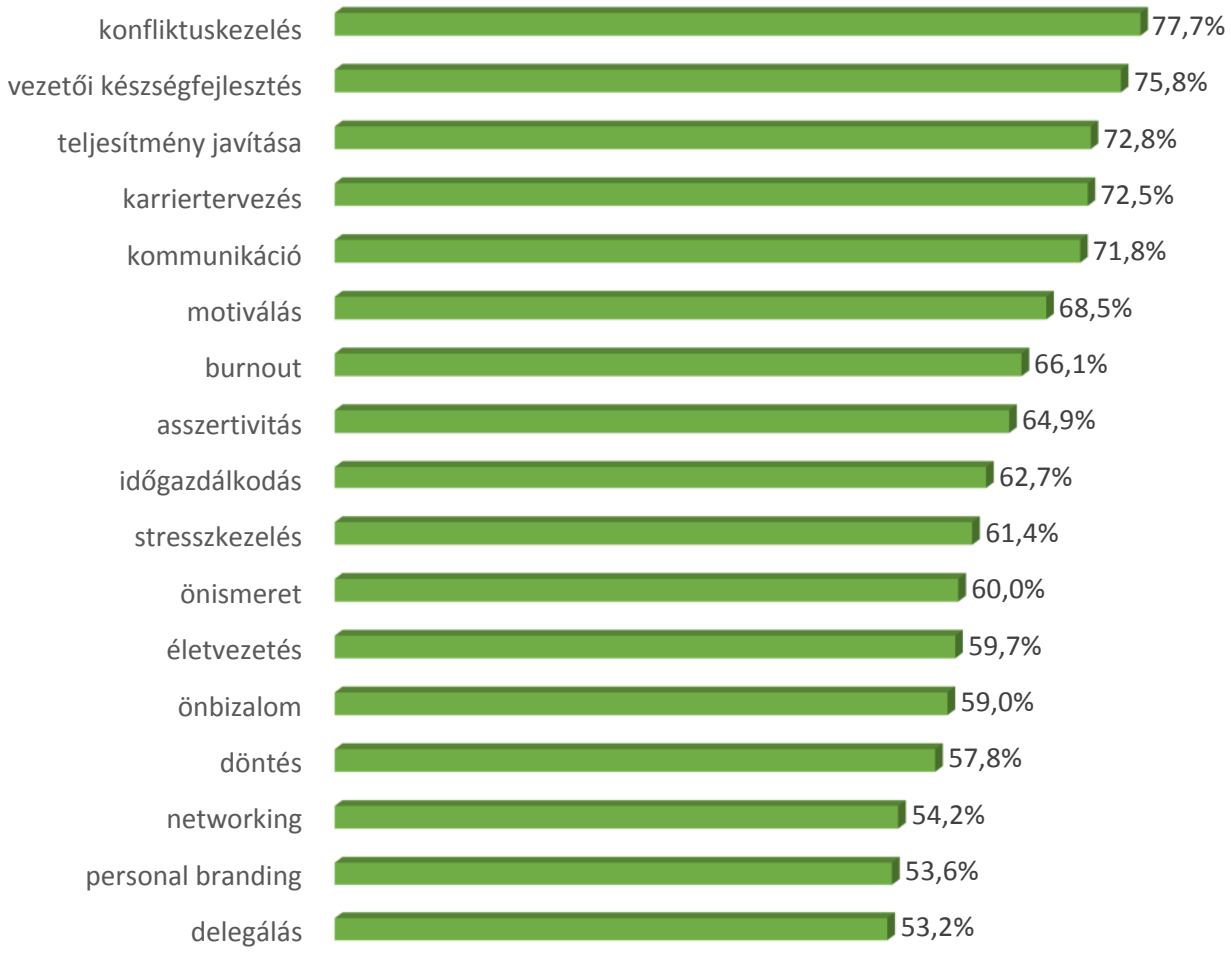


44. ábra **Mennyire volt sikeres összességében az igénybe vett folyamat?**

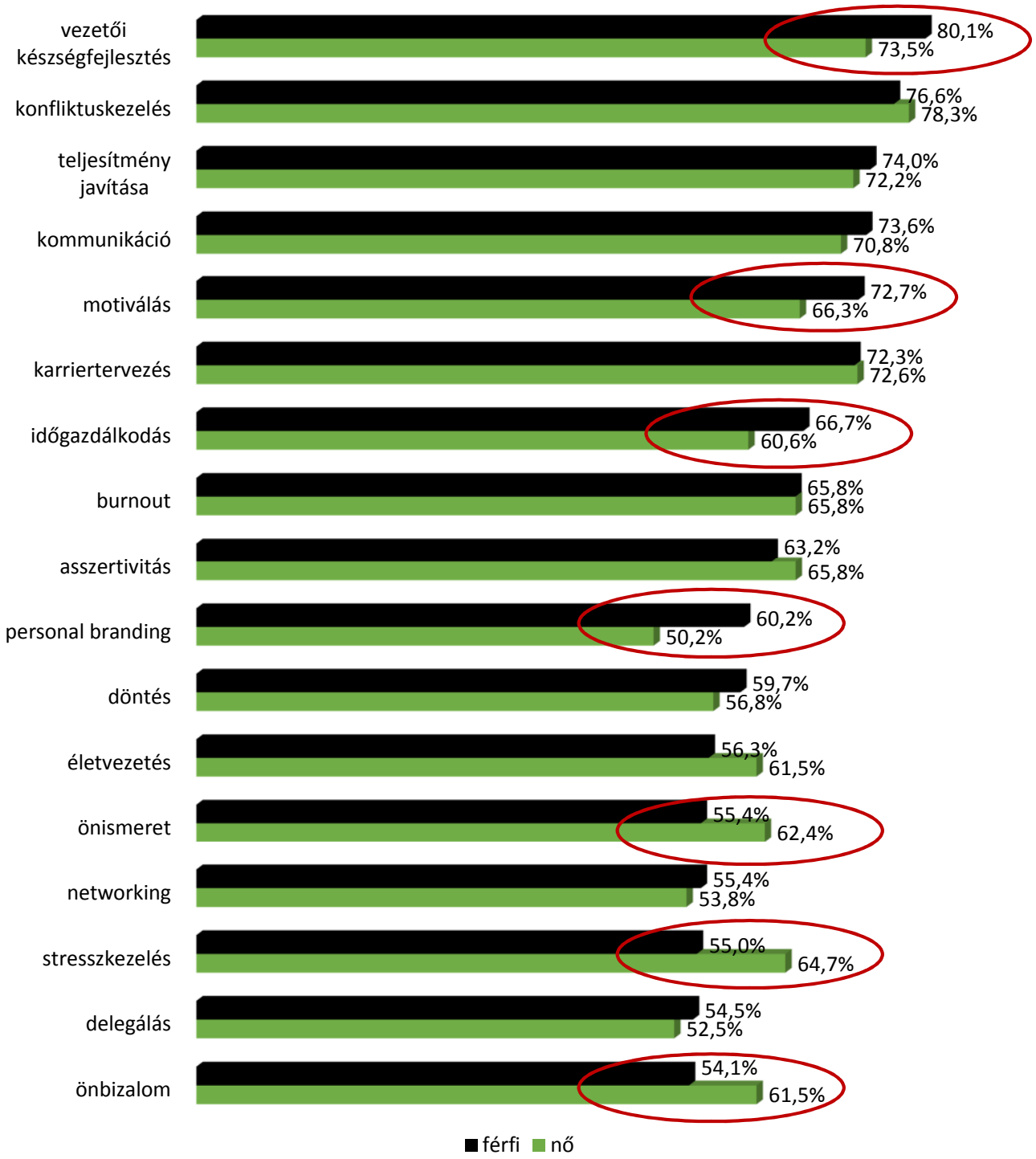
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 242)

A MEGKÉRDEZETTEK KÖRÉBEN (TELJES MINTA) AZ 5 LEGNAGYOBB ARÁNYBAN (71-78%) EMLÍTETT TERÜLET, AHOL A COACHINGOT ALKALMAZNÁK SORRENDBEN A KÖVETKEZŐ: KONFLIKTUSKEZELÉS, VEZETŐI KÉSZSÉGFEJLESZTÉS, TELJESÍTMÉNY JAVÍTÁSA, KARRIERTERVEZÉS ÉS KOMMUNIKÁCIÓ. NEMENKÉNT VIZSGÁLVA A KÉRDÉST AZ ELSŐ ÖTBEN UGYANEZEK SZEREPELNEK, KIEGÉSZÜLVE A MOTIVÁLÁSSAL A FÉRFIAK RÉSZÉRŐL. A NŐK ELŐBBRE SOROLTÁK A KARRIERTERVEZÉST, MINT A TELJESÍTMÉNY FOKOZÁSÁT, A FÉRFIAK PEDIG A VEZETŐI KÉSZSÉGFEJLESZTÉST HELYEZTÉK AZ ELSŐ HELYRE. ELTÉR A GENERÁCIÓNKÉNTI TOP LISTA, ISMÉTELTEN KILÓG AZ Y. A COACHING FOLYAMATBAN RÉSZT VETTEK JÓVAL TÖBB KÉRDÉSBEN TARTJÁK ALKALMASNAK A COACHINGOT: A FELSOROLT 17 KÉRDÉSBŐL 14 ESETÉBEN 70% FELETTI AZ EMLÍTÉSI ARÁNY, MÍG MÁS ISMÉRV SZERINTI ELEMZÉS ESETÉBEN 5-6 TERÜLETRŐL MONDHATÓ EL UGYANEZ.

A teljes válaszadói minta tekintetében az 5 legnagyobb említési aránnyal bíró kérdéskörön kívül még kétharmados említéssel szerepel a motiválás és a burnout (45. ábra). A nők és a férfiak részéről történő említéseket vizsgálva jelentős különbség van a personal branding (10 százalékpont), a stresszkezelés (9 százalékpont), a vezetői készségfejlesztés és az önismeret, önbizalom témák (7-7 százalékpont) említése között (46. ábra).



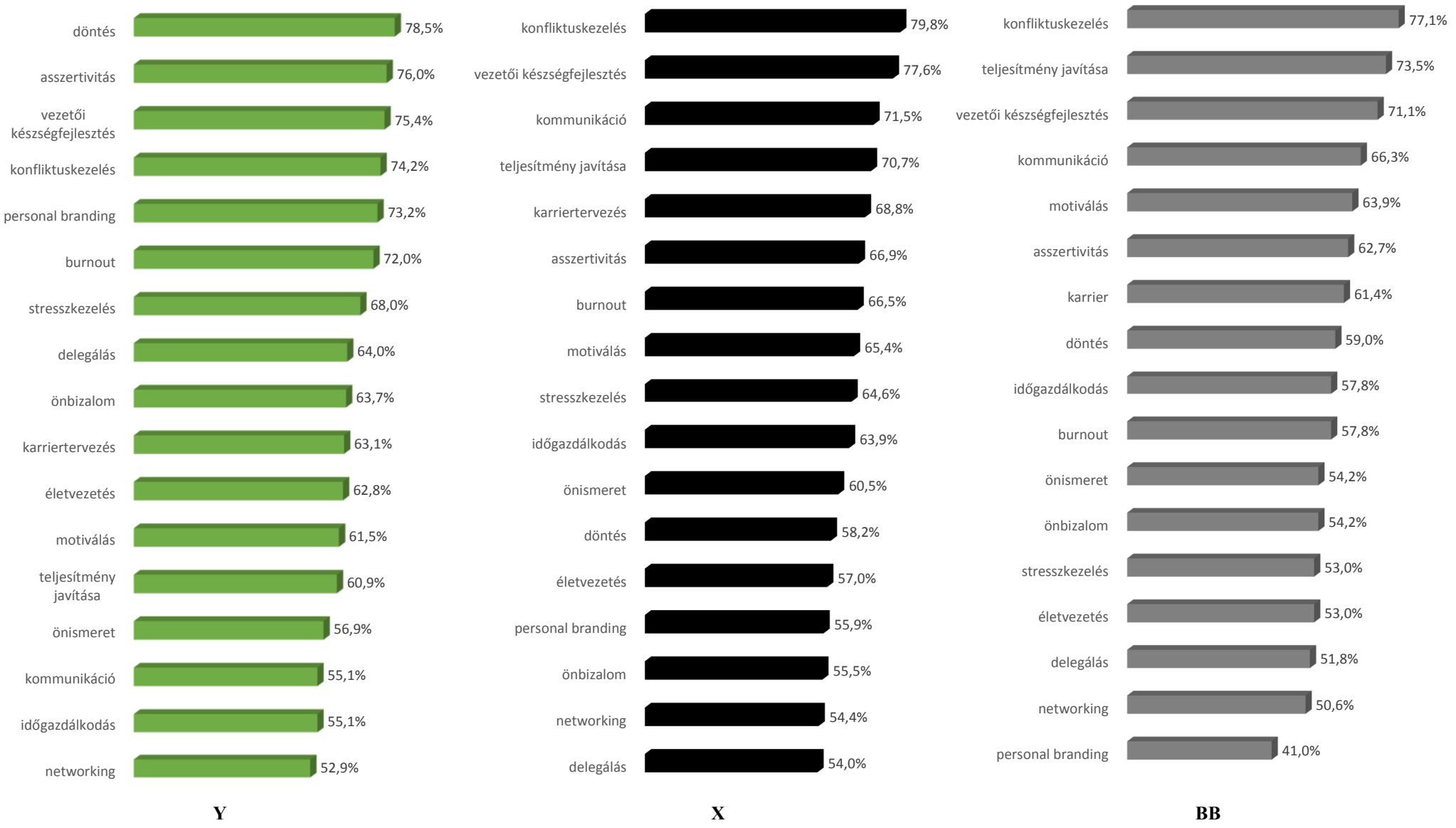
45. ábra **Milyen kérdésben / probléma megoldására alkalmazná a coachingot?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



46. ábra **Milyen kérdésben alkalmazná a coachingot? (nők / férfiak)**

Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

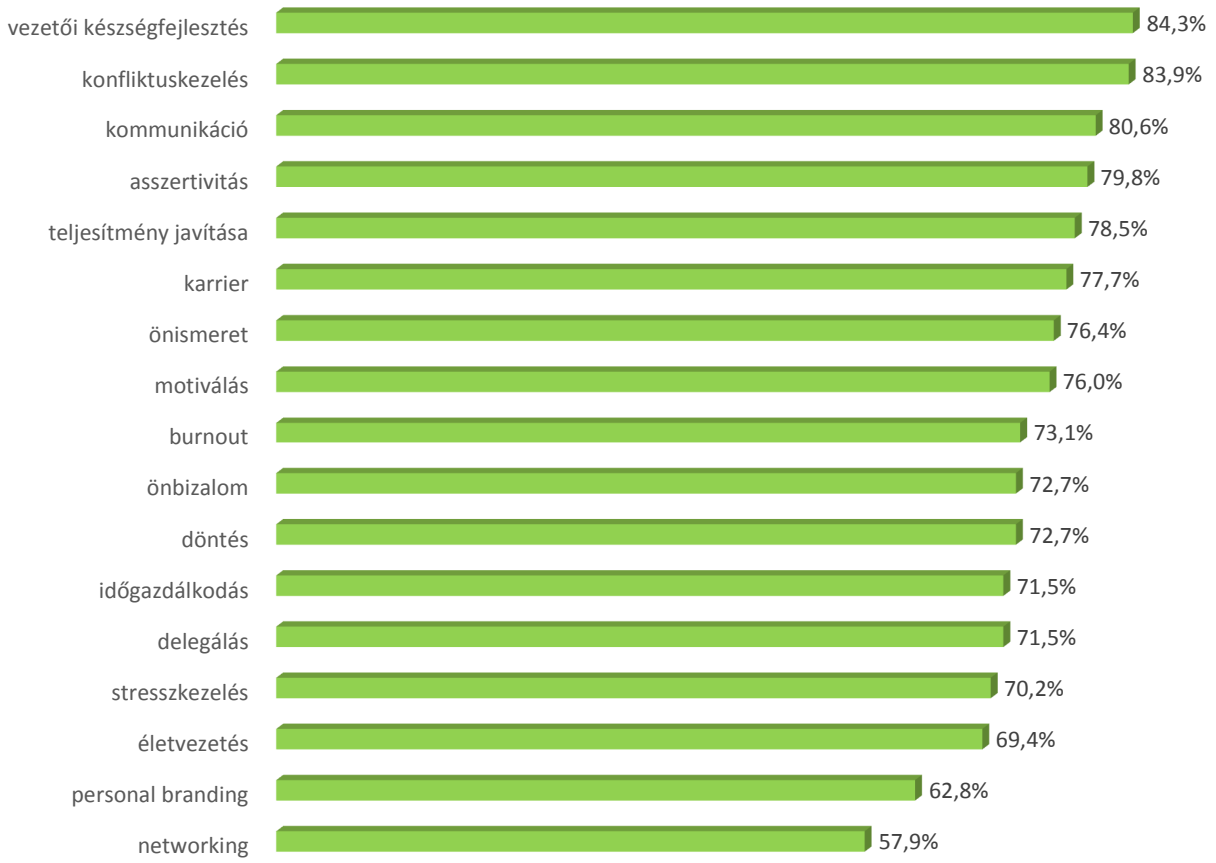
A generációk közül ismételten kilóg az Y, hiszen a coaching alkalmazhatósága kapcsán említett ***első 5 kérdéskörből*** az ***X és a baby boomer*** esetében négy megegyezik, igaz eltérő sorrendben: ***konfliktuskezelés, vezetői készségfejlesztés, teljesítmény fokozása, kommunikáció***, addig ***az Y a döntéstámogatást, az asszertivitást és a personal brandinget nevezte meg a vezetői készségfejlesztés és a konfliktuskezelést mellett*** (47. ábra).



47. ábra **Milyen kérdésben / probléma megoldására alkalmazná a coachingot? (említési arányok generációnként)**

Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

Végül, de nem utolsó sorban érdemes egy pillantást vetnünk arra is, hogy a ***coachinggal már személyes tapasztalatokat megélők*** hogyan látják a coaching alkalmazhatóságát, hiszen ***körükben a 17 felsorolt kérdéskörből 14 említési aránya meghaladja a 70%-ot, az első három pedig a 80%-ot is***! (48. ábra)

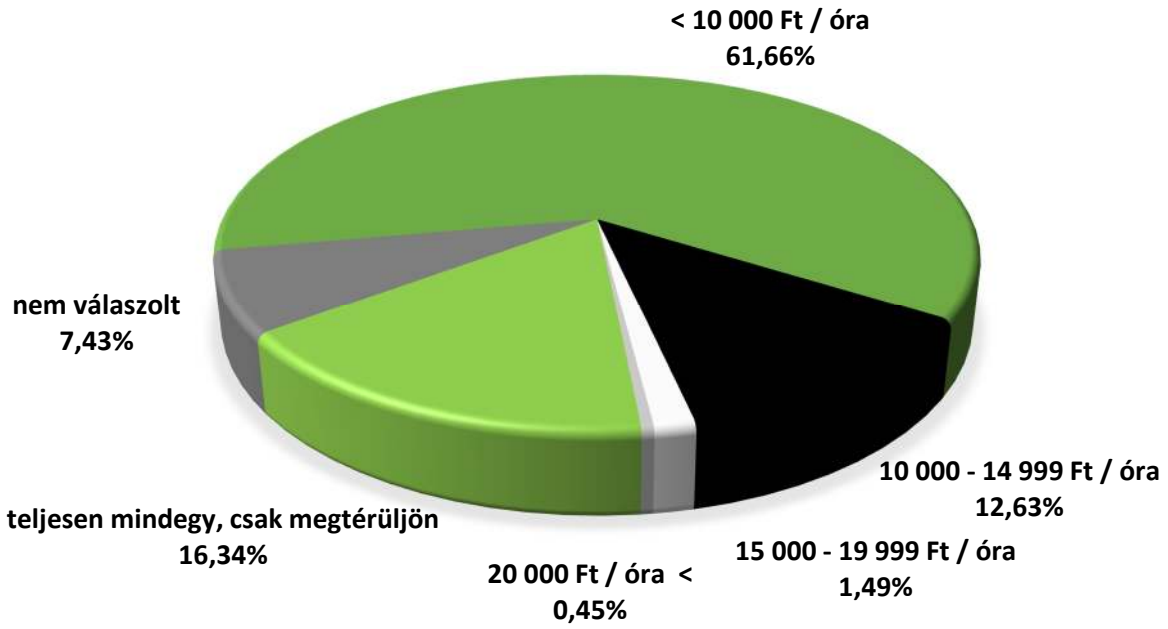


48. ábra **Milyen kérdésben alkalmazná a coachingot? (nők / férfiak)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 242)

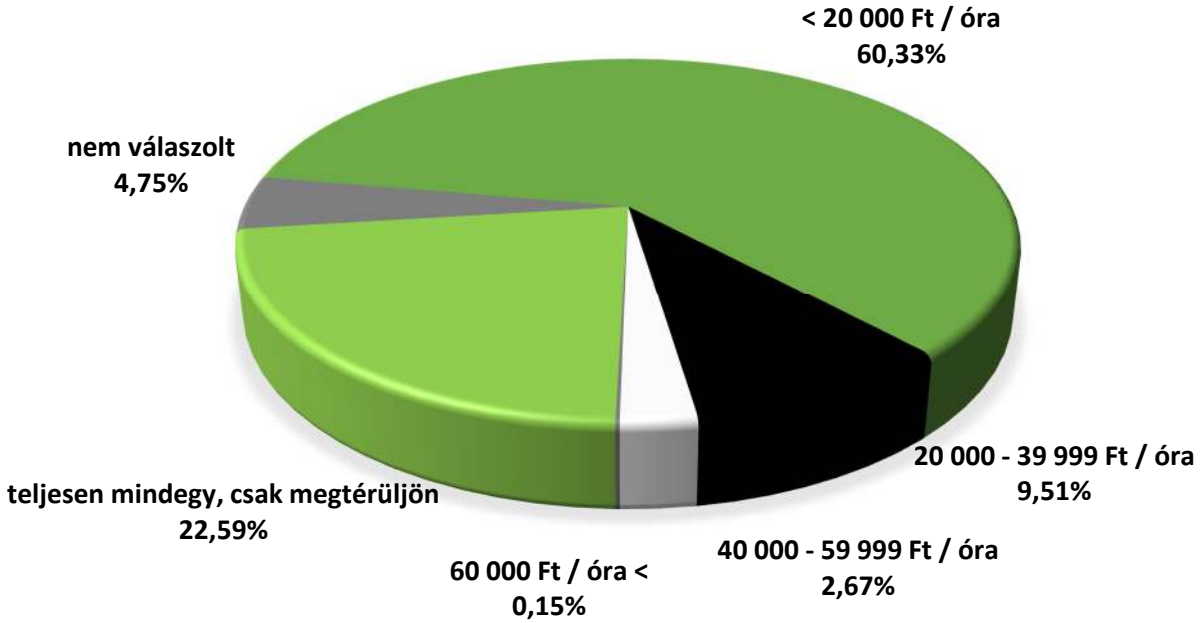
VAJON MENNYIT ÉR A TÁMOGATÁS? A VÁLASZADÓK SZERINT MEKKORA ÖSSZEGET ÉRDEMES FORDÍTANI A COACHING ÜLÉSEKRE MAGÁNÉLETI ILLETVE ÜZLETI / MUNKAHELYI PROBLÉMÁK RENDEZÉSE ESETÉN?

Magánéleti kérdések esetében a válaszadók közel ***62%-a 10 000 Ft / óra alatti*** díjazást, valamivel több, mint ***egytizedük 10-15 ezer Ft közötti óradíjat*** tart elfogathatónak, míg ***16%*** azt vallja, hogy ***teljesen mindegy, csak megtérüljön*** a ráfordított összeg (49. ábra). Fontos megjegyeznünk, hogy a kérdéskört többféle módon is vizsgáltuk, s a férfiak, valamint a baby boomerek voltak azok, akik körében a „teljesen mindegy, csak megtérüljön válasz" jóval nagyobb arányban (24-24%) jelent meg. A teljes mintára vonatkozó arányok fővárosi illetve vidéki átlag viszonylatában jelentősen nem tértek el, a különbségek 3 százalékponton belüliek.

Munkahelyi problémák kapcsán szintén a férfiak és a baby boomerek választották legnagyobb arányban „a teljesen mindegy, csak megtérüljön” választ: 28,6% és 32,5%. A teljes mintára vonatkozóan ez az érték 23% volt, míg ***60%*** azok aránya, akik ***maximum 20 000 Ft / óra díjazást*** hajlandóak elfogadni, és ***10%*** fizetné meg a ***20-40 ezer forintos óradíjat*** (50. ábra).

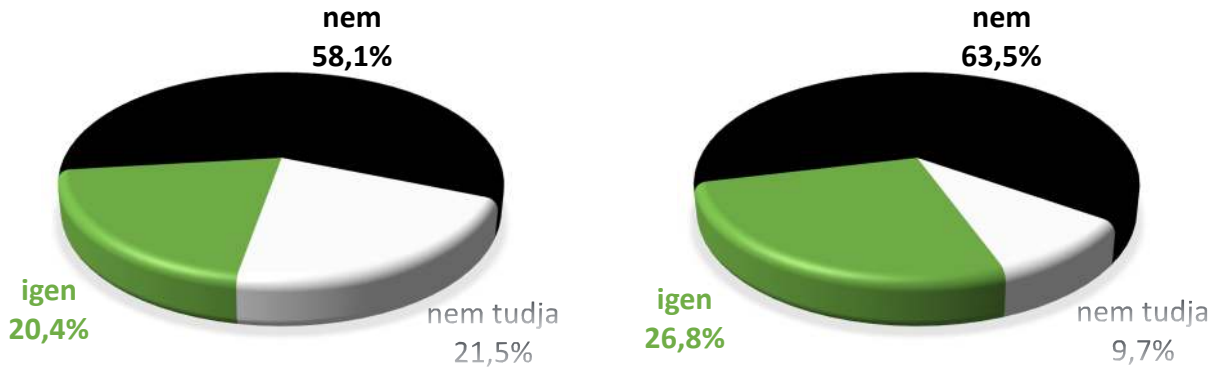


49. ábra **Magánéleti probléma esetén Ön szerint mekkora összeget érdemes fordítani coaching szolgáltatásra?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

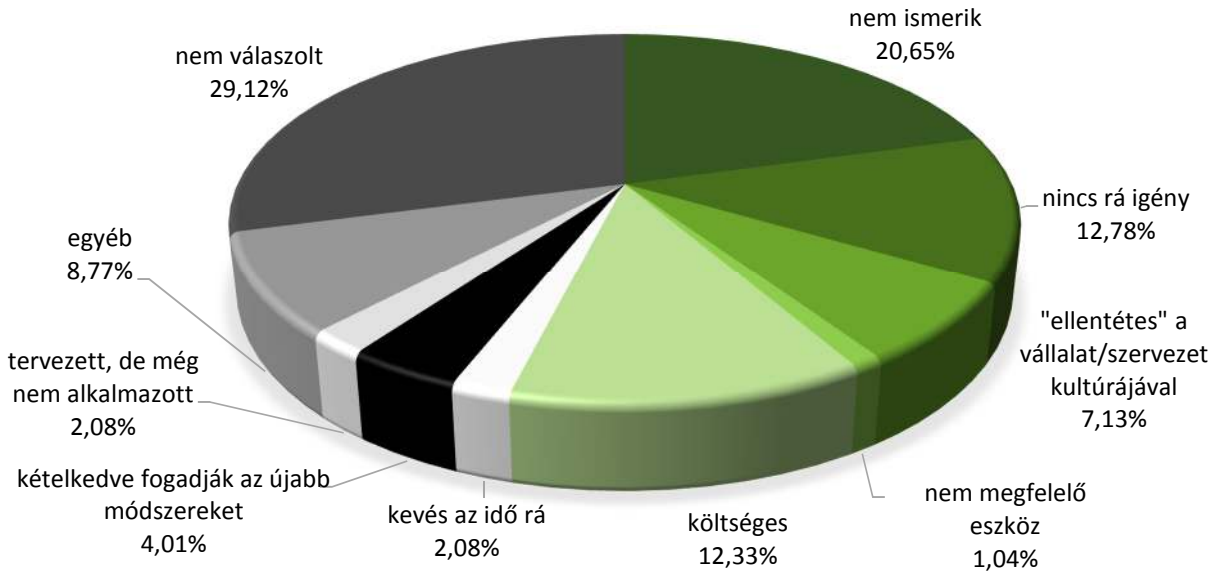


50. ábra **Munkahelyi / üzleti probléma esetén Ön szerint mekkora összeget érdemes fordítani coaching szolgáltatásra?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

VÁLASZADÓK 20%, A VEZETŐ POZÍCIÓBAN LÉVŐ MEGKÉRDEZETTEK 26% ÁLLÍTJA, HOGY SZERVEZETÜKNÉL IGÉNYBE VESZNEK COACHING SZOLGÁLTATÁST (51-52. ÁBRA). ANNAK PEDIG, HOGY MIÉRT NEM VESZNEK IGÉNYBE COACHING SZOLGÁLTATÁST ELÉG VÁLTOZATOS OKAIT JELÖLTÉK, ILLETVE NEVEZTÉK MEG (53. ÁBRA)



51-52. ábra **Munkahelyén/vállalatánál vesznek igénybe coaching szolgáltatást?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



53. ábra **Ha munkahelyén/vállalatánál nem vesznek igénybe coaching szolgáltatást, annak mi az oka?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

Az utóbbi ábrát csak annyival egészítenénk ki, hogy az egyéb indokokat kifejtve, felsorolunk néhányat, ezek a következők:

„Érdektelenség. A tulajdonos nem foglalkozik ilyen témával sajnos."

„Olyan személy tölti be ezt a szerepet, aki nem ért hozzá, ezért rossz a tapasztalat, külsőst már nem hívnak."

„Nem is gondoltunk rá és nem is nagyon bíznék benne.”

„Teljesen mást értenek coaching alatt. Például tanácsadást, tréninget.”

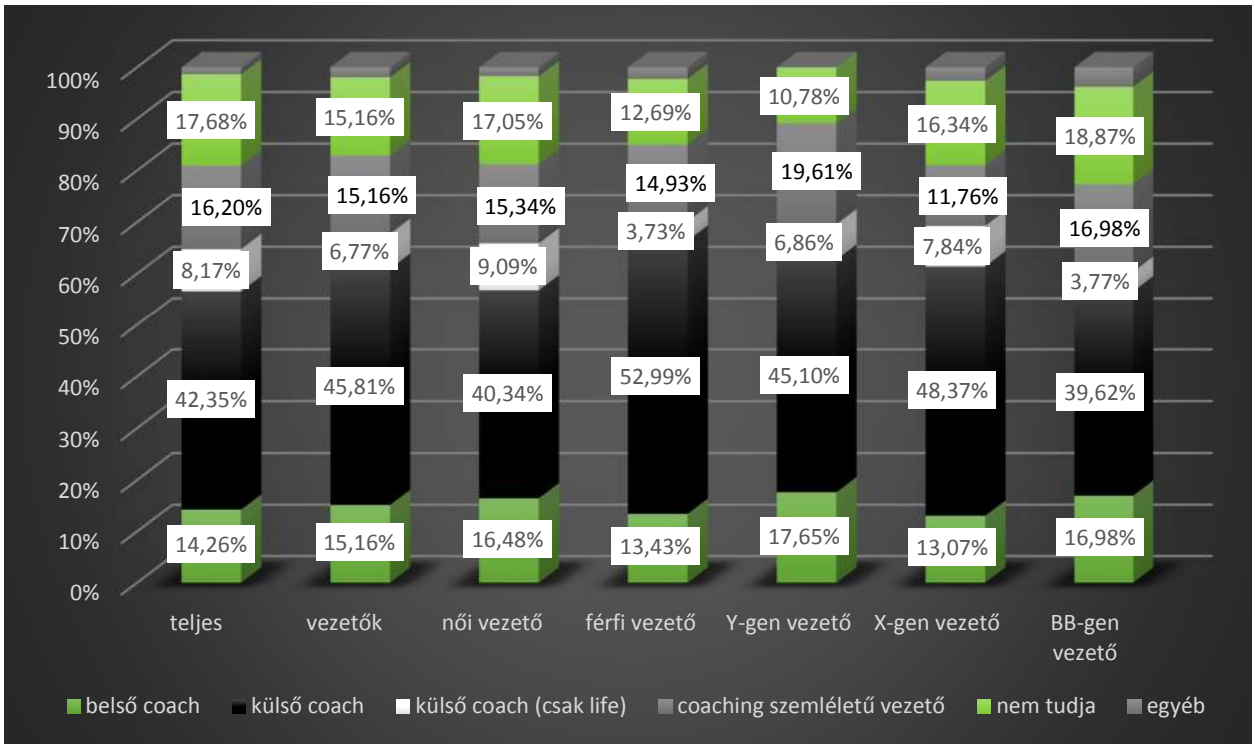
„Csak azért van, mert pályázati pénzből finanszírozzák, egyébként biztosan nem lenne”.

„Saját belső erőforrással oldják meg (vállalati coach, tréner stb.)”

„A közszférában teljesen rendszer- és kultúraidegen elem. Sajnálatos módon a közszféra az esetek többségében az emberi erőforrásainak emberi oldalával igen keveset foglalkozik.”

„Sajnos a cél nem a kiegyensúlyozott munkavállalók alkalmazása, mielőbb kiessen valami miatt a munkavégzésből, nem számít, hogy miért…”

MIND A TELJES, MIND PEDIG A VEZETŐI MINTA TÖBBSÉGE A KÜLSŐ COACHOT VÁLASZTANÁ, HA A BELSŐ, KÜLSŐ COACH ILLETVE A COACHING SZEMLÉLETŰ VEZETŐ KÖZÖTT KELLENE VÁLASZTANIA, IGAZ, VANNAK, AKIK CSAK LIFE TÉMÁVAL LENNÉNEK FOGLALKOZNI A COACH-CSAL (54. ÁBRA). A VÁLASZTÁSUK HÁTTERÉBEN TERMÉSZETESEN MÁS-MÁS INDOK ÉS ELTÉRŐ SÚLLYAL SZEREPEL (55-57. ÁBRA)



54. ábra **Kit részesítenének előnyben a válaszadók?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

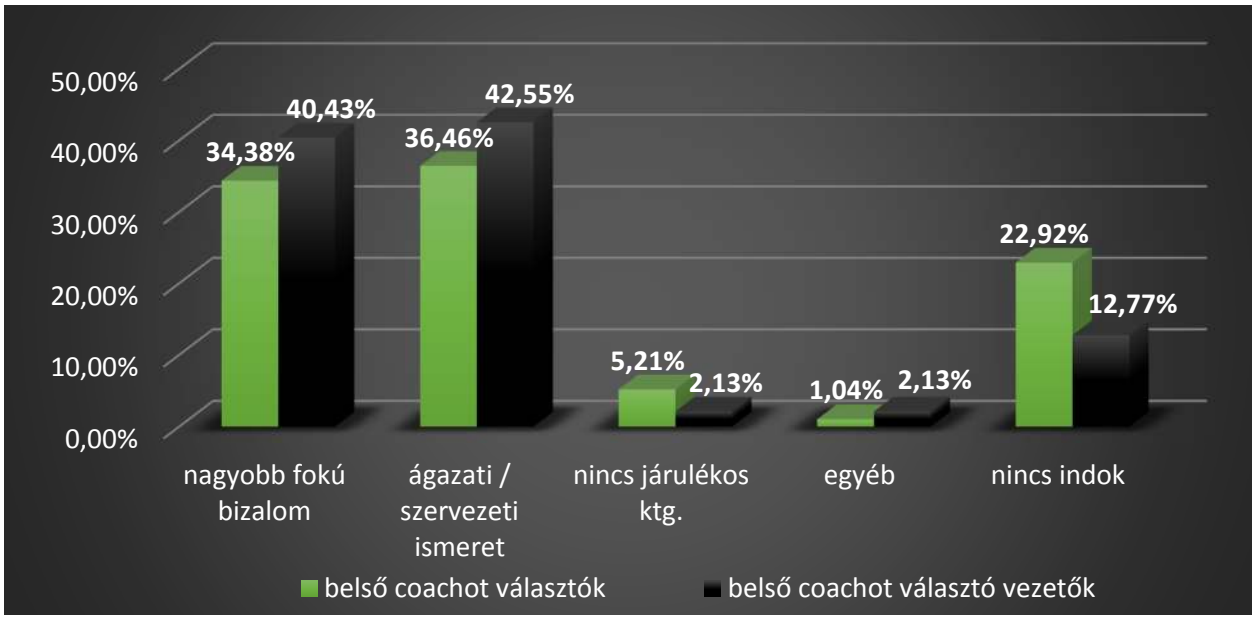
A fenti ábra önmagáért beszél, így ahhoz magyarázatot nem fűzünk. Ugyanakkor álljon itt egy-két egyéb választ adó véleménye:

„Az ismeretségi körömben van két coach, a saját életükkel se bírnak el, ezek után én nem bízok ebben a "szakmában" ”.

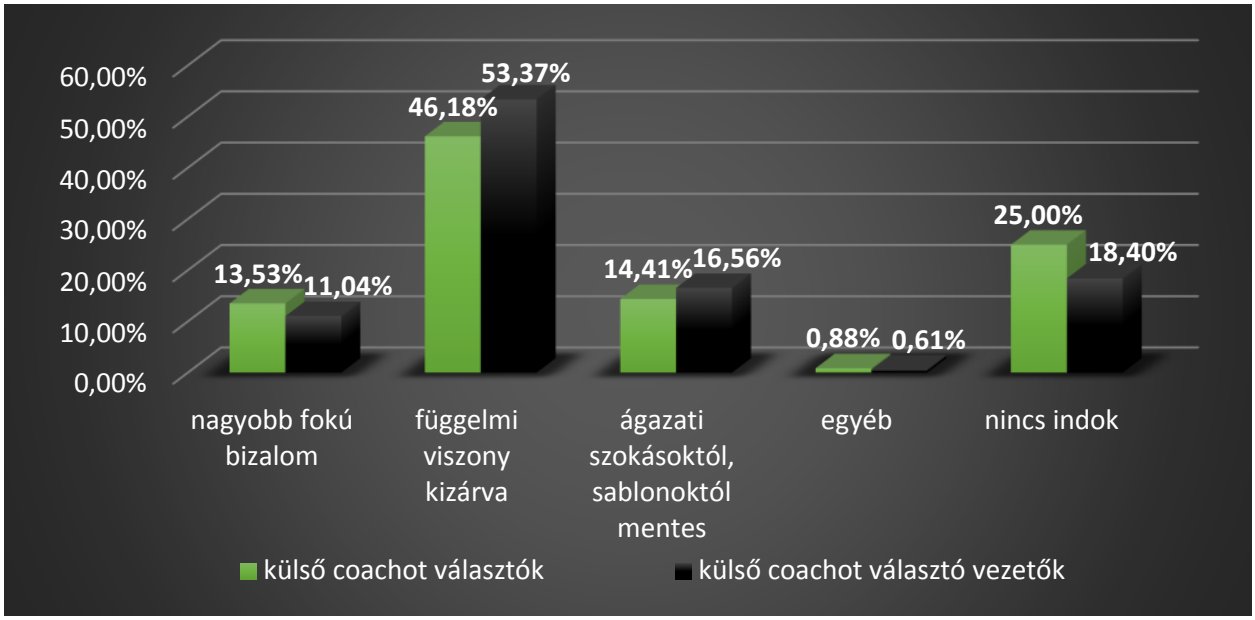
„A felkészültség a lényeg, teljesen lényegtelen, hogy belső vagy külső.”

„A helyzetnek megfelelően venném igénybe a belső vagy a külső coach szolgáltatást (pl. felsővezetői konfliktusok esetén biztos külsőt, egy vezetői átmeneti elakadása esetén akár belsőt, de ez függ a coaching szolgáltatás belső lehetőségeitől és a cég nagyságától is, azaz attól, hogy mennyire tarthatók a határok.)”

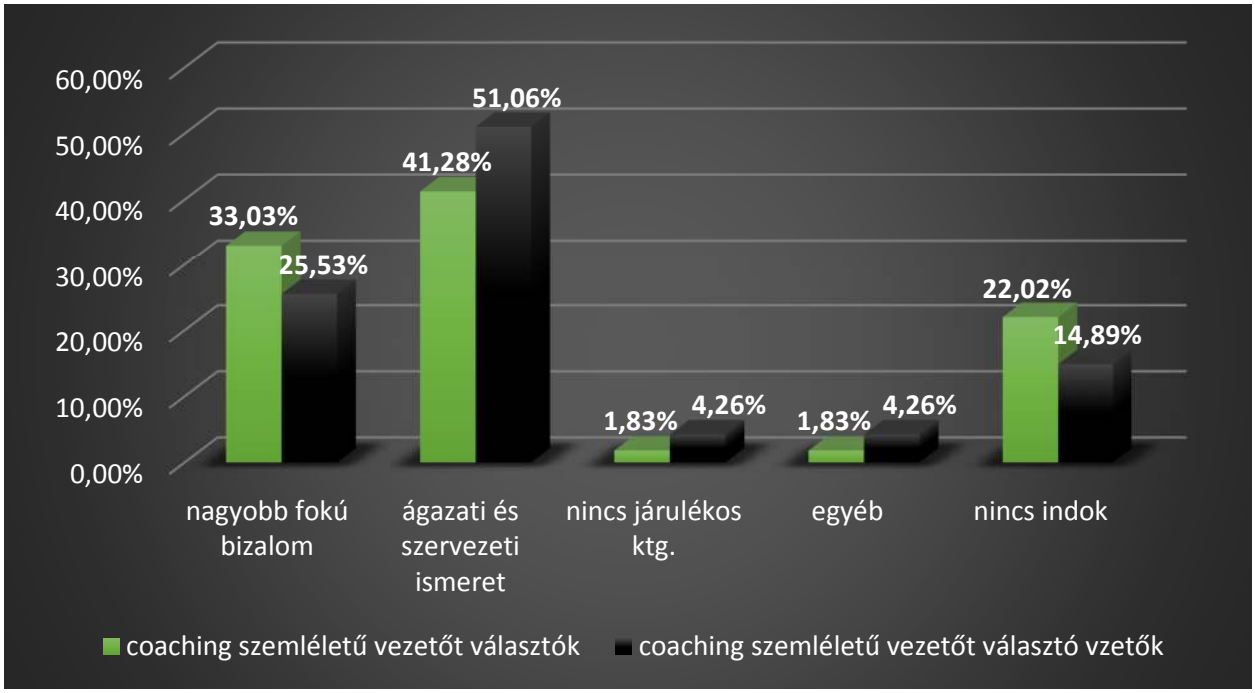
Most pedig lássuk a következő ábrákon a választás mögött álló indokokat, okokat illetve azok szerepének súlyát a válaszadók, illetve a válaszadó vezetők körében!



55. ábra **Milyen okból választaná belső coachot?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 96)



56. ábra **Milyen okból választaná a külső coachot?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 340)



57. ábra **Milyen okból választaná a coaching szemléletű vezetőt?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 109)

Mindezek után úgy véljük, hogy az egyes választások mögött álló egyéb indokok közül is érdemes néhányat elolvasni:

Belső coach mellett érvel

„A szervezet más tagjai számára jobban elfogadott egy belső ember iránymutatása, mint egy külsősé…"

Külső coach mellett érvel:

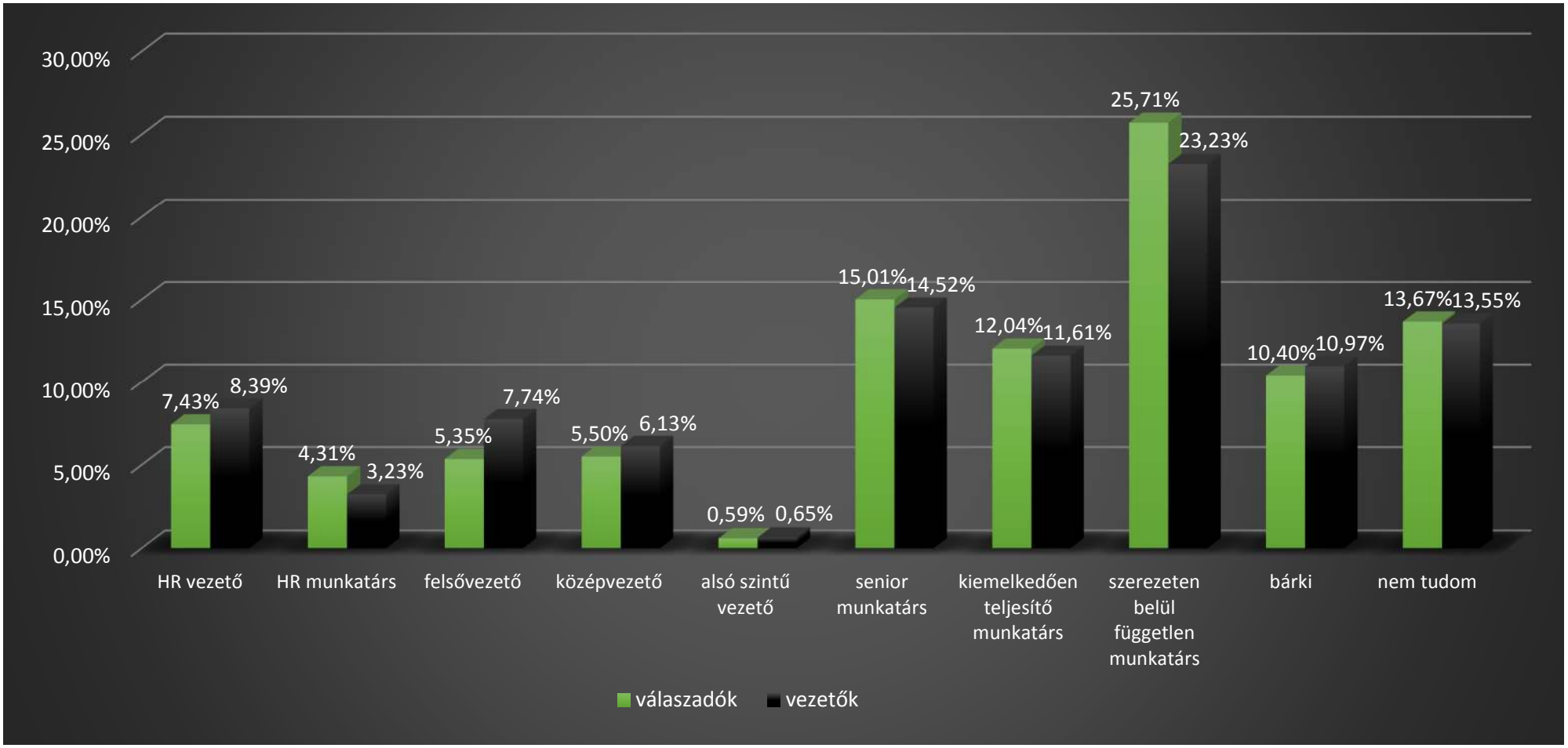
Az 1, 2, 3 pontok együttesen képezik az okot. Ha tudom, hogy nem fűződik semmilyen személyes érdeke a munkahelyemhez, ill. nem tölt be semmilyen szerepet a magánéletemben vagy munkahelyemen, csak akkor tiszta a coach-coachee viszony és csak akkor tud teljesen objektív lenni, csak ekkor tudnék fenntartások nélkül megbízni benne. (megtörténhet, hogy magánéletemből ismert személyt kérek fel munkahelyi problémáim megoldására, de akkor sokkal nehezebben fogadnám el a meglátásait, nagyon profinak kell lennie és csak laza addigi ismeretség lehet közöttünk)

A külső coach azáltal, hogy több klienssel dolgozik, és nagyobb tapasztalatot tudhat így magáénak, kiforrottabb tudással bír.

Coach szemléletű vezető melletti érv:

Gyorsabb vállalati fejlődés érhető el a segítségével, hiszen van erős szervezeti ismerete, mindazonáltal az egyénre is képes fókuszálni.

A SZERVEZETEN BELÜLI BELSŐ COACH FELADATAINAK ELLÁTÁSÁRA A TELJES MINTA NEGYEDE, A VEZETŐKNEK PEDIG KEVESEBB, MINT NEGYEDE GONDOLJA ÚGY, HOGY SZERVEZETEN BELÜLI FÜGGETLEN SZEMÉLY LENNE ALKALMAS.

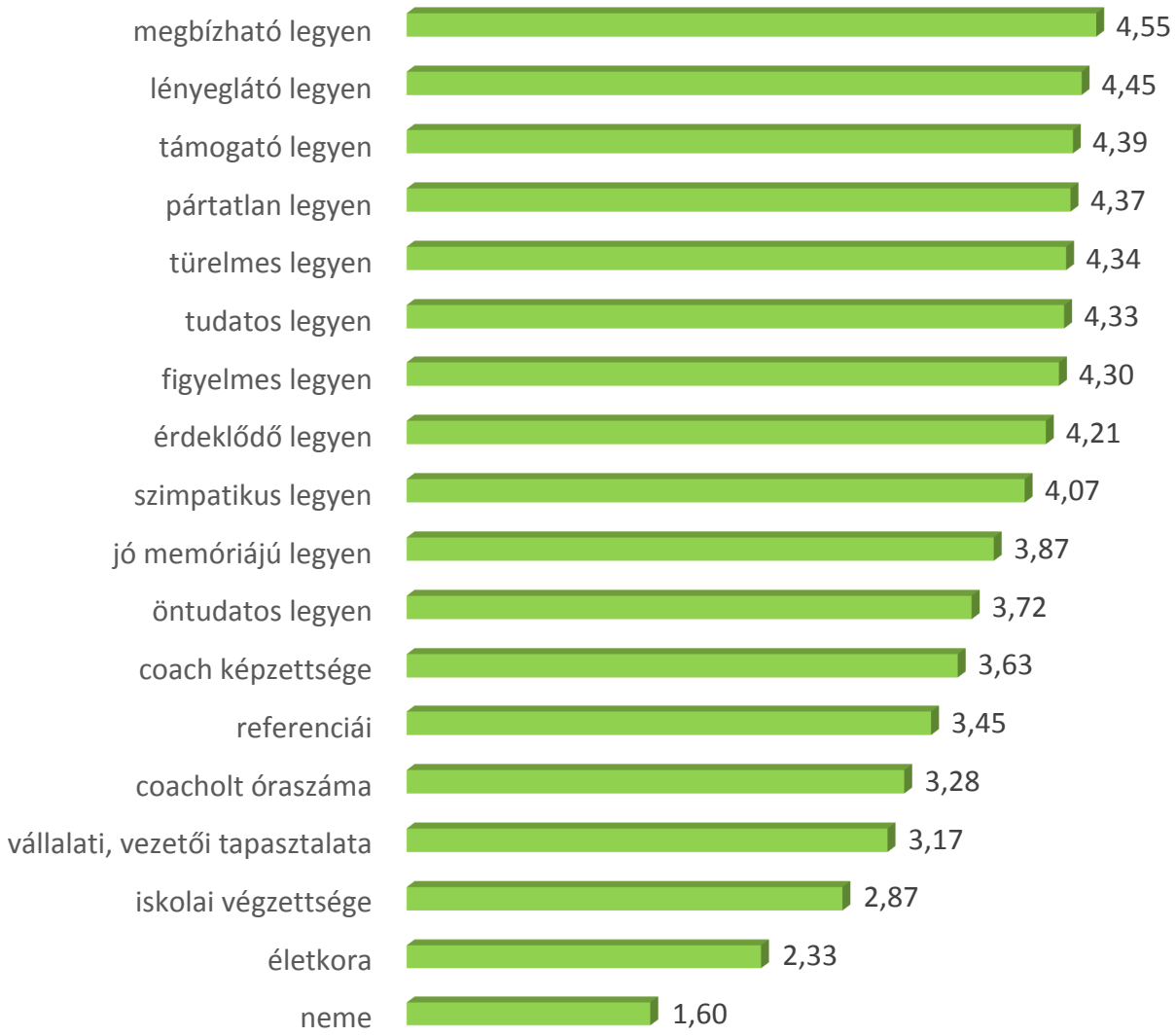


58. ábra **Ön szerint ki lehet alkalmas belső coachnak?**

Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

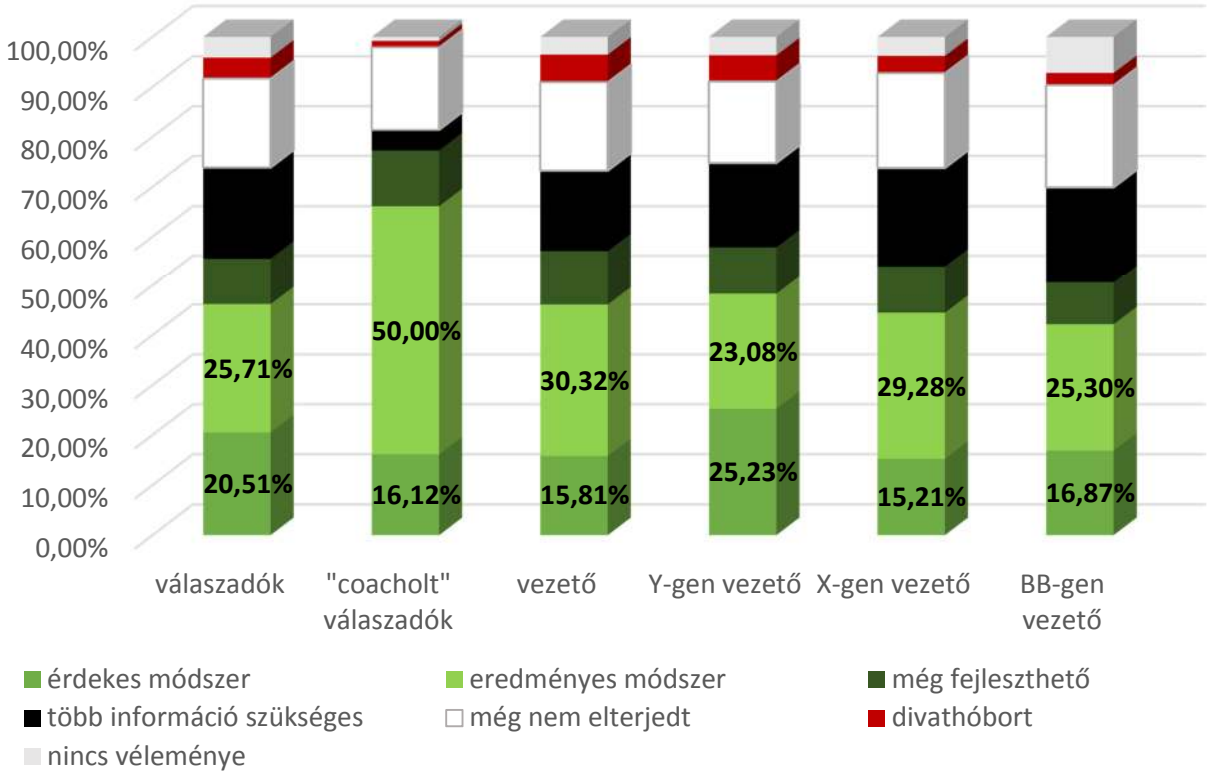
FELMÉRÉSÜNK LEGVÉGÉN KÍVÁNCSIAK VOLTUNK ARRA, HOGY MILYEN SZEMPONTOKAT TARTA(NÁ)NAK FONTOSNAK A VÁLASZADÓK COACH VÁLASZTÁS SORÁN, ILLETVE HOGY MIT GONDOLNAK MAGÁRÓL A COACHINGRÓL, MENNYIRE TARTJÁK FONTOSNAK A TERJESZTÉSÉT (ISMERTEBBÉ TÉTELÉT) ILLETVE A FEJLESZTÉSÉT.

Talán meglepő módon, de a coach választás tekintetében a teljes mintára jellemző sorrend és fontosság – egytől ötig az egyáltalán „nem fontos”-tól a „teljes mértékben fontos”-ig terjedő skálán történt az értékelés – a rétegzett minta vizsgálatok (nem, pozíció, kor, személyes tapasztalat) során sem igazán változtak. Ezért csak a teljes mintára vonatkozó szempont fontossági sorrendet mutatjuk be az 59. ábrán. A legfontosabb szempont ez alapján a megbízhatóság és a lényeglátás. Természetesen olyan dolgok is nagyon meghatározók, mint a támogatás, pártatlanság, türelem, tudatosság, figyelem, érdeklődés és a szimpátia. A válaszadók szerint a nem és a kor inkább lényegtelen kérdés.

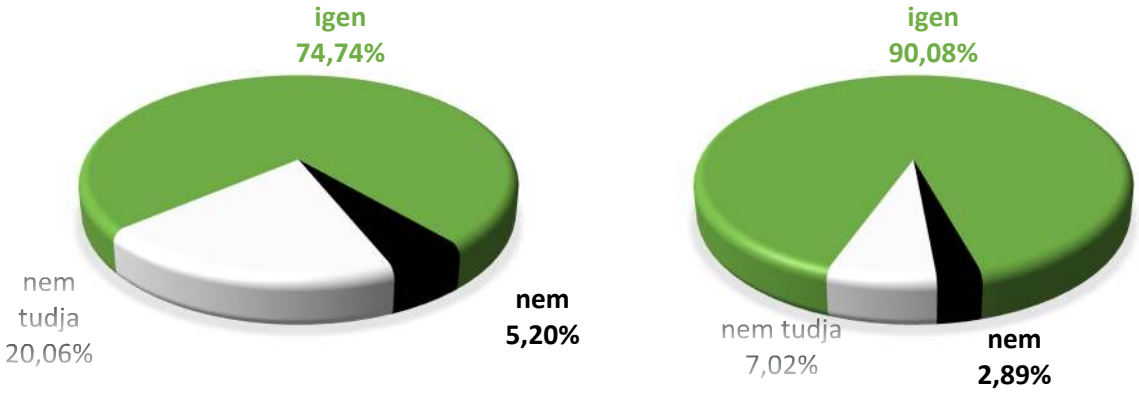


59. ábra **Mennyire fontos szempont a coach kiválasztásánál? (teljes minta)**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)

A coaching megítélése elég vegyes képet mutat, hiszen a teljes mintának több mint egyötöde nem tud igazából véleményt formálni a coachingról információ hiányában. Szinén ötöde érdekes módszernek, közel ötöde nem eléggé elterjedtnek látja, negyede pedig eredményesnek ítéli. Pozitívnak értékelhető az, hogy divathóbortnak csupán a válaszadók 4, vezetők 5 a coaching élménnyel rendelkezőknek pedig alig több, mint 1%-a tartja (60. ábra). Az is örömteli, hogy az összes válaszadó közel 75, a coaching élménnyel rendelkezők 90%-a tartja fontosnak a coaching terjesztését, fejlesztését (61-62. ábra).



60. ábra **Mi a véleménye általánosságban véve a coachingról?**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673)



61-62. ábra **Ön fontosnak tartja-e a coaching módszer hazai terjesztését, fejlesztését**
Forrás: saját kutatás, 2014 (n = 673; n = 242)

KONKLÚZIÓK RÖVIDEN

1. Saját bevallás alapján igen nagy azok aránya, akik magánéleti / munkahelyi elakadás esetén fordulnának közvetlen környezetükön kívüli személyhez segítségért, támogatásért. Ezen személyként leggyakrabban a coachot, a pszichológust és a mentort említik.

2. A kérdőíves felmérés eredményei alapján kijelenthető, hogy a coachingról ugyan viszonylag nagy arányban hallanak / hallottak már Magyarországon – a fővárosban a vidékhez képest jelentősen nagyobb arányban – ám az arról kialakított kép zavaros, több kérdés nem tisztázott, számos anomália van jelen, mind egyéni, mind pedig szervezeti szinten.

3. Minél magasabb valakinek az iskolai végzettsége, annál bátrabban fordulna segítségért, főként coach-hoz és pszichológushoz.

4. A vezetők körében ez a kép árnyaltabb, hiszen az egyre magasabb vezetői szinten lévők között csökken a pszichológust és növekszik a coachot választók aránya.

5. A coaching folyamatban résztvevők, illetve coaching élménnyel rendelkezők a coachingot magát nagy arányban élték meg támogatónak, segítőnek, s tartották nagyon illetve kiemelkedően sikeresnek.

6. Az 5 legnagyobb arányban említett terület, ahol a coachingot alkalmaznák konfliktuskezelés, vezetői készségfejlesztés, teljesítmény javítása, karriertervezés és kommunikáció.

7. A férfiakkal szemben a nők számára a fontosabbnak tűnik az önismeret és önbizalom, valamint a stressz kezelése. A férfiaknál pedig inkább a vezetés, motiválás, időgazdálkodás és a személyes márka. A coaching alkalmazhatóságánál választott területek említési gyakorisági értékeiből erre lehet következtetni.

8. A generációs kérdések a segítségkéréshez való viszony, a támogatás formája, fókusza tekintetében is megjelennek, igénylik az egész kérdéskör árnyaltabbá tételét. Sok esetben kilóg az Y…

9. A végletek dominálnak a coaching értékének megítélésében. A többség (60% körül) a legalacsonyabb óradíj szabást preferálja, ugyanakkor 20% körül szóródik azok aránya, akik úgy vélekednek, hogy mindegy mennyibe kerül, csak megtérüljön.

10. A coach választás legfontosabb szempontjai: a coach megbízhatósága, lényeglátása, támogatása, pártatlansága, türelme, tudatossága, figyelme, érdeklődése és a szimpátiája.

11. A válaszadók háromnegyed fontosnak tartja a coaching mint módszer terjesztését és fejlesztését.

COACHING A FEJEKBEN – A coaching megítélése Magyarországon
A TEhetségek Akadémiája kiadványa, 2015.

A kiadvány szerzői:

Rádlerné Iványosi-Szabó Márta – Dr. Király Zsolt

Kiadja a TEhetségek Akadémiája
www.tehetsegakademia.hu
www.facebook.com/tehetsegakademia

© Rádlerné Iványosi-Szabó Márta – Dr. Király Zsolt, 2015

© TEhetségek Akadémiája, Gyöngyös-Budapest, 2015

A kiadásért felelős a TEhetségek Akadémiája koordinátora
Felelős szerkesztő: Dr. Király Zsolt

Minden jog fenntartva! Beleértve a sokszorosítást, a nyilvános előadás, a rádió- és televízióadás, valamint a fordítás jogát, az egyes fejezeteket illetően is.

A kiadványt, vagy annak bármely részét felhasználni a szerzők előzetes írásbeli engedélye, vagy külön kérése nélkül tilos!