

Konkrétní využití ve firmě - studie

koučován je vedoucí zaměstnanec a 4 členové pracovního týmu

Možný příklad realizace:

- koučování proběhne přibližně 1 x za 2-3 týdny,
- celkem 8 sezení, každé trvá přibližně jednu a půl až dvě hodiny,
- cena dohodou na základě celkové objednávky
- na prvních sezeních vzniká kontrakt, který obsahuje 1-2 cíle, které chce daná osoba dosáhnout a přesné vykreslení žádoucího stavu

VEDOUcí TÝMU

Cíl koučování: lépe a efektivně plánovat, stanovit si a dodržovat priority

Současný stav: rozhodování pod tlakem, není vždy v souladu s prioritami, mírný chaos v řízení

Obraz cílového stavu: bude jasno v prioritách – osobních i firemních, řešení úkolů bude probíhat s výhledem na týden a měsíc. Pro každý den bude jasné, co je hlavní prioritou.

Bude mít uklizený stůl. Změny řízení si všimnou i kolegové ve firmě a okomentují to.

Zvýšení efektivity práce a řízení lidí na škále (0-10) – ze současné 5 na 8.

ČLEN TÝMU 1

Cíl koučování: zlepšit komunikaci a vztah s kolegou

Současný stav: s kolegou na pracovišti komunikuje pouze o pracovních věcech. Komunikace není příliš vstřícná, omezená na nutné. Často uniknou informace, protože se ten druhý aktivně nezeptá. Na povrchu není žádný viditelný konflikt, ale vzájemně si jdou na nervy.

Obraz cílového stavu: Komunikace bude plynout přirozeně. Alespoň obden se projeví aktivní zájem jednoho o druhého - „kde jsi byl o víkend“ atd. Každý z nich bude přenášet důležité věci aktivně tomu druhému. Atmosféra v kanceláři bude neutrální, zmizí negativní náboj. Až selepší vztah, tak spolu zajdou na golf.

Zlepšení vztahu a komunikace s kolegou na škále: ze současné 2 na 5-6

ČLEN TÝMU 2

Cíl koučování: zvýšit sebevědomí – prosazování a otevřená komunikace vlastních názorů a nápadů

Současný stav: při poradách se v zásadě neprojevuje, svoje názory říká pouze blízkým lidem v neformálních situacích – na obědě, cestou do práce atd., není zcela spokojený s tím, kam tým směřuje, ale nápady ke zlepšení práce neprojevuje

Obraz cílového stavu: nebojí se říci vlastní názor i ve větší skupině, říká věci ve chvíli, kdy ho napadají a má to smysl. Přibližně na každé poradě se alespoň jednou projeví, přestane na ostatní naléhat se svými řešeními v době, kdy je čas na jiná témata, zapojí se alespoň 2 x týdně do komunikace na firemním komunikačním portálu.

Zvýšení sebevědomí na škále: ze současné 4 na 7

ČLEN TÝMU 3 /kolega prvního člena týmu

Cíl koučování: být spokojenější – doma i v zaměstnání

Současný stav: v práci tráví většinu času, není úplně spokojený, nenaplňuje ho příliš práce, vztah s kolegou je horší, do práce se netěší. Domů chodí pozdě, nemá čas na sebe. Je na hranici změnit práci ale neví kam vlastně. Současná spokojenost obecně je zhruba na čísle 2-3.

Obraz cílového stavu: do práce bude chodit ráno v neutrální nebo dobré náladě – v opačném případě udělá zásadní kroky ke změně práce, alespoň dvakrát týdně udělá něco pro sebe (znovu začne chodit do posilovny a plavat), doma bude mít náladu bavit se s dětmi a se ženou

Posun spokojenosti na škále: z 2-3 na 5

ČLEN TÝMU 4

Cíl koučování: zvýšit svoji efektivitu v práci, začít znovu s angličtinou a vytrvat u toho
Současný stav: pracuje většinou 10 i více hodin, ale z toho jsou efektivní a produktivní tak 4-6
Obraz cílového stavu: čtyři dny v týdnu bude pracovat maximálně 8 hodin. Jednou týdně mimořádně déle. Osobní korespondenci si otevře pouze 1x v polední pauze. Čas, o který bude moci jít dříve z práce stráví s přítelkyní.

Zvýšení efektivity v práci ze 4 na 8

VÝSLEDEK PO PĚTI MĚSÍCÍCH:

u všech osob dojde k zásadnímu posunu v pochopení svého problému i k realizaci možných řešení

VEDOUcí TÝMU

Vedoucí týmu si uvědomí způsob své reakce – reaguje na vše hned a nemá žádný čas na třídění toho, co je podstatné. Uvědomí si svoje osobní i firemní priority a během pěti měsíců vyzkouší různé styly, které mu mohou pomáhat v plánování a stanovování cílů na následující období. Přijde na to, že určité plynutí událostí je nutné a není možné naplánovat vše. Sníží nároky na svoji organizovanost, ale dosáhne velkého pokroku v tom, jak na události reaguje. Co řeší hned, co ponechává na později či předává kolegům. A podle jakého klíče. V souvislosti s tím se zvýší efektivita celého týmu, protože se věnuje důležitým věcem v první řadě. Posun nastává místo plánované 8 na zhruba 7,5. Celý tým začíná pracovat efektivněji a je více zaměřen na to, co je pro firmu důležité.

ČLEN TÝMU 1

si pojmenuje to, co se jim s kolegou za poslední rok povedlo a kdy se mezi nimi změnila spontánně nálada. Pokusí se zaměřit na klíčové důvody a experimentálně některé z nich cíleně navodit. Zamyslí se nad svým dílem ve vztahu, uvědomí si silné stránky svého kolegy. Vyzkouší různé přístupy v chování. Z vyzkoušených způsobů se pozvolna vytvoří rituál společné kávy po obědě. Díky neformálním rozhovorům dojde nakonec i na hru golfu.

ČLEN TÝMU 2

zjistí, že jeho nízké sebevědomí pramení pravděpodobně z hlubších psychologických příčin, a že má volbu to kdykoliv začít řešit na terapeutickém sezení. Uvědomí si, že má dnes i přesto dostatek schopností a prostředků pro změnu tohoto chování, že není ve stejné situaci jako dříve. Vzpomene si na situace, ve kterých se cítil sebevědomý a na základě toho najde prostředky, které jej budou při jeho rozvoji podporovat. Konkrétně si najde v týmu osobu, kvůli níž daný problém otevírá, ke které především mluví – protože ví, že mu bude důvěřováno. Postupně se stane projevovali názorů a zapojování se do komunikace mnohem snazší. V osobním životě je klidnější, protože se cítí více využitý. Řešení s terapeutem prozatím odložil.

ČLEN TÝMU 3

si uvědomí, že ho již původní projekt nerozvíjí, najde v práci skulinu, která by ho zajímala a domluví s vedoucím, že část úvazku se bude věnovat novému projektu. Zlepší se jeho nálada a stejně tak vztah s kolegou. To je podpořeno i z druhé strany, tím, že kolega 1 posouvá tento vztah cíleně. Klima v kanceláři se zlepší, panuje vstřícná nálada. V osobním životě začne chodit jednou týdně do posilovny, a protože se osobní plavání do rozvrhu nevejde, začne chodit plavat jednou za čtrnáct dní s celou rodinou. Pocit z práce se zásadně změnil a pocitová spokojenost se dostala na místo cílených 5 dokonce někam k číslu 7,5.

ČLEN TÝMU 4

objevil, že se snaží všem vyhovět, a proto nemá čas na vlastní práci. Vyzkoušel tři způsoby jednání s těmi, kdo přicházejí do jejich kanceláře, u jednoho zůstal a zmenšil rušící vliv asi o polovinu. Zjistil, že mu vyhovuje, když si dělá častěji přestávku a jednou za den vyjde zcela mimo budovu do přilehlého parku – oproti tomu, dát si s kolegy kávu, což dělal doposud. Do dopoledního i odpoledního času přidal malou svačinu. Osobní korespondenci otevírá pouze po poledním klidu a těsně před odchodem z práce.

Nepodařilo se snížit práci přes osm hodin pouze na jeden den, reálně jich je 1-3 dny v týdnu. Zvýšila se ale významně spokojenost v práci a rozložení času. V kanceláři se podařilo zavést nová pravidla, která vytváří mnohem klidnější atmosféru (telefonáty, cizí návštěvy atd.).

Nový způsob využití přestávky inspiroval i kolegu č. 3., výzvu ke klidnějšímu provozu kanceláře uvítali nakonec všichni. Inspirace se přenesla do širší skupiny.

Posun nastal celkově ze 4 na 7, stále zůstalo dost vlivů, které se nepodařilo zcela odstínit.