

Název zprávy

Jak zefektivnit svoji práci?

Úvod

„To jsem ráda, že jsme se sešli!. Já se hlásila už do minulého běhu. Konečně mi poradíte, jak si mám všechno zorganizovat, abych se nezbláznila,“ zněla první věta klientky, která působí jako zástupkyně ředitele na větším gymnáziu. To mě trochu vyvedlo z míry. Zeptal jsem se jí, zda ví, co to je koučování. Domnívala se, že kouč je rádce, který za ni vyřeší její problémy. Jaké bylo její překvapení, když jsem jí sdělil, že já jí nedám žádnou radu, že moje úloha je jiná – navést ji, jak může problémy řešit sama.

Po tomto úvodu jsme si ujasnili naše vzájemné pozice v rámci koučování a začala naše práce. Klientka je staršího věku, funkci zástupkyně zastává deset let a cítí se velmi vyčerpaná. „Nestíhám!“ – to bylo slovo, které vyslovila během našeho prvního setkání hned několikrát.

Cíle

Výsledkem prvního setkání bylo ujasnění způsobu a organizace naší spolupráce. Klientka si stanovila jako svůj cíl lépe si zorganizovat práci, aby měla více času na sebe a své koníčky a mohla dostatečně regenerovat své síly.

Použili jsme v úvodu metodu GROW a přesně jsme definovali cíl klientky: „Nastavit si takový pracovní režim, kdy zvládnu všechno potřebné a ještě budu mít čas na regeneraci sil.“ Bylo však potřeba přesněji vymezit, co si pod ním představuje. To nám zabralo celé jedno sezení. Ujasnili jsme si, kolik chce věnovat času své práci a jak si představuje využívání volného času na regeneraci. O cíli jsme mluvili zevrubně, abychom měli jistotu, že jeho splnění povede k tomu výsledku, o který klientce jde. Museli jsme si být jisti, že bude reálný, že vychází z konkrétní situace, potřebovali jsme vědět, jaké jednotlivé kroky k jeho dosažení si stanovíme a v jakém čase k němu dojdeme.

Dosahování cílů

Metoda GROW byla vytvořena Johnem Whitmorem, předním světově uznávaným koučem. Je velmi účinná a vychází z této struktury: cíl (Goal) – daný stav (Reality) – možnosti řešení (Opportunity) – volba změny (Will). Cíl jsme si tedy stanovili a nyní jsme přikročili k rozboru klientčiny současné situace. K tomu jsme použili dva nástroje: klientka velmi pečlivě celý týden vytvářela svůj časový snímek, který jsme pak analyzovali. Tím jsme získali přehled o jejích aktivitách a mohli přemýšlet o tom, zda jsou vhodné a efektivní.

Rozdělili jsme si všechny činnosti do čtyřkvadrantového prioritizačního grafu a prováděli jsme jejich důkladný rozbor. Klientka je zařazovala do skupin podle čtyř kritérií: nedůležité a nenaléhavé, nedůležité a naléhavé, důležité, ale nenaléhavé, důležité a naléhavé. Tomuto rozboru jsme se velmi zevrubně věnovali několik sezení. V této fázi si klientka uvědomila, že často dělá činnosti, které by mohla delegovat na své podřízené. Na otázku, proč tak nečiní, odpověděla, že ona to stejně udělá nejlépe. Další otázka byla, zda

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

už někdy činnosti delegovat zkusila. Tento dotaz ji překvapil – konstatovala, že nikoliv. Její přesvědčení o vlastní nepostradatelnosti ji často nutilo, aby tyto činnosti vykonávala sama, přestože o svých spolupracovnících hovořila s uznáním a chválila jejich schopnosti. Toto uvědomění bylo pro ni velkým poznáním a otevřelo nové možnosti řešení jejího problému. Změnilo jí i úhel pohledu na sebe i na spolupracovníky.

Další koučovací technika, nazvaná kruh rovnováhy, nám pak pomohla zjistit, nakolik je klientka spokojena s výsledky své činnosti v jednotlivých oblastech života. Činnosti jsme analyzovali pomocí škálování, definovali jsme si možný posun a cesty k němu. Určili jsme si stupeň její spokojenosti v dané oblasti na škále od 0 do 10 a řekli jsme si, co je potřeba udělat, aby klientka mohla danou oblast hodnotit lépe. Tato část koučování byla nejdelší a pro klientku nejobtížnější. Postupně jsme však našli rezervy v jejím pracovním snímku a reorganizovali práci tak, že ji byla schopna zvládat efektivněji a s menším časovým zatížením.

Hodnocení

„To jste mi dobře poradil,“ byla klientčina slova na posledním setkání. „Ale já jsem vám neradil. Můžete mi říci, co jsem vám poradil?“ Klientka se zamyslela a pak konstatovala: „Vlastně nic. Na všechno jsem si přišla sama. Vy jste mi jen nabídl různé techniky, jak najít řešení problému. A šikovně jste se mě ptal a inspiroval mě k různým řešením. Aha, tak to je vlastně to koučování. Už to chápu. Ale to je šikovné! Přišla jsem si na to sama, mně to vyhovuje a nemohu se vymlouvat, že mi někdo špatně poradil. Takže zodpovědnost je na mně. To bych mohla vyzkoušet i s jednou kolegyní, která za mnou neustále chodí a chce po mně, abych jí dopodrobna vysvětlila, jak má všechno dělat. Hned zítra to použiji. Díky.“

Uvědomění, doporučení

Klientka si v průběhu koučování ujasnila a vyřešila svoje problémy a naučila se pracovat se svými podřízenými trochu jiným způsobem.

Jan Zouhar, leden 2011

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ