

Slabé stránky: Vděčné či nevděčné téma při koučování?

Při koučování se často začíná analýzou silných a slabých stránek. Pak je otázka, co s tím dál podniknout. Dobrá rada říká: soustředit se na silné stránky, rozvíjet je, posílit je a maximálně je využít. Tato taktika má dvě výhody:

- Je to pro kouče i pro koučovaného příjemnější
- Dá se tím skutečně docílit dobrých výsledků

Podmínkou úspěchu ovšem je, aby mezi slabými stránkami koučovaného nebylo něco, co by se dalo řešit a co mu jinak může podrážet nohy v úsilí o zlepšování účinnosti své práce.

Alternativní taktikou je nejprve se podívat na slabé stránky koučovaného z tohoto pohledu:

- Zda o nich má koučovaný skutečně dobrý přehled
- Zda některou ze svých slabých stránek před koučem nezamlčuje
- Zda mezi jeho slabými stránkami je něco, co jeho spolupracovníkům (nebo i nadřízenému) je zjevné, co jim vadí - může vadit a co by se dalo relativně snadno řešit

Z těchto tří bodů je zřejmé, že má-li mít analýza slabých stránek smysl, není možné ji ponechat jen na tom, co koučovaný sám ví o svých slabých stránkách a co přizná. Je prospěšné dohodnout se s koučovaným na získání zpětné vazby od spolupracovníků a od nadřízeného.

Příklad z praxe:

Při skupinovém koučování mistrů ve výrobním podniku se zjistilo, že většina mistrů na tom není dobře s integritou, což je zjednodušeně soulad myšlenek, pocitů, slov a činů. Někdo ze spolupracovníků na něco mistra upozorní (třeba na aktuální problém) nebo od něj něco rozumného a splnitelného žádá. Mistr slíbí, že se na to podívá, nenapíše si to do nějakého svého bločku, zapomene na to a nic v tom neudělá. Jaký to má následek? Pokud to mistr udělá častěji, lidé si řeknou, že nemá zájem, aby na dílně vše fungovalo a šlo to k lepšímu, zatrpknou a příště mu nic neřeknou o věcech, o kterých by měl vědět. Takže ze zdánlivě zanedbatelné slabé stránky se stává překážka, která brání mistrovi získat důvěru a podporu lidí a konec konců i nadřízeného, pokud to vidí i on, jak se mistr chová.

Pokud kouč zjistí něco podobného, je to pro něj jako by dostal nahrávku na smeč. V takovém případě, kdy se přesně ví, o jaký problém jde, je velká pravděpodobnost, že se koučovi podaří nenásilně přimět mistra k tomu, aby si uvědomil dosah svého špatného návyku, aby tak říkajíc šel do sebe a dokázal se nejen změnit k lepšímu, ale případně aby dokázal slabou stránku přeměnit na jednu ze svých předností. A stál se tak mistrem, který vždy drží své slovo a má to podloženo i svým postojem k lidem a k firmě.

Pavel Náhlovský