

Rozhovor s koučem a psychologem PhDr. Jaroslavem Simonem

Kdybyste měl říct dvě tři věci, kterých by se měl člověk výslovně vyvarovat v zaměstnání, aby jeho kariéra měla ten správný směr, co by to bylo?

Správný směr z pohledu mého zaměstnavatele, anebo správný směr z pohledu mě jako zaměstnance?

Tak nejdříve z pohledu zaměstnavatele. Co by to bylo?

Místo toho negativního, čeho se vyvarovat, bych raději definoval to pozitivní. Jako zaměstnanec bych si měl vážit svého zaměstnavatele a práce, kterou mi dává. Zní to jednoduše, ale realizovat to je obtížnější. A právě na tom to celé stojí.

A co vidíte jako důležité z pohledu daného člověka?

Dělat práci, která mne baví a kterou mám rád. A dělat ji tak, abych si ji mohl vážit.

To zní pěkně, ale asi to nebude zrovna jednoduché realizovat.

To nebude. Protože to není něco, co se dá udělat. Není to pravidlo, jak se mám chovat. Souvisí to s celou osobností. S myšlením, cítěním, zkušenostmi, hodnotami a se směřováním daného člověka.

Někdy se říká, že pro zdravý kariérní růst je dobré měnit zaměstnavatele po třech letech. Není to trochu přehnané?

Pokud mám kariérně růst, potřebuji dostatek změn a nových výzev. Ty mi může vytvořit můj zaměstnavatel, ale mohu je nalézt i já sám. Samozřejmě jen tehdy, je-li k tomu ve firmě dostatečný prostor. Často lidé odcházejí, protože cítí, že ve firmě stagnují, že už nic nového nepřichází, že už se nemají co učit, že už jim firma nemá co dát. Přijde mi, že často je to škoda, protože odcházejí z pozic, kdy by onu žádoucí změnu mohli vnést do firmy oni sami. Ale buď očekávají změnu zvenčí, anebo by firma jejich návrhy změn nepřijala nebo neoceníla. A tak jdou jinam.

Vzpomenete si na nějaký konkrétní příklad?

Jedna má známá je manažerkou na vysoké pozici ve velké firmě. Je tam několik let. Už ji to tam moc nebaví, uvažuje o tom, jít jinam, nabídek má dostatek. Svou nynější firmu dnes vidí jako zkorumpovanou, na mnoho věcí už rezignovala, „prostě to tam tak chodí“. Může jít za vnější změnou a vyměnit firmu. Ale není právě toto ten ideální čas, něco zásadního ze své pozice ve firmě změnit? Uskutečnit vnitřní změnu, změnu sebe sama? O to spíše, že nemám co ztratit?

Ovšem dělat celý život u jedné firmy - to byste nedoporučoval?

A proč ne? Pokud si mne firma váží a dá mi prostor k rozvoji, růstu a realizaci, proč bych ji opouštěl? A každé firmě, která toto svým zaměstnancům nabízí, se to mnohonásobně vrátí.

Pracujete jako kouč. Co u zaměstnanců nejčastěji zkoumáte, rozvíjíte?

Jako kouč u zaměstnanců nic nezkoumám ani nerozvíjím. Oni se zkoumají a rozvíjejí sami. A já jim s tím „jen“ pomáhám. Pro zkoumání a rozvoj jim vytvářím prostor a podmínky.

Když se zeptám jako naprostý laik, v čem spočívá koučování?

Zjednodušeně řečeno je kouč průvodce. Pomůže vám vyznat se v situaci, zmírnit problémy, anebo se v něčem posunout dál. Cílem koučování je pozitivní změna. A kouč vám pomůže se změnou.

Říká se ale, že si na vše při koučování musím přijít sám. Tak k čemu kouče?

To je pravda. V podstatě vždy si na vše musíte přijít sám. Ale ať nad sebou přemýšlíte sebevíc, dojdete jen k určité hranici. Dále už se točíte v kruhu. Jde o to, tuto hranici překročit. Vymanit se z onoho kruhu. A s tím vám může kvalifikovaný kouč pomoci.

Dáváte jako kouč klientům úkoly, které musí plnit?

Klientům úkoly nedávám. Úkoly jsem dostával ve škole a neměl jsem je rád. Nedělal jsem je kvůli sobě, ale kvůli paní učitelce. Klient v koučování se neposunuje kvůli mně, ale kvůli sobě. Tak proč bych ho úkoloval?

Jste psycholog a psychoterapeut. Je to při koučování výhodou?

To jednoznačně. A obrovská. Jako klinický psycholog jsem se setkal v praxi v podstatě se všemi psychiatrickými diagnózami. To je při práci s lidmi neocenitelná zkušenost. Díky ní vím hodně o tom, jak funguje osobnost a psychika. A jako psychoterapeut mám dlouholetou zkušenost s postupy, které u klienta vedou ke změně, která je opravdová a trvalá.

Je tedy koučování něco jako psychoterapie?

V něčem je to podobné, ale vnímám zde jasný rozdíl a hranice. Cílem psychoterapie je léčba. Cílem koučování je rozvoj. Tyto aktivity se v praxi mohou překrývat, ale ve vyrocenějších případech je potřebné hranice jasně odlišit.

Při koučování pro firmy tak psychoterapii využíváte?

Když si mně firma najme na koučování, koučuji. Ale využívám při něm svoji psychoterapeutickou zkušenost. Díky tomu můžeme s klientem jít dopředu rychleji, než kdybych měl jen klasické vzdělání v koučinku. Pokud má klient důvěru zaměstnavatele, a nemáme při koučování stanoven pevný rámec, anebo pokud si klient platí koučování sám, můžeme v rámci koučování dělat i psychoterapii.

Patří do témat, kterými se při koučování zabýváte i kariéra?

Určitě. Rozvoj a změna kariéry jsou tématem, se kterým často pracuji. Rozdíl je však v tom, kdo to platí.

Jak to myslíte? V čem je rozdíl?

Pokud platí koučování firma, hledáme pro klienta rozvoj a změnu kariéry uvnitř této firmy. Pokud koučování platí klient, nemusíme se omezovat. Můžeme se zabývat tím, co by chtěl opravdu dělat. Tedy i mimo práci, kde právě je.

To už spíše zní jako kariérní poradenství, že? To je přeci jiná disciplína. Jste tedy i kariérní poradce?

Někdy ano, ale většinou ne. Často to jsou lidé, kteří v této oblasti už nepotřebují žádné rady. Ale potřebují více nalézt sami sebe ve své práci. Už nehledají kariéru, protože tu už mají. Spíše se orientují na vnitřní cestu, na hledání svého povolání, realizaci sebe sama v práci. Potom funguji jako kouč, který používá repertoár specifických metod, pomocí kterých se snažíme k onomu povolání přiblížit.

Tedy toto koučování při hledání povolání vidíte jako lepší než kariérové poradenství?

To se takhle nedá říct. Záleží na situaci. Někdy jsou rady užitečné. Například jak efektivně napsat životopis, kam jít na školu, co dělat a nedělat v práci. To je otázka kariéry jako určité vnější cesty. Téma povolání je jakási vnitřní cesta. Tam se nezabýváme vnějším okolím, ale nitrem klienta. Což je mnohem náročnější, ale i efektivnější. Dá se říci, že z onoho povolání jako vnitřní cesty vyplyne kariéra jako vnější cesta zcela automaticky.

Vašich služeb využívají jen manažeři, nebo i další profese, nižší pracovní pozice?

Koučování je vhodné pro každého, kdo má motivaci jít dál. Využít ho může každý, kdo si tuto službu zaplatí. Koučování není levné. Proto ho firmy platí jen svým zaměstnancům na určitých pozicích. A to jsou právě manažeři.

Vnímáte, že se firmy v Česku naučily ve velkém využívat služeb koučů, nebo je to stále považováno za určitou výstřednost?

Situace se rychle mění. Koučování jako výstřednost dnes snad už nikdo nevnímá. Spíše jako něco, co se nosí, co je in. Obecně vzato, záleží vždy na tom, jak daná firma lidi a jejich vzdělávání a rozvoj chápe. Jestli jako nadstavbu, anebo jako základ. Bez nadstavby být můžete. Základ ovlivňuje celou stavbu.

Do jakých firem si vás nejčastěji zvou?

To je velmi různorodé. Firmy nelze oborově nějak vymezit. Zvou mne, protože na mne dostanou dobré reference, anebo je osloví, že jsem i psycholog a psychoterapeut, někoho zaujme, že pracuji s firemními konstelacemi, anebo další přístupy, které využívám. Ale v konečném důsledku je koučování hlavně o lidech. Proto je rozhodující, nakolik si s klientem sedneme jako lidé.

Řekněte mi, kdybych se chtěl nechat nějaký čas koučovat, kolik by mě to stálo?

Ceny se podle kouče velmi liší, ale řádově v tisících za hodinu.

To je docela hodně.

Je. A víte proč? Protože by jste to chtěl jen vyzkoušet. Řekněte mi, čeho byste koučováním chtěl dosáhnout a jakou hodnotu má pro vás tento cíl. Pak můžete posoudit, jestli se vám koučování vyplatí.

2010, 10. srpna, Mladá fronta Dnes, str. 4C, rozhovor vedl Pavel P. Novotný