

WYKORZYSTYWANIE ZASOBÓW – COACHING GRUPOWY I INDYWIDUALNY

TRAINING
systems

Pytania budzą, odpowiedzi usypiają

Istnieją różne podejścia do rozwoju ludzi w organizacji. Z jednej strony pojawia się proaktywna postawa menedżerska tzn. im więcej szkoleń tym lepsza efektywność moich pracowników i w efekcie większa rentowność firmy. Druga to rezygnacja ze szkoleń. Może to wynikać z przeświadczenia o nieprzydatności i braku bezpośredniej roli szkoleń w osiągnięciu celów przedsiębiorstwa. Może to być spowodowane nie w pełni uświadomioną obawą, iż podnosząc kwalifikacje ludzi, zwiększa się ryzyko ich odejścia. Natomiast w dobie spowolnienia gospodarczego, przyczyną może być ograniczanie wydatków, jako że pozornie najłatwiej i najszybciej można oszczędzać, tnąc koszty, z których zwrot inwestycji jest trudno mierzalny i odroczone w czasie.

Wydaje się, że cele szkoleń są jasno i precyzyjnie zdefiniowane oraz zamykają się najczęściej w obszarze wiedzy i umiejętności, bądź też postaw i integracji. Zapominamy jednak, że niezależnie od stopnia realizacji powyższych celów, możemy otrzymać dodatkowe profity w tak istotnych aspektach, jak budowanie synergii zespołu, wymiana poglądów i doświadczeń (nie tylko zawodowych), odkrywanie zasobów własnych, automotywacja oraz realizacja tak głębokich potrzeb, jak po-

czucie przynależności i akceptacji. Mając takie podejście, możemy spodziewać się, że pracownik lepiej dostrzeże swoją rolę i wpływ na działanie organizmu, jakim jest firma. Wówczas będzie aktywnie poszukiwał nowych rozwiązań, usprawnień procesów oraz uaktywni kreatywne myślenie, w obliczu ciągłych zmian dokonujących się w każdej branży.

Co się dzieje w sytuacji, gdy jedną ze strategii utrzymania stałego zespołu jest ograniczenie rozwoju i podnoszenie kwalifikacji jego członków? Nie da się przecież realizować celów firmy cały czas tymi samymi zasobami. Możemy stanąć w obliczu groźby frustracji, demotywacji, poczucia bezsilności pracowników. Zadania przestają być możliwości i umiejętności ludzi. Mogą oni prezentować postawy zniechęcenia, sprzeciwu do stawianych zadań, poszukiwania motywacji w narzędziach czysto finansowych. Czasem może też wystąpić sytuacja, której chcieliśmy pierwotnie uniknąć, czyli poszukiwanie przez pracownika nowej pracy.

Zmiana nie jest rzeczą łatwą, a wręcz może paraliżować. Jeśli ludzie w przedsiębiorstwie nie są otwarci na zmiany, wszelkie próby mogą spełznąć na niczym. Mówiąc o coachingu, zwykle mamy na myśli pracę „jeden na jeden” – osoba poddawana coachingowi współdziała z wybranym coachem. Ciągłe jeszcze niewielu menedżerów docenia i wykorzystuje coaching grupowy, choć w wielu przypadkach okazuje się on bardziej efektywny od indywidualnego. Podczas gdy w coachingu indywidualnym korzystamy z własnego potencjału, a coach pomaga nam ten potencjał wydobyć, w coachingu grupowym korzystamy zarówno z potencjału własnego, jak i z zasobów pozostałych członków grupy. Wejrzenie we własne zasoby, zastanowienie się nad własnymi nieświadomymi zachowaniami otwiera i poszerza perspektywę, którą można modyfikować i dopasowywać do oczekiwań. Cen-

na jest także możliwość wykorzystywania wzajemnych oddziaływań w grupie i jej dynamiki – efekt synergii. Zatem jak to zrobić? Treningi prowadzone w przyjaznej atmosferze, wykorzystujące siłę metafor, które zdzierają maski nakładane na co dzień, pozwalają na ekologiczne dokonywanie zmian. Samodoskonalenie się, a także obserwowanie doskonalenia się innych ludzi, prowadzi do zwiększenia wrażliwości i ciekawości świata. Wspólne wspieranie się podczas treningów i po zakończeniu interwencji jest niczym innym, jak stałym coachingiem w zespole. Jeżeli przyjmujemy zasadę bycia dla siebie przyjaznymi, w każdym momencie jesteśmy przygotowani na coaching. Z punktu widzenia organizacji, która zidentyfikowała potrzebę programu coachingu dla grupy osób o podobnych celach, tego typu forma rozwoju jest bardzo korzystna finansowo, a końcowy efekt procesu jest inspirujący i wartościowy dla każdego uczestnika grupy.

Jeśli w dobie spowolnienia gospodarczego tniemy koszty, a inwestycje ograniczamy do niezbędnych, czyli najbardziej rentownych, to jakie warunki muszą być spełnione, aby wydatki poniesione na szkolenia przyniosły firmie maksymalne zyski?

Odpowiedzią na to są treningi, które w sposób celowany i świadomy przygotowują ludzi do zmiany. Tylko szczera rozmowa i wymiana doświadczeń, oparte na poszukiwaniu w sobie odpowiedzi na działające systemy i ludzkie strategie, przyczyni się do łatwiejszego przechodzenia przez zmiany i być może czasami trudne chwile w życiu zawodowym i prywatnym, których jak wiadomo oddzielić się nie da. Dopiero na tak przygotowanym gruncie można tworzyć nowe systemy, wdrażać struktury i schematy. Dopiero wtedy ludzie mówią TAK.

Kontakt

www.trainingsystems.pl



Trenerzy Training Systems, od lewej: Marcin Wieczorkiewicz, Maciej Gielec, Urszula Anton, Marek Płoucha. Pracowali jako handlowcy, zarządzali ludźmi i szkoleniami zespołów sprzedaży. Jako trenerzy pracują wspólnie od 10 lat, a od 2007 roku tworzą Training Systems. Uwagę swoją kierują na rozwój pracownika i jego zespołu, począwszy od technik sprzedaży i komunikacji, na budowaniu synergii zespołu i programach rozwoju menedżerów kończąc