

Zaměstnanci JhP

Být dobrým koučem znamená neradit, nehodnotit.

#Jihlava



Jaký je rozdíl mezi koučem a mentorem? V čem nám může kouč pomoci? A proč využíváme kouče v JhP? O tom jsme si povídali s Jaromírem Tauschem JhP/MFP1.

Jaromíre, jaká byla Vaše cesta ke koučování?

Mám takový pocit, že jsem koučování nehledal, koučování si našlo mě. Všechno v mém životě se motalo kolem spolupráce s lidmi a bavilo mě vnímat, jak styl a emoce nebo pozitivní či negativní zkušenost ovlivňuje naše vyjadřování, a jak to všechno nakonec určuje výsledek a pocit z konkrétní komunikace. Jako technolog jsem měl možnost potkávat se napříč výrobou s lidmi, kteří mě obrovsky inspirovali. Moc rád vzpomínám na komunikaci s obsluhou stanice 120 na montážní lince 2 ve výrobě CP3 na společném tvoření nových klamrů, ale také na setkávání s tehdejšími manažery firmy.

Sledovat vliv emocí při komunikaci mě postupně vedlo k uvědomění si zodpovědnosti za její výsledek, stejně tak jako zodpovědnost za kvalitu našeho života. S tímto poznáním jsem na sobě začal aktivně pracovat již před devíti lety a pomohlo mi to jak v práci, tak i v osobním životě. To, co ve mně ale stále víc rezonovalo, bylo, jak být užitečný v této oblasti i pro ostatní.

Začátkem roku 2017 jsem začal aktivně pracovat na tématech vlivu komunikace a emocí ve výrobě. Utvrzení správnosti této cesty nastalo při realizaci projektu stěhování GP40 z Itálie do JhP, kde jsem si uvědomil sílu emocí při komunikaci. Cítil jsem, že pokud mám být v této oblasti víc užitečný, potřebuji si doplnit znalosti a absolvoval jsem výcvik, který mě naučil techniky koučování, abych mohl nabídnout kolegům co možná nejvíce. Výcvik jsem ukončil

teoretickou a praktickou zkouškou v roce 2021 certifikací ACE Practitioner. Po splnění všech podmínek jsem v březnu tohoto roku získal Akreditaci úrovně PRACTITIONER kouč EMCC. Kouč, který má akreditaci se zodpovídá EMCC z funkčních procesů koučování. Akreditace zaručuje znalost a používání koučovacích technik, a hlavně garantuje jeho diskrétnost. Pokud by kouč porušil etický kodex EMCC, bude mu akreditace, která se propůjčuje na dobu určitou (5 let), odebrána. Takže jednoduše, zaručuje profesionalitu.



Jaké plánujete další kroky ve vašem rozšíření znalosti v oblasti koučování?

Rád bych se v tomto roce věnoval dále transformačnímu koučinku a efektivní zpětné vazbě. Jsou to témata často rezonující v jihlavském Boschi.

“Práce kouče spočívá v aktivním naslouchání a pokládání správných otázek tak, aby si člověk našel odpověď sám (tu jeho).”

Jaromír Tausch - Kouč

Pod slovem kouč si hodně lidí představí kouče na lavičce u sportovního týmu. Jak je to tedy s definicí kouče u nás? V čem nám pomůže?

Ano je to tak, proto raději používám ve spojení s lavičkou sportovního týmu slovo trenér. Pro mě je trenér člověk, který umí předat své zkušenosti v daném sportu a radí, jak být technicky a fyzicky efektivnější, protože je odborníkem daného sportu/ procesu. Vedle toho kouč, je člověk, který pomáhá sportovci mentálně zvládnout situace tak, aby mohl využít svého sportovního talentu.

Prosím dovoďte mi jednoduchý příklad.

Hokejový trenér naučí hráče držet hokejku, vysvětlí a ukáže, kdy a jak trefit puk, aby se střela povedla a letěla na bránu. Kouč pracuje s nastavením mysli jednotlivce tak, aby hráč měl při střele v hlavě jen to, co mu pomůže zužitkovat naučené dovednosti a pomáhá učit se pracovat s „černými“ myšlenkami (to nedám, to nezvládnou, raději počkám, bude lepší nahrát), které vytváří bariéru k využití těchto dovedností. Tyto „černé myšlenky“ má každý své vlastní.

Když jsme u toho hokeje. Věděla jste, že úspěšnost střelby na bránu nejlepších hokejistů světa je jen kolem 11 %, a že hráč, který drží rekord vystřelených střel na bránu v NHL měl úspěšnost do 6%? A stejně tito hráči střelí na bránu dál a dál. Je to proto, že když máme nastaveno v hlavě, že to jde, tak v té činnosti pokračujeme do té doby, než se to prostě povede.

Anebo jednodušší příklad. Když vám dám jehlu s nití a poprosím Vás, abyste ji navlékla, vzdáte to hned? Nebo to budete zkoušet třeba i několikrát, protože víte že to jde.

No a u nás je to naprosto stejné. Trenér může být třeba nadřízený, který dokáže předat své zkušenosti a může pomoci svým podřízeným připravit se technicky. Může i ukázat, jak by se to dalo udělat.

Máme ve firmě (napříč všemi pozicemi) opravdu hodně dobrých trenérů, kteří mají dlouholeté zkušenosti a dokážou připravovat své podřízené technicky na výkony. Otázkou je, jestli tito trenéři dokážou být i dobrými kouči a mentálně pomoci tak, aby dokázali tyto zkušenosti zužitkovat. U Bosche je to stejné jako v životě, je to v lidech. Pamatuji si svého nadřízeného před deseti lety, který velmi dobře pracoval s hranicí trenéra, mentora a kouče a velmi citlivě nás všechny v týmu vedl podle toho, co bylo potřeba a bylo to velmi motivující pro plnění úkolů.

Je skvělé, že se jihlavský Bosch pomocí skupiny „Fokusthema Führung“ přidal k velkým firmám jako je třeba ČEZ, ČSOB, Janssen nebo VZP, které téma interní koučink intenzivně vnímají, a hlavně aktivně pracují s touto efektivní technikou.

A v čem nám může být kouč užitečný je z velké míry o tom, o co si dokážeme říct. Častá témata koučování jsou: jak se vyrovnat s neúspěchem, jak být šťastnější, efektivnější, úspěšnější, jak zvládat různá životní dilemata, sebevědomí, rozšíření vnímání, motivace, zpětná vazba a reakce na ni, chuť do života, kdo jsem a co chci, jak zvládnout vysoké nároky, to jsou témata, která se často v koučinku vyskytují a pokud si uvědomíme, že existují, může nám kouč být užitečný v efektivním řešení.



V čem se liší práce kouče a mentora?

Práce kouče spočívá v aktivním naslouchání a pokládání správných otázek tak, aby si člověk našel odpověď sám (tu jeho). K nacházení správných odpovědí kouč používá otevřené otázky a často využívá i emočních technik, které prohlubují uvědomění člověka. Rady, jak to dělat nebo co je správné, jsou nepřijatelné, protože by to bylo řešení pro kouče, nikoliv však pro klienta. Dobrý kouč by měl umět i v případě nefunkčního koučování nabídnout jiného kouče nebo otevřeně hovořit o komunikaci s psychologem.

Naproti tomu mentor by měl být člověk, který je odborníkem v dané oblasti a dokáže poradit nebo navrhnout řešení dané situace. Zkušenost a znalost je pro mentora podmínkou!



S koučem spolupracuji, když chci něco změnit. Proč je pro nás změna často tak obtížná?

Koučování není jenom o životních změnách. Koučink využíváme například, pokud chceme být v životě efektivnější nebo řešíme nějaké dilema a neznámá to, že koučink je něco, čeho musíme využívat. Je to jenom technika/nástroj, který nám pomůže najít rychleji odpovědi na naše otázky. Přirovnal bych to k jízdě na kole. Když zvolíte kolo jako dopravní prostředek, který Vás má dopravit z bodu A do bodu B a máte k dispozici dvě kola: bez přehazovačky nebo s ní, je jenom na Vás, zda nasednete na kolo s přehazovačkou anebo bez. Oběma koly dojedete do cíle! Otázka zní, na kterém kole budete efektivnější, rychlejší a méně unavení?

A co si myslím, proč jsou změny tak obtížné? Ano, kouč nám může pomoci i s životními změnami, ale neudělá je za vás! Pokud se člověk rozhodne pro změnu a kontaktuje kvalitního kouče, může mu kouč správnými otázkami pomoci uvědomit si, která změna je pro nás ta

správná, udělat ji efektivněji a méně bolestně. Kouč může pomoci najít třeba i změnu, kterou člověk hledá.

Myslím si, že obtížnost provedení změny souvisí s přirozenou pohodlností člověka a nevnímání každodenní zpětné vazby, kterou od života dostáváme. Často rezonující téma opuštění komfortní zóny je podle mě jen správné uvědomění si, co chci, co tím získám, a jaký to bude mít dopad na mě a na moji rodinu, a hlavně, co s tím udělám! Myslím si, že po tomto uvědomění není žádná změna obtížná, ale naopak velmi povzbuzující.

Za mě nedělejme změny, z kterých nic nemáme my nebo naše rodina či blízcí, na kterých nám záleží!

Do jaké míry cítí kouč odpovědnost za to, zda se změna podaří?

Kouč je zodpovědný a zavázaný akreditací za koučovací proces, za používání koučovacích technik, za neovlivnění a nemanipulování klienta. Kouč není zodpovědný za činy klienta! Představte si, prosím, že jste na dovolené all-inclusive. Kouče si představte jako člověka, který pro vás připraví švédský stůl. Učí se z toho, co vám chutná a nechutná, stále zdokonaluje nabídku jídel a doplňuje chybějící sortiment. Není však zodpovědný za to, co si dáte na talíř. Musíte se rozhodnout sama. Co si vezmete a zda to vůbec sníte, je jen na Vás!!!

Kdo je Vaše cílová skupina v JhP? S kým nejčastěji spolupracujete?

Já nemám žádnou cílovou skupinu. Přeji všem, a nejen zaměstnancům Bosche, aby našli své štěstí, lásku, sebepoznání, vyrovnanost nebo úspěch, prostě to, co chtějí.

Nejčastěji ale pracuji s týmy kolem hlavních mistrů, výjimkou nejsou ani technologové, seřizovači nebo třeba vedoucí oddělení.

U mistrů začínáme, protože mistři jsou lidé, kteří pracují jako hlavní komunikační pilíř mezi dílnou a vedením firmy a mají neskutečnou moc ovlivňovat náladu a tím i životy lidí na obě strany skrze komunikaci a empatii.