



NASZ EKSPERT: MIRELLA PIWISZKIS-SAWONIAKA

WADY ukryte

Jesteś atrakcyjną osobą, a czasem w pracy nie masz z kim pójść na lunch. Zdobyłaś doświadczenie, odnosisz sukcesy, ale nagrody dostają inni. Co Ci przeszkadza? Znasz swoje mocne strony, a co wiesz o... słabych? Może jakieś zachowanie, cecha charakteru obniżają Twoją pozycję w zespole? Jak to sprawdzić? Pomoże coach.

Kasia, trzydziestoletnia specjalistka od PR, potrzebowała coacha. Wykształcona, znała języki obce, miała spore doświadczenie w branży. I wciąż zmieniała posady. Pomyślałam najpierw, że poszukuje swojego miejsca na ziemi. Okazało się jednak, że moja klientka „skakała z kwiatka na kwiatek”, bo nigdzie nie przedłużano jej umowy. Zapytałam, jak się czuje w obecnej firmie. – Dobrze – powiedziała. – Chociaż...

Przypomniała sobie dziwną sytuację sprzed kilku dni. Jej agencja zmieniała siedzibę, ludzie umawiali się, gdzie będą siedzieć, a Kasia miała wrażenie, że nikt nie chce być z nią w pokoju.

CZEGO NIE WIDĄĆ

Wtedy już nie miałam wątpliwości, że chodzi o... martwe punkty. Każdy kierowca wie, że nie wszystko to, co z tyłu i z boku samochodu, odbija się w lusterkach. To, czego nie widać, to właśnie martwy punkt. A co to takiego w coachingu? W ten sposób określamy zachowania, nawyki, skłonności, cechy, które odpychają ludzi od nas. Kłopot w tym, że my sami nie zdajemy sobie z nich sprawy.

Co może być martwym punktem? Ot, choćby obgryzanie paznokci, wtrącanie: „Co nie?“, piskliwy śmiech, ponuractwo... Innymi słowami: rzeczy, które irytują bliskich czy współpracowników.

Jacek Santorski w książce *Bądź sobą i wygraj*, napisanej wspólnie z Henryką Bochniarz, wymienia czternaście kategorii martwych punktów: nadmierna podejrzliwość, zamykanie się w sobie,

ekscentryzm, awanturnictwo, zmienność emocjonalna, egotyzm, gadatliwość, nadmierny konserwatyzm, perfekcjonizm, nachalność, upór, pogardliwe podejście do innych, skrajny pesymizm. Opowiedziałam Kasi o tej koncepcji. Potem dałam jej pociętą na paski listę Santorskiego i poprosiłam, żeby ułożyła ją w kolejności: począwszy od haseł, które pasują do niej najmniej. – To nie o mnie! – odparowała. Jedyne, co zidentyfikowała u siebie, to gadatliwość. Czulałam, że przed nami dużo pracy. Podstawowe wyzwanie to uświadomienie sobie problemu. Potem idzie już łatwiej. Tylko jak sobie uświadomić coś, co do tej pory było dla nas niedostrzegalne? W ramach pracy domowej poprosiłam Kasię, żeby przez kolejny tydzień uważnie niż dotychczas obserwowała reakcje współpracowników na swoje zachowania. Na kolejnym spotkaniu Kasia opowiedziała mi o kwaśnych minach koleżanek, gdy rozpakowywała i głośno zachwyciała się nową bielizną. Albo o komentarzach szefa, żeby prywatne rozmowy telefoniczne załatwiać poza godzinami pracy.



ZAPYTAJ KOGOŚ

Drugi sposób na zdiagnozowanie martwych punktów? Rozmowa z najbliższymi. Warto poprosić o pomoc osoby życzliwe, do których mamy zaufanie. Jest duża szansa, że zasłyszanych od nich słów nie wyprzemy i nie zracjonalizujemy. Ale uwaga! Jeśli pytasz, musisz być gotowa, że usłyszana odpowiedź nie będzie dla Ciebie miła. Miałam na przykład klientkę, z którą żadna z przyjaciółek nie chciała jeździć na wakacje. Wreszcie, za moją namową, zdecydowała się po prostu zapytać o przyczyny. Dowiedziała się, że była kokieteryjna wobec spotykanych mężczyzn, a koleżanki czuły się zażenowane.

– A jak zadać pytanie?
– zastanawiała się Kasia. Można wprost: „Kochana, co jest we mnie takiego, że nie mogę awansować?”. Ale wtedy druga osoba może nie być całkiem szczerą z obawy, aby nas nie urazić. Dlatego zaproponowałam inną formułę: „Jak myślisz, co może we mnie przeszkadzać?”. Warto też spróbować tak: „Jest taka koncepcja martwych punktów. Zobacz, tu jest lista. Czy widzisz we mnie coś takiego?”. Kolejny pomysł na zebranie informacji zwrotnej to zabawa w dłonie. Jedną z moich klientek, dyrektorka w dużej firmie,

przygotowała wcześniej wycięte z papieru dłonie. Podczas zebrania poprosiła pracowników, żeby na prawej dłoni napisali anonimowo cechy i zachowania szefowej, które ułatwiają im współpracę z nią, a na lewej te, które ją utrudniają. Jeśli wcześniej uprzedzimy przełożonego, że chcemy przeprowadzić taki „eksperyment”, nie powinniśmy

Pewne zachowania, nawyki, odpychają od nas ludzi. Ale my o tym nie wiemy.

się obawiać, że ktoś odmówi w nim udziału. Kasi zaproponowałam jednak jeszcze inne rozwiązanie: formułę SSC, czyli Start, Stop, Continue. Potrzeba do tego trzech pudełek ustawionych w publicznym miejscu – kuchni, szatni czy sekretariacie. Pierwsze (pudełko START): Co powinnam zacząć robić? Drugie (STOP): Co powinnam przestać robić? Trzecie (CONTINUE): Co mam robić tak jak dotąd? Jednocześnie moja klientka rozesłała do współpracowników e-mail: „Moi drodzy, mam pracę domową na coachingu i proszę o pomoc. Potrzebuję podpowiedzi, co mogłabym zrobić, żeby lepiej się

wam ze mną współpracowało”. Na odpowiedzi czekała tydzień.

WSZYSTKO DA SIĘ ZMIENIĆ

Kiedy spotkałyśmy się po siedmiu dniach, Kasia położyła na stole trzy pliki kartek. Czytałyśmy je, a moja klientka coraz szerzej otwierała oczy ze zdumienia. Oprócz informacji z pudełka CONTINUE, że jest pomocna,

szybko pracuje, znalazła też sporo przykrych opinii. Dotyczyły trzech kwestii: po pierwsze gadatliwości. Koledzy pisali, że ciężko im się skupić, gdy wciąga ich w rozmowę. Po drugie zwracali uwagę, że krepują ich tematy, które porusza. Po trzecie przeszkadzało im bałaganiarstwo. Kiedy już Kasia zdefiniowała swoje martwe punkty, mogłyśmy przejść do następnego etapu, czyli pracy nad nimi. Dzielę martwe punkty na trzy kategorie. Pierwsze można wyeliminować od razu, jak tylko człowiek je sobie uświadomi. Przykładem są łupież, nieświeży zapach z ust.

Miałam kiedyś klientkę, która ubierała się nieodpowiednio do swojego stanowiska. Szefowie

nie zabierali jej na spotkania, bo pracownica z wystającymi stringami i dużym dekoltem przynosiła im wstyd. Gdy kobieta się o tym dowiedziała, zmieniła garderobę i rozwiązała problem. Druga kategoria, nieco trudniejsza do modyfikacji, to nawyki. Może to być cmokanie czy zagłądanie innym w ekran monitora. Robimy to nieświadomie. Znałam dziewczynę, która miała w zwyczaju kończyć zdanie za innych. Tu można poprosić kolegów o pomoc. Na przykład Kasia kupiła koleżankom z pokoju dzwoneczki. Kiedy zaczynała poruszać zbyt intymne tematy, zagadywała je, zaczynały dzwonić. Wreszcie trzecia kategoria martwych punktów: umiejętności, które trzeba zdobyć. Można to zrobić samodzielnie, posiłkując się lekturami, czasem przydaje się pomoc trenera, psychoterapeuty. Moje doświadczenie pokazuje, że wiele przeszkadzających w relacji zachowań da się poprawić. Dla Kasi wyzwaniem było opanowanie chaosu wokół siebie. Ale udało się. Teraz czas na awans!

Tekst: KAROLINA OPONOWICZ-ŻYLIK

Mirella Piwiszkis-Sawoniaka jest psychologiem, coachem. Szkoli przyszłych trenerów. Prywatnie miłośniczką kultury i kuchni Włoch. Mama Nadii i Ignacego.

