

Podcast *Finanse bardzo osobiste*, odcinek 7

Data publikacji: 2015-04-20

link do opisu na blogu: <http://marciniwuc.com/fbo-007-zmiana-pracy/>

## **FBO 007: Zmiana pracy i coaching**

### **Rozmowa z Aleksandrą Marszał-Bohdziul**

Witam Was bardzo serdecznie w siódmym odcinku podcastu *Finanse bardzo osobiste*. Moim gościem jest dzisiaj Aleksandra Marszał-Bohdziul – trener, coach, właściciel szkoły coachingowej Wings.

**Cześć, Olu!**

Witam serdecznie.

**Dziękuję Ci bardzo, że przyjąłeś zaproszenie. Na początek opowiedz trochę więcej, czym się zajmujesz i na czym polega Twoja praca.**

Moim głównym zajęciem jest coaching. A czym jest coaching? Coaching tak naprawdę jest towarzyszeniem ludziom w przeprowadzaniu zmian. Trafiają do mnie klienci, którzy chcą coś w swoim życiu zmienić. To coś jest bliżej lub dalej zdefiniowane. Czasami ktoś ma bardzo konkretne wyobrażenie o tym, co chce zmienić i co chce osiągnąć, tylko nie wie, jak to zrobić. A czasami bywa tak, że coś daną osobę uwiera w obecnej sytuacji, np. nie pasuje jej coś w jej pracy albo w jej relacjach z bliskimi, ale jeszcze nie wie, czego chciałaby w zamian. I to też jest przestrzeń do tego, żeby pracować z coachem.

**Jedną z takich ważnych zmian w życiu wielu osób jest zmiana pracy. Ja sprowadzam finanse osobiste do jednego prostego, przejrzystego równania: zarobki minus wydatki równa się oszczędności. Bardzo dobrze jest kontrolować i obcinać swoje wydatki, dużo czasu i energii na to poświęcamy, ale najskuteczniejszym sposobem bogacenia się jest zwiększanie zarobków. I zmiana pracy jest czymś, co może nam w tym bardzo pomóc. Chciałbym dzisiaj z Tobą porozmawiać o tym, jak sensownie zmienić pracę. Od czego zacząć ten proces i co warto zrobić, zanim jeszcze wyślemy CV.**

Tak jak każdy proces zmiany także proces zmiany pracy warto zacząć od tego, żeby się na chwilę zatrzymać i zadać sobie pytanie: „Czego ja tak naprawdę chcę?”.

**Chcę zmienić pracę.**

„Chcę zmienić pracę” jeszcze nic nam nie mówi o tym, czego oczekujemy po zmianie tej pracy.

## **Większych pieniędzy.**

To już jest jakiś większy konkret. „Większych pieniędzy” to jest już jedna z informacji. Potem moglibyśmy dalej się zastanawiać: „Ile pieniędzy? O ile więcej potrzebujesz zarabiać, żeby nowa praca spełniała Twoje oczekiwania?”.

## **Dlaczego to jest tak ważne, żeby się zatrzymać i doprecyzować dokładnie to, na czym nam zależy?**

Dlatego że w procesach zmiany czy w różnych decyzjach życiowych bywa czasami tak, że czujemy chęć zmiany, a tak dokładnie nie wiemy, o co nam chodzi. I wtedy zmieniamy pracę, zmieniamy związek, porzucamy obecną żonę i szukamy nowej. Albo odchodzimy z obecnej firmy i idziemy do innej, a tak naprawę okazuje się, że trafiamy z deszczu pod rynnę. I w takiej sytuacji potrafi się powtórzyć problem, którego nie rozwiązaliśmy w poprzedniej pracy albo w poprzednim związku.

## **I ty, jako coach, jesteś właśnie tą osobą, która przeprowadza nas przez ten proces, zadaje te trudne pytania? Na czym to polega?**

Tak jak już powiedziałam na początku, pierwszy krok polega na tym, żeby odkryć, w czym tkwi sedno. Czyli jeżeli chcę zmienić pracę, to o co mi tak naprawdę chodzi? Czy w obecnej pracy problem stanowią dla mnie relacje, albo jakaś konkretna relacja z jakąś osobą? Jeżeli to jest konkretna relacja, to co w tej relacji stanowi problem? Czy to jest tak, że ja np. mógłbym jeszcze coś zmienić w swojej postawie?

## **Powiedzmy: nie lubi mnie szef, nie lubią mnie współpracownicy. Chcę z tej firmy odejść.**

Zazwyczaj jest tak, że każdy proces zmiany zaczyna się właśnie od takiej postawy, czyli od tego, że mówię: „A bo mój szef jest niemiły, jest oschły, w ogóle mnie nie szanuje, nie docenia, a ludzie mnie nie słuchają w pracy. W ogóle firma jest beznadziejna, polityka firmy jest beznadziejna, a rynek to już ogóle jest taki trudny, że nie da się nic sprzedać”. I to jest taki klasyczny moment, kiedy przerzucamy winę za naszą sytuację na wszystkich innych, a sami nie bierzemy odpowiedzialności za to, jak my kreujemy daną sytuację. Więc najpierw warto się zatrzymać i zadać sobie pytanie: „OK, szef jest niemiły. Co ja mogę zrobić w tej sytuacji, żeby ta relacja była taka, jaka ja chcę, żeby była?”. No jaki masz pomysł na to, Marcin?

## **Co mogę zrobić? Pójść i wygarnąć mu, co o nim myślę.**

OK. Masz jeszcze jakiś inny pomysł?

**Tak, mogę pójść i powiedzieć: „Stefan, słuchaj, ja nie rozumiem, czego ty ode mnie wymagasz. Nie wiem, co ty tak naprawdę ode mnie chcesz”.**

Oczywiście, jest to pewien trop. Teraz możemy się zastanowić: jeżeli problem rzeczywiście by stanowiła relacja z szefem, to pewnie kolejnym pytaniem coachingowym byłoby: „Jak chciałbyś, żeby ta relacja wyglądała? Czego tobie brakuje w tej relacji i jak możesz zadbać o to, żeby tego było więcej?”. I tutaj zawsze sprowadzamy rzecz do jak największego konkretnego, czyli: „Drogi szefie, nie rozumiem, co ty do mnie mówisz”. „W jakich konkretnie sytuacjach? Kiedy nie rozumiem? Co potrzebuję lepiej rozumieć?”. Czyli mogłoby to być takie rozwiązanie, żeby pójść do szefa i faktycznie z nim porozmawiać o swoich potrzebach.

**Ale to jest oparte na jednym, dość mocnym założeniu, że szef faktycznie jest człowiekiem, z którym można o czymś takim otwarcie porozmawiać.**

Tak, i możemy siedzieć w tej pracy jeszcze przez 10 lat z założeniem, że mój szef jest beznadziejny i nigdy mnie nie słucha. Wtedy albo nadal będziemy w tej sytuacji, że obwiniamy innych za to, że nam nie idzie, albo możemy przejąć odpowiedzialność i pójść i porozmawiać z szefem.

To mogłoby być jedno z rozwiązań. Bo właśnie na tym polega coaching, że klientowi nie dajemy gotowych rozwiązań, tylko klient sam sobie wypracowuje, co mógłby zrobić, i widzi, co realnie w tej sytuacji jest jeszcze do zrobienia. Może być oczywiście tak, że klient uzna, że: „Nie, z tym szefem w ogóle nie mam ochoty rozmawiać”. To też jest OK. Natomiast jeżeli ten klient ma jakieś problemy z asertywnością czy w ogóle z wyrażaniem swoich potrzeb, to trafi do nowej pracy, gdzie zaraz będzie miał problemy z kolejnym szefem.

**Bo zaraz okaże się, że kolejny szef jest również...**

Tak, nie słucha go, nie szanuje (*śmiech*).

**Czyli definiując, czego tak naprawdę chcemy, idziemy w kierunku sprawdzenia, czy w obecnej pracy być może da się to osiągnąć, czy może problem jest gdzie indziej?**

Tak. Można to dwojako nazwać. Można powiedzieć: „Czy w obecnej pracy mam jeszcze coś do załatwienia?” albo po prostu: „W czym tkwi sedno problemu?” i te rzeczy mogą się ze sobą zbiegać. Zazwyczaj to jest jednak tak, że gdzieś w naszej postawie jest jeszcze płaszczyzna do zmiany i może być tak – nie mówię, że tak jest zawsze – że zmiana naszej własnej postawy w pracy da takie efekty, których byśmy się w ogóle nie spodziewali. Bo np. byliśmy szarą myszką, która siedzi cicho pod miotłą i o nic dla siebie nie zawalczy, o nic najzwyczajniej w świecie nie zapyta, nie poprosi o to, czego by potrzebowała, i w związku z tym ciągle żyje w przekonaniu, że wszyscy inni są źli i niedobrzy.

**Ja to nazywam takim negocjowaniem ze samym sobą: „A, nie pójdę, nie zapytam, bo na pewno usłyszę »nie»”. To raczej średni pomysł, prawda?**

Tak, średni pomysł, natomiast czasami mówimy o tzw. wtórnych korzyściach. Czyli jeżeli ja sobie tak mówię, to tak naprawdę nie muszę przejmować odpowiedzialności za swoje życie, bo mam taką z tego korzyść, że siebie ustawiam w pozycji ofiary i w zasadzie co ja mogę, skoro jestem ofiarą? I niektórzy ludzie faktycznie w ten sposób funkcjonują przez większość swojego życia. A coaching zaprasza właśnie do odwrotnej postawy, czyli do tego, że bierzemy życie w swoje ręce.

**To jest bliskie mojemu sposobowi myślenia. Proaktywność – o to chodzi. No ale może się tak zdarzyć, że faktycznie zdefiniujemy, czego chcemy i oczekujemy, i okaże się, że w obecnej pracy nie da się zrealizować. Co wtedy się dzieje?**

Przed wszystkim to już jest fajny moment, kiedy sobie uświadomimy, że tu, gdzie jestem, nie jest tak, jakbym chciał i potrzebuję dokonać zmiany, bo może temu towarzyszyć zakończenie procesu targowania się samemu ze sobą. A to bywa bardzo męczące. Przypuszczam, że większość osób to zna, nie zawsze w kontekście zmiany pracy, ale może w innych sytuacjach, kiedy zastanawiamy się: „No, czy zmienić, bo tu mi nie do końca pasuje”, a drugi głos mówi: „Ale jednak nie jest tak źle. Zobacz, jest tyle dobrych elementów”. A potem znowu tamten głos mówi: „Ale tak naprawdę za mało zarabiasz i ludzie są niezbyt fajni”, a potem: „Ale jednak potrafisz się z tego utrzymać”.

**Piękny, długi wewnętrzny dialog.**

Tak, piękny dialog, który powoduje mnóstwo napięcia, ale nic nie wychodzi z niego konstruktywnego. Więc w momencie, w którym dotrzemy do tej granicy i powiemy sobie: „Tak, tutaj już wszystko załatwiłem, co się dało. Nie chcę więcej się tym zajmować. Jestem gotowy do zmiany”, wtedy powstaje przestrzeń do tego, żeby się zająć tą zmianą, czyli zmienia się paradygmat od: „Czy chcę tej zmiany i czy jej potrzebuję?” na „Jakiej zmiany potrzebuję i jak jej dokonać?”. Co ma być po drugiej stronie, czyli jakiej pracy potrzebuję i jak ją znaleźć czy jak ten cel osiągnąć.

**Bardzo częstym elementem towarzyszącym rozmyślaniu na temat zmiany pracy jest strach, obawa o różne rzeczy. Od tego, że szef dowie się, że szukam pracy, więc pewnie mnie wyrzuci, gdy tylko to do niego dotrze, aż po stwierdzenie: „Rynek jest trudny. Bezrobocie wynosi 12%, na pewno nie znajdę niczego nowego”. Jak sobie z tym poradzić?**

Myszę, że przede wszystkim warto przyjąć, że strach jest naturalną emocją, tak jak każda inna, i że strach lubi towarzyszyć różnym zmianom. Jakoś tak się utarło, że w naszym systemie wychowania już od małego dzieciom mówi się: „Nie bój się! Nie bój się! Nie warto się bać”. Natomiast ja generalnie mam takie podejście, że wszystkie emocje są nam do czegoś potrzebne i strach jest naturalną emocją. Należy go sobie świadomość, przyjmując

i się z nim oswoić, i potraktować go jako ważną informację, czyli: „O co potrzebuję zadbać, żeby ta zmiana była dla mnie względnie bezpieczna? Żebym był gotowy ją przeprowadzić, mimo iż się boję?”.

**To jest bardzo fajne spostrzeżenie, bo faktycznie w pewnym sytuacjach nie wyzbędziemy się strachu. On nam będzie towarzyszył. Z tego, co mówisz, po prostu chodzi o to, żeby działać, pomimo że się boimy. Dobrze to rozumiem?**

Tak, najzwyczajniej w świecie przyjąć to jako pewien element zmiany, jako stan naturalny. Bardzo fajnie to widać czasami u małych dzieci, które mimo iż się boją, to potrafią balansować na granicy, sięgają po nowe doświadczenia i zawsze posuwają się o krok dalej. Sprawdzają, gdzie jest moja granica, i idą o kawałek dalej. Więc dla nich strach jest naturalny. Dopiero później rodzice zaczynają mieszać w tym całym systemie i nie zawsze z korzyścią. Bo w momencie, kiedy zaczynamy już uczyć się w szkole, że popełnianie błędów jest niekorzystne, to zaczynamy unikać ryzyka, które jest nam potrzebne, bo może nasze życie poprowadzić w różnych aspektach do przodu.

**Skoro mówimy o ryzyku, co Twoim zdaniem lepiej jest robić: rzucić się na głęboką wodę, zostawić wszystko i pójść w zupełnie innym kierunku czy może w jakiś sposób do takiej zmiany się przygotować? Porównuję to do łódki przybijającej do brzegu, z której musimy wysiąść: czasami lepiej jest jednak trochę bliżej dopłynąć – np. w przypadku zmiany pracy dokończyć pewne projekty, być może zdobyć nowe umiejętności, przede wszystkim odłożyć też pieniądze, które pozwolą przejść przez ten proces zmiany pracy. Jak Ty to widzisz: czy istnieje jakaś generalna reguła, która mówi: „Dobre są szybkie chirurgiczne cięcia, błyskawiczne zmiany, rzut na głęboką wodę” czy raczej: „Dobry jest stopniowy sposób przechodzenia w bardziej bezpieczny sposób”?**

Cofnę się do tego, co powiedziałaś na początku: że skłonność do ryzyka może być elementem osobowości. I w coachingu pracujemy dokładnie w taki sposób. Jeżeli klient jest już w tym momencie, że przestał zadawać sobie pytanie „czy”, tylko pyta się „jak” i „jakiej zmiany potrzebuję i jak jej dokonać”, to wtedy tak naprawdę on decyduje, czy potrzebuje szybkiej zmiany i skoku na głęboką wodę, czy raczej w jego sytuacji, jeśli jest np. mężem, ma trójkę małych dzieci, jest skłonny do tego, żeby zmiany dokonywać stopniowo i zabezpieczając się po drodze w różny sposób.

Nie ma więc generalnej zasady. W ogóle unikamy generalnych zasad w coachingu, tylko pytamy danego klienta: „Jak tobie będzie najlepiej? W jaki sposób ty chcesz tej zmiany dokonać?”. I niektórzy ludzie lubią rzut na głęboką wodę, a niektórzy wolą sobie po drodze najpierw zbudować taką linię bezpieczeństwa, po której będą się powolutku wspinać i której będą się przytrzymywać, jeżeli wiatr zawieje.

**Mówiąc krótko, zawsze staracie się to dostosować. Czy Ty starasz się dostosować do indywidualnej sytuacji danej osoby, z którą pracujesz?**

Tak. Natomiast nieodzownym elementem coachingu jest to, że zawsze sprawdzamy realia. Pytamy: „O co potrzebujesz zadbać w tej konkretnej sytuacji?”. Zwracamy uwagę na ryzyka. Badamy, jak to wpłynie na otoczenie i bliskich, jeżeli dokonamy tej zmiany. W skrócie nazywa się to zadaniem o ekologię danej zmiany, żeby później, kiedy klient wkroczy na ścieżkę działań, było dla niego jak najmniej niespodzianek. Na pewno jakieś niespodzianki będą, bo nie wszystko można przewidzieć, natomiast zawsze zatrzymujemy się wcześniej i zastanawiamy nad tym, o co można jeszcze zadbać, zanim dokonamy pewnych konkretnych kroków.

**Niespodzianki będą na pewno, a do takiej grupy przykrych niespodzianek może należeć np. reakcja naszego najbliższego otoczenia – żona, rodzice, najbliższe nam osoby mogą zniechęcać nas do tej zmiany, mogą mówić: „Nie rób tego, zastanów się, poczekaj”, ciągnąć nas trochę w dół. Jak sobie poradzić z taką sytuacją?**

Ja często proponuję swoim klientom coachingu poszukanie sojuszników. Czyli jeżeli już podejmują zmianę, to zapraszam ich do tego, żeby przyjrzeni się swojemu otoczeniu i swoim bliskim i poszukali takich osób, co do których mają przeświadczenie, że raczej będą ich dopingować, niż zniechęcać do tej zmiany. Uczulam ich na to, żeby już wybrali te osoby, z którymi będą konsultować tę zmianę i które będą zapraszać do aktywnego towarzyszenia i kibicowania im w tej zmianie, bo to może być bardzo pomocne.

**Czyli pracując z Tobą, przechodzicie przez coś takiego, że definiujecie konkretne osoby, z którymi trzeba będzie na którymś etapie porozmawiać, przygotować je do takiej zmiany?**

Tak. Uwzględnienie otoczenia i bliskich osób jest bardzo ważnym elementem przeprowadzenia zmiany i czasami właśnie bywa tak, że jeżeli nie uwzględnimy ważnych osób w tym procesie, to na różnych etapach mogą one być pewnym utrudnieniem.

**„Kochanie: albo nowa praca, albo ja”.**

Tak, na przykład (*śmiech*). No to już jest bardzo skrajne postawienie sytuacji, ale jeśli już na etapie rozważań, czy zmieniać pracę, zaangażujemy żonę czy kogoś bliskiego w to, że się nad tym zastanawiamy, zaprosimy ją do rozmów na ten temat, może to spowodować, że ta osoba stanie się raczej naszym sprzymierzeńcem niż przeciwnikiem.

**A może nie warto, bo po co mamy naszą decyzją zadowalać innych? Przecież to jest nasze życie.**

Taki aspekt też biorę pod uwagę i w momencie kiedy w ramach procesu coachingowego okazuje się, że mam do czynienia z klientem, który w swoim życiu kieruje się głównie tym, żeby zadowalać innych, to zapraszam go do refleksji nad tym, czy jest to w ogóle realne, żeby zadowolił wszystkich ludzi dookoła, żeby wszyscy ludzie go lubili i kochali.

## Jest to realne?

No, Marcin, jest to realne czy nie jest to realne? Wszyscy Cię lubią? (*śmiech*)

**No oczywiście nie, to jest niemożliwe. Zdaję sobie z tego doskonale sprawę. Ale zaczynam widzieć, jak Ty fajnie prowadzisz ten coaching – zadajesz po prostu trudne pytania.**

Na tym to między innymi polega – że te pytania czasami bywają dla kogoś trudne. Ich trudność chyba polega głównie na tym, że nigdy wcześniej sobie ich nie zadawaliśmy i są po prostu nowe. Dlatego wydają się trudne. Ale ich intencja nie jest taka, żeby kogoś zakłopotać, tylko bardziej taka, żeby pomóc poszerzyć perspektywę i spojrzeć na problem z innej strony.

## Ola, a jakie widzisz najczęściej popełniane błędy przez ludzi, którzy zabierają się za zmianę pracy?

Pierwszy błąd jest taki, że ludzie zostają na etapie zastanawiania się. Jakiś czas temu miałam rozmowę ze swoim przyjacielem. Akurat to nie był mój klient coachingu, tylko przyjaciel, i on mówi do mnie: „Ola, powiedz mi, bo Ty jesteś coachem i zaraz znajdziemy jakieś rozwiązanie. Bo mam taką sytuację, że, wiesz, już mi się ta moja praca trochę znudziła, pewne rzeczy mi nie pasują, ale dostałem jeszcze taki wolontariat, na który chcę koniecznie pojechać. Natomiast zastanawiam się: skoro mam ten wolontariat, czy w ogóle szukać nowej pracy, czy nie szukać?”. I ja wtedy mówię: „Ale słuchaj, w zasadzie jeszcze nie masz do wyboru innej pracy, a już się zastanawiasz, czy rzucić starą”. Ludzie często żyją w takim zadawaniu sobie pytań i zastanawianiu się, „co by było, gdyby...”, ale nie podejmują żadnych konkretnych działań. Czyli zakładają, że nie ma pracy na rynku, że rynek jest trudny, że jest duże bezrobocie, ale tak naprawdę tego w ogóle nie sprawdzają. I to jest pierwszy błąd, który popełniają.

**Moją reakcją, kiedy ktoś mówi mi, że jest ciężko, bo bezrobocie wynosi 12%, jest takie odwrócenie sytuacji: że to oznacza, że 88% ludzi, którzy chcą pracować, ma tę pracę.**

No właśnie, czyli jesteś coachem! (*śmiech*)

**Daleko mi do tego, ale kilkukrotnie łatwiej jest pracę mieć, niż jej nie mieć. To też w jakiś sposób pomaga w zbudowaniu pewności siebie. O tę pewność siebie też chciałbym się Ciebie zapytać. Jak to jest?**

Tak, no bo dlaczego ludzie zostają w tym miejscu, dlaczego nie decydują się, żeby w ogóle sprawdzić albo szukać takiej pracy, jaką chcą mieć? Często gęsto bywa tak, że w procesie coachingu docieramy do takiego momentu, kiedy klient zdaje sobie sprawę z tego, że ma różne przekonania na swój temat: „Ja się nie nadaję”, „Jestem do dupy”, „Mógłbym być lepszy”, „Jestem jeszcze niewystarczająco dobry”...

## **„Nikt mnie nie lubi”...**

Albo: „Nikt nie będzie mnie lubił, jak zmienię coś w swoim życiu”. Więc w zasadzie bardzo często docieramy do takiego momentu, kiedy warto się skonfrontować z tym, jak sami o sobie myślimy i w jaki sposób to kształtuje naszą postawę na rynku. Na przykład miałam kiedyś klientkę coachingu, która wybierała się na rozmowę rekrutacyjną i zadawała sobie pytanie: „To co ja potrzebuję na tej rozmowie powiedzieć, żeby oni mnie wzięli?”.

## **Na pierwszy rzut oka całkiem sensowne pytania.**

No tak, jak najbardziej jest to pytanie sensowne, żeby zdać sobie sprawę z naszych mocnych stron i z zasobów, które mamy. Warto się na pewno w takie coś uzbroić przed pójściem na rozmowę. Ja natomiast zadałam jej takie pytanie: „A może zmienisz trochę perspektywę i zadasz sobie pytanie: »Jakie warunki potrzebuje spełnić twój potencjalny pracodawca, żebyś to ty chciała dla niego pracować?«. I w tym momencie, chcąc nie chcąc, idąc z takim pytaniem w głowie na rozmowę, zaczynamy wysyłać zupełnie inny przekaz do potencjalnych pracodawców. To się po prostu czuje najzwyczajniej w świecie, tego nie da się do końca określić, ale to jest pewna zmiana w postawie, która wychodzi w rozmowie. I akurat u tej klientki coachingu okazało się, że starając się o stanowisko lektora, otrzymała stanowisko szefa 30 lektorów. To akurat był taki bardzo fajny przykład.

## **Czyli coaching działa, coaching działa.**

Działa. Możesz spróbować, zapraszam (*śmiech*).

## **Na pewno skorzystam, jak skończymy nagranie (*śmiech*).**

No więc zazwyczaj jest taki moment, kiedy potrzebujemy się skonfrontować z tym: „To kiedy tak naprawdę uznam, że jestem wystarczająco dobry?”. Czasami bywa tak, że naprawdę realnie potrzebujemy jeszcze zdobyć jakieś umiejętności czy nauczyć się czegoś konkretnego, a czasami zdajemy sobie sprawę, że sami siebie zamykamy w błędnym kole, z którego nie ma wyjścia, bo nigdy nie uznamy, że jesteśmy wystarczająco dobrzy, bo zawsze będzie jeszcze coś, czego moglibyśmy się nauczyć.

## **„Opuść swoją strefę komfortu, zmień coś w swoim życiu, bo tylko poza strefą komfortu masz szansę swoje życie polepszyć” – o co w tym chodzi?**

Każda zmiana jest opuszczeniem tzw. strefy komfortu. Nazwa „strefa komfortu” pochodzi stąd, że nawet jeżeli sytuacja nie jest dla nas do końca komfortowa, to jednak czerpiemy z niej pewne korzyści. Podstawową i pierwszą korzyścią jest to, że jest nam znana, czyli innymi słowy, wiemy, jak się w niej poruszać. Mimo że jest nam trochę niewygodnie, to wiemy, czego możemy się spodziewać, jak unikać tych mniej lub bardziej wygodnych rzeczy, i stąd czujemy się stosunkowo komfortowo w tej sytuacji.



**Trochę jak dziecko w mokrej pieluszce – jest mi niezbyt wygodnie, trochę śmierdzi, ale przynajmniej jest ciepło.**

Czasami w coachingu bywa tak, że kiedy klient deklaruje zmianę, a ciągle jeszcze jej nie dokonuje, warto zapytać: „A jakie ty w zasadzie czerpiesz wtórne korzyści z tej sytuacji, w której jesteś?”. Często uświadomienie sobie tych wtórnych korzyści może popchnąć proces do przodu.

**Ola, zadam Ci trudne dla coacha pytanie: „Kim tak naprawdę jest coach?”.**

Najpierw powiem kawał, potem przypowieść, a potem powiem, jak jest naprawdę (*śmiech*).

**Pięknie, no to jedziemy. Zaczynij od kawału.**

Kawał jest następujący: spotyka się dwóch mężczyzn i jeden mówi do drugiego: „Słyszałem, że zacząłeś chodzić do coacha. I jak tam?”. Na co ten drugi mówi: „No tak, już chodzę do niego prawie 3 miesiące. Jest naprawdę super”. Ten pierwszy zadaje pytanie: „I co, przestałeś się już moczyć w nocy?”. Na co ten drugi z uśmiechem na twarzy: „Nie, ale jestem z tego dumny” (*śmiech*).

**Czyli coach sprawia, że jesteśmy dumni z tego, czego do tej chwili wstydziliśmy się?**

Wstyd jest taką bardzo niewdzięczną emocją, ponieważ tak naprawdę odcina nam skrzydła. Coach nie sprawia do końca, że się cieszymy z tego, czego się wstydziliśmy, tylko trochę urealnia rzeczywistość i trochę sprowadza nas do tego, żeby tak naprawdę urealnić oczekiwania wobec samego siebie i uznać też czasami swoje ograniczenia, a przyjąć i uznać też swój potencjał. Trochę to na tym polega, można by tak żartobliwie powiedzieć.

**Ja podałem z dzieckiem i mokrą pieluchą, ty pociągnęłaś...**

Moczenie się, tak – nie wiem, dokąd poprowadzi nas ta rozmowa (*śmiech*).

**To może przejdźmy do tej przypowieści, o której wspomniałaś.**

OK. Przypowieść jest w zasadzie trochę przestrogą i trochę pokazuje, jak postępujemy w coachingu. Bo dzisiaj dużo rozmawialiśmy o generalizacjach, a ja jednak chciałabym podkreślić, że każda osoba jest inna i każdy proces coachingowy wygląda trochę inaczej.

I teraz jest taka przypowieść: pewien człowiek idzie przez dżunglę i nagle widzi małpę, która schyla się z gałęzi, wyciąga z wody rybę i próbuje tę rybę umieścić na gałęzi. Na co ten człowiek pyta małpę: „Ale co ty właściwie tam robisz?”. A małpa mówi: „Ratuję ją od utonięcia”.

Ta przypowieść obrazuje istotną dla mnie rzecz, bo często zapominamy o tym, że jako ludzie jesteśmy bardzo różni i każdy ma inne talenty, inny potencjał, a gdzie jednak

próbujemy się często mierzyć tą samą miarą. Więc w coachingu zapraszamy ludzi do tego, żeby poszukali swojej osobistej drogi sukcesu. Znaleźli taką pracę, która dla nich będzie dobra, a nie taką, której oczekiwaliby otoczenie.

**Pięknie to podsumowałaś, naprawdę bomba.**

Dziękuję, Marcin!

**Mogę sobie tylko wyobrazić, jak pozytywnie naładowani energią wychodzą ze spotkań Twoi klienci. To chyba nie przypadek, że każdy sportowiec, który osiąga wielkie sukcesy, ma swojego coacha, że praktycznie każdy wielki menedżer czy lider korzysta, na którymś etapie swojego rozwoju, z osoby, która z boku spojrzy na niego i pomoże mu poprawić pewne aspekty jego życia. Ola, to jeszcze jedno pytanie: czy Twoim zdaniem każdy powinien skorzystać z pomocy coacha?**

Nie, myślę, że nie każdy powinien i jest gotowy na korzystanie z pomocy coacha. Przede wszystkim liczy się też chęć i ochota na korzystanie z tego typu usług.

**To kiedy Twoim zdaniem warto z takiej pomocy skorzystać?**

Może odpowiem metaforą, bo nie za bardzo mam ochotę wymieniać różne sytuacje życiowe, które mogłyby do tego prowadzić. Generalnie rzecz biorąc, coach zajmuje się zmianami, więc tutaj jest bardzo szerokie pole do popisu. Natomiast moja mistrzyni, od której ja w dużej mierze uczyłam się coachingu, opowiadała często taką metaforę: kiedyś miała pewną znajomą, która miała strasznie upierdliwą kurzajkę na dużym palcu u stopy i przez tę kurzajkę nie mogła nosić butów na obcasie, bo ciągle ją uwierała. Znały się latami i ona zawsze chodziła w baletkach czy innych płaskich butach. Aż pewnego dnia po roku, bo koleżanka wyprowadziła się gdzieś dalej, spotykają się i nagle ona widzi, że tamta przychodzi na spotkanie w niesamowicie eleganckich szpilkach i tym samym wygląda też bardzo elegancko. No i ją pyta: „Co takiego zrobiłaś?”. Ona mówi: „Wystarczy, że poszłam do lekarza”.

**Czyli nie każdy musi korzystać z coacha, przecież zawsze można chodzić z kurzajkami.**

Tak.

**Olu, dziękuję Ci bardzo za obrazowe przybliżenie tego, czym jest coaching, jak i kiedy może nam pomóc. Powiedz jeszcze, proszę, gdzie możemy więcej dowiedzieć się o Tobie, gdzie znajdziemy Cię w internecie.**

Więcej informacji na mój temat i na temat mojej pracy można znaleźć na stronie internetowej: [www.aleksandramarszal.com](http://www.aleksandramarszal.com). Tam też prowadzę swojego bloga, gdzie dzielę się swoimi refleksjami na temat zmiany. Tam znajduje się mój adres mailowy i telefon. Zapraszam każdego, kto się zastanawia nad podjęciem coachingu, o kontakt. Chętnie o tym porozmawiam i przybliżę, na czym to wszystko polega.

Bardzo serdecznie dziękuję, oczywiście zamieścimy link do strony. Myślę, że dałaś nam spory materiał do przemyśleń. Moim gościem była Aleksandra Marszał-Bohdziul.

Dziękuję bardzo.

Na zakończenie dzisiejszego odcinka podcastu mam dla Was jeszcze kilka słów od siebie. Wierzę, że rozmowa z Olą pomogła Wam zrozumieć, na czym polega coaching oraz w jaki sposób współpraca z coachem może być dla Was pomocna. Zależało mi na nagraniu takiej rozmowy, bo słyszę czasami narzekania w stylu: „Nie lubię mojej pracy, chciałbym ją zmienić” itd. Ale kiedy zadaję pytanie: „A co chcesz robić?”, to słyszę tylko: „Nie wiem, tutaj już po prostu dłużej nie wytrzymam, rzucam robotę, koniec!”.

Moim zdaniem taka zmiana dla samej zmiany niczego nie rozwiąże. Nie wystarczy zdefiniować, od czego uciekamy: od kiepskiej pracy, słabego szefa, niskich zarobków. To zwykle wiemy bardzo dobrze, ale to za mało. Zanim wykonamy taki ruch, musimy jasno sprecyzować, co ma się znaleźć po drugiej stronie. I taka rozmowa z coachem, w której ktoś patrzy na nas z boku, uważnie słucha i zadaje nam trudne pytania, często takie, które często sami sobie boimy się zadać, jest prawdziwym wyzwaniem i jest na pewno bardzo ciekawa. Dodatkowo coach... drąży. Nie zadowala się ogólnikami, on nas zmusza do wejścia na poziom konkretów, dlatego w pewnych sytuacjach taka rozmowa może okazać się bardzo przydatna.

Bez względu jednak na to, czy zrobicie to z pomocą coacha, czy osiągniecie to samodzielnie, zachęcam Was bardzo serdecznie do podążania za taką pracą, która da Wam satysfakcję, pomoże rozwinąć i wykorzystać Wasze talenty. Może nie znajdziecie jej za miesiąc, może nawet nie za rok. To może potrwać dłużej i to normalne. Ale jeżeli zatrzymacie się, poświęćcie czas na jasne zdefiniowanie, czego tak naprawdę szukacie, w czym będziecie świetni, co da Wam prawdziwą satysfakcję, to po prostu zaczniecie działać w sposób, który Was tam doprowadzi.

No dobra, ale co to ma wspólnego z finansami osobistymi? Ha, wbrew pozorom – bardzo dużo! Sprawa jest prosta. Słuchajcie, pracując z pasją, z zaangażowaniem, lubiąc swoją pracę i czerpiąc z niej satysfakcję, osiągniecie znacznie więcej, a co za tym idzie – zaczniecie szybko zwiększać zarobki. No a wiadomo: większe zarobki to najlepszy i najskuteczniejszy sposób na szybką poprawę stanu finansów.

To tyle na dziś. Dziękuję Wam za wysłuchanie audycji, trzymam kciuki za Wasz zawodowy rozwój i życzę Wam wszystkiego, co najlepsze. Trzymajcie się, cześć!