

**Przeżywamy historyczny moment, który po chwili zostanie opisany w książkach z zakresu psychologii, coachingu, biznesu. A mianowicie sytuacja z wirusem, który spowodował, że wszyscy nagle zmieniliśmy styl życia, w tym przejście na format pracy zdalnej.**

Coaching korporacyjny pomoże wykorzystać potencjał pracy zdalnej



Olga Zerkal, executive i biznesowy coach, właściciel firmy EWIGOL Consulting fot. mat. prasowe EWIGOL

*Dla wielu biznesów stało się to wielkim wyzwaniem, a w szczególności organizacja zdalnych zespołów i kontrola nad efektywnością ich pracy. A dla*

*mnie, jako coacha biznesowego, pojawił się nowy kierunek działania – to coaching korporacyjny zdalnych zespołów i facylitacja zespołów biznesowych.*

*Obecnie wiele organizacji jest po prostu zmuszonych do wdrożenia zdalnego formatu. Menedżerowie, którzy wcześniej zarządzali zespołem tylko w biurze, mają trudności z organizacją pracy z domu. Główne pytanie brzmi: jak pracować z różnych części miasta bez uszczerbku dla jakości pracy, produktywności i ducha zespołowego? Jak sprostać wyzwaniom i przetrwać ten trudny okres z maksymalnymi korzyściami i minimalnymi stratami dla zespołu, zapewniając ciągłość i efektywność przepływu pracy.*

## Jak osiągać wspólne cele

Odpowiedzi na te pytania pomaga znaleźć właśnie coaching korporacyjny. Podobnie jak coaching zespołowy, jest on skutecznym narzędziem do osiągnięcia różnych celów firmy. Jego głównym zadaniem jest uaktywnienie potencjału każdego pracownika i całego zespołu w celu osiągnięcia wspólnych celów.

Jakie procesy widzi coach w związku z przejściem na zdalny format interakcji w organizacji:

- liderzy zespołów mówią o spadku efektywności komunikacji w zespołach, spadku wskaźników efektywności biznesu powyżej przewidywanych ryzyk w wyniku recesji gospodarczej;
- linia przywództwa opiera się formatowi pracy zdalnej; w osobistych rozmowach liderzy mówią, że nie rozumieją, jaki wkład wnoszą do firmy w nowej sytuacji;

- zespoły pracują jak wcześniej, ale odczuwają presję ze strony liderów i brak zaufania z ich strony.

Praca jest wykonywana, ale menedżerowie mają wrażenie, że nie mogą kontrolować wszystkiego. Zdefiniujmy od razu – jedna osoba nie jest kluczową postacią w biznesie i nie może zrobić wszystkiego lepiej niż inni. Jeśli czegoś nie da się zrobić bez jej udziału, to firma ma wąskie gardło w postaci tej osoby.

Innymi słowy, biznes nie może być w pełni zautomatyzowany bez zespołu. Największym mitem jest to, że jeden pracownik może zrobić wszystko. W praktyce nie jest to możliwe. Potrzebujemy zespołu, czyli zespołu wirtualnego, gdzie każdy pracownik będzie odpowiadał za swój własny kierunek.

## **Żyjemy w nowej normalności**

Aby jednak nieco zmniejszyć stopień oporu wobec zdalnej formy pracy, należy pamiętać, że jesteśmy w momencie, gdy my, ludzie, nie nauczyliśmy się jeszcze zmieniać tak szybko, jak zmienia się świat. Aby każde nowe działanie stało się głębokim nawykiem, musi minąć więcej niż rok. Zmiany to coś, z czym można i należy pracować przy użyciu elastycznych narzędzi. To jest nasze pole do eksperymentów, miksowania, kreatywności.

Zespoły i przywódcy zespołów, którzy korzystają z coachingu zespołowego, z pewnością zdobędą doświadczenie w pracy z zespołami zdalnymi: tymi, które powstały podczas pierwszej fali pandemii, jak i tymi, które mają miejsce teraz.

Świat już powoli wychodzi z kryzysu koronawirusa. Ale teraz żyjemy w nowej rzeczywistości lub, jak mówią teraz, w nowej normalności i musimy umieć do niej dostosować. Nie wiadomo, ile i jak często będziemy nadal przechodzić w tryb zdalny, ale gdy poznamy narzędzia praktyków coachingu zespołowego, zrozumiemy, co można teraz

Coaching korporacyjny pomoże wykorzystać potencjał pracy zdalnej

zrobić, aby przygotować się na ewentualne zmiany.