



Kdo skutečně jsme? Rozdíl je vidět

Zakladatele Koučink akademie **Zdeňka Štěpánka** jeho práce kouče – průvodce baví. V právě rekonstruovaných prostorách Akademie Libchavy jsme si povídali o umění naslouchat, životě v harmonii a návratu ke kořenům.

Jak přistupujete ke koučinku?

Zabýváme se rozvojem člověka na všech úrovních. Nabízíme prostor jak fyzický, tedy naše budovy, které jsou vybudovány v souladu s přírodou, tak vytváření prostoru v člověku. Naše pojetí koučinku spočívá v tom, že umožňujeme lidem nalézt v sobě prostor, o kterém nevěděli. V koučinku vidím neuvěřitelně jednoduchou možnost velmi rychlého rozvoje a výrazných kvalitativních skoků. Zrovna včera jsem pracoval s člověkem, který měl v sobě nezpracovanou věc. Táhl se to s ním dvacet let, ale za hodinu jsme se posunuli o neuvěřitelný kus. Pokud člověk objeví ten svůj prostor, to vědomí, tak je schopen si věci poskládat trochu jinak a najde svoji sílu.

Jak pomáháte lidem sílu najít?

Jde o to, aby se napojili na svůj zdroj síly. Pak si člověk začne uvědomovat, kdo skutečně je. Základní otázka zní: Kdo jsem? Každý popíše pouze své role: táta, manažer, syn. S některými rolemi může mít problém, nepřijímá je, nechce se nazvat manažerem či leaderem. Ale co si málo kdo uvědomuje, je to, že JÁ je něco jiného než role. Je třeba dát do souladu své JÁ a své role. Když toto téma začneme otvírat, tak si člověk najednou uvědomí svou cestu, své zdroje, proč tu vlastně je a proč zrovna dělá tu práci, kterou dělá. Úspěšní lidé často žijí osamoceni v proudu událostí a ztrácejí kontakt sami se sebou. Já jsem skoro dvacet let úspěšně podnikal, byl jsem ten, kdo to celé budo-

val a všechno řídil. Také jsem tento druh nevědomí prožíval. Další důležitá věc je umění spojit se se svými kořeny. V byznysu a politice je mnoho lidí, kteří se dělají silnými, ale skutečně silných lidí je jen pár. Přetrhali jsme vazby s rodokmenem, s kořeny, se sebou samými. Šlechta si byla vědoma a vždy si velmi vážila svých kořenů, uměla se na jejich energii napojit. Takový soulad s vlastními kořeny a soulad se sebou samým vyzařuje třeba z pana knížete Karla Schwarzenberga. To, co lidi oslovilo, je jeho vnitřní soulad. Samozřejmě, každý z nás má v sobě nějaký nesoulad, něco si potřebujeme vyřešit. Někdo toho má k řešení hodně a někdo si jen potřebuje ujasnit maličkosti. Pracoval jsem s vysoce postaveným člověkem, který měl až nezdravý respekt z autorit. Necítil se dobře, protože stále prožíval z autorit velký stres, k věcem přistupoval někdy až s nemocnou zodpovědností. Takovému člověku se nedaří, i když je bohatý a úspěšný. Musí najít zdroj, kde se to v jeho životě vůbec objevilo, a tuto část doplnit novými zdroji.

Takže jdete v koučinku hodně do hloubky, do minulosti?

Koučink zaměřený jen a pouze na budoucnost je pro mě plochý přístup, hledat zdroj síly v minulosti je neuvěřitelně užitečná záležitost. Někteří koučové jsou

pobláznění takovým tím americkým přístupem – všichni jsou happy a všechno je výzva, pojďme se zaměřit pouze na budoucnost. Takto vybuzený klient se může dostat takzvaně „na gumu“, nedostane se do procesu uvědomění si sebe sama, pořád se žene za svojí silnou vizí. Velmi často mají leaderi v sobě něco nezpracovaného z minulosti, co je drží. Pak po deseti letech cítí, že potřebují zastavit, guma se napne a oni sebou plácnou se na zeď, odkud ta guma vychází, a mohou začít znovu.

Jakou roli v celém procesu hraje kouč?

Kouč by měl být především průvodce. Koučování nazýváme cestou průvodců. Tento princip používám k tomu, abych člověka nechal svobodně rozhodovat o celém procesu. Já jsem ten, kdo mu slouží. On si určuje, kudy půjde, on si určuje, co je dobře a co je špatně. Držíme to v pozitivním modu, hledáme pozitivní zdroje energie. Já mám jen techniky, pomoci nichž můžu klienta provázet, pomoci mu, aby si uvědomil věci, aby našel, co hledá, a zjistil, kde jsou jeho kořeny. Cílem je aby, člověk žil spokojeně a v harmonii sám se sebou.

„Můj typický klient je úspěšný bohatý člověk, většinou spokojený v rodině, jen vnitřně cítí, že je něco v nepořádku.“

Co má koučink společného s psychoterapií?

Koučink a terapie se v určité rovině prolínají. Obojí má za cíl rozvoj osobnosti. Když půjdeme hlouběji do historie rodu, do míst, která nejsou pozitivní, kde klient prožíval nějaká traumata, tak se pohybuje spíše v terapii. Koučink bychom mohli vymezit pomocí klíčových kompetencí ICF. V akademii respektujeme tyto kompetence a přidáváme k nim něco dalšího, například metody NLP – neurolingvistického programování, přístup Miltona Ericksona a techniky, které mají základ v gestaltu. To jsou jednoznačně terapeutické techniky.

Existuje rozdíl mezi koučem a terapeutem?

Kouč jde do celého procesu koučování a setkání bez předpokladů a názorů. Ve chvíli, kdy na sebe necháte druhého působit, brzy přijдете na to, s kým máte tu čest. Jsem velký nepřítel testů, kdy se lidem dávají razítka na čela, a oni se v těch charakteristikách, co jim vyjdou v testech, dokonce poznají. Jediné, o čem testy vypovídají, je momentální stav člověka, který za týden může být úplně jiný. Nemám jako kouč – průvodce vůbec

žádné domněnky. Klient se při koučování otvírá, kouč je otevřený mu naslouchat a hlavně klientovi vše věří. Tak se otvírá prostor pro posun vědomí.

Jakou roli má v procesu šéf firmy?

Pro šéfa firmy je velmi těžké nemít názor. Většina firem vznikla tak, že se objevil člověk se silnou vizí a energií, silně budoval a tlačil firmu dopředu, úkoloval lidi. Zaměstnanci dostávali úkoly, které řešili, ale ve většině případů to nebylo jejich řešení. Firmě se pak jako celku nedaří. Úkolem šéfa by mělo být vytvoření rámce, ve kterém se dá pohybovat, udat směr, ale celé projekty delegovat zaměstnancům. Tohle se nadá naučit čtením pouček, ale jen pomocí osobního rozvoje. Zatím největší projekt, který realizujeme, je s firmou o 1300 zaměstnancích, kteří všichni koučinkem projdou. Většinou pracujeme se menšími firmami, které mají stovky zaměstnanců. Zavádění koučovacího stylu se nemusí zúčastnit všichni zaměstnanci, stačí zhruba 10 % lidí z firmy. Důležité je, aby s tím začal šéf, hlavně ten se musí změnit. Ředitelé tým, že jsou sami v nejvyšším postavení, nemají s kým sdílet problémy, nemají

změny systému je posílení úcty k nadřízenému. Stejně je to s politikou, pokud budeme pořád nadávat na náš parlament, tak se nikam nedostaneme. Politici potřebují naši podporu, aby jim někdo věřil, bez toho nemají energii vládnout. V práci s politikou vidím velký potenciál, dělám pro ty, kteří chtějí posílit vědomí. Ti mohou být obrovským přínosem pro český stát.

V jakých chvílích cítíte, že má vaše práce smysl?

Já svou práci nedělám primárně pro peníze, rád pracuju pro leadery, ať jsou manažery, politiky či pracovníci státní správy. Pro mě je podstatné, aby byl na konci vidět rozdíl. To je mottem akademie a důvodem, proč to celé dělám. Principy koučinku – naslouchání a respektování druhých – se dají krásně využít i u dětí a v rodinách vůbec. Spolupracuji též s občanským sdružením Šafrán, které se věnuje rozvoji dětí z dětských domovů.

Helena Kuncová



Ing. Zdeněk Štěpánek

Vystudoval VŠZ v Praze. Založil čtyři firmy FITMIN, Chlorella centrum DITECH a DISOFT. Všechny úspěšné firmy v roce 2006 prodal a rok se věnoval studiu koučinku. Absolvoval řadu kurzů zaměřených na rozvoj osobnosti: „The Art & Science of Coaching“ od Marilyn Atkinsonové, Erickson College International, tréninky u Sira John Whitmora a Michaela Staniera, techniku NLP se učil u Nicholase Evanse. Je zakladatelem a jednatel firmy Koučink akademie a Akademie Libchavy. Vymyslel projekty „Firma komunikuje“ a „Manager koučem“. Je spoluautorem projektů „Future Leader“ a „Spirála života“. Je podruhé ženatý, má čtyři dcery