

Vaikean ihmisen coachaus paremmaksi

Heikki Luoma
Actional Oy



Kun ihmiset haluavat olla vaikeita, he ovat sellaisia, mutta myös se tapa miten työtoverit, esimiehet ja alaiset käyttäytyvät on osa systeemiä, joka imee mukaansa ja vaikeasta ihmisestä saattaa tulla mörkö, jonka reagoivaa käytöstä muut pelkäävät.

Mika on tietotekniikan erikoisalan asiantuntija oli tällainen vaikea ihminen. Hän ei kuullut juuri koskaan mitä muut sanoivat, vaan hän kuuli mitä hän kuvitteli kuulevansa. Ja hän kuuli paljon huolestuttavia asioita, oli ahdistunut ja jatkuvassa puolustusasemassa epäillen esimiehen ja kolleegojen motiiveja. Coachingissa hänelle selvisi vähitellen, että suuri osa hänen kuvitelmistaan oli katteetonta ja, että hän itse pystyi vaikuttamaan omalla käytöksellään muiden käytökseen.

Kokemukseni mukaan usein vaikeiden ihmisten käytöksen taustalla on erilaiset pyrkimykset. Yksi pyrkii asian tekemiseen valmiiksi, toinen pyrkii saamaan arvostusta, kolmas tulemaa toimeen ja neljäs tekemään kaiken oikein ja täydellisesti. Kun neljä erilaista pyrkimystä esiintyy samassa tiimissä on kofliktille paikka.

Useimmissa yrityksissä ja tiimeissä jäsenet sietävät toistensa erilaista tapaa käyttäytyä. Toisinaan käytös menee kuitenkin muiden sopeutumiskyvyn yli.

Kun kohtaat omassa tiimissäsi, alaistesi joukossa tai kolleegoissasi vaikean ihmisen, niin hae syytä käytökseen. Kukaan ei yleensä palkkaa vaikeaa ihmistä, joten jotain on mahdollisesti tapahtunut, joka on johtanut vaikean ihmisen oirehtimiseen.

Käsittele suoritusta ja tekemistä. Älä käsittele henkilöä persoonana. Tämä voi olla hyvin vaikeaa, jos tilanne on kehittynyt tunnemyrskyjen asteelle. Ihmiset eivät voi väitellä faktoista, mutta voivat väittää sinun arvioitasi vastaan.

Esimerkin Mikalle tärkeää oli tunnistaa fakta: mitä joku toinen sanoi. Ja erottaa se siitä mitä hän itse oli kuulevinaan. Fakta oli se mitä oli sanottu, mutta fakta ei ollut hänen itsensä kehittämä luulo siitä mitä oli sanottu.

Vaikean ihmisen kanssa keskustellessa ei kannata ottaa puheeksi asennetta. Jokainen ajattelee, että hänen asenteensa on oikea ja tilanteeseen sopiva, joten asenteesta puhuminen kannattaa jättää tekemättä. On parempi kuvailla mitä vaikea ihminen teki ja mitä sen tuloksena syntyi. Pysy faktoissa.

Asiaan kannatta puuttua kun ongelma on vielä pieni. Jos joku ärsyttää sinua ja tiimiäsi, on parempi puuttua asiaan juuri siinä paikassa. Ihmiset eivät usein tajua oman käytöksensä vaikutuksia ja jos ilmaiset vaikutukset aikaisin saatat estää tilanteen eskaloitumisen.

Jos joudut välittäjäksi kahden vaikean henkilön välille, älä valitse puolta. Et voi toimia välittäjänä, jos valitset puolen.

Ennemmin tai myöhemmin sinun ja vaikean ihmisen on keskusteltava ja tee se yksityisesti. Muista kasvot.

Vinkkien avulla voit estää mörön varastoitumisen ja lopulta lähes väistämättömän mielenmaltin menetyksen, jossa purat turhautumisesi julki kaikkien edessä.

Monet ns vaikeat ihmiset ovat vaikeita siitä syystä, että he välittävät. Katso jos voit kääntää vaikean ihmisen tähtityöntekijäksi. Istu alas vaikean ihmisen kanssa ja keskustele.

Ottaen huomioon sen, että aika on kortilla jokaisella ja se koskee luultavasti myös sinua itseäsi, niin yksi mahdollisuus parantaa vaikean ihmisen tapausta on käyttää

asiantuntevaa ulkopuolista coachia.

Coach voi auttaa muuttamaan vaikean ihmisen käytöstä, toimia välitysmiehenä vaikean ihmisen ja sinun välillä, auttaa vaikeita ja ei niin vaikeitakin kasvamaan henkisesti ja vain pallottelemaan ideoita strategoista ja markkinoista ja myynnistä luottamuksellisesti ja yksityisesti.

Mitä mieltä olet tästä artikkelista? Saitko idean, jonka avulla ratkaisit ongelman? Kerro mielipiteesi, parannusehdotuksesi tai oletko jostain asiasta erimieltä. Ota yhteys puhelimella 040 5509200 tai s-postilla heikki.luoma@actional.fi

Jos tunnet omassa organisaatiossasi tai muualla henkilön, joka voi hyötyä tästä artikkelista, niin voit lähettää artikkelin hänelle.

Jos ajattelet, että Actional Oy saattaisi olla jollain tavalla avuksi, ota yhteys tapaamisen sopimiseksi.

Heikki Matias Luoma

Actional Oy