



🕒 0 min. 👁️ 📅 09-09-2021

Coach dine medarbejdere og få mere tid

Coachende ledelse hjælper medarbejderne med at indfri deres potentiale, skaber motivation og engagement – og giver samtidig lederen mere tid. Læs her, hvordan du bliver en coachende leder.

Skribentinfo



[Pernille Bekke](#)

Lederweb

Når der er travlt, og en medarbejder kommer til dig med et problem, der skal løses, hvad svarer du så?

Chancen for, at du automatisk svarer: "Gør det, kontakt denne og sig dette" er ret stor. For selvom mange tilslutter sig ideen om at være en coachende leder, så er det svært i praksis.

Når du kommer med et svar, en løsning eller et råd, gør du det ofte, fordi du ønsker at hjælpe. Og så er det en tidseffektiv måde at løse problemet på: Du kan sætte hak, gå til næste punkt og videre til den næste person, der venter på et svar fra dig. Men det er også en kortsigtet løsning, og ikke bæredygtigt i det lange løb. Hverken for dig, for dine medarbejdere eller organisationen.

Tidligere var lederen den alvidende specialist, der gav svar og pegede på løsninger. En umulig opgave, når opgaverne er så komplekse, og forandringerne sker så hurtigt, som de gør i dag.

Den moderne leder har ikke - og kan ikke have - svar på alle spørgsmål. I stedet investerer lederen i at skabe en læringskultur, og er i stedet den, der stiller de rigtige spørgsmål for at hjælpe medarbejderne med at samarbejde på den bedst mulige måde, så de kan indfri deres fulde potentiale.

Coachingledelse handler om at tilskynde medarbejdere til at udvikle sig ved at finde deres egne løsninger og svar, da det styrker motivation og engagement. Da medarbejderne sidder med den nødvendige faglige viden, øger det også kvaliteten af opgaveløsningen. Målet med coaching på arbejdspladsen er at skabe uafhængige og ansvarlige medarbejdere.

Grundantagelsen i coaching er, at dine medarbejdere ofte kender løsningen, på deres spørgsmål eller problem, de ved det bare ikke endnu. Ved at stille gode og åbne spørgsmål, kan du støtte dem i at finde løsninger, som de selv har fundet, og som de derved også føler større ejerskab for.

Fordele ved at coache

- Du udvikler medarbejdernes selvtillid, viden og færdigheder
- Ansvaret forbliver hos medarbejderen, og du undgår at sidde tilbage med opgaven.
- Medarbejderne tager mere ansvar og sætter sig mål.

Kilde: [Lær at coache dine medarbejdere - Lederweb](#)

Coaching er ikke for alle ledere

En coachende ledelsesstil kræver, at du som leder:

- Er pålidelig og til stede. Som coachingleder skal du have indsigt i medarbejdernes hverdag. Tillid mellem leder og medarbejder er centralt for, at medarbejderen tør udvikle sig.
- Lytter aktivt og [stiller gode spørgsmål](#). Du skal stille spørgsmål, der peger fremad og får medarbejderen til at udforske, komme til nye indsigter og handlinger. [Læs mere om, hvordan du bliver en bedre lytter her.](#)
- Bakker op og giver feedback. Du ved, hvordan man løfter medarbejderens styrker, og er opmærksom på de fremskridt, medarbejderen gør. Giv også konstruktiv, specifik feedback. [Læs mere om, hvordan du giver god feedback.](#)
- Kommuniker åbent og ærligt. Det, du siger med ord og kropssprog, skal stemme overens.
- Analyserer og sætter i sammenhæng. Du kan løse problemer og lave handlingsplaner. Men du kan også forene medarbejderen og organisationens mål.

Coachende spørgsmål

Coachende spørgsmål er åbne, nysgerrige og peger frem, og er ofte svære at svare på, fordi de skal skabe eftertænkning hos den coachede. Her er eksempler på rammesættende coachende spørgsmål:

Hvad er der på dagsordenen?

Hvad er dit mål?

Hvilke muligheder ser du for at nå dit mål?

Hvad vil du gøre helt konkret?

Uddybende almindelige hv-spørgsmål som hvem, hvad, hvor, hvordan, hvorfor.

Din opgave er at blive ved med at stille spørgsmål langt ud over, hvad du typisk tidligere har gjort, og hvad du finder naturligt og behageligt. Det skal hjælpe medarbejderne til at reflektere.

Kilde: [Lederen skal være coachende, ikke coach](#)

Udfordringer og faldgruber

Selvom der er mange fordele med coachende ledelse, er der også udfordringer, faldgruber og tidspunkter, hvor det er direkte upassende.

Den største udfordring er, at det tager tid. Du skal derfor have et langsigtet perspektiv, være tålmodig og øve dig.

Den mest almindelige fejl er, at man kommer til at give råd, forslag eller løsninger, når nogen kommer med et spørgsmål. Man lytter ofte med et halvt øre til den, der undrer sig over noget, drager hurtige konklusioner, leverer et svar og går videre.

En anden almindelig fejl er at afbryde eller begynde at tale for at udfylde stilheden. En gylden regel i coaching er at være i stand til at lytte aktivt, og være i stand til at stille åbne spørgsmål, der peger samtalen fremad.

Coaching er kompleks, og passer ikke til alle medarbejdere eller i alle situationer, hvilket betyder, at du som leder skal være fleksibel og vide, hvornår du skal bruge coaching og ikke.

Hvornår er coaching passende?

Coachende ledelse fungerer ikke i alle situationer eller med alle medarbejdere.

Coaching er velegnet når:

- Medarbejderen ønsker at foretage en ændring og kan træffe sine egne beslutninger i forhold til sagen

- Medarbejderen står over for et problem, der har flere mulige løsninger
- Medarbejderen har brug for støtte til at udvikle deres måde at håndtere deres arbejdsopgaver på
- Du skal have overblik over medarbejderens aktuelle situation og behov.

Coaching fungerer ikke når:

- Medarbejderen mangler interesse og motivation
- Der allerede er et givet svar eller en løsning på problemet eller spørgsmålet
- Situationen er meget presserende eller I er under stort tidspres
- Medarbejderen har ikke de nødvendige færdigheder til at kunne løse problemet eller opgaven.

6 trin: Kom godt i gang med din coachende ledelse

1. Observer dig selv

Det er en almindelig opfattelse hos ledere, at de coacher meget mere, end de rent faktisk gør. Et godt første skridt er at observere dig selv under en normal arbejdsdag for at finde ud af, hvor meget du coacher.

En målestok er at se på, hvor mange færdige svar, løsninger og råd du giver. Afsæt en dag og tag en halv time i slutningen af denne arbejdsdag, hvor du reflekterer.

2. Kortlæg din situation som leder

Hvordan ser din arbejdsdag ud?

Hvilke medarbejdere skal du coache?

I hvilke situationer skal du coache?

Tænk på ovenstående punkter (hvornår er det godt at coache, og hvornår er det ikke), og beslut, hvad du skal gøre.

3. Øv dig på at lytte

Som coachingleder skal du hele tiden være opmærksom på, at det er svært ikke at foreslå løsninger. Tag et skridt væk fra dig selv og dine egne tanker, ignorer det faktum, at du kender svarene eller sidder på en løsning. Fokuser i stedet på medarbejderens beskrivelse og forslag til den løsning.

4. Opret en bank med åbne, stærke spørgsmål

Du kan på forhånd have formuleret spørgsmål, der får medarbejderne til at tænke, før de svarer. Husk at øve dig i at være stille, indtil medarbejderen kan svare.

Eksempler på spørgsmål, der udfordrer og peger fremad:

- Hvad har du mest lyst til at gøre her?
- Hvad holder dig tilbage fra at gøre netop dét?
- Hvilke betænkeligheder har du ellers?
- Hvad ville være det værste, der kunne ske?

- Hvordan ville du have det indeni, hvis det gik så galt?
- Hvad ville være den ideelle løsning?

HV-spørgsmål er mest effektive. "Hvorfor" kan også bruges, men du skal undgå at virke fordømmende, når du bruger det.

5. Afsæt tid

Giv dig selv en god chance for at få succes, og afsæt tid til at træne, træne, træne i at coache.

6. Fortæl dine medarbejdere om dine planer

Forbered dit team, så de ved, hvorfor du ikke giver dem løsninger eller svar så hurtigt som før.

Den tid, du bruger nu, vil efterhånden spare dig både penge og tid. Du har nemlig skabt resultater, selvtillid og motivation og ikke mindst personlig udvikling hos din medarbejder.

[Find alle Lederwebs artikler om coaching her](#)

Artiklen er baseret på følgende artikler

[Coachende ledarskap | Allt du behöver veta + 7 heta tips | Framfot](#)

[Lær at coache dine medarbejdere - Lederweb](#)

[Lederen skal være coachende, ikke coach - Lederweb](#)

