VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 24-02-2009

Lederwebs guide til coaching

Faglig sparring i ledergruppen, supervision af projekter og ledelsesværktøj til at optimere medarbejdereffektiviteten. Coaching er et populært begreb, der bruges til mange forskellige formål og på mange forskellige niveauer i organisationer og virksomheder.

Skribentinfo



Lederweb

Sekretariat for Væksthus for Ledelse

Væksthus for Ledelse

Den grundlæggende ide er dog den samme: At lære mennesker at lære selv. Dette gør coachen gennem samtale, der øger fokuspersonens bevidsthed om hensigtsmæssigheder og uhensigtsmæssigheder i tanke- og handlemønstre.

Coaching er altså ikke rådgivning, hvor det handler om at give gode råd på baggrund af sin forhåndsviden. Den gode coach kan sagtens være uvidende om problemstillingen, men er til gengæld god til at lytte og inspirere fokuspersonen ved hjælp af sine åbne spørgsmål.

Hvorfor bruge coaching?

I et forandringssamfund handler det om hele tiden at lære at håndtere nye færdigheder og situationer. At komme med færdige handlingsforslag til dine medarbejdere er derfor en meget kortsigtet ledelsesstrategi.

Fordelen ved coaching er omvendt at aktivere og udbygge dine medarbejderens ejerskab, kreativitet og kvalifikationer og vænne dem til at tænke i visioner, til at bruge sin egen handletrang og opdyrke et sundt vovemod.

Med coaching får du:

- Medarbejdere, der tager ansvar for opgaveløsningen og sætter sig mål
- Du udvikler dem fagligt ved at give plads til refleksion og tid til at danne sig erfaringer
- Og du skaber en arbejdsplads, hvor der tænkes i nye idéer og innovation i forhold til den konkrete opgaveløsning.

Hvordan griber du bedst coaching an?

Der er forskel på at coache for eksempel en lederkollega, en medarbejder eller et helt team af medarbejdere. Overordnet drejer coaching sig dog altid om at få fokuspersonen/fokuspersonerne til at reflektere over fire ting:

1. Den nuværende situation
2. Den ønskede tilstand
3. Alternativer og konsekvenser
4. Hvad for en slags handling, der fører til den ønskede tilstand

Dette opnår du bedst gennem grundig forberedelse, en konstituerende første samtale og ved at skabe den rette balance mellem det forskellige indhold i selve coachingsamtalen.

Forberedelse

Som forberedelse til coaching skal du først og fremmest lære at beherske den særlige samtaleform og afklare din coachingstrategi. Det vil overordnet sige, at du skal sætte dig ind i coachingsamtalens særlige dynamik og inspirerende hv-spørgsmål, gerne på et kursus, og at du bør overveje faktorer som:

- Koblingen mellem coachingen og de medarbejderens arbejdsmæssige mål
- Kontinuitet mellem coachingen og medarbejderens daglige arbejde
- At der er overenstemmelse mellem coachingen og din øvrige ledelsesstil

Den første samtale

Den første samtale i et coachingforløb er typisk en mere langsigtet og overordnet samtale, hvor du og din medarbejder sammen skaber en fælles forståelse af medarbejderens jobfunktion, kompetenceudviklingsmuligheder samt aftaler konkrete målsætninger og fokuspunkter, som de efterfølgende samtaler skal gå i dybden med.

På den måde sætter du de efterfølgende coachingsamtaler i ramme inden for organisationens overordnede strategi, og du og din medarbejder udvikler sammen en fælles forståelse af den optimale sammenhæng imellem kundebehov, opgaver, kompetencer og mål.

Spørgsmål til den første coahingsamtale kunne for eksempel være:

- Hvad er dine vigtigste udfordringer og opgaver i den kommende tid?
- Hvor har du ambitioner om at være som fagperson om et år?
- Hvor har du ambitioner om at være i forhold til kunder og i organisationen om et år?

- Hvis du har haft et vellykket år, hvor du har skabt resultater og udviklet dig markant på de vigtigste områder, hvilke temaer har vi så arbejdet med? Hvor har du udviklet dig? Hvor har du skabt resultater?

Den rette balance i samtalen

Når arbejdet med de enkelte coachingsamtaler er i gang, er det vigtigt, at du hele tiden er opmærksom på den enkelte medarbejder og dennes unikke situation. Dine medarbejdere er forskellige, og derfor er det også forskelligt, hvordan den rette balance i samtalen ser ud fra gang til gang.

Kommer din medarbejder til dig for at få hjælp til konkret opgaveløsning? Så har vedkommende måske brug for, at I stiller faste målsætninger op, som for eksempel skal nås inden næste samtale?

Eller er endemålet med coachingen mere langsigtet og møntet på for eksempel personlig udvikling? Så er der måske i stedet behov for mere fleksible succeskriterier og delmål?

Læs mere

Kvinder vil have coaching - mænd vil have råd

Coaching: For madonnaer eller ludere?