

Coaching

Nogle spørgsmål

- Hvad er coaching?
- Hvorfor coache?



Coaching: Lidt historie



Coaching

En definition

Coaching er at låse op for et menneskes potentiale til at maksimere sine egne præstationer.

Det er at hjælpe mennesker til at lære frem for at undervise dem.

John Whitmore i "Coaching på jobbet"

Coachingstile

- **Confronting og Challenging**
 - Direkte ”kritisk” (1. position) – til personer med viden, men begyndende mangel på udfordringer.
- **Tutoring**
 - Neutral faglig (3. position) - til personer uden nødvendig viden.
- **Mentoring**
 - Alfaderlig/sælgende (1. til 2. position) – til personer der kan, men mangler troen på, at de kan.
- **Counselling**
 - Spørgende/lyttende (2. position) – til personer med en vis viden, som behøver videre udvikling.
 - Kilde: Kindlaw, Coaching for Commitment.

Valg af coachrolle

<p>Erfaren medarbejder med stor viden men svingende engagement</p> <p>MENTORING</p>	<p>Nyere medarbejder med en vis viden og en vis motivation</p> <p>COUNSELLING</p>
<p>Erfaren og motiveret medarbejder.</p> <p>CONFRONTING OG CHALLENGING</p>	<p>Ny medarbejder med lav viden men stort engagement</p> <p>TUTORING</p>

Coachopgaven ift. medarbejderens udviklingstrin

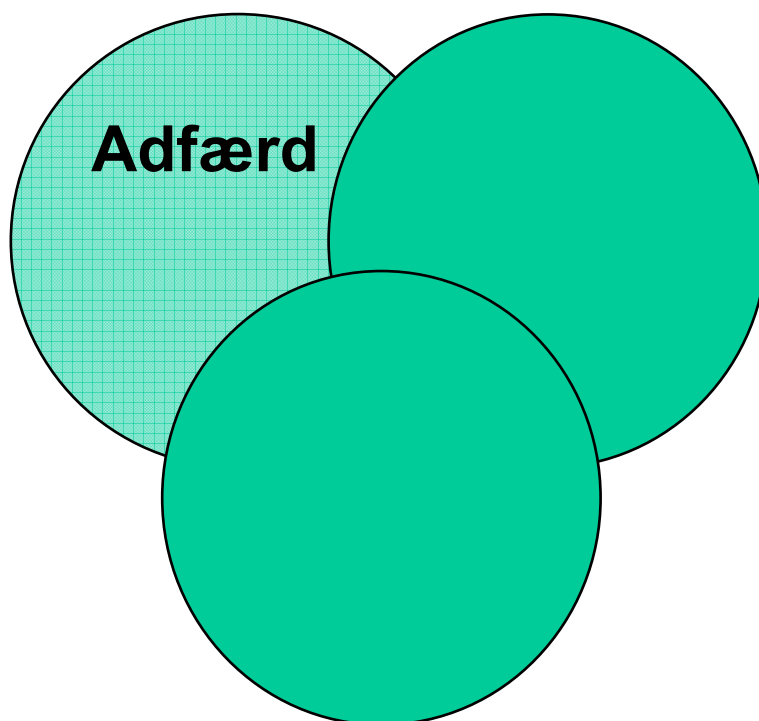
<p>Erfaren medarbejder med stor viden men svingende engagement</p> <p>At støtte og forsikre (Mentoring, afklarende)</p>	<p>Nyere medarbejder med en vis viden og en vis motivation</p> <p>At træne og udvikle (Counselling/udviklende)</p>
<p>Erfaren og motiveret medarbejder</p> <p>At skabe udfordringer (Confronting og Challenging, udfordrende)</p>	<p>Ny medarbejder med lav viden men stort engagement</p> <p>At give viden (Tutoring/fagligt)</p>

Målet med coaching

Eksempel

- At afklare
- At tænke dybere over
- At udvide sit handlerum
- At træffe et valg
- At få igangsat noget
- At få struktur på en opgaveløsning
- At skabe et fokus
- At give mulighed for at læsse af
- At løse et problem

Coachens 3 hjørnestein...

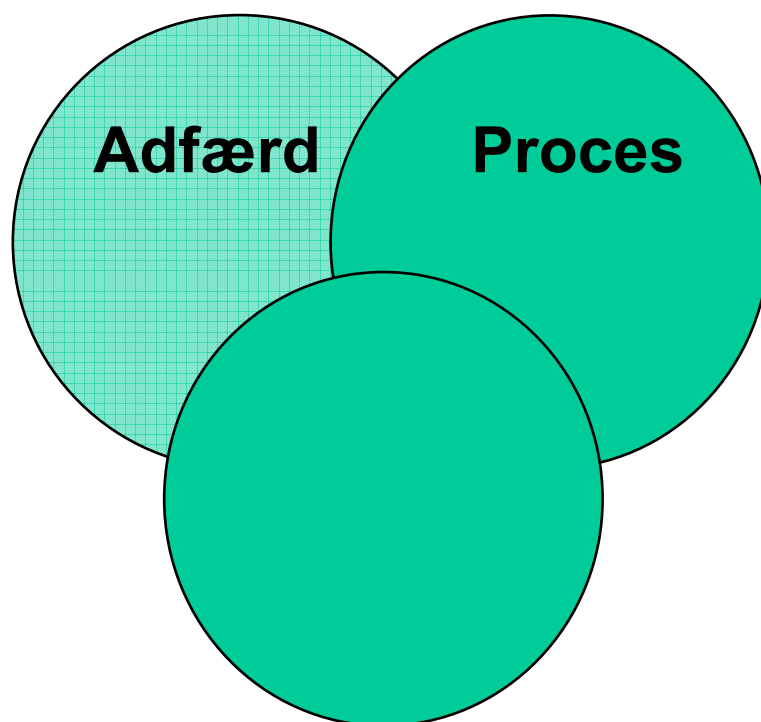


Coaching

Skab kontakt rent adfærdsmæssigt

- Skab nærhed
 - Vær til stede - ”også mentalt”
- Match sproget for at tale til underbevidstheden
 - Tilstræb samme *måde*
 - hastighed, kropssprog, betoning, øjenkontakt
 - Tilstræb samme repræsentationssystem
 - Visuel, auditiv, kinæstetisk, digital, auditiv-digital
 - Tilstræb samme abstraktionsniveau
 - Konkret, teoretisk
- Vær neutral nysgerrig
 - Vis interesse, men tag ikke stilling undervejs

Coachens 3 hjørnestein...

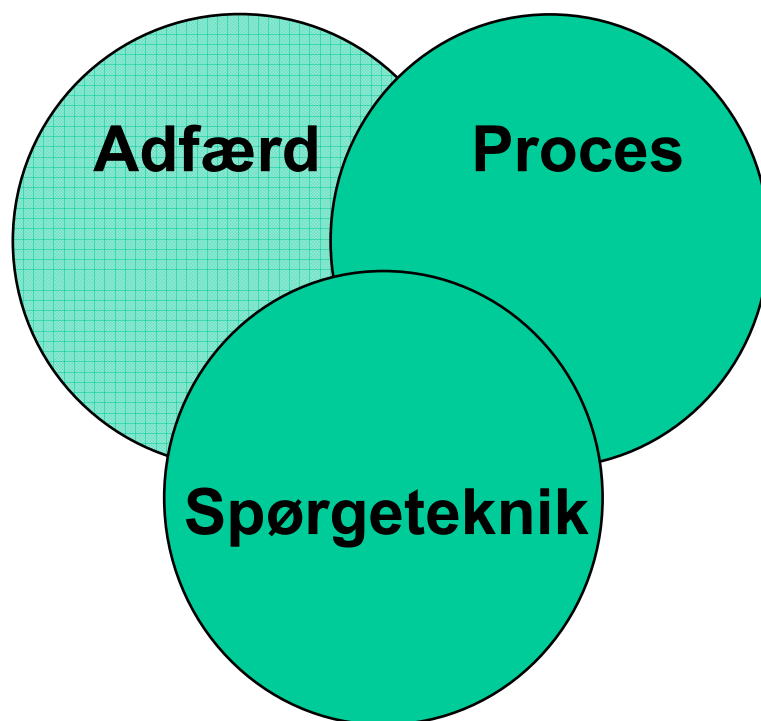


Coaching

Den gode coach er mange steder samtidigt:

- **I samtalen – holdende fokus (nærværende)**
- **Hos fokuspersonen – forstående**
- **Hos sig selv – vurderende**
- **Udenfor – iagttagende**
- **I tænkeboksen – tænkende/reflekterende (hvad skal jeg spørge om nu?)**

Coachens 3 hjørnesteen...



Coachtrin

Ved

Hvad skal vi tale om?
Hvad er fakta?
Hvad skal vi fokusere på?

Kan

Hvilke muligheder er der?
Hvad kan du Gøre?

Vil

Hvilke muligheder foretrækker du?
Hvad er virkningen?

Gør

Hvad gør du?
Hvordan gør du det?
Hvornår gør du det?

Inden start: Afklar roller

• **Hvad vil du, at vi skal have fokus på i denne samtale? Spørg evt. via uddybende spørgsmål. Noter svar = faktor seddel.**

- Er der andre problemer, som optager dig for tiden?
- Af det som er blevet nævnt til nu – hvad mener du er vigtigst at fokusere på?
- Fortæl om de personer/grupper, som har indflydelse på eller påvirkes af din situation?
- Hvilke oplevelser og omstændigheder har betydning for din situation?
- Hvilke følelser og reaktioner oplever du i forbindelse med de ting, vi taler om?
- Hvilke af dine personlige værdier berøres af problemstillingen?

Opsummering: Det, jeg har hørt dig sige til nu, er ... Er det rigtigt forstået?

- **Af alt det som er kommet frem nu, hvad er så vigtigst at fokusere? Vis det du har noteret.**
- **Hvad vil du gerne opnå? Noter de ting som bliver sagt og placer dem i centrum.**
- **Etc.**

2 KAN

Nu skal vi se på, hvad dine muligheder er:

- **Hvilke muligheder har du selv for at nå dit mål?**
- Hvilke muligheder har du for at gøre mere af det, som allerede har bragt dig nærmere dit mål?
- Hvad er det mindste skridt, du kan tage mod målet – allerede i morgen?
- Tænk på de situationer hvor du har været tættest på målet. Hvad gjorde du i de situationer?

Opsummering: Det, jeg har hørt dig sige, du har af muligheder er ... Er det korrekt opfattet?

Du har rangordnet dine muligheder – hvilke ser du som realistiske og interessante? [Disse flyttes til "Vil" og arbejdes videre med.]

- **Hvad vil virkningen være af at udføre hver af disse muligheder, som vi nu har fokus på? Noter virkning for hver mulighed så de ligger som par.**
- Fortæl mere om hvordan hver mulighed vil virke på de forskellige faktorer – fordele/ulemper. Hvis der ikke kommer nyt frem, så gå videre.
- Forestil dig at du er en af de personer, som du tidligere har nævnt. Hvis en anden nu gjorde som i (tag en mulighed), hvordan ville du så reagere?

4 GØR

Beskriv så kort og konkret som muligt hvordan du vil udføre den eller de muligheder, du har valgt. (Noter på ny handlingsseddel.)

- Hvem vil du gøre hvad overfor og i hvilke situationer?
- Hvad kan du gøre af små ting for at tage ekstra hensyn til hver faktorseddel fra tidligere?
- Hvem vil du bede hjælpe dig med hver handling?
- Hvad vil du gøre for at forberede dig på og ruste dig til hver handling?

Kort resume af hele samtalen.

Herefter udfyldes en handlingsplan.

Uddybende spørgsmål

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• På hvilken måde?• Hvordan det?• Hvorfor det?• Hvad ellers?• Hvem ellers? | <ul style="list-style-type: none">• Fortæl mere om?• Hvad betyder det for..?• Hvad er sammenhængen mellem ... og ...?• Jeg har forstået det sådan ... Er det rigtigt? |
|--|--|

Coaching

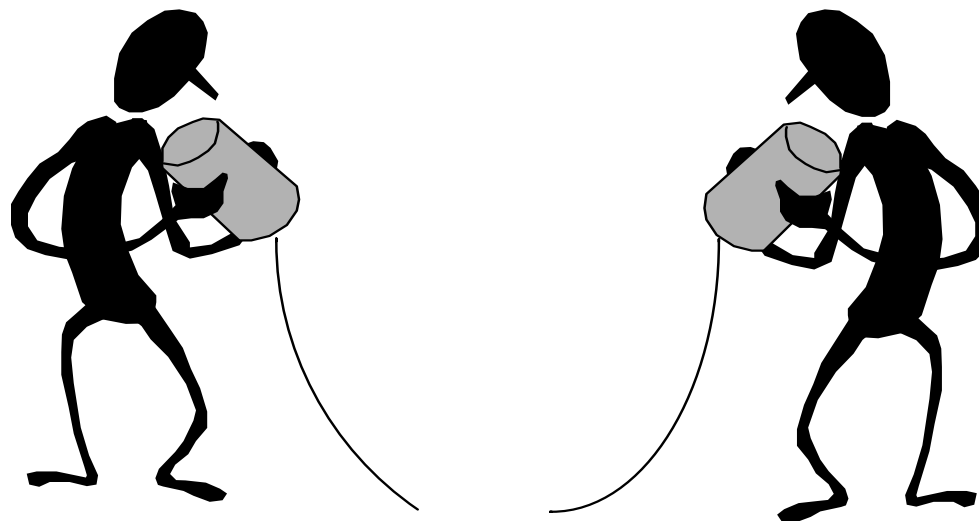
- Det er ikke "Leth"
- Men
 - det virker
 - det skaber resultater
 - det skaber commitment
 - det skaber tilfredshed



Krav

Forudsætninger for god coaching

- Afklarede roller
- Accept fra begge parter
- Synligt mål/formål
- Gevinst for begge
-



Opgavefordeling

Rolle	Coach	Fokuspersion
Op- gave	<ul style="list-style-type: none"> • At strukturere og lede samtalen • At generere fokusfelter (hypoteser på metaplan) • At skabe rum for problembærerens refleksion • At undersøge problemet så grundigt som muligt • At udfordre problembærerens tænkning om problemet 	<ul style="list-style-type: none"> • At stille oplysninger til rådighed • At reflektere over problemet • At generere løsninger • At vælge løsningen