

Coachning – utvecklas i yrket

Ett coachande förhållningssätt innebär att lyssna, bekräfta, uppmuntra och stödja den handledde. Genom att ställa rätt frågor får den som coachas möjlighet att utvecklas och hitta egna lösningar. Som handledare har du stor nytta av att känna till coachningens grunder.

Engelskans coach betyder buss. Coach är en metafor för något eller någon som transporterar människor till en önskad plats. Coachens roll är att ge stöd till grupper eller individer så att de lättare når sina mål. Coachning är en läremetod där coachen ställer frågor, ger alternativa förslag och feedback. I exempelvis idrottsvärlden är coachen viktig som mentalt stöd för bättre prestationer och resultat.

Hjälp för att hitta egna svar

En bärande idé inom coachning är att varje människa själv har svaren eller vet var de ska hitta dem. Coachen ger stöd för att fokusera på det som är viktigast. Hen hjälper till att hitta drivkrafter, se saker ur nya vinklar, tydliggöra problem och möjligheter och nå mål. Handledarrollen innebär att stödja läroprocessen för en arbete. Coachrollen ger stöd till medvetenhet, ansvar och självförtroende.

Skilj på coachning och psykiatrisk behandling

Coachning är till för personer som inte lider av psykisk sjukdom eller har akuta problem med den mentala hälsan. Det är dock bra att vara uppmärksam på om det är behandling och inte coachning som behövs. Rätt använt kan coachning förbättra personliga egenskaper, anpassningsförmåga och inlärning.

Skapa förståelse

Förståelse är ett centralt begrepp i den lärande organisationen. Förståelse innebär en intellektuell och empatisk insikt och leder till ökade kunskaper, anpassning, följsamhet eller sympati för något eller någon.

#1 – Grow-modellen

GROW, Goal-Reality-Options-Will/Way Forward-modellen, är en av de mest använda coach-modellerna. Den passar för både kort- och långsiktiga mål, oavsett område. Som coachande handledare har du stor nytta av GROW för att hjälpa personer till förbättrade prestationer.

Goal – Sätt mål för vad du vill uppnå med samtalet

- Vad vill du prata om idag?
- Berätta mer om ämnet...
- Exakt vad vill du att det här samtalet leder till?
- Okej, då gör vi det!

Reality – Hur ser nuläget ut?

- Hur ser din situation ut idag?
- Hur säker är du på att det är en korrekt beskrivning av nuläget?
- Vilka hinder ser du och hur kan du hantera dem?
- Vad har du gjort så här långt? Vad har hindrat dig att göra mer?
- I hur stor utsträckning kan du själv påverka slutresultatet?
- Vilket mål vill du arbeta mot?
- Är målet S.M.A.R.T. (Specifikt, Mätbart, Accepterat, Rea-

listiskt och Tidssatt)?

Options – Vilka möjliga lösningar finns

- Vilka resurser har du till ditt förfogande?
- Vilka personer kan du ta hjälp av?
- På vilka olika sätt kan du lösa denna uppgift?
- Vilka för- och nackdelar finns med de olika alternativen?
- Vilken lösning väljer du?

When, Whom, Will – Ta fram en plan utifrån vad som ska göras

- När kommer du att inleda arbetet?
- Vilket blir ditt första steg?
- När kommer det att vara klart?
- Hur starkt är ditt åtagande för att ro detta i hamn (på en skala från 1-10)?
- Vad hindrar det från att vara en 10:a?

Wrap up – Sammanfatta samtalet och bestäm nästa steg

- Hur vill du sammanfatta vad vi har pratat om?
- När har vi nästa avstämning?

#2 – Öppna och slutna frågor

Frågor är ett sätt att skifta fokus i samtalet. De kan delas upp i öppna eller slutna frågor, som har olika effekt och syfte. Öppna frågor har inga givna svarsalternativ. Slutna frågor har två eller flera korta svarsalternativ, till exempel ja och nej. De ger den handledde mindre möjlighet att uttrycka det hen tror, tänker eller känner.

Öppna frågor bäst för coaching

För att ett samtal ska upplevas som dynamiskt och personriktat bör frågorna vara öppna. Slutna frågor behövs visserligen ibland. Men öppna frågor skapar det utrymme som ett personcentrerat samtal kräver. Personen får möjlighet att höra sig själv.

Sluten fråga

Är du stolt över att du klarat det?
– Ja.

Öppen, riktad fråga

Hur upplever du din förändring?
– Jag känner mig stolt, nöjd faktiskt!

Coaching – inte förhör

En tumregel är att inte ställa mer än tre frågor i rad. Annars kan samtalet lätt likna ett förhör. Om du ställer för många frågor, sätter du dig själv i centrum som samtalsledare och riskerar att göra personen passiv. Det kan få den handledde att tro att det är du som är huvudansvarig för både samtal

#3 – Att sätta ord på kunskap

Det kan vara svårt att själv sätta ord på ny kunskap. Förberedd dina frågor för att hjälpa den handledde att formulera sig. Fråga till exempel:

Hur skulle du beskriva veckans arbete?

Kan du berätta vad du gjort tillsammans med ... under veckan?

Hur tycker du att det har fungerat? Berätta hur lätt eller svårt det varit.

Källor

Berg M E. (2007) Coachning –att hjälpa ledare och medarbetare att lyckas. Lund: Studentlitteratur

Bergkvist L. (2009) Att coacha arbetssökande eller sjukskrivna personer. Majeutikförlaget.

Gjerde, S. (2012) Coachning – Vad varför hur. Lund: Studentlitteratur.

Parsloe E & Wray M. (2009) Coaching and Mentoring – practical methods to improve learning. Kogan Page.

Schulz, F. (2010). The politics of Work Coaching –Between Impairing Vision and Creating Visions. Research Institute for Organizational Psychology: University of St. Gallen.

Skiffington, S. och P. Zeus (2003). Behavioral Coaching. How to build sustainable personal and organizational strength. Sydney, The McGraw-Hill Companies.