

KOLLEGA COACHING

- hvordan og hvorfor?

Udviklende og kvalificerende omgangsform

Gensidig kollega-coaching baserer sig på holdningen "vi støtter og hjælper hinanden". Hensigten er at låse døre op for andres uudnyttede potentiale og inspirere dem til at lære mere. Midlerne er indlevelse i andre, tillid, og effektive spørgsmål.

Idéen med coaching er at give mennesker optimale betingelser for at lære nyt, klarlægge sine mål og nå dem. Det er en særdeles engagerende metode til at forøge og udbrede viden, færdigheder og kompetencer.

Gennem gensidig coaching bliver man mere bevidst og aktivt involveret i sin egen og organisationens udvikling. Det er medarbejderens vej til at viderequalificere sig og opnå større indflydelse på opgavernes behandling og udførelse.

I princippet kan alle coache alle. Jeg kan have coach-kasketten på i dag og i morgen coacher du mig. Coaching er allerbedst, når den er blevet en naturlig og integreret del af kommunikationen på jobbet.

Coaching har vundet stort indpas på arbejdspladser i Danmark og i udlandet. Sandsynligvis fordi den positive effekt viser sig meget hurtigt.

Hvad er en coach?

Når man er coach, er man én der med sin bevidste kommunikation og holdning stimulerer andre til at udvikle sig. Som en slags katalysator medvirker man til at få andre til at præstere noget de ikke vidste de kunne. Overskride egne begrænsninger og blive endnu bedre på faglige og personlige områder, end man selv troede var muligt. Måske endda bedre end coachen.

Ingen færdige løsninger!

En god coach anvender ikke magt, manipulation eller tvang, men opmuntrer og aktiverer den kreative intelligens i andre menneskers lagre af ubevidst viden og ressourcer.

Giver heller ikke direktiver eller færdige løsninger. Ikke engang selv om man er leveringsdygtig i adskillige grydeklare tilbud.

Ulempen ved at få serveret andres løsninger og ordrer er nemlig, at ejerskab, kreativitet, kraft og kvalifikationer ikke aktiveres, endsige udbygges. Tværtimod. Selv fantasifulde og begavede personer vænnes hurtigt til at bortfiltrere deres egne visioner, handletrang og sunde vovemod, når andre - især overordnede - véd bedst og kan bedst.

Nytænkning

Forandringssamfundets kompleksitet og uforudsigelighed udfordrer konstant evnen til holde overblik. Samtidig stiller det meget store krav til at man under vekslende forhold er i stand til at lære at håndtere nye færdigheder og situationer.

Coaching er som skabt til at undfangne nye idéer og kombinationsmuligheder – og til at føre dem ud i livet!

Når mange personer coacher hinanden i en virksomhed, ny-genereres mange idéer og konkrete tiltag. Viden og information bringes i konstruktiv bevægelse ud

gennem virksomhedens forskellige rum og niveauer. Derved opstår selvforstærkende udviklingsspiraler i virksomheden.

Modstand og faldgruber i kollega-coaching

Kollega-coaching kan medvirke til at opbygge og styrke gode relationer, men er også betinget af dem. Det kan fuldstændigt spolere mulighederne for kollega-coaching, hvis *etikken* ikke er i top. Det hele kan falde til jorden, hvis kolleger eller ledelsen f.eks. misbruger en voksende åbenhed eller kendskabet til andres sårbare punkter.

Gensidig tillid er den bedste grobund for gensidig coaching. Tillid kan tage flere år at opbygge, men kan mistes på et klodset sekund.

Under coaching-samtalen kan begge parter risikere at få aktiveret sine psykologiske *forsvarsmekanismer*, hvilket kan virke ret forstyrrende på coachingen. Som coach er det en kæmpe fordel at erkende sine egne ømme punkter og forsvarsreaktioner. Det gør det lettere at opfatte signaler om at den anden part er ved at gå i stilling og herefter forsøge at styre uden om.

Det kan kræve lidt tilvænning at blive coachet. I denne position må man selv hjælpe med til at stolthed, konkurrence og stædig holden fast på sine fasttømrede idéer om tingenes tilstand ikke kommer til at blokere for samarbejdet.

I den anden position må coachen være meget bevidst om at parkere sine egne kæpheste og undlade enhver form for manipulation – uanset hvor positive intentioner der måtte ligge bag.

Nye roller - nye landvindinger

Det kan være frygtelig besværligt, ligefrem irriterende, at ændre på sine vaner, roller og rutiner.

Kollega-coaching er en håndsrækning i forhold til at træde ud af sine selvbegrænsende tanke- og handlemønstre.

Og gevinsten er tydelig.

Når først det bliver normalt at bede en kollega om at coache sig, opdager man, hvor givende et sådant møde kan være. Mange oplever det som en decideret lettelse at det ikke forventes at man præsterer en løsning på kollegaens problem. At man end ikke behøver at blive hverken personligt indblandet eller følelsesmæssig involveret. At opgaven blot er at støtte udvidelsen af kollegaens erkendelsesprocesser.

Den varmeste anbefaling...

Baggrunden for min anbefaling af gensidig kollega-coaching til mange danske arbejdspladser, er at jeg - og mange andre - har observeret, hvordan denne enkle metode er i stand til at øge tillid, arbejdsglæde og kvalitet. Samtidig er løsninger der opnås på baggrund af coachingforløb ofte mere præcise, originale og driftsikre.

En anden vægtig årsag er, at den forbedrede kommunikation og større bevidsthed der følger med anvendelsen af kollega-coaching ofte kommer til at virke som en del-strategi mod stress.

Noget af det allerbedste ved coaching-metoden er, at alle kan bruge den. Ledere, medarbejdere, kunder. At coache eller blive coachet af sine kolleger på lige niveau, er en oplagt mulighed for udvikling. Selvom det mest almindelige er at ledere coacher sine medarbejdere, er der intet i vejen for at en leder kan lade sig coache af en underordnet.

Ved at lære at forstå og at anvende kollega-coaching, føjer man en overordentlig effektiv dimension til den kommunikative del af ens kompetence-spektrum.

Desuden øges evnen til nytænkning og selvudfordring hos alle involverede, hvorved den samlede virksomhedskultur får et løft.

COACHING TRÆNER UDVIKLINGEN AF MENNESKELIGE FÆRDIGHEDER

Nærvær

Kvaliteten af opmærksomhed og nærvær.
Altafgørende for at opnå en frugtbar proces.

Indfølingsevne

Evne til at sanse, hvordan andre mennesker motiveres, hvor og hvordan deres stress-tærskel ligger, hvordan de bedst udfordres, deres samarbejdsevne, og deres ledelses- og beslutningsevne.

Viden om kreative processer

At coache forudsætter og videreudvikler ens menneskekundskab og viden om dels, hvad der hindrer forskellige typers optimale udfoldelse, og dels, hvad der fremmer menneskelige udviklingsprocesser.

Evne til at skabe tillid

Kunsten at forblive åben for, at den coachede selv styrer og tager ansvar.

At lytte og spørge på den coachede's præmisser

Coach'ens ansvar er at lytte og stille konstruktive spørgsmål, der tager udgangspunkt i den coachede's egen situation og ønsker for fremtiden.