

# At skue vidt og handle kompetent i en turbulent tid



**ALECTIA**

# Hvem er vi

- Else Momme  
Organisationskonsulent, MPO
- Gitte Engelhardt,  
Organisationskonsulent, cand.merc.

# Hvad er coaching?

- Coaching er en kunst i at stille gode spørgsmål, ikke i at kende svarene
- Coaching er at hjælpe uden at give gode råd

# Hvad er coaching?

En samtaleform, som har til formål at skabe læring og udvide handlemuligheder i relation til konkrete problemstillinger, opgaver eller udfordringer i det daglige arbejde.

# Coaching som "filosofi"

- Mennesker rummer potentialer som kan udforskes og frigøres
- Mennesker sidder selv med "nøglen" til at løse egne problemer og dilemmaer og anvende egne ressourcer
- Mennesker kan have brug for hjælp til at udvide egne muligheder for løsninger og fortolkninger
- Coaching er en metode der kan hjælpe fokuspersonen til at kunne løse nogle opgaver på basis af egne evner og potentialer med det formål at udvikle fokuspersonens egen evne til at handle selvstændigt og reflekteret

# Filosofien bag metoden

- Ingen versioner eller ideer er mere rigtige end andre
- Formålet er at hjælpe til at skabe klarhed - for derved at skabe nye meninger, muligheder og handlinger
- Metoden er at stille spørgsmål (ikke spørgsmålstegn) der befordrer nysgerrighed
- Anerkendelse af at alle gør deres bedste ud fra deres ressourcer – kritik og bedrevidenhed er upassende
- Fokus på ressourcer og muligheder frem for på problemer og begrænsninger
- Alle må være nysgerrige og udforskende – ikke diagnosticerende

# Den kollegiale coaching

En målrettet og procesorienteret samtaleform  
Mellem 2 kolleger med følgende formål:

- At hjælpe en kollega til at mestre eller håndtere en given situation
- At bistå en kollega med nye perspektiver på en given situation
- at skærpe bevidstheden hos kollegaen
- At skabe et udviklende læringsmiljø

# Eksempler på emner til coaching

Emner, hvor der er dilemmaer og ikke umiddelbare løsninger på problematikker i din konkrete hverdag.

- Relation til opgaveløsning og opgaver
- Relation til andre personer
- Brug for klarhed over din rolle
- Store som mindre problemstillinger
- Frustrationer af forskellige art
- Ønskede mål som er svære at opnå

## Hvad coaching ikke er

- Det er ikke terapi
- Coaching undersøger ikke bagvedliggende årsager til din problemstilling
- Coaching borer ikke i fortiden
- Coaching taler ikke om det private og personlige
- Coaching er ikke vejledning eller rådgivning af andre
- Coaching er ikke vurderende
- Coaching er ikke en på forhånd fastsat dagsorden

# Faser i den coachende samtale

De vigtige elementer:

- Afklaring af forventninger
- Afdækning og afgræsning
- Udforskning af sammenhænge
- Nye perspektiver og muligheder
- Målsætning
- Planlægning og aftaler
- Afrunding på samtalen

## Fokuspersonens rolle

- Vælger problemstilling/udfordring, som er coachingens genstand
- Skal fokusere på en arbejdsrelateret problematik/udfordring
- Skal afgrænse hvad der ønskes hjælp til
- Skal fremlægge sin problematik åbent og ærlig
- Skal være åben overfor at andre udforsker hans/hendes historie om problemet

## Coachens rolle

- Har til opgave at stille spørgsmål og der igennem hjælpe fokuspersonen til en større forståelse og indsigt i den fremlagte problemstilling/udfordring
- Er ansvarlig for processen – dvs. etablere og opretholde den særlige samtaleform
- Skal skabe tillid og være respektfuld omkring fokuspersonen problemstilling
- Skal spørge ind til problemstillingen og indtage en undersøgende og udforskende position
- Skal have et fremadrettet perspektiv
- Må ikke inddrage egne erfaringer, være bedrevidende eller give råd uden tilladelse

# Coachen

- Tålmodig
- Støttende
- En god lytter
- Neutral
- Opmærksom
- Har god hukommelse
- Bevidst
- Tror på at kollegaen selv kender svaret

# Hvad opnår du med coaching?

- Lærer en metode til målrettet samtaleform
- Får øget personlig selvindsigt om egne styrker og udviklingsområder
- Lærer spørge- og lytte-teknik
- Opnår større gennemslagskraft og sikkerhed i kommunikationen
- Får en række samtale-værktøjer
- Lærer at styre egne følelser i en samtale og kende samtalens relation
- Redskaber til at styrke jeres psykiske arbejdsmiljø

# Hvad opnår du med coaching?

- Læring og trivsel
- Glæden fra oplevelsen af en bedre udnyttelse af dit potentiale
- Personlig oplevelse af kontrol
- Anerkendelse
- For en stund handler det kun om mig og mit
- Din egen selvvalgte "handleplan"

Coaching i projektet er rettet mod:

- Kollegial coaching i hverdagen
- Individuel coaching
- Coaching i netværk

# Individuel Coaching

- Tilbud om at arbejde individuelt med nogle af de udfordringer du står i, sammen med en ekstern professionel coach.
- Coachingen er planlagt til én gang i foråret og én gang efter sommer

# Coaching i Netværk

- For at kunne bidrage til netværket og få guldklumper frem, er den coachende dialog rigtig god og givende
- **Netværk er kendetegnet ved:**
- Ingen sidder i nøjagtig samme situation og med samme opgaver, og derfor skal erfaringer og læring frem i lyset, så det giver mening og bliver brugbar viden for andre
- Den personlige udfordring er aktivt at gå ind i denne proces for at finde de guldklumper, som giver dig værdifuld viden med hjem.

## Coaching – hvad får du i projektet

- Du får et dybere indblik i hvordan det kan være, at coaching er så virkningsfuldt
- Oplever hvordan det kan være at coaching så ofte giver ny energi.
- Nye måder at lytte og spørge interesseret og nysgerrig på
- Træning for at opnå fortrolighed med metoden
  - At blive coachet
  - At være coach

## Korte møder

- Hver deltager tager ét kort
- Man vælger selv ét af de to spørgsmål på kortet
- Find en deltager – stil dit spørgsmål – hør svaret i max 1 minut
- Den du har spurgt, stiller dig ét spørgsmål og du svarer i max 1 minut
- Når I begge har spurgt og svaret – bytter i kort
- Du går videre til den næste. vælger et spørgsmål og stiller det. Bliver selv spurgt og svarer
- Gå videre til næste
- I kan nå at tale med ca. 7 personer
  
- Kortene samles ind af konsulenterne

## Udfordringer og succeser på SUND - jeres erfaringer

- Hvad er min største styrke som medspiller til forandringsprocessen på SUND?
- Hvilke udfordringer er du særlig optaget af på SUND?
- Hvilke ting kunne du tænke dig at se på ved coaching og netværk?
- Hvad er dine drømme og forhåbninger til det nye SUND?

Deltager input - Hvad er min største styrke som medspiller til forandringsprocessen på SUND?

- Det er vigtigt at være omstillingsvillig
- At være fleksibel
- At være positiv
- At være omstillingsparat
- At stille spørgsmålene nu – at være i løbende dialog - at komme med ideer og påvirke ændringerne

## Deltager input - Hvilke udfordringer er du særlig optaget af på SUND?

- Alle de nye ting ledelsen trækker ned over hovedet på os
- Hvordan vi bibeholder vi motivationen
- Hvordan vi kvalitetssikrer vi opgaverne samtidig med forandringerne
- Hvordan sikrer vi ressourcer til både drift og forandringsprocesserne
- Hvordan vi bedre kan få integreret et fælles institut

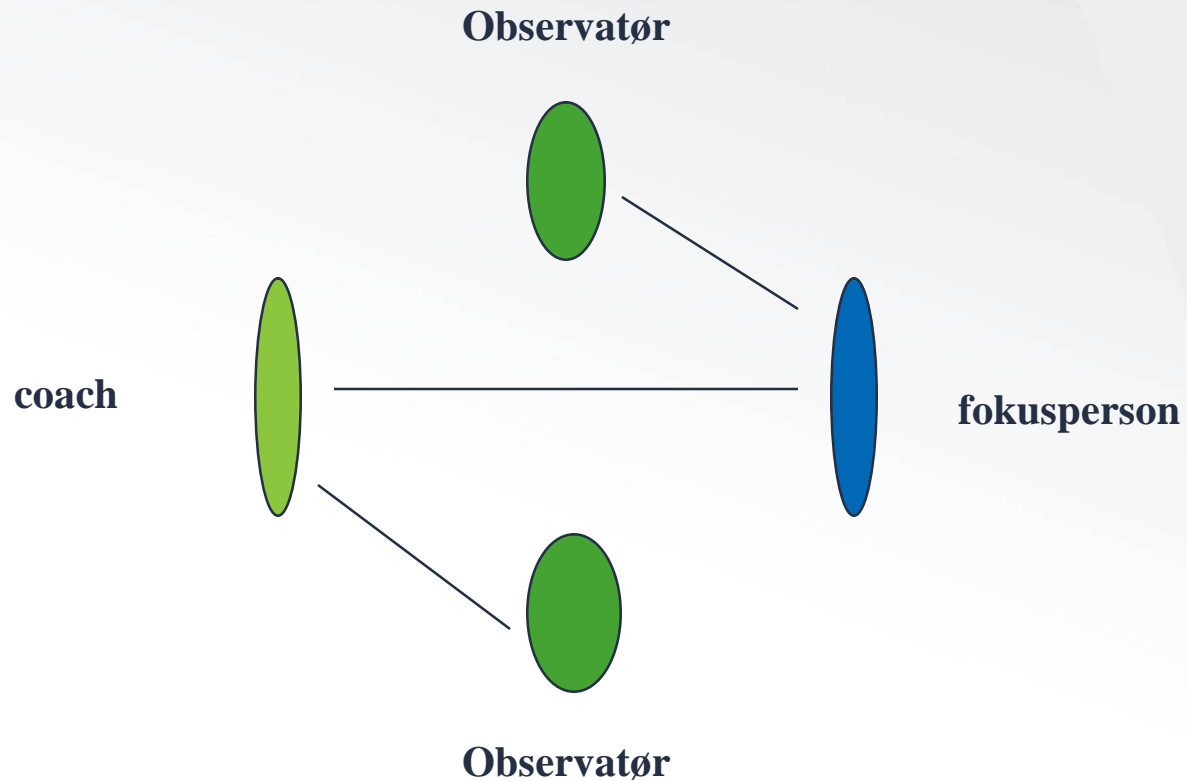
## Deltagerinput - Hvad er dine drømme og forhåbninger til det nye SUND?

- Sociale aktiviteter på tværs
- At der bliver tilført flere ressourcer
- At spildtid elimineres ex. Ex Hvor kan man finde ting på I – Net
- At få bedre tid til det interessante
- At planer og tidsrammer holdes
- Klare rammer for hvem der gør hvad, så det bliver muligt at prioritere
- Positivt samvær
- Gode fysiske rammer
- Mere selvstyre
- Mere ansvar tilbage til Institutterne
- Ikke skifte systemer hele tiden
- Bedre oplæring
- Flere faglige aktiviteter på tværs

## Coaching med observatør på coach og fokuspersion

---

■ Roller



## Drøftelse to og to

- Hvad handlede historien om?
- Hvilke dilemmaer var der i historien?
- Hvad virkede godt?
  
- Hvis du var coachen..... hvilket spørgsmål ville du gerne stille undervejs? Et spørgsmål der kunne hjælpe fokuspersonen videre
  
- Hvis du var fokuspersonen... .Hvad ville du gerne være blevet spurgt om?

# Netværk

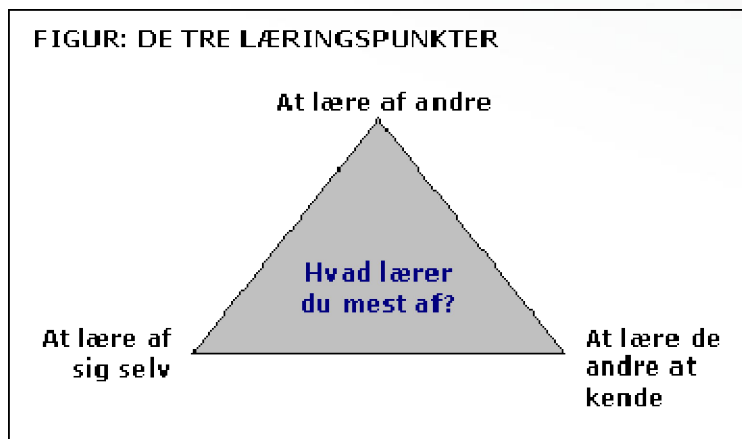
- Flere har argumenteret for, at det nyeste ved 'netværk' er at man er begyndt at tale om dem og beskrive dem.

## Faglige netværk er kendetegnet ved:

- Hver deltager i et netværk kan bidrage med masser af viden
- Én af de store udfordringer er, at få synliggjort relevant viden, så den kan bruges til noget.
- Ingen sidder i nøjagtig samme situation og med samme opgaver.
- Man giver viden og erfaring fra sig og får viden og erfaring med sig.

# Det lærende netværk

- At lære af andre
- At lære af sig selv
- At lære de andre at kende.



# Organisationers muligheder med netværk

- **At tænke netværksorienteret i organisationer giver mange fordele.**
- Netværk giver engagement og energi
- Fremmer åbenhed over for nye retninger
- Skaber øget samarbejde på tværs
- Øger videndeling med resultatfokus
- Bedrer integration af nye medarbejdere

## Hvordan er velfungerende netværk?

- Varierer mødeformen
- Vover at sætte scenen
- Adskilte tale – lyttepositioner
- Rum for fordybelse og eftertænkksomhed
- Ned i tempo

## Hvordan er velfungerende netværk?

Flemming Poulfelt, Professor i Strategi og Ledelse, CBS:

- Tillid til netværk og i netværk
- Høj grad af tillid medfører typisk udvikling af samarbejdsrelation

## Hvordan er velfungerende netværk?

Flemming Poulfelt, Professor i Strategi og Ledelse, CBS:

- Formål
- Forventninger
- Forståelse
- Forberedelse
- Forandring
- fortrolighed

Deltagerinput - Hvilke ting kunne du tænke dig at se på ved coaching og netværk?

- Økonomi-netværk
- Undervisnings-netværk
- Faglige netværk om opgaveløsning
  
- At netværkene kommer til at fungere
  
- At sætte Coaching i spil og integrere det i hverdagen

**ALECTIA**