

Coaching

En introduktion baseret på
"Coaching for Performance"
af John Whitmore

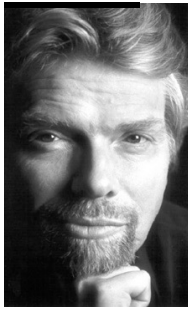


Hvad er Coaching?

En metode der tilstræber at hjælpe
det enkelte individ til at realiserer
deres fulde potentiale

Et avanceret feed back forward system

Hvad er forskellen på
MENTORING
& COACHING?



Great Leadership

Is getting ordinary people
to produce
extraordinary results

Hvad er det
modsatte af
coaching?



Hvornår skal vi bruge coaching?

Hvis målet er enten at forbedre medarbejdernes resultater
eller at medarbejderne skal lære noget,
bruger vi coaching

Hvis ingen af delene er tilfældet, kan vi (vørste fald) dirigere

Focus: Feedforward

Fremtidens *potentiale*

mere end om

fortidens synder

Hvad forhindrer
medarbejdere i at nå
deres fulde potentiale?



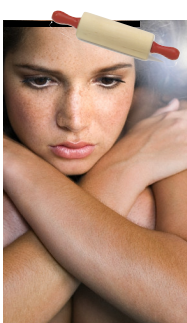
Eksterne blokeringer:

De tre der oftest bliver nævnt:

- Strukturer, regler og procedure i vor organisation
- Mangel på opmuntring, feedback og muligheder
- Den **gældende lederstil** hos min chef

Interne blokeringer

- Frygt for at gøre noget forkert
- Manglende på tillid og tro (på chefen/sagen)
- Personlig usikkerhed
- Manglende selvtillid, tro på sig selv



At tro på sig selv
er nøglen til
udvikling & realisering
af sit potentiale

Målet med al coaching
er opbygning af
individets selvtillid
uanset opgavens karakter

Coaching hviler på 4 elementer:

- Opmærksomhed/bevidsthed
- Ansvar
- Indstilling
- Gode spørgsmål

Opmærksomhed

Når vi øger opmærksomheden (ens egen eller andres), øger vi input kvaliteten, hvilket automatisk fører til forbedret output kvalitet

Opmærksomhed

INPUT > PROCESS > OUTPUT

GI > GO



Opmærksom/bevidst

Jeg kan kun kontrollere det, jeg er opmærksom på,
det jeg ikke er opmærksom på, kontroller mig

BEVIDST OPMÆRSOMHED FORSTÆRKER MIG

Opmærksomhed

Eksternt:

- at vide hvad der foregår omkring en

Internt:

- at være bevidst omkring det, der foregår i en

Ansvar

Når vi fuldt og helt tager ansvar for vor egne tanker og handlinger,
øger vi vor forpligtelse i forhold til disse handlinger.

Dermed øger vi også kvaliteten af handlingerne



Ansvar

Er der forskel på at tage et ansvar...
...og at blive gjort ansvarlig?

Indstilling



Vor mentale indstilling er helt afgørende for de resultater, vi kan skabe



The mind is the key -
but where is the key to the mind?

INDSTILLING ændres gennem
OPMÆRSOMHED & ANSVAR

Coaching:

Hvordan gør man?



Hvordan øger vi opmærksomhed og ansvar?

Ved at stille effektive spørgsmål

?

Indsamling af facts

De bedste spørgsmål
begynder med:

- Hvem
- Hvad
- Hvornår
- Hvor mange

Undgå spørgsmål der giver anledning til
analytisk tænkning eller vurdering

Hvorfor...

Hvordan...

Undgå ledende spørgsmål

Ledende spørgsmål er det,
der oftest karakterisere en dårlig coach

Heller give et direkte forslag, end at forsøge med manipulation

Spørgsmål har forskellig kvalitet

- Har du været i bad?
- Hvad er klokken?
- Hvilke muligheder har du ikke tænkt på?
- Hvad vil det sige at opføre sig etisk?

Spørgsmål sætter 'rammen'

- Hvad er problemet?
- Hvad er muligheden?

Fra svagt til stærkt

- Er du tilfreds med vores arbejdsrelation?
- Hvornår har du været mest tilfreds med vores arbejdsrelation?
- Hvad er det ved vores relation du er mest tilfredshed med?
- Hvordan kan det være at vi har gode og dårlige dage i vores relation?

Formel & Uformel Coaching



Uformel coaching er de små nyk,
vi kan give vore medarbejder
i dagligdagen
Formel coaching er de skemalagte
'trænings'-sessioner

Uformel coaching er en mental indstilling i dagligdagen

Det gælder om at stille flere spørgsmål til sine
medarbejdere, end at give dem svar

Hvem har Aben?

En farlig leg
for begyndere!





Et spørgsmål er svaret

GROW Modellen

Formel Coaching
er medarbejderudvikling

GROW

Goal: Tænk på et mål du gerne vil opnå (privat) eller jobmæssigt)

Reality: Hvor står du nu – hvad er start positionen

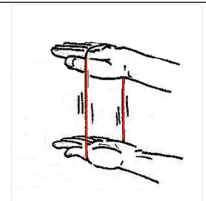
Options: Hvad er mulighederne/alternativerne

What: Hvad er dit næste skridt?

Goal (målsætninger)

Hvad er gabet?

- Hvad vil du gerne opnå?
 - Hvor er du nu?
-



Hvad er realitet?

Forudsætning
for enhver forbedring er
en klar forståelse og accept
af vort udgangspunkt

OPTIONS (Muligheder)

- Den største begrænsning er som regel vore egne forudindtagede holdninger og mentale modeller
 - Coachens vigtigste opgave er at hjælpe til at der tænkes 'out of the box' fri af fordomme, uskrevne regler etc.
-

What Action

Hvad gør du nu?

- Hvad vil du gøre nu?
- Hvornår vil du gøre det?
- Vil denne handling opfylde dit oprindelige mål?
- Hvilke forhindringer forventer du?
- Hvad har du brug for fra mig/andre?
- På en skala fra 1 til 10, hvor stor er chancen for at du gennemfører dette?
- Hvorfor er det ikke et 10-tal?

Dokumenteret FEEDBACK

Formel coaching bør altid ende med, at coachen kommunikerer tilbage – helst skriftligt – hvad der er aftalt. Nærmest som en kontrakt mellem partnerne. Næste session tager selvfølgelig udgangspunkt i 'kontrakten', og coaching-cyklen starter forfra.

• The End

Find fem fejl...

**Coaching:
How not to do it!**

Hvad kunne han
have gjort bedre?