

Coaching

- Et spørgsmål om holdning og handling



Af Else Tranberg

Spildt eller misrøgtet talent, ufuldendte studier af tings natur, en god forståelse, som ikke fører til handling, samt manglende energi til at rette det, der er forkert – det er ting, der piner mit hjerte, og som jeg lever for at afhjælpe.”

Kung –Tzu

Coaching - et begreb med mange fortolkninger

Coaching bliver fortolket og anvendt på mange forskellige måder, og det er for så vidt ok. Men hvis vi vil bruge coaching, som det er tænkt, må vi forstå både de holdninger, der ligger bag begrebet - og de værktøjer, der er anvendelige i coachsituationer.

Coaching er et fortløbende samarbejde, der hjælper den enkelte til at skabe tilfredsstillende resultater i det personlige og professionelle liv. Gennem processen udvider den coachede sin viden og kunnen, forbedrer sine resultater og forøger sin livskvalitet”. Således defineres coaching af International Coach Federation.

I coachsituationen får den coachede hjælp til at se sig selv fra andre vinkler, reflektere over og se mønstre, den enkelte almindeligvis agerer ud fra - og udvide og forny handlemulighederne.

Coaching er at låse op for menneskers potentiale. Det er at hjælpe dem med at lære - frem for at undervise dem.

Coaching i organisationer er en holdning til at fokusere på det potentiale, der er til stede i medarbejdergruppen og have en viden om, hvordan man skaber vækst i organisationen.

Coaching kan hermed anskues fra to perspektiver:

- den direkte og konkrete coach-samtale, hvor to mennesker mødes omkring en aftalt samtale
- coachingbegrebet/forståelsen som grundlag for udøvelse af ledelse – at forstå og bruge coachbegrebet som en integreret del af den måde, der udøves ledelse på.

Hvorfor coaching?

- fordi

- coaching passer til organisationer i forandring
- coaching underbygger en værd-sættende lederstil
- coaching skaber og underbygger læring
- coaching skaber motivation - ved at fremme personlige perspektiver