

Hvornår skal du vælge coaching?

Der hersker ingen tvivl om, at coaching er et populært udviklingsredskab for mange ledere. Men i hvilke sammenhænge er coaching relevant for lederens performance? Og hvornår giver coaching mening for medarbejdere?

Coaching er kort sagt en samtaleform, der skaber ny læring, øger din selvforståelse og gør dig mere handlekraftig.

I samtalen arbejder man med at få sat ord på de udfordringer og udviklingspunkter, man har i sit arbejdsliv. Alene det at lytte til sin egen selvfortælling og refleksion kan inspirere til nye løsninger for hvilken vej, man skal gå.

Coaching er et navigationsværktøj til forandringer

Coaching handler helt grundlæggende om at facilitere transitioner i arbejdslivet. Transitions-begrebet, som AS3 tager udgangspunkt i, dækker over den mentale proces, der finder sted, når vi står i betydelige forandringer og skal omstille os.

Udgangspunktet for coaching er altid en forandring. Du plejer at gøre ét, og nu vil du gerne gøre noget andet. Ønsket om at igangsætte en forandring kan skyldes ydre såvel som indre omstændigheder, men i begge tilfælde handler det om at udvikle et potentiale.

Når man skal tilpasse sig forandringer eller lære nyt, kan det være en stor fordel at have en professionel samtalepartner ved sin side, som hjælper processen på vej i forhold til at navigere videre i arbejdslivet. Dette gælder både for ledere og medarbejdere.

Ledercoaching

Ledercoaching er relevant, når du har et generelt ønske om at udvikle dig som leder eller vil ruste dig til nogle af de udfordringer, du står overfor.

Målene med ledercoaching kan være meget forskellige, men her er nogle af de typiske scenarier, hvor coaching er et relevant værktøj:

- Du vil udvikle dig i forbindelse med et karriereskifte
- Du ønsker en kompetenceafklaring for at udvikle dit potentiale
- Du vil styrke dit lederskab for at opnå større succes
- Virksomheden har ændrede vilkår, som giver dig udfordringer
- Du ønsker at udvikle din lederstil til at motivere medarbejderne bedre
- Du vil vende en stresssituation til en ikke-stresssituation
- Du er ny leder og har nu ledelsesansvar for tidligere kollegaer.

Coaching af medarbejdere

Medarbejdercoaching er et godt redskab, når du som leder ønsker, at en af dine medarbejdere skal udvikle sig eller optimere sin performance.

Oftest vil du og medarbejderen indbyrdes aftale, hvad temaet for coachingen er, og hvilket udbytte der sigtes imod at opnå.

Set fra et lederperspektiv giver det mening at investere i ekstern professionel coaching, når du ønsker en af dine medarbejdere skal:

- Præstere optimalt og skabe bedre resultater
- Varetage et større ansvar end før
- Have hjælp til konkrete arbejdsudfordringer
- Tilpasse sig til en forandring
- Omstille sig til et nyt arbejdsområde, der kræver personlig udvikling
- Have hjælp til at håndtere stress

- Blive bedre til at kommunikere eller samarbejde

Hvornår er coaching ikke relevant?

Business coaching, som AS2 Transition tilbyder, er som udgangspunkt ikke relevant, når samtaleemnet tager afsæt i private omstændigheder, der ligger uden for arbejdslivet.

I praksis kommer mange samtaler naturligvis ind på den private sfære, fordi det, der sker privat, påvirker arbejdsindsatsen. Men det er vigtigt at skelne mellem, hvornår der er behov for hvad. Hvis fokus undervejs i forløbet bevæger sig væk fra arbejdssituationen, bør du hjælpe medarbejderen videre til den rette hjælp.

I disse tilfælde kan du henvise til andre former for hjælp eller rådgivning, eksempelvis en psykolog i virksomhedens sundhedsordning.

Dette værktøj er udarbejdet af AS3 Transition

Siden 1989 har AS3 Transition hjulpet virksomheder og organisationer gennem forandringsprocesser. Vi ved, at fokus på hver enkelt person betyder alt, hvis forandringen skal lykkes, og virksomheden skal nå sit forretningsmæssige mål. Vi kan bidrage til din virksomhed eller organisations forandringsproces med outplacement, coaching, stresshåndtering, trivselsindsatser, karriere- og kompetenceafklaring, medarbejder- og lederudvikling samt skabe øget performance. Vi deler ud af vores viden om ledelse og HR på vores [faglige blog](#) – og du kan her [tilmelde dig vores nyhedsbrev](#) og få de seneste historier fra bloggen.

