

Hvad er coaching?

Coaching er populært som aldrig før og bliver både benyttet i erhvervslivet og i private sammenhænge – ofte til at forebygge stress, videreuddanne ledere eller til personlig udvikling. Men coaching er svært at sætte på formel, så hvad er coaching, og hvad dækker begrebet over mere præcist?

Lad os begynde ved begyndelsen. Begrebet coaching stammer oprindeligt fra sportens verden, hvor trænerne leder og guider deres spillere i bestræbelserne på udvikling og sejr.

Efterhånden har coaching dog bevæget sig fra sportens stadions ind i erhvervslivets arena, hvor stadigt flere ledere, virksomheder og privatpersoner har fået øjnene op for fordelene ved at blive coachet.

I den bevægelse har coaching selvfølgelig udviklet sig, og metoderne er både blevet mere strømlinede og raffinerede.

Coaching er en styret samtale

Uden for sportens verden er der ikke nogen fast eller entydig definition af, hvad coaching er – i stedet er der adskillige måder at opfatte begrebet på.

Skal man alligevel forsøge at komme en afklaring lidt nærmere, så kan coaching opstilles på en skala, hvor de forskellige tilgange adskiller sig ved, hvor aktivt coachen deltager i samtalen.

På den ene yderfløj er holdningen, at coachen skal være neutral. På den anden yderfløj – der udgøres af 3. generationscoaches – er holdningen, at coachen skal deltage aktivt i samtalen og være medproducent på det endelige mål.

Ved den neutrale tilgang er der typisk tale om en professionel samtale, hvor coachen netop neutralt og ikke-rådgivende styrer processen i mål gennem nærværende dialog.

I løbet af en række møder, der typisk varer mellem 45 minutter og 1,5 time hver, stiller coachen åbne, ikke-dømmende spørgsmål og leder på den måde samtalen fremad.

Coachen har ansvaret for samtalsforløbet og har ikke anden dagsorden end at agere professionelt redskab og hjælpe fokuspersonen – den person, der bliver coachet – med at indfri sine mål.

Med coaching kan man indfri sit potentiale

Det kan ske ved, at fokuspersonen bliver udfordret på tvivl, vanetænkning og negative tanker om egne evner og potentialer. Eller det kan ske ved, at fokuspersonen får afdækket, hvad han eller hun er dygtig til, så det kan bruges mere bevidst fremover.

Den endelige hensigt er ofte, at fokuspersonen over tid tænker og handler anderledes – og på den måde skaber forandringer. Forandringer, der gør, at fokuspersonen indfrir mere af sit personlige potentiale.

Ved den medproducerende tilgang deltager coachen proaktivt i samtalen og forsøger på den måde at guide fokuspersonen i den ønskede retning.

Hvad enten man er tilhænger af den ene eller den anden fløj – eller af en tilgang, der ligger mere centralt på skalaen med en fod i flere lejre – så handler coaching om mental udvikling.

Om at fokuspersonen i videst mulig udstrækning får ejerskab over den endelige løsning.

Sigtet er at afklare og nå fastsatte mål. Det er hjælp til selvhjælp, og alle kan principielt blive coachet, så længe de har et ønske om at udvikle sig – enten privat eller professionelt.

Hvad coaching er – og ikke er

For at få mest muligt ud af et coaching-forløb som leder, medarbejder, virksomhed eller privatperson, er det afgørende at vide, hvad coaching er – og ikke mindst, hvad det ikke er.

Coaching handler om at stille nysgerrige, indsigtfulde, udfordrende og undrende spørgsmål, der kan rykke fokuspersonen i den ønskede retning.

Det handler om at støtte og hjælpe, udfordre og konfrontere. Det handler om udvikling og om at nå mål.

Coaching er omvendt *ikke* terapi eller rådgivning, så mennesker, der vil have at vide, præcis hvad de skal gøre, eller hvordan de behandler fortidstraumer eller psykiske sygdomme, skal søge hjælp andre steder.

Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at man – både som enkeltperson og som virksomhed – har en ide om, hvad man vil have ud af forløbet.

Hvad er strategien? Hvad er målet? Hvordan når vi derhen? Og hvordan evaluerer vi på resultatet undervejs og på sigt?

Kun dem, der ved, hvad de stræber efter, og som er forberedt på forandringer, kan nemlig gå åbent og ærligt ind i et coachingforløb.

Og netop dét er udgangspunktet for at udvikle sig – og i sidste ende sejre.

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.

