

# Metodik

## Om handledning/ coaching

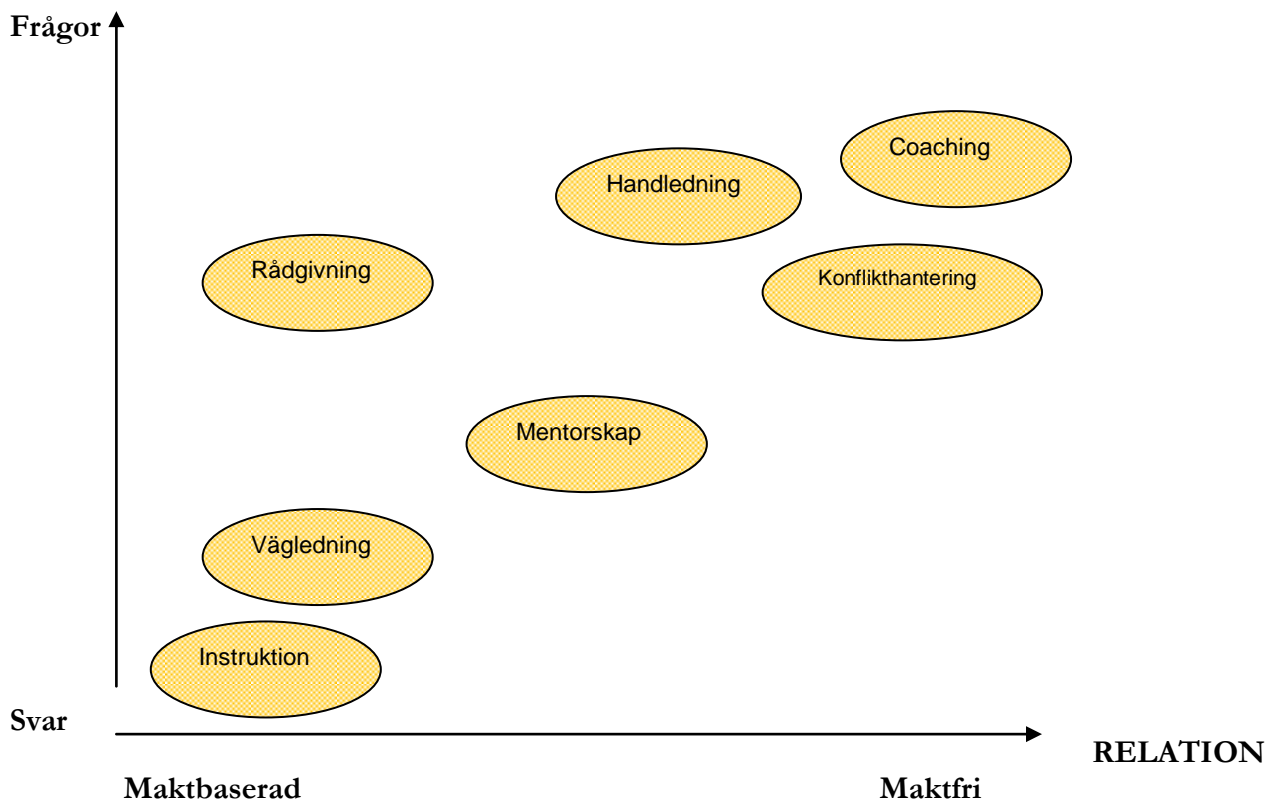
### Skillnader i begreppen

När det gäller handledning eller coaching så finns det skillnader. Genom bilden här nedan görs skillnaderna lite tydligare i denna djungel av ord.

Olika yrkeskategorier använder sig av samma ord, men innebörden kan variera. Av den anledningen är det alltid betydelsefullt att uppdragsgivaren och själva utföraren i förväg kommer överens om vad det är som förväntas i själva arbetet.

### Olika former av samtal

#### REDSKAP



Modell: Mats Leonardsson

I modellen ovan kan man utläsa att coaching skapar en maktfri relation dvs. båda parterna är jämbördiga inför varandra. Vidare så är coachens redskap framförallt frågor som gör att den coachade får ett stöd i:

1. Sätta konkreta mål som skapar ett "vill" och värde hos individen, dvs. den egna motivationen som skapas hos individen blir stark för att klara av att nå målet.
2. Tänka nytt, genom att få hjälp med att belysa en fråga utifrån ett 360 graders perspektiv.
3. Att handla mot målet, genom att tydliggöra vad som behöver göras, när det skall göras och hur det skall göras.

Coaching befinner sig i ena ytterligheten i diagrammet. I andra ändan finns instruktionen som fenomen, som i relation är maktbaserad dvs. den som blir instruerad har ett maktövertag gentemot den som blir instruerad. Redskapet som används är att ge svar till den som blir instruerad.

Eftersom coachens redskap är frågor innebär det att man som coach kan möta vilken yrkesgrupp som helst och coacha den personen till utveckling. Detta eftersom spetskompetensen inom ämnesområdet innehar individen själv. Det som däremot är coachens roll är att; stödja, underlätta och driva på i processen för att skapa ett resultat, dvs. nå målet.

## Vad innehåller ett handlednings- coachingsamtal?

### Kontinuitet i tid

För att en process skall kunna skapas behövs det kontinuitet i samtalen. Av den anledningen är det betydelsefullt att man sätter upp ett antal tillfällen med jämna tidsintervaller. En process kan vara mellan 1-2 år, och inledningsvis kan coachningen vara tätare för att den coachade skall känna stöd i processen. Under den här tidsperioden hinner man med att sätta upp flera mål för kunden. Det som händer mellan träffarna är lika betydelsefullt, eftersom det är i vardagen nya beteenden testas. Eftersom de allra flesta utav oss är vanemänniskor behöver vi dessutom tid på oss för att testa nya handlingssätt, men också tid för att kunna se ett utfall dvs. vad hände? Fick förändringen ett önskat resultat? Om inte, vilka tankar väcks hos mig?

### Frågor som utvecklar och utmanar

I bästa fall kan handledning/ coaching medföra personlig utveckling för individen. Det handlar om att frigöra individens potential, både yrkesmässigt men också på det personliga planet, dvs. att synliggöra och undanröja hinder som står mellan individen och en handling. Med nya ögon kan individen fatta nya beslut som kommer leda personen vidare i en önskvärd riktning. De frågor som coachen ställer är:

Inriktade på framtiden:

- *Hur kommer det att kännas när du är där?*

Leder till handling:

- *Vad skall du börja göra?*

Är lösningsfokuserad:

- *Vad vill du uppnå?*

Innehåller positiva antaganden:

- *Vilka olika möjligheter finns?*

Utforskande och klargörande:

- *Exakt vad är det som är svårt?*

### Fokus på nuet

Fokus kommer att ligga på lösningar och möjligheter och bygger på ett "här och nu perspektiv", av den enkla anledningen att det bara är i nuet förändringar kan göras. Vi kan behöva titta i backspegeln för att förstå hur ett beteende har uppkommit, men precis som när man kör bil så är det framrutan som man främst tittar ut genom.

### Metodiken

Metodiken som används är frågor som gör att individen lär känna sig själv bättre, men också känslor som väcks under själva samtalet är en betydelsefull informationskälla om individen själv.

Coachern skall hjälpa till att frigöra individens potential genom att:

- Utgå ifrån det som fungerar.

- Utgå ifrån det som är bra.
- Utgå ifrån det som personen kan.
- Utgå ifrån det som personen tror på.

Detta kan också beskrivas med SDT-modellen, av Deci & Ryan dvs. individers motivation ökar när den känner att man har kompetens, känner samhörighet och känner sig självständig. Coaching stöder med andra ord människors naturliga förutsättningar och drivkrafter för utveckling.

### Tidsåtgång

Vid en handledning/ coachsituation, som varar i ca: 1- 1½ timma handlar det om att möta en kvalificerad samtalspartner som har ett 100 % -igt fokus på dig och dina mål. Det handlar vidare om att ge dig ett stöd samt få verktyg som behövs för att Du skall kunna göra ett förändringsarbete.

### Coachingens olika arenor

Som coach kan du inta olika förhållningssätt, t.ex. så kan en coach vara mer undervisande där man t.o.m. kan ge råd till den som blir coachad. På denna del av arenan är det viktigt att coachen är tydlig med sin roll eftersom här ger man mer direktiv och pushar individen, exempel på detta förhållningssätt ser man bl.a. inom idrotten.

I den andra ändan av arenan finns den utforskande coachen som ställer frågor (som jag har beskrivit ovan), där syftet är att den som blir coachad själv kommer fram till vad som kommer att bli nästa steg mot målet.

## Syfte & mål med handledning/ coaching

- Ökad självkänedom – personliga utvecklingsmöjligheter.
- Tar fram vad som motiverar dig.
- Stöd för utveckling i din yrkesroll.
- Finna balans mellan arbete, familj och egentid.
- Öppna upp för möjligheter & undanröja hinder.
- Främja eget ansvar utifrån tesen ”Det är den som bär skon som vet mest vart den klämmer”.
- Att ha en samtalspartner som ger stöd, hjälper till att hålla fokus och hejar på!
- Uppdragsstöd, dvs. klargöra och systematisera ”knutar”, samt sätt upp nåbara och självvalda mål som mynnar ut i en handlingsplan.

## Handledarens/ Coachingens inställning & tankesätt

- Optimistisk människosyn .
- Kognitiv empati – förstå och sätta sig in.
- Svaren finns inom oss – det är utövaren som är experten.
- Lösningfokuserad – dvs. identifiera ett problem, men håll fokus på möjligheter.
- Livet påverkas av självuppfyllande profetior – så vad är sant om dig?

”Vid allt utvecklingsarbete är det viktigt att få med någonting nytt,  
annars sker ingen utveckling.”

Handledare/ coach Anna-Carin Håkansson