

COACHING I FORBINDELSE MED LEDELSE

EMNE	REFLEKSIONSSPØRGSMÅL	FORKLARING
Aktier	Har du selv aktier i problemet / løsningen?	Hvis man som leder - eller blot intern coach - selv har aktier i problemet / løsningen, fremstår man ikke nødvendigvis som en uvildig hjælper.
Dagsorden	Har du en dagsorden for coachingen - eksplicit eller skjult?	Som leder kan man være mere tilbøjelig til at have en dagsorden (og "coache fokuspersonen på plads"), end eksterne coaches er.
Formel	Foregår det formelt eller uformelt?	Ledere har mange uformelle snakke med deres medarbejdere, hvor rammerne og forventningerne normalt ikke afstemmes grundigt hver gang, mens eksterne coaches som regel kun laver formelle aftaler om coaching.
Fortrolighed	Har du tavshedspligt?	Det er nemmere at holde informationer fortrolige og undlade at bruge dem, hvis man er ekstern. Ledere skal dog også under normale omstændigheder holde visse informationer fortrolige.
Frivillighed	Har fokuspersonen mulighed for at vælge en anden coach?	Der er mindre frivillighed forbundet med coaching af sin egen leder, end hvis man kan vælge en ekstern coach, man har større tillid til.
Gratis	Er coachingen gratis?	Når noget koster penge, bliver det ofte betragtet som mere værdifuldt, og folk strammer sig an.
Hensyn	Skal du tage hensyn til andre?	Som leder skal du også tage hensyn til de andre teammedlemmer.
Intimitet	Taler I om ting, der er "for intime" til ledelse? Kan fokuspersonen f.eks. senere fortryde at have fortalt dig noget hemmeligt?	I coaching kan man nemt komme til at tale om følelser og privatliv. Man kan lokke fokuspersoner til at fortælle hemmeligheder. Derfor kan lederes coaching af medarbejdere nogle gange kritiseres for at være en befamlende intimteknologi.

Kende de andre, som nævnes	Kender du de personer, som fokuspersonen nævner?	Fokuspersoner kan nemmere opfatte en ekstern coach som neutral, støttende eller decideret "på sit hold", end andre der er mere filtret ind i relationerne og organisationen.
Kende svaret / løsningen	Kender du svaret / løsningen på forhånd?	Ledere, som selv har haft medarbejdernes job tidligere, kender måske svaret / løsningen, hvilket kan gøre det svære at coache - og nemmere at sparre eller at rådgive.
Kendskab til personen	Kender du personen i forvejen?	Det kan både være en fordel og en ulempe at have forhåndskendskab til fokuspersonerne. Man kan måske hurtigere komme ind til kernen af problemerne, men man risikerer samtidig at være mindre åben over for fokuspersonerne.
Krav	Kan du stille krav til fokuspersonen?	Ledere kan stille krav til de medarbejdere, de coacher. Det kan andre coaches ikke.
Ledelsesret	Kan du lede og fordele arbejdet?	Ledere kan vælge mellem flere ledelsesmetoder end blot coaching, hvilke andre coaches enten ikke kan, eller kun kan i mindre grad.
Magt	Har du magt over den person, du coacher?	Medarbejdere risikerer, at deres ledere senere bruger informationer imod dem.
Magtdistance	Er der en stor magtdistance mellem dig og din fokusperson?	Mange medarbejdere tør ikke tale lige ud af posen med ledere i kulturer, hvor der er stor magtdistance.
Målgruppe	Er det medarbejdere / kollegaer / ledere, du skal coache?	Målgruppen kan have betydningen for, hvad man kan tale om, og hvordan man kan gøre det.
Opfølgning	Har du mulighed for at følge op på den udvikling, der er sat i gang?	Som leder har man mulighed for at følge op på den lange bane, hvilket eksterne coaches kun sjældent har.
Planlagt	Er samtalen planlagt eller spontan?	Hvis samtalen er planlagt, er der tid til at tænke sig lidt om og forberede sig. Det kan både være en fordel og en ulempe - for man risikerer at forberede noget, der alligevel ikke skal bruges.
Position	Er du intern eller ekstern? Coacher du nedad, henad (sideordnede kollegaer), opad?	Ens position ift. fokuspersoner, kan afgøre, hvad man kan tale om, og den autoritet man får tildelt.
Ses igen	Skal I ses igen?	Eksterne coaches og fokuspersoner skal ikke nødvendigvis ses igen, og derfor kan de lettere tale om ømtålelige emner.

Tabuer	Hvad er tabu i jeres samtale?	Medarbejdere kan eksempelvis ikke tale med deres chef om, at deres chef er en idiot.
Tid	Hvor lang tid sættes der af?	Bruges der fem minutter hen over computeren, eller er der afsat en time?
Underkendelse	Kan du underkende løsningen?	Ledere kan underkende fokuspersoners løsning efter sessionen, og i så fald kan coaching føles som en form for teater eller "pseudo inddragelse".
Viden om opgaven / branchen	Har du kendskab til opgaven / branchen?	Coaching kan bruges – selv hvis man er "not knowing". "The curse of knowledge" kan få hjælpere til at rådgive frem for at coache.

Lavendt, 2024