

## Coachende lederstil

### Indirekte coaching (lederens redskab)

En coachende tankegang bør være lederens grundtanke. En coachende tilgang udviser respekt for medarbejderen/den frivillige. En sådan tankegang er en tro på, at alle mennesker kan noget og vil noget. Når lederen, gennem denne tillid til medarbejderen/den frivillige, skaber et miljø af respekt for den enkelte, oplever medarbejdere/frivillige den tryghed der skal til for at lade sig coache. Tryghed er helt nødvendig for at coaching kan ske. Respekt, tillid og tryghed skabes ved at lederen er villige til at lytte til andres ideer, ser potentialet i medarbejderen/den frivillige, hjælper og understøtter medarbejderen/den frivillige og er villige til at stå op og tage skraldet for medarbejderen/den frivillige. Medarbejderen/ den frivillige må opleve, at der er gensidig respekt og tillid. Der er ingen som vil lade sig coache af nogen man ikke har tillid til eller respekt for. En leder kan ikke kræve coaching af en medarbejder/frivillige men kan gennem respekt og tillid lokke til frivillig coaching og dermed udvikling.

### Selve samtalen

Selve samtalen/coachingen bør altså have en atmosfære af tillid og tryghed. Desuden bør den indeholde følgende faser

**G** – Goals: Hvad vil du?

**R** – Reality: Hvad sker der lige nu?

**O** – Options: Hvilke muligheder har du?

**W** – Will: Hvad vil du gøre?

### Spørgsmål

De mest effektive spørgsmål i en coachende lederstil er åbne spørgsmål. Åbne spørgsmål kræver beskrivende svar og fremmer bevidstheden hos den adspurgte, mens lukkede spørgsmål, der kan besvares med et ja eller nej, lukker for videre efterforskning og udvikling. Åbne spørgsmål begynder med de velkendte HV-ord som HVAD; HVORNÅR; HVEM; HVOR MEGET; HVOR MANGE. Det er ikke godt at bruge HVORFOR, fordi det ofte rummer kritik og for den adspurgte til at indtage en forsvarsposition. Hvis der i samtalen er behov for en nøjagtig rapportering, er det bedre at formulere HVORFOR-spørgsmål som "Hvad er årsagen til..." og HVAD-spørgsmål som "hvilke skridt kan man tage til..." Disse spørgsmål fremkalder mere specifikke og brugbare svar.

Her følger nogle eksempler på åbne spørgsmål:

Var det en mulighed at...?

Var der en ide at...?

Har du tænkt på...?

Hvad ville der være i vejen for at...?

Hvad hindrer dig i at...?

Hvordan ser den bedste løsning ud for dig...?

Hvordan syntes du at du håndterer det...?

Hvordan her du det med...?

Hvis det fungerer optimalt, hvordan så det så ud?

Hvordan ville det se ud om et år, hvis...?

Hvad er problemet du gerne vil arbejde med...?