

Konsulentfirmaet Holler

Udvikling af individ & system

Leder- og medarbejderudvikling, kurser, konsultation og rådgivning, supervision, kriseintervention og terapi

Coaching og andre hjælperoller

Formålet med coaching: At opnå ny indsigt og nye handlinger og bæredygtige relationer

Definition af coaching

En person der hjælper en anden person med at:

- Frigøre sine naturlige ressourcer
- Præstere, lære og opnå
- Øge bevidsthed om de faktorer, der afgør ens præstationer
- Øge følelsen af ansvar for sig selv og ejerskab af indsats
- Identificere og fjerne interne præstationsbarrierer

Coaching er bredere end supervision, der springer ud af det faglige og som oftest har fokus på erkendelse. Coaching har fokus på lederens rolle og funktion i forhold til sagen/opgaven, fokus på personens forhold til rollen og også fokus på lederens forhold til sig selv i bredeste forstand, dog uden at det på nogen måde bliver terapi.

Coachrollen (asymmetrisk relation)

En coach er en person der hjælper lederen med at integrere personen og jobbet gennem:

- Dialog og samtaler om nye arbejdsmetoder eller nye måder at udføre arbejdet på
- Feedback og opfølgning
- Motivering for større ansvar
- Opkvalificering af kompetencer
- Proceskommentering
- Anerkendelse
- Øvelser til selverkendelse

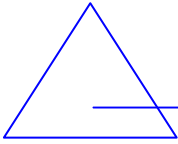
Mentorrollen (asymmetrisk relation)

Fra græsk: ”faderlig omsorg og oplæring af sønnen”

En mentor er en mere erfaren kollega, som vejleder og rådgiver mht. faglige og interpersonelle spørgsmål

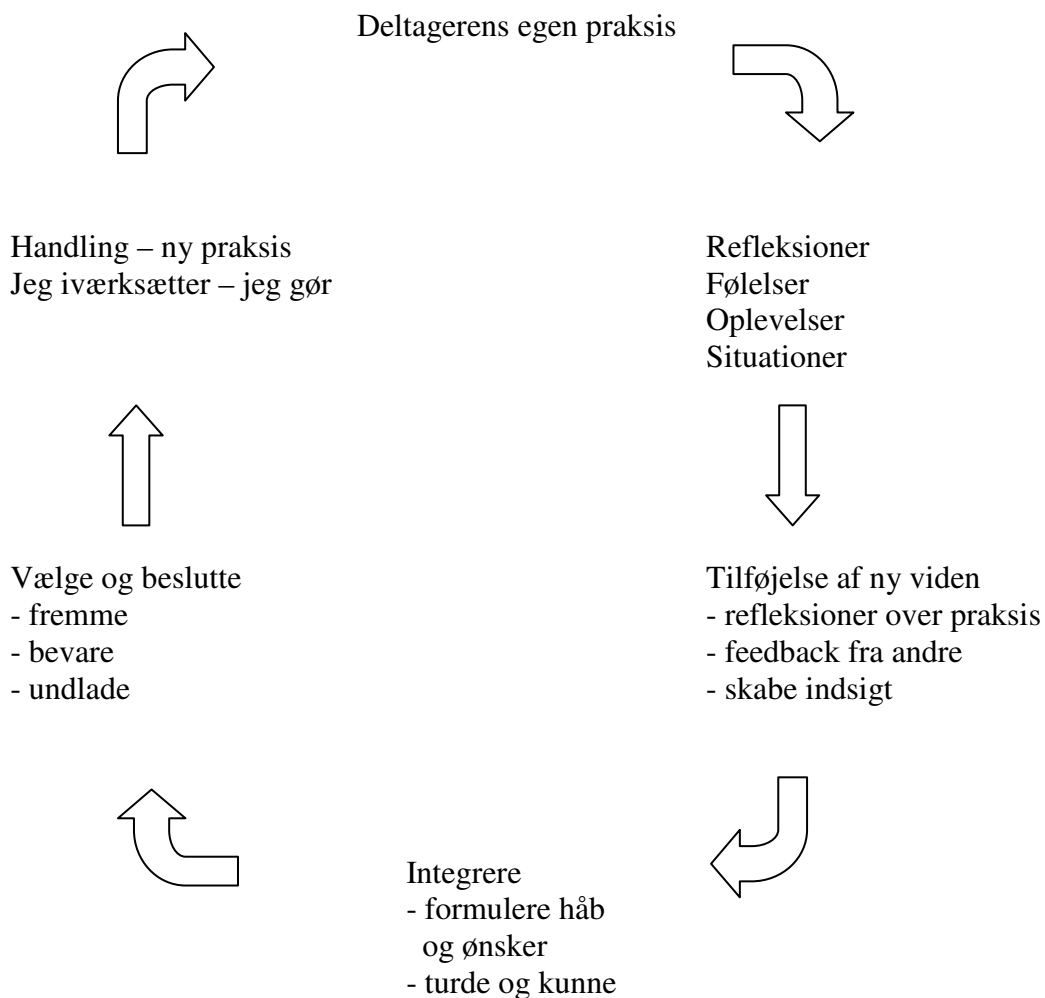
Sparringspartnerrollen (symmetrisk relation)

Fælles drøftelse om gennemførelse af en række handlinger – fagligt og interpersonelt



Systemisk coaching

De andre deltagere i gruppen fungerer som reflekterende team, dvs. at de gennem perspektivering (mange versioner af virkeligheden) hjælper med at skabe materiale til øget erkendelse og indsigt



Formålet med gruppecoaching er den enkelte leder for selvindsigt og indsigt i de andre ledes virkeligheder og fortolkningssystemer, hvilket giver øgede muligheder for sammen at skabe en vi-kultur, et fælles styrebillede for virksomheden og ikke mindst en betydelig videns- og erfaringsbank samt værktøjskasse/handlepotentialer. Lederne indgår i en slags mester-lære forhold til hinanden – de bliver hinandens coach.