

Oplæg til refleksion: Coaching

Spørgsmål	Coaching Coaching kan ses som en samtale, der er ment som en hjælp til medarbejderen, så vedkommende selv kan få øje på områder, der vil være interessante at udvikle. Samtalen er en proces, der i høj grad er formet ud fra de svar, som medarbejderen giver i samtalen. Her er der tale om aktørperspektivet, hvor det er den enkelte medarbejders indrestyring, der er i fokus. • Tag udgangspunkt i din egen hverdag, og find eksempler på situationer, hvor du vil kunne anvende hver af de tre former for coaching: ○ Værdsættende coaching ○ Løsningsorienteret coaching ○ Ledelsesfokuseret coaching
Baggrund for opgaven	Formålet er at gøre dig bevidst om at coaching ikke bare er coaching, og at de tre former skal gribes forskelligt an.
Hvordan kommer jeg i gang?	Tænk på de situationer, hvor du har anvendt coaching – måske uden at være bevidst om, at det egentlig er det du har gjort. Ofte ser man værdsættende coaching som den eneste form, så derfor er man ikke så opmærksom på den løsningsorienterede og den ledelsesbaserede coachingform.
Hvilke typer svar forventes?	Fokus i opgaven er at give dig et klarere billede af, at du faktisk kan anvende coaching i langt flere situationer i hverdagen, end du umiddelbart har tænkt over.
Hvordan kan jeg fastholde mine overvejelser?	Udarbejd et skema, hvor de tre coachingformer står vandret, mens elementerne ydre-/indrestyring, graden af inddragelse, hvor meget skal medarbejderne udvikle sig, er det virksomhed eller medarbejder, der prioriteres, står lodret øverst.
Det videre arbejde med opgaven	Formålet er at gøre dig bevidst om, at du kan anvende coaching til at fremme medarbejdernes indrestyring i langt flere situationer, end du umiddelbart har forestillet dig.