

Coaching for dummies

Trots mitt principiella motstånd till quick-fixar kommer jag ge genvägen till en, om än inte perfekt, men effektiv coachnings-rutin. Har du också läst böckerna och/eller gått kurserna, men inte fått till det? Det finns en förklaring, och jag ska ge dig både den och den där genvägen – läs vidare!

Coaching vs mentoring

Först lite oviktig semantik. I svenska meningar skriver jag alltid; coachning, precis som med boxning.

Att vara mentor till en adept är något helt annat än en coach till en klient. (Klient kan kännas kliniskt, men jag kör på det) En mentor har per definition mer domänkunskap än adepten - en coach behöver aldrig ha det. Faktum är att avsaknad av domänkunskap hos en coach, kontra en klient, kan underlätta.

Kan man lära ut något man själv inte är bra på?

Jag erkänner, jag har väl gjort det lite till en grej genom åren att förneka min coachningsförmåga, när många menar på motsatsen. Den inledande frågan om böcker och kurser; ja jag har själv läst och gått dom - det hjälpte föga. Inte för att böckerna eller kurserna varit dåliga, utan för att jag inte hade "det" i mig. Jag anser nämligen att coaching är mer en konst än en teknik. Jo det finns många bra insikter om förhållningssätt och också tekniker a la best practise. Men i slutändan kommer det tillbaka till personen.

Den utan konkurrens vanligaste kommentaren jag får är; *jag hade så bra exempel och uppslag från boken/kursen, men när jag väl satt med klienten gled samtalet mig ur händerna*. Det här är så typiskt när man har tekniken, men inte "det" i sig. Misströsta nu inte, du har det kanske i dig, och då kommer det här gå som en dans. Har du det inte, som jag, kommer de bara krävas lite övning.. med betoning på lite.

För det första, andra och det tredje; rollen

Det som har legat mig i fatet när det kommer till att coacha, är en näst intill tvångsmässig vilja att laga och fixa. Det här gjorde mig till en mästare att "ge svar på tal" – vilket är helt värdelöst i det här sammanhanget. Tricket är att stålsätta sig och "stöta", snarare än att "leda" - att inte försöka vara smart och ligga före klienten i tanken. Det här är lättare sagt än gjort. Men då är det så fuffigt att coachnings-rutinen som vi kommer in på nu, inte bara ger ett metodstöd, utan också tvingar in oss i en mer gynnsam roll (med tillhörande förhållningssätt).

USA i tre steg

Till flitiga läsare av Löven; japp jag använder även här min gamla slagdänga USA-modellen.

Förkortningen står för **U**: Vad att uppnå, **S**: Syftet med vad att uppnå, **A**: Alternativ till att nå syftet. Då kör vi..

U: Vad vill klienten uppnå? (steg 1)

Det förhållandevis enklaste steget, om du och klienten är överens om vad denne vill uppnå. Dock är risken att klienten snarare uttrycker ett annat U i form av en utmaning. Även om det ibland kan vara värdefullt att borra i utmaningen, vill vi snabbt omvandla utmaningen (ett icke önskvärt tillstånd) till vad klienten vill uppnå (ett önskvärt tillstånd).

Exempel på utmaning; *jag hinner inte med alla mina åtaganden, vad ska jag göra?*

Exempel på vad att uppnå; *jag vill hinna med fler av mina åtaganden, vad kan jag göra?*

Det som kan ställa till det riktigt ordentligt för coachen är om klienten ber om stöd med en utmaning, med inbyggda antaganden.

Exempelvis; *oansvariga kollegor dumpar uppgifter på mig så att jag inte hinner med alla mina åtaganden, vad ska jag göra med dem?*

Åter igen, tricket är att inte hamna i fällan och börja borra i antagandet utan att först få klienten att formulera (och också förstå) ett "riktigt" U; vad att uppnå.

S: Vad är syftet med U:et? (steg 2)

Här kommer det viktigaste, och förhållandevis svåraste, att förstå syftet med U:et – den bakomliggande drivkraften till vad klienten ämnar uppnå. Och här, till skillnad mot första steget, kan man nästan inte borra för mycket. Den idag klassiska "The five why" är en bra tumregel. Till exempel så här:

Klient: *jag vill hinna med fler av mina åtaganden, vad kan jag göra?*

Coach: *varför vill du hinna med fler åtaganden?*

Klient: *Så jag får mer gjort.*

Coach: *varför vill du få mer gjort?*

Klient: *så jag någon gång kan känna mig nöjd.*

(oops, nu kom vi tillbaka till ett U, dags att börja om)

Coach: *vad vill du känna dig nöjd med?*

Klient: *det jag gör.*

Coach: *vad är det du gör?*

Klient: *leder mitt team.*

Coach: *vad leder du dem till?*

Klient: *ja du, det börjar jag också undra..?*

Coach: *låt oss ta reda på vad du ser som ditt ledar-ansvar, och vad det innebär i förlängning..*

A: Vilka alternativ står till buds för att uppnå S:et? (steg 3)

Åter igen, först se och förstå syftet med vad klienten ämnar uppnå. Och när vi har det klart för oss, då först sondera efter alternativen – medel/vägar för att nå syftet.

Coach: *Så nu är vi överens om att du aldrig kommer hinna med allt det du och andra vill att du ska göra. Så om vi lägger den utopin åt sidan, vad kan du annars göra för att få känna tillfredställelse som ledare för ditt team?*

Klient: *Jag vet inte..*

Coach: *Kan du fråga dina medarbetare?*

Klient: *Ja kanske det..*

Coach: *kan du fråga din chef?*

Klient: *mmm*

Coach: *Hur ska du göra det?*

Övning ger färdighet

Så en gång till; vad vill du uppnå, vad är syftet med det, vilka alternativ står till buds för att nå syftet? Jag vill understryka att även om den här rutinen skulle fungera dag ett, så är det repetition som gör den kraftfull.

Så, ut och träna nu.. och stort lycka till!