

## Agila coacher – dags för en återställare?

Agila coach-branschen är en djungel, både i hur den ter sig och tar sig... framåt. Jag misstänker ett stundande "stålbad" för både branschen och rollen, vilket i så fall kan vara bra. Det agila arbetssättet har gått från klarhet till klarhet i över 20 år. Runt 2008 hände något, och arbetssättet började sprida sig utanför utvecklingsteam och leveransorganisation, för att formligen explodera för ungefär fyra år sedan.

*Okej, kommer det implodera nu?* Det behöver det inte göra, bland annat om vi tar tag i det här med agila coacher. Men först..

### Jag pratar inte om individerna

Jag har mött många agila coacher genom åren, varav de flesta är riktigt bra människor - jag skulle vilja säga alla. Så det jag pratar om är rollen.. skrået.. eller vad jag ska kalla den, som INTE gått från klarhet till klarhet – tvärt om.

### Vad ska en agil coach bidra med?

Först och främst ska hen fungera som en katalysator (tillför något utan att förbränna sig själv), där hen hjälper gruppen (eller klienten) att utvecklas, tex att bli bättre i något önskvärt. Det här fungerar oftast. Vad som tyvärr också händer, onödigt ofta, är att när den agila coachen inte finns där, blir gruppen sämre - det har uppstått ett beroende, och det är inte tanken med en coach.

Sen finns det så klart rena avarter, tack och lov inte i så stor utsträckning som ovan, men illa nog ändå; den agila coachen har fler roller. Till exempel leverans-, projekt-, eller team-ledare. De två första blir ofta kontraproduktiva medan den tredje är, för mig helt irrationell.

Och så har jag sparat det "bästa" till sist, det som snarare är en regel än ett undantag. Det är när agila coacher sköter sitt jobb väl. Då belönas dom ofta med nya arbetsuppgifter, saker som andra mer berättigade roller inte törs/orkar/vill göra. Och bom så har man fått en sämre agil coach.

### Men coacherna själva har väl ett ansvar i det här också?

Absolut. Men det är allt för sällan dom har rätt förutsättningar för att kunna ta det ansvaret. Till exempel i forma av avsaknad erfarenhet eller mandat.

Sen finns det så klart några rent dåliga agila coacher där ute, som faktiskt har lång erfarenhet. Jag vill inte fokusera på dom egentligen, eftersom dom är förhållandevis få. Men om jag ska vara rättfram... jag kategoriserar dom som agila hippies respektive agila talibaner.

Agila hippies är sköna lirare som glider runt i organisationen, och teamen gillar dom. Men eftersom dom i sin natur saknar affärsperspektiv, kan man också få vänta länge på dom affärsmässiga resultaten.

..till skillnad från agila talibaner, där händer det saker vill jag lova. Men eftersom dom är rätt enögda utifrån sin metod, tröttar dom lätt ut teamen i sin "my way or the high way"-mentalitet. Dom saknar också ett holistiskt perspektiv, och fnyser åt standarder och ramverk.

Observera att jag här gjorde en grov förenkling av två arketyper.

Känner du dig träffad av Hippie-beskrivningen, blev du nog ledsen nu. Jag beklagar det i så fall, men vidhåller mitt resonemang. Kände du dig träffad i taliban-beskrivningen är du förmodligen fly förbannad nu. Det beklagar jag.. inte. Kände du inte igen dig i någon av arketyperna är du en agil coach som nått balans i din yrkesutövning – grattis!

### Vad att göra då?

Ja det har jag inget fullödigt svar på. *Jaha, så du är bara bitter?* Det hoppas jag inte, jag jobbar inte som agil coach, speciellt inte som den utövas idag. Men ska jag vara helt ärlig så har jag en idé, men det tänker jag inte pådyvla allmänheten, utan den experimenterar jag med just nu hos min arbetsgivare.

Ett första steg bör vara att på något sätt standardisera rollen, på någon nivå. Vilket kan vara svårt eftersom en agil coach idag kan hålla på med allt från systemstöd (verktygs-coach) till aktiviteter och ceremonier (metod-coach), för att nämna några exempel. Här kan det kännas lockande att ta fram en uppsättning agila coach-roller, men det skulle jag undvika.

### **Agile Coaching Competency Framework**

Jag tycker att "Agile Coaching Competency Framework" är en bra början. Lean-agila värderingar och principer är fundamentet, utifrån det har coachen ett fokusområde;

Teknik: fokus på givna discipliner inom leveransorganisationen

Affärer: fokus på produktägare/ledare och affärssidan

Transformation: fokus på organisationsutveckling och förändringsledning

Utifrån fundamentet, med ett visst fokusområde, beskriver ramverket fyra "göranden" som coachen kan utöva; coacha, facilitera, lära ut, och handleda.

Jag ser minst två möjligheter. Ett; att kunna kartlägga coachens utvecklingsbehov i form av exempelvis träning. Två; att kunna specificera vilken typ av agil coach(er) organisationen behöver, och sedan matcha kandidater/anställd med det samma.

Eller vad tycker du? Dela gärna med dig.

Lycka till, och simma lugnt.

Håkan Löven