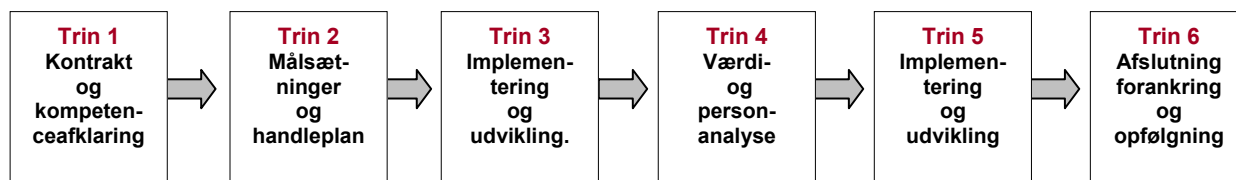


Coaching processens 6 trin



Trin 1, kontrakt og kompetenceafklaring

Indledningsvis aftales en kontrakt mellem leder og coach omkring tilladelse til testning, samtykke til 360 graders vurdering m.m. Der sættes rammer for coachingen (etik, varighed, sted m.m.). Desuden foretages et struktureret interview og en strategisk foranalyse, hvor der sker en prioritering af de vigtigste kompetencer, som lederen har brug for i sit lederskab. Der formuleres og opstilles ledelsesmæssige og forretningsmæssige udfordringer, der kobles til en vurdering af den forretningsmæssige præstation. Disse udfordringer prioriteres. Efterfølgende testes med et værktøj, som måler lederadfærd i en 360 graders lederadfærdsanalyse. De områder, der bliver målt, er eksempelvis; at skabe en vision, udvikling af medarbejdere, opfølgning på visionen, resultatorientering og team playing.

Denne analyse hjælper lederen til at opnå bedre og mere kvalificeret kontakt til sine medarbejdere og bidrager til øget effektivitet og lønsomhed. Resultatet afleveres i en pædagogisk arbejdsbog, der fungerer som arbejdsredskab under og efter coach-forløbet.

Trin 2, målsætninger og handleplan

I denne fase analyseres de personlige og faglige styrker i lederskabet, og der sættes fokus på de aktuelle udviklingsbehov. Herefter anvendes et værktøj til at prioritere udviklingsbehovene med udgangspunkt i de ledelses- og forretningsmæssige udfordringer og dermed de konkrete målsætninger for coachingforløbet. Udviklingsbehovene vurderes gennem en SMART-analyse, der understøtter coachingens fokus – nemlig at målsætningerne skal være **specifikke, målbare, accepterede, realistiske og trinvis**. Endelig formulerer lederen, i samarbejde med coachen, sin udviklings-/handleplan, hvor det vurderes, om de konkrete ledelses- og forretningsmæssige målsætninger er **realistiske, tiltrækkende og udfordrende**. Den endelige handleplan indeholder konkrete aktiviteter omkring forretningsmæssige og personlige mål / udviklingsbehov.

Trin 3, implementering og udvikling

Coachingforløbet er nu i udvikling, og der arbejdes med udgangspunkt i lederens konkrete ledelsesmæssige og forretningsmæssige hverdag og udfordringer. Lederen reflekterer over konkrete ledelsesmæssige problemstillinger, der eksempelvis kan omhandle udfordringer i forhold til personale, strategi og forretningsudvikling, samt hvordan lederen effektivt bringer sine kompetencer i spil i organisationen. Udviklingsplanen og de konkrete målsætninger vil hele tiden være i fokus, og coachen fastholder det fremadrettede og resultatorienterede fokus – målsætningerne skal opfyldes. I forløbet indgår konfrontation, læring og opbygning af evnen til at reflektere over handlemønstre. I starten af forløbet coaches med korte intervaller. Længere henne i forløbet med længere intervaller.

Coaching processens 6 trin, (fortsat)

Trin 4, værdi- og personanalyse

Coachingen har nu nået en fase, hvor det videre forløb kan fortsætte ad to spor. Det ene spor går i retning af yderligere udvikling af lederrollen. Det andet spor går i retning af en mere værdibaseret og eksistentiel afklaring som leder. For yngre ledere går sporet ofte i retning af udvikling af lederidentitet og for mere erfarne ledere ofte i retning af værdibaseret afklaring.

For ledere med behov for at udvikle ledelsesidentitet inddrages en grundig personlighedstestning med KP Personprofil, et testværktøj udviklet af Kjerulf & Partnere. Dette testværktøj bygger på de klassiske principper for personlighedsmåling. Resultatet formidles via en pædagogisk udformet og overskuelig rapport, der omhandler faktorer som forretningsorientering, gennemslagskraft, resultatorientering, relationer og problemløsning.

Går behovet hos lederen i retning af værdi- og eksistentiel afklaring, inddrages et unikt og effektivt analyseværktøj, udviklet til at udforske aspekter ved karriereudvikling og personlig vækst. Værktøjet fokuserer på værdier og prioriteringer, som ligger til grund for handlinger og valg, giver en nyttig og indsigtfuld feedback, der danner grundlag for vurdering af lederens bevæggrunde og valg på forskellige livsområder. Resultatet leveres i en omfattende pædagogisk arbejdsbog opdelt i fem hovedsektioner, fra personlige værdisæt til målsætninger. Dette muliggør refleksioner over og stillingtagen til forskellige handlemuligheder, hvilket hjælper lederen til øget personlig effektivitet og tilfredshed.

Trin 5, implementering og udvikling

Coachingen er nu i en fase, hvor der arbejdes med indfrielse af "Milestones" - såvel økonomiske, som ledelsesmæssige/personlige. Der tages fortsat udgangspunkt i lederens konkrete ledelsesmæssige og forretningsmæssige udfordringer. Udviklingsplanen og de konkrete målsætninger er hele tiden i fokus, og coachen fastholder det fremadrettede og resultatorienterede fokus - målsætningerne skal fastholdes og opfyldes. Der coaches nu med længere intervaller mellem møderne, og telefonisk coaching tilbydes ved behov.

Trin 6, afslutning, forankring og opfølgning

Enderne i coachingforløbet bindes. Der foretages en vurdering af, om alle målsætninger er opfyldt, og om alle mål er nået. Der sikres opfølgning via sparring med andre i netværk eller via chef for fastholdelse af udviklingen. Herefter foretages slutevaluering af coachen, og der foretages en afsluttende effektmåling for at dokumentere, at coachingen har opfyldt de aftalte mål samt for at sikre forankring og opfølgning i hverdagen.