



Coachingtips för ledare

eBook

dalecarnegie.com

Identifiera möjligheten

Det finns sex sätt att identifiera möjligheter på:

1. Du identifierar en möjlighet för en annan person
 2. En person identifierar en möjlighet för sig själv
 3. En kund, leverantör eller en person utanför organisationen, identifierar en möjlighet
 4. Du identifierar nya kunskaper som ditt team behöver
 5. En situation skapar en möjlighet
 6. En utvärdering visar på en persons behov av utveckling
- Dessa olika tillfällen kan uppstå tack vare ett nytt jobb, ett nytt projekt som kräver nya färdigheter, eller så uppstår de efter en prestations-genomgång. Eller efter att ett misstag skett.
 - Möjligheterna kan vara många. Som ledare är det din uppgift att prioritera de behov som finns.
 - Skriv ner vilka möjligheter du ser på din arbetsplats, för din egen del och för dina medarbetare.

Steg 2

Föreställ dig det önskade resultatet

Ett av de viktigaste begreppen inom coaching är att ha en vision eller ett mål. Att skapa en bild av vad som är möjligt är därför den viktigaste ingrediensen i det här steget i coachingprocessen.

Dessvärre är det många som hoppar över det här steget, eller utvecklar det inte fullt ut – vilket leder till oklarheter, missförstånd och frustration för alla inblandade.

Personer som har en klar bild av slutresultatet kommer oftast snabbare dit än de som inte har det. Det är viktigt att både coachen och den som blir coachad har målet klart för sig. Annars är det lätt att båda tappar fokus och motivation.

Steg 3

Skapa rätt inställning

Detta steg är en viktig del i processen för att coachingen ska vara effektiv. Utan detta steg kommer du att tillbringa mycket av din tid med att övervinna motstånd.

Vi hör ofta att människor motsätter sig förändringar. Det är inte sant. Människor motsätter sig förändringar när de:

- inte förstår behovet
- inte vill genomföra förändringen
- inte tror att förändringen är möjlig att genomföra

Det finns beprövade tekniker som hjälper dig att skapa en atmosfär där människor ständigt är motiverade att prestera på en hög nivå.

Några av de färdigheter som krävs för att minimera motståndet och genomföra coachingprocessen mer friktionsfritt är:

- Tydligt ledarskap
- Öppen kommunikation
- Förtroende
- Tydliga förväntningar

Steg 4

Tillhandahåll rätt resurser

För att en coachingprocess ska lyckas är det viktigt att tillhandahålla rätt resurser. Det omfattar bland annat tid, och inte minst det faktum att alla är personligt engagerade. Andra resurser kan vara pengar, utrustning, utbildning, information och stöd.

Se till att rätt resurser finns på plats och att de är tillgängliga. Ingenting är så frustrerande som att bli lovad något och att sedan inte få det.

Steg 5

Övning och utveckling

När alla resurser är på plats är det dags att börja träna. För att en kunskap ska kunna utvecklas till en färdighet måste den finslipas och tränas. En coach ser till att den nya kunskapen implementeras, annars är det lätt att gå tillbaka till gamla vanor.

Träningen gör det också möjligt för coachen att identifiera styrkor och vilka möjligheter det finns för eventuella förbättringar.

Några punkter att ha i åtanke är:

- På vilket sätt kan du uppmuntra andra att lyckas?
- Hur mycket du ska övervaka och när du ska släppa taget?
- På vilket sätt ska du hålla andra ansvariga för utveckling och framsteg?

Steg 6

Stärk utvecklingen

Att göra framsteg är en sak, men utan ett sätt att stärka och behålla utvecklingen går människor snabbt tillbaka till gamla vanor. En uppfattning som många ledare har är att om människor vet någonting så gör de det. Men vi gör inte alltid det vi vet, vi gör som vi alltid har gjort. För att stärka nya färdigheter kan du till exempel ge feedback på det som fungerar bra och vad som kan fungera bättre, göra uppföljningar samt snabbt hantera uteblivna prestationer och misstag.

Några av de saker du måste tänka på när du ska stärka andra med hjälp av coaching:

- Uppmuntra människor till att skapa resultat efter det att de lärt sig nya färdigheter
- Ge rätt sorts feedback
- Uppföljning
- Hantera situationer när personer inte presterar
- Hantera misstag och människor som tappat fokus

Steg 7

Belöning

Belöning är ett av de bästa sätten att stärka utveckling och framsteg. Beteenden som belönas kommer att upprepas, och det som upprepas blir en vana. Men kom ihåg att förändringar kan vara och kännas obekväma. Det är därför vi ofta går tillbaka våra gamla vanor. En vana är starkare än kunskap.

För att säkerställa att förändringen sker och att den bevaras är belöning viktigt. Ge därför beröm, erkännande, positiv återkoppling och uppskattning. Se till att du är trovärdig och genuin när du ger detta.

