

Kollega coaching – for virksomhedens skyld

af Victoria Marcinkowski, Dagbladet Børsen

Nyt træningsprojekt fra SEB Erhvervspsykologisk Rådgivningscenter skulle modvirke stress og frigive energi på arbejdspladsen

Mandag morgen lidt i ni sidder seks mennesker i et lysegult loftlokale i en nuttet lejlighed i det indre København. De kigger på hinanden, mens de nipper til frugten på bordet og taler sammen, som fremmede nu taler. En spinkel, kortklippet dame viser sig i døråbningen. Kurset kan begynde. De seks fremmede rejser sig og går i gåsegang ned ad den smalle, lysegule gang til et større og luftigt lysegult lokale, der dufter varmt af æteriske olier og hygge. Rundt om et ovalt bord sætter de sig, mens den spinkle dame stiller sig til rette ved bordenden og siger velkommen.

Mere energi

Kurset, der ikke er et kursus men et træningsprojekt, skal på to dage give deltagerne nogle redskaber til at undgå stress og dårlig stemning og få mere energi på arbejdspladsen. Redskabet, hvor simpelt det end måtte lyde, er at tale med kolleger på en professionel måde, at coache hinanden. Det handler om Kollega Coaching.

En coach er en træner, men i denne sammenhæng er coachen en guide, en art sparringspartner, der skal hjælpe dig til at se dine problemer på nye måder.

Kollega Coaching kræver, at man sætter tid af til at tale om en given problemstilling. Det skal bestemmes på forhånd, hvem der fremlægger et problem, og hvem der lytter og stiller spørgsmål, hvem der er offer henholdsvis coach. Det nytter ikke noget, at en chef coacher en medarbejder, man skal være på samme niveau, før der er tale om kollega coaching.

Et halvt år

Kollega Coaching er det nyeste kursustilbud fra

SEB Erhvervspsykologisk Rådgivningscenter. Underviseren er cand. pæd. psyk. Anne Karin Smidt, der har mange års erfaring i Kollega Coaching. Hun har gennemført lignende kurser på skoler, gymnasier og andre offentlige institutioner, men først nu tilbydes kurset til private virksomheder gennem SEB Erhvervspsykologisk Rådgivningscenter. Flere danske virksomheder har allerede bestilt kurset, der strækker sig over et halvt år, hvor Anne Karin Smidt kommer ud på virksomhederne i flere omgange for at få coaching-grupperne til at fungere optimalt.

Nemt at brokke sig

Denne mandag fortæller Anne Karin Smidt roligt og alvorligt de lyttende deltagere om, hvor meget energi vi bruger på at være irriteret på en kunde eller chef frem for at gøre noget konstruktivt ved det.

I stedet for, som det ofte sker, at brokke sig til kollegerne i frokost- og kaffepausen, er ideen med kollega coaching at løse op for problemerne i den dertil afsatte tidsramme. Ellers sker der ofte det, at de negative historier bliver selvopfyldende og kører rundt i den samme rille på grammofonpladen. Det er nemt at brokke sig, og danskerne er verdensmestre.

Men enkle, strukturerede samtaler kan fjerne dårlig stemning på arbejdspladsen. Negative følelser er destruktive og tager energi fra det væsentlige, arbejdet. Så den tid, der skal sættes af til kollega coaching på en arbejdsplads, måske en time om ugen, får man mange gange igen i øget effektivitet, mener Anne Karin Smidt.

Ikke terapi

Kollega coaching er ikke terapi, men en samtalekultur, for det er forbudt at tale om personlige ting fra fortiden. Mange ledere bruger coaching, men få arbejdspladser bruger det kolleger imellem.

- I 70'erne hed det learning by doing. I dag hedder



det learning by reflecting, siger Anne Karin Smidt, der derefter beordrer de seks deltagere at gå sammen i to grupper og prøve metoden af på hinanden.

Få gode lyttere

Hver gruppe sætter en tidsramme på tyve minutter. I den tid skal en person så fremlægge en problemstilling fra sit arbejde, en anden person skal stille spørgsmål, være coach, og en tredje skal holde sig ude af samtalen, men holde øje med, at de to andre bliver i deres rolle, så der ikke går venskabelig sladder i det hele.

Der findes i Danmark mange gode fortællere, men få gode lyttere. Det viser sig at være svært for de seks deltagere at lytte og derved stille de spørgsmål, der hjælper offeret videre med sit problem.

Idealet, fortæller Anne Karin Smidt, er, at man forestiller sig en tragt, der er bred foroven, snæver i midten og breder sig ud i bunden. Ofte er problemstillinger ikke afgrænsede, og det er så coachens rolle at indsnævre problemet, som tragten. Men derefter skal coachen ikke bare sige, det var det og det kender jeg godt og du skal bare gøre sådan og sådan, men forsøge at give offeret forskellige muligheder og syn på sin egen situation.

Bandlyst

Det er svært, næsten umuligt at holde sine egne meninger tilbage. Hvis en kollega fremlægger et for vedkommende alvorligt problem, og man ikke synes, problemet er et problem. Så er det nemt at sige, ved du hvad, det skal du ikke bekymre dig om, det har jeg også prøvet, du skal bare gøre sådan og sådan. Men det hjælper ikke kollegaen, at problemet bliver gjort ubetydeligt. Tværtimod har man ofte brug for at blive taget alvorligt.

Næste dag prøver deltagerne metoden igen, og nu er resultatet, dvs. om offeret har flyttet sig i sit syn på problemet, allerede betydeligt bedre. Det drejer sig om at holde sine egne meninger tilbage. Og det virker.

Forandring indefra

Hvad så, kan man sige. Hvorfor skal man se sine problemer på en anden måde? Hvorfor skal man reflektere mere over tingene? Hvorfor skal

tingenes tilstand forandres?

Anne Karin Smidts påstand er, at når noget ikke fungerer på en arbejdsplads, kan ledelsen komme med nok så mange ændringer, der ikke løser problemet. Men lige så snart forandringen kommer indefra, dvs. fra medarbejderne og deres syn på sig selv og deres arbejde, så sker der noget.

