

Kollega coaching – der kan ses på bundlinjen

Kollega coaching er systematisk træning, der sker i et aftalt regi

Kolleger, der har problemer med deres job, kan meget let ødelægge arbejdsmiljøet for de øvrige: Intriger, "det kan ikke lade sig gøre", "kunderne er dumme" eller "ledelsen forlanger da også det umulige af os" hører til dagens orden. Ofte er årsagen mangel på selvtillid, faglig erfaring eller visioner.

Kollega coaching er et nyt værktøj, der skal åbne op for bl.a. disse problemer på arbejdspladsen og gøre medarbejderne mere sikre i deres faglige og personlige kompetence. Der er ikke tale om "sidemandsoplæring", men om en egentlig, systematisk træning, der sker i et aftalt regi.

- Det giver både et resultat på den emotionelle og den økonomiske bundlinje, hvis det lykkes at få drejet virksomhedskulturen i den rigtige retning.

Det siger cand. pæd. psyk. Anne Karin Smidt. Hun har indtil nu arbejdet med kollega coaching i den offentlige sektor, herunder skoler, og erfaringerne overføres nu til hendes job som træningsleder hos SEB Erhvervspsykologisk Rådgivnings-center i København.

- Udgangspunktet for kollega coaching er, at kolleger hjælper hinanden med at udvikle den faglige og personlige kompetence. Det sker gennem den aftalte dialog. Den skal støtte, udvikle og visionere. Den aftalte dialog handler om, at kollegerne i forvejen har indgået en "kontrakt" om adfærden, dvs. at en kollega coacher den anden, og at der er et aftalt forløb, også tidsmæssigt.

Den mentale geografi

Kollega coaching er ikke velegnet til at løse ledelsesmæssige problemer i forbindelse med f.eks. afskedigelsessituationer, til løsning af overordnede kriser i virksomheden eller til en her-og-nu ændring af virksomhedskulturen. Kollega coaching handler om at vende spørgsmål på ens eget niveau i virksomheden. Det skal ikke handle om, at "nu lukker vi lige døren og

coacher". Man skal have lært den særlige interview-teknik, der hører med, så man har placeret emnets mentale geografi, og man skal ligeledes have sat grænser for den anvendte tid. Det sidste sker også i erkendelse af, at man på denne måde er nødt til at holde sig til det væsentligste.

Kollega coaching sker bedst i små grupper på 2-4, og det er i forvejen aftalt, hvem der coacher, og hvem der coaches, siger Anne Karin Smidt.

Hun siger, at kollega coaching adskiller sig fra bl.a. samtaleterapi ved, at den primært holder sig til det professionelle liv. Der er således ikke tale om, at alle i en virksomhed uddannes som barfodopsykologer, men om, at de på et kvalificeret niveau er i stand til at styre en udviklingssamtale med en kollega.

Bedre kulturer med kollega coaching

Ifølge Anne Karin Smidt kan kollega coaching resultere i en bedre "samtalekultur" i den enkelte virksomhed. I en fremhævelse af fordelene ved træningen hedder det bl.a., at man får en gennemgang af teorien, indsigt i sammenhæng mellem konflikter og kommunikation, brug af interview-regler, eget kendskab til andres tvivlsspørgsmål i deres arbejde, større selvfølelse og øget personlig og faglig kompetence.

- De personer, der arbejder sammen om kollega coaching, skal være på samme karriereniveau. Man kan arbejde sammen i coachinggrupper på tværs af alder, køn og erfaringer. Det er indstillingen til hinanden, der er afgørende, mere end det er faglig viden.

Kollega coaching udbydes både i interne og åbne kursusforløb. De interne tager sigte på personalegrupper, mens de åbne primært er for personaleansvarlige, der vil arbejde videre efter "gør-det-selv" princippet.

- Det interne omfatter fem faser, fra introduktion over indføring, afprøvning i teori og praksis samt opsamling. Vi er med i alle fem faser, der strækker sig over nogle måneder, og herefter kan



virksomheden i princippet ofte selv fortsætte.
Det kræver blot, at man indarbejder kollega
coaching som et led i den samlede
personalepolitik. Som ved alt andet er
krumtappen det vedvarende. Det betyder også,
at dem, der coaches i starten, senere kan blive
dem, der coacher.

[Book et foredrag om kollega coaching her](#)

