

Uddrag af en team-coachingsession.

Opgave til coachstuderende: Der er indlagt nogle refleksionsopgaver i uddraget, som I bedes tage en snak om i grupper på 3.

Forhistorie.

Jeg, Birgitte er tilknyttet som ekstern coach for et HR-team, der består af tre personer hhv. 1 kvinde og 2 mænd i en organisation, der producerer hvidevarer.

Både organisationen og de involverede medarbejdere er anonyme, hvorfor navnene i følgende udpluk er erstattet med andre navne. Vi har aftalt 3 sessions i et forløb, der strækker sig over en måned med opfølgende coaching 1 gang pr. måned året ud. Tiden er berammet til 2 timer. Det er første gang, vi mødes og coachingen finder sted på deres arbejdsplads i februar måned.

Motivet for coachingen er et ønske om sparring, oplyser de ved deres henvendelse. Forespørgslen finder sted efter et seminar, jeg har lavet på deres arbejdsplads. ”En sparring i forhold til at få mere drive ind i deres arbejde”, fortæller de videre. De ønsker mere kreativitet, sjov og festlighed ind i deres funktion og henviser til noget af det, jeg har lavet med organisationen på seminaret.

C: Godt at se jer igen. Jeg har glædet mig til i dag, specielt fordi jeg på seminariet kunne høre, hvor motiverede I er for at forandre jeres situation til at være fyldt med mere energi og kreativitet. Vi har allerede aftalt en tidsramme på 2 timer og et forløb frem til årsskiftet, og det giver os gode muligheder for at få skabt en holdbar forandring. Der er fuld fortrolighed i dette rum for alle parter. Jeg lægger vægt på, at alle er med i processen. For mig er coaching lige med bevægelse, så derfor vil vi, i den måde jeg coacher på, bevæge os op på gulvet ind imellem. I vil komme til at skrive på nogle flipark og I vil stifte bekendtskab med forskellige kreative værktøjer for at give tankerne frit råderum. Her er alle tanker og ideer velkomne - jo vildere, jo bedre (smil). Hvad siger I til denne ramme?

Martin: Det er lige det, vi efterlyser.

Christian: Jeg er enig – lyder godt.

Sanne: Spændende - jeg glæder mig allerede.

Refleksionsopgaver:

1. Hvilken effekt har coachens indledning?
2. Hvad i indledningen skaber effekten?

C: Hvad ønsker I at få ud af coachingen- hvad siger du Christian?

Christian: Hvad vi ønsker at få ud af det – er det det, du spørger om?

C: Lige præcis.

Christian: Lad mig se...vi er gået lidt i stå i teamet og der sker ikke de store udsving. Vi har ikke så mange penge at lave initiativer og spændende projekter med som tidligere og det føler vi os nok lidt begrænset af, ja måske ligefrem lammet af. Det er i alle tilfælde på den måde, jeg har det og jeg kan selvfølgelig kun tale for mig selv.

C: Og det, du så ønsker, I får ud af coachingen her sammen med mig – hvad er det?

Christian: Det er at finde tilbage til gejsten og få gang i kreativiteten igen.

C: Spændende og hvad ønsker du at tage med dig herfra, Sanne?

Sanne: Jeg er enig med Christian i, at vi har mistet gejsten. En del af vores projekter blev for 1 år siden annulleret. Nogle projekter, som vi havde brugt mange timer på at lave og pludselig var der ikke penge til at forsætte og vi mistede 2 kolleger, der blev fyret sammen med en del andre. Det var hårde tider og vi havde travlt med at hjælpe det fyrede personale. Jo, mere vi talte med dem, desto mere triste blev vi selv.

C: Det kan jeg godt forstå. Det må virkelig have været hårdt. Hvad ønsker du, I får ud af coachingen, som I i dag har sat i gang?

Sanne: Jeg håber, at vi får et spark bagi, så vi kommer i gang med en masse nye spændende initiativer til gavn for både medarbejdere, virksomheden og os selv. Lige nu laver vi kun bestillingsopgaver og får ikke selv sat nye skibe i søen, som vi gjorde tidligere, inden krisen.

C: Fint og hvad siger du, Martin?

Martin: Der er fint for mig.

C: Hvad er det, der er fint for dig?

Martin: At vi som team bliver mere proaktive igen.

C: Det lyder som, at I er meget enige og jeg lægger mærke til, at I bruger ord som igen, finde tilbage til. Hvad er det, I har været gode til engang?

Refleksionsopgaver:

3. Hvor I DUKA'en hører coachens spørgsmål til?
4. Hvorfor stiller coachen dette spørgsmål?
5. Det sidste spørgsmål, coachen stiller i denne episode – hvad er coachens motiv, tænker I?

Sanne: Vi har været gode til at få ideer, inspirere hinanden og sætte spændende projekter i gang. Vi har været gode til at grine sammen og også til at være sammen uden for arbejdstid. Det er vi ikke længere. Men måske var det også os piger, der var bedst til at lave de arrangementer og efter Tove og Anne ikke længere er her, er det gået helt i stå.

Christian: Ja, specielt Tove var god til at finde på nyt og hun var også typen, der kunne træde ind ad døren med en sjov hat på hovedet, fastelavnstøj, underlige briller, vampyr tænder og ja, det var ikke så sjældent, at hun lavede et eller andet skørt, som også fik os til at ryste på hovedet og grine ad hende.

C: Jeg kan se, at du lyser op, når du fortæller om Tove. Hvad betød disse indfald?

Christian: Det betød, at vi startede en dag med et grin og det blev ofte til flere hen ad dagen. Vi andre fandt jo også på lidt skørt. Martin og jeg kom en dag i dametøj, for at drille pigerne og det havde vi meget sjov med, kan du huske det, Martin?

Martin: Ja, det var bare så festligt og faktisk var det også den dag, vi fik skabt ideen om aktive medarbejdere – et projekt, som blev en stor succes i organisationen.

C: Hm..godt- den dag I fik skabt ideen om aktive medarbejdere...så det lyder som om, I allerede har nogle strategier, som jeg lige vil notere her (på fliparket), til senere brug. Hvad mere kommer du i tanke om, I var gode til tidligere, Martin?

Martin: Vi var også gode til at lege videre med de ideer, vi fik. Men ofte var det Tove, der tog initiativet og havde de gode ideer - hun fik tændt bålet, som vi andre så bar brænde til. Det var nok også derfor, det var Tove, der blev fyret, for ingen registrerede hendes initiativer, men så i stedet, at vi andre satte handlinger på og undersøgte mulighederne. Det var så heller ikke Toves stærke side.

C: Flere ting I var gode til?

Sanne: Ja, vi var også gode til at holde fast i vores ideer, selvom der af og til kunne være lidt modstand. Nu hvor vi møder modstand, giver vi hurtigere op og det er ærgerligt, for der sker ligesom ikke så meget nyt, som tidligere.

C: Jeg kan høre, at I tidligere har været, hvor I ønsker at være i dag – så brug et minut på at tænke over det, I har sagt og kom med et bud på, hvad I vil have fokus på og ønsker at gå efter allerede i dag.

Kort tænke pause.

Christian: Det er faktisk gået op for mig, hvor meget Tove har betydet for det drive, vi tidligere havde i vores arbejde, så jeg er lige nu i tvivl om, vi selv har de kompetencer, for det vigtigste for mig er, at vi får ”drivet” ind i vores arbejde igen.

C: Når du siger drive, hvad mener du?

Christian: Jeg mener gejst, ideer og kreativitet.

C: Hvad kommer først af de tre ting, du nævner?

Christian: Det gør gejst – helt sikkert.

C: Og gejst er for dig?

Christian: Det er glæde og energi fra det øjeblik, vi træder ind ad døren.

C: Hvad har du tænkt, at du ønsker at have fokus på, Martin?

Martin: Jeg tror, Christian har fat i det rigtige. Med mere glæde i dagligdagen, bliver vi mere kreative, får nye ideer, kan inspirere hinanden og bliver mere fastholdende, når vores projekter møder modstand.

C: Fornemt og hvad har du tænkt, Sanne?

Sanne: Jeg har tænkt Tove... og også Anne, for hun var bare hammer god til at bakke op om Tove og også om, de ideer, vi andre havde.

C: De ideer, I andre havde, siger du – så der var andre end Tove, der kom med de gode ideer.

Sanne: Ja – da... både Martin og Christian var lige så gode som Tove, men det var altid Tove, der sætte toget i gang og hurtigt overtog enten Martin eller Christian rattet og Tove trak sig, for hun havde det bedst med at sætte processer i gang og nød, når andre tog over.

C: Hvordan lyder det, Sanne siger, Christian?

Christian: Jeg har aldrig tænkt det på den måde.

Martin: Jo, jeg er faktisk enig – du er hurtig til at tænke videre og til at generere flere nye ideer... og du og Tove var gode sammen.

Sanne: Jeg mener faktisk, at I begge er gode til at generere ideer, Martin, og jeg er bedst til at få processerne afsluttet.

Christian: Ja, det mener jeg også... og jeg ved ikke, hvad vi skulle gøre uden dig, Sanne. Du sørger altid for, at vi kommer helt i hus med projekterne med alle de tiltag, vi har gang i. Og Anne havde samme evne.

C: Sikke mange gode kompetencer, der kommer frem nu. Det lyder som om, I er et team, der har de kompetencer, der skal til for at få den glæde og de forandringer, I ønsker. Hvordan ved I, at I er nået i mål med det ønske?

Sanne: Det er nemt nok. Har vi gang i nogle nye spændende projekter, så har vi genfundet vores gejst og drive.

C: Hvad siger du, Martin?

Martin: Jeg er enig – er vi gode til at igangsætte spændende projekter, så er vi tilbage på biddet.

C: Og du Christian?

Christian: Det må være det bedste bevis og vi skal nok nå dertil – jeg har bare lyst til at komme i gang med det samme.

C: Godt at høre – hvor vigtigt vil du sige, Christian, det er, at få gejsten igen – på en skala fra 1 til 10, hvor 10 betyder meget vigtigt og 1 ikke vigtigt?

Christian: En klar 10'er.

C: Hvor vigtigt er det for jer?

Sanne: 10

Martin: Også 10 her.

C: Hvilke gevinster vil jeres kollegaer og virksomhed få, når I har jeres gamle drive igen?

Christian: Det vil have en smittende effekt og hvis jeg skal være ærlig, så tror jeg, de alle savner det gode gamle HR team, der arrangerede sjove events og engagerede dem i gode projekter.

Sanne: De er samme båd som os. De har også mistet gode kolleger og de ligner mere eller mindre nogle, de har været til begravelse og jeg orker næsten ikke tale med dem, for jeg har ikke selv for meget overskud. Men det vil jeg få, når vi kommer i gang med andre tiltag end dem, der bare skal laves. Se bare, hvor meget alle lyste op på det seminar, vi havde med Birgitte. Det var godt at se.

C: Så hvor meget vil jeres relationer bakke op om jeres mål her i dag, Martin?

Martin: Hvis du mener kollega relationer – så 100 % og mener du ledelsen – ja, så er det også 100 %.

C: Hvor realistisk vil I så mene, det er at få gejsten og drivet tilbage på den samme skala?

Sanne: Det er da helt realistisk – vi har kunnet det tidligere og det er rigtigt, som du registrerede – vi har jo kompetencerne i vores lille team – synes I ikke også det?

Christian: Jo, da ...selvfølgelig er det realistisk og jeg kan allerede mærke gejsten igen. Er der nogle kompetencer, vi ikke har, er jeg parat til at gøre en indsats for at få dem.

Martin: Jo, det er realistisk lige nu – men hvad med i morgen eller i næste uge, når Birgitte ikke er her. Falder vi så tilbage i den gamle rytme. Der kan jeg godt blive lidt nervøs for. Tove var også god til at stille os alle de spørgsmål, vi får nu og de var med til at fastholde vores entusiasme.

Sanne: Det er jo også netop grunden til, at vi har lavet flere aftaler med Birgitte og havde vi ikke det, ville jeg heller ikke være sikker på, at vi selv kunne få skuden vendt og slet ikke til at sejle i samme retning.

Martin: Ok, det er selvfølgelig rigtigt. Det havde jeg ikke tænkt på – så er jeg også på ca. 9.

C: Fra hvornår vil I have gang i jeres mål?

Sanne: Fra i dag.

Christian: Ja, selvfølgelig – helst i går (smil)

Martin: Jeg er med.

Refleksionsopgaver:

6. Hvilke teknikker benytter coachen sig af i ovenstående episode?
7. Hvad gør coachen for at få teamet til at nå frem til et fælles mål?
8. Hvorledes inddrages relationer i coachingen og hvorfor?

C: Hvis vi alle lige rejser os og stiller os i dette hjørne af rummet, hvor vi forestiller os, at vi har været med på en lytter – hvad er det første I lægger mærke til her, hvor I hver især har lyttet til jeres egne og kollegernes ord?

Christian: Jeg lægger mest mærke til, at vi har fat i gejsten igen og at vi alle 3 ønsker forandringen.

Martin: Ja, og jeg lægger også mærke til, at vi bliver mere og mere bevidste om de kompetencer, vi har og som vi måske har fortrængt i en krisetid med mange tunge miner.

Sanne: Jeg lægger mest mærke til, at Christian er vågnet op af dåd og det er det, der glæder mig mest, for så tror jeg på, at vi får gejsten igen.

Christian: Det har du fuldstændig ret i. Det er som om, jeg lige er blevet vækket af min tornerose søvn og ja, jeg har vist sovet i 100 dage og mere efterhånden. Men nu er jeg vågen og klar til at vække resten af slottet (alle griner).

C: Kanon – så vil jeg straks inviterer jer over i det andet hjørne her. Nu er I kollegerne ude i produktionen. Hvad har de hørt, hvis de var med på en lytter?

Christian: De har hørt HR torneroserne snorke og også, at det nu er ophørt. Kollegerne har søvn i øjnene, men det gør ikke noget.

C: Hvad har de hørt jer sige, Martin?

Martin: De har hørt os sige, at vi ligesom dem har reageret ganske menneskeligt på, at vi næsten blev halveret i vores afdeling. De har også hørt, at vi vil noget andet nu.

Sanne: Jeg vil også mene, at de har hørt, at vi har vilje til at komme i mål.

C: Hvis jeg nu siger, at de har hørt jer sige, at I selv har de kompetencer i teamet, som Tove og Anne havde, hvad siger I så?

Sanne: Det tror, jeg er rigtig og det har vi også.

Christian: Jeg tror, vi har nogle af dem og resten må vi skaffe os.

Martin: Ja, vi har nogle af dem.

C: Super, lad os sætte os igen. Lad os nu forestille os, at I har delt Tove og Annes kompetencer mellem jer – hvad gør I så hver især på en anden måde?

Coachingen fortsætter og teamet får konkretiseret målet med handlinger de sammen og hver især aftaler at udføre frem til næste session.

Refleksionsopgaver:

9. Gå coachens spørgsmål igennem i de tre episoder og find forskellige typer og teknikker?
10. Hvilke andre teknikker, benytter coachen sig af?
11. Hvilken effekt har de enkelte teknikker, spørgsmålstyper og spørgeteknikker?