

Reflektionsblad

Coachande ledarskap

För ledare, verksamhetsansvariga och team. Prova lyssnande och öppna frågor inom tydliga ramar för ledaransvar.

Coachande ledarskap är ett förhållningssätt där ledaren använder närvaro, aktivt lyssnande, relevanta frågor och återkoppling för att stärka en annan persons förståelse, val och ansvar. Det kompletterar ledarens skyldighet att sätta riktning, ge besked och fatta beslut.

Börja i en verklig situation

Välj ett samtal där frågande eller instruerande kan vara relevant.

Skilj observation från tolkning. Undersök både det egna agerandet och verksamhetens förutsättningar. Använd rollbeteckningar och undvik namn eller känsliga detaljer.

Min avgränsade situation och vad jag faktiskt såg eller hörde

Roll eller team (valfritt)

Datum för reflektionen

Arbeta lugnt, enskilt eller i ett överenskommet samtal. Hoppa över detaljer som inte behövs. Välj sedan en handling på sida 4 och följ upp den. Detta blad kompletterar utbildning och personlig handledning.

Spara en egen kopia. Inga svar skickas automatiskt till någon server. Skriv utan personnamn eller känsliga detaljer. Frågorna är forskningsinformerade, inte ett validerat test.

Läs kunskapsområdet och fortsätt i Insikter →

Undersök nuläget

Utgå från situationen på sida 1. Beskriv observationer och markera sådant du ännu behöver ta reda på.

1. Vad hände i det valda samtalet, och vem formulerade alternativ och nästa steg?

Beskriv frågande, råd och vem som tog nästa steg.

2. Hur beskrev personen sitt behov av hjälp, och vad behöver du kontrollera med personen?

Kontrollera hjälpbehovet med personen.

3. Vilken öppen fråga kan hjälpa personen utforska alternativ utan att du styr svaret?

Pröva en fråga utan ett dolt önskat svar.

Välj ett nytt sätt att agera

Pröva ett annat perspektiv och formulera något som går att göra i din egen vardag. Stäm av förutsättningarna med dem som berörs.

4. När är coachning lämplig här, och när kräver risk eller kunskapsläge ett tydligt besked?

Behåll ansvar att ge besked vid risk eller kunskapsbrist.

5. Hur ska ni följa personens egna välgrundade val och behov av stöd efter nästa samtal?

Följ personens egna välgrundade val, inte antal frågor.

Gå vidare till sida 4. De tre handlingarna är förslag, inte en lista som du måste genomföra. Välj en, eller formulera en bättre egen handling.

COACHANDE LEDARSKAP

Pröva, följ upp och justera

Tre möjliga första handlingar - välj en eller formulera en egen:

1. I nästa lämpliga samtal, be personen beskriva sitt eget förslag innan du ger ett råd.
2. Sammanfatta vad du hört och kontrollera att du har förstått rätt.
3. Låt personen formulera ett genomförbart nästa steg och bestäm uppföljning. Undersök då vad personen själv gjorde, vad som hände och vilket stöd som behövs, samt vad du vill ändra i ditt sätt att leda samtalet.

Valt beteende eller arbetssätt**Önskat resultat****När [situation/tidpunkt] uppstår ska jag/vi [beteende]****Ansvarig roll eller överenskommelse****Stöd eller mandat som behövs****Troligt hinder och hur det ska hanteras****Tecken på att beteendet prövats****Tecken på resultat och följder****Vem kan ge relevant återkoppling?****Datum för uppföljning****Vid uppföljning: vad prövades faktiskt?****Vad blev utfallet? Ange underlag.****Vad behöver justeras inför nästa försök?**

Följ ledarens lyssnande och personens egna val; antal frågor säger inte ensamt något om utvecklingen. Skriv kort i rutorna; använd eget arbetsmaterial om mer utrymme behövs.