



*Coaching kan foregå hvor som helst - også ude i det fri*

# KOKKEN COACHER PÆDAGOGEN – ELLER OMVENDT!

Boform Aas opgav tanke om supervision og indførte i stedet kollegial coaching for alle ansatte lige fra kokken til pædagogen. Ifølge leder Kelly Berg og arbejdsmiljørepræsentant Niels Henrik Bech har det medført positive ændringer i arbejdsmiljøet og i samarbejdet med brugerne – ja sågar i kommunikationen på privatfronten.

## HVAD ER COACHING?

Coaching er en særlig samtaleform, hvor en person ved hjælp af spørgsmål hjælper en anden til at opnå klarhed over et problem eller en udfordring. Coaching er en hjælp til faglig og personlig udvikling.

*af Inge Kjær Andersen,  
planlægger i Speciaalsektoren*

### Fra supervision til coaching

Det hele startede i 1999, hvor anvendelsen af supervision var en stor trend. Derfor startede Boform Aas et forløb med en supervisor. Kelly Berg fortæller, at det dog aldrig rigtig fangede personalegruppen, og derfor var udbyttet heller ikke stort. I stedet var der

mange diskussioner om, hvorvidt medarbejderne skulle deltage og hvor tit mm.

Derefter overvejede arbejdsmiljøgruppen forskellige andre initiativer.

– Det var vigtigt for mig, at vi var sikre på at det ville fungere, hvis vi skulle opstarte et nyt initiativ, siger Kelly og fortsætter: – Valget faldt på kollegial coaching og Niels Henrik, der er arbejdsmiljørepræsentant, blev sendt på et 4 dages kursusforløb.

Niels Henrik Bech fortæller: – Kursusforløbet var utrolig godt og meget inspirerende. Hele tankegangen om, at motivation for forandringer starter det hos en selv, var fascinerende.

Kelly supplerer: – Vi indledte derfor et samarbejde med Niels' underviser. Resultatet blev et forløb, der var udarbejdet specielt til Boform Aas, startende med et internat. To dage hvor alle medarbejdere blev teoretisk klædt på til at coache hinanden og derefter var der dømt træning. Efterfølgende blev der

for personalegruppen afholdt tre temadage, med træning, vejledning og opsamling.

– Det at man selv styrer forløbet og selv finder løsninger blev af medarbejdergruppen opfattet som en stor trykthed, fortæller Niels, der selv har oplevet at fået mange a-ha oplevelse i forbindelse med en coachingseance. – Nu bruger vi det i hverdagen, når der er sket noget, der påvirker en af os. Så går vi til en af kollegaerne og dermed bliver det straks talt igennem. Ikke noget med at vente 3 uger på, at supervisoren kommer. Det gør en stor forskel, slår Niels fast.

### Spørgeteknik giver positiv sideeffekt

En stor del af coaching er spørgeteknikker. En positiv sideeffekt ved anvendelsen af kollegial coaching har været, at spørgeteknikkerne også kan anvendes i forhold til stedets brugere. Niels Henrik fortæller: – Jeg har oplevet, hvordan jeg personligt har fået en ny tilgang i forhold til samtalerne med brugerne. Jeg formår i højre grad at føre åben dialog med brugerne.

- Jeg har oplevet den positive bivirkning, at medarbejderne er blevet rigtig gode til at reflektere og gennemskue sammenhænge mellem brugernes symptomer og de givne årsager hertil, fortæller Kelly.

### Coaching i grupper

Niels fortæller, at alle synes, coaching kan bruges til noget, selv dem, der i starten var lidt skeptiske. - Jeg har kun oplevet praktiske udfordringer i forhold til coach-grupperne. Kelly supplerer: - De første grupper, der var sammensat efter arbejdsområde, virkede i et års tid. Nu er grupperne sammensat på tværs af arbejdsområder. Erfaringerne viser, at det giver god energi at eksempelvis kokken er i gruppe med en pædagog. Niels påpeger, at tre pædagoger i en gruppe kan godt give meget indforstå-

ethed. Hvis man kender situationen, spørger man ikke så meget ind til kernen.

Coach-grupperne aftaler selv rammerne for forløbene. Der laves en form for kontrakt deltagerne imellem i forhold til at tackle de situationer, der kan opstå undervejs. Indholdet i kontrakten og under møderne holdes fortroligt mellem deltagerne, medmindre andet aftales.

Det er Kelly, der sammensætter grupperne, de fungerer et stykke tid og så laves der nye grupper. Begrundelsen herfor er, at gruppen ikke må blive sammenspiste og miste energien. Coachingen foregår i arbejdstiden. Grupperne mødes gennemsnitligt 1 gang om måneden. - Grupperne booker sig ind i en kalender. På den måde kan jeg

som leder følge med i, om der sker noget i alle grupperne. Coachingen kan også foregå mere spontant, fortæller Kelly Berg.

Coaching handler om at opnå afklaring, finde motivation og rette fokus mod de ønskede forandring. Og måske netop derfor er coaching et værktøj der kan anvendes af alle både i forhold til arbejds- og privatlivet.

Denne artikel er nummer 3 i serien:  
- Arbejdsmiljø og Uddannelse i 2007.

Artikler i tidligere numre i serien:  
Indsigt og Udsyn nr. 1: Medarbejder under pres - når lederen anklages.  
Indsigt og Udsyn nr. 2: En A4 side kan forebygge vold.

## ER COACHING NOGET FOR ALLE?

Kelly Berg har svært ved at forestille sig en arbejdsplads hvor coaching ikke kunne være et værktøj: - Coaching indeholder så mange muligheder. Det kræver kun, at tre personer mødes. Det er et fleksibelt værktøj, der sætter de grundlæggende rammer, men samtidig gør det muligt at tilpasse metoden til den enkelte arbejdsplads.

## HVAD ER EN COACHGRUPPE?

En basis coachgruppe består af tre personer. En er coach, en er fokuspersion og dermed den, der bestemmer emnet for samtalen. Den sidste deltager er observatør og giver efter coachingen feedback til coachen. Alle i gruppen har på skift de forskellige roller.

## HVORDAN KOMMER VI I GANG?

Alle lokale arbejdsmiljøgrupper var den 5.sep. inviteret til en temadag, hvor der blandt andet blev fortalt om coaching. Hvis I lokalt vil vide mere, er I velkomne til at kontakte Sikkerhedsleder Rikke Kvist.

## POLITIK OG VOLDSFOREBYGGELSE PÅ DAGSORDEN I SEKTOR-MED-UDVALGET



Af Peter Selch Bak,  
næstformand i Sektor-MED-Udvalget  
og ansat på Taleinstituttet.

Vi er et nyt udvalg, men vi er allerede på en lang række punkter godt i gang med arbejdet. Jeg vil her kort fortælle om et par af de større opgaver, der pt. arbejdes med.

Der er nedsat en arbejdsgruppe der skal stå for organisering og gennemførelse af kurser i voldsforebyggelse og konflikt-håndtering. I første omgang forsøger en arbejdsgruppen at søge penge til projektet fra Forebyggelsesfonden. Indenfor samme emne er der

nedsat endnu en arbejdsgruppe, der skal udarbejde forslag til en voldsforebyggelsespolitik for Specialsektorens område.

Desuden har vi afgivet høringssvar i forbindelse med vedtagelse af nye personalepolitikker i Regionen. Alt samme noget, I forhåbentlig kommer til at høre meget mere om.

I næste nr. af Indsigt og Udsyn kan du læse mere om Sektor-MED-Udvalgets opgaver, kompetencer og hvem der egentlig er med i udvalget