



## Coacha på och få andra att växa

Coaching är ett kraftfullt verktyg, då det arbetas med på rätt sätt. Och man behöver inte vara chef för att coacha någon annan. Det handlar i grunden om att *få andra att växa och utvecklas*. Och se ur andra perspektiv. Allting har minst två sidor, en fram och en baksida. Och många gånger krävs det inte så mycket mer än att se varandra. Det är tillåtet att till och med coacha sin ledare, för var får annars denne person sin belöning och uppmuntran ifrån?

### Coacha i med- och motgång.

Och glöm inte att fira framgång. Det ger möjlighet att även i de mest negativa stunder finna ny energi enskilt och tillsammans i gruppen. För att få till en coachande kultur, där alla tillåts coacha, krävs både träning och tid. Det är inte tur att det är en bra KUL-tur, eller hur?!

- Det handlar om att se positiv på sitt eget arbete och finna positiva saker hos kollegan.
- Sätt fokus på de saker som förbättras, även om de inte är fullkomliga.
- Belöna förbättring, om än så små, istället för att klaga på fel och brister.

Jag upprepar ett av mina favoritcitrat från hotellgrundaren Conrad Hilton - du vet, Paris Hiltons farfars far...

**Se upp till någon när du kan,  
aldrig ned på någon ens ibland.**  
Conrad Hilton

### Positiv coaching ger stark laganda.

Att göra regelbundna avstämningar där åtgärder på längre sikt och korta ”puckar” diskuteras kan rekommenderas. Möten var fjärde till sjätte vecka för de långsiktiga frågorna. Korta, snabba veckomöten för de kortsiktiga frågorna, 30 minuter kan räcka. Dagliga "stand-ups" som avstämning för dagen. För mig i den hybrida tiden med många medarbetare på distans funkade detta arbetssättet mycket bra. Alla blev sedda och hörda minst en gång om dagen.

Mötena kan med fördel också ledas av olika personer. Fler få ta ansvar och medarbetarna lär sig också hur andra människor tänker, resonerar och fungerar. Uppmuntran till kreativitet, nytänkande och problemlösning skapar sedan en atmosfär laddad med ny positiv energi.

Coaching är ett kraftfullt verktyg, då det arbetas med på rätt sätt. Och man behöver inte vara chef för att coacha någon annan. Lagandan kommer då ledaren är en av medarbetarna och inte bara kommer när ”matchen är över”. Som ledare och coach lever man med medarbetarna. Och detta gäller i högsta grad i serviceinriktade yrkesroller.

Laganda skapas genom:

- **Delaktighet** (vad, varför, hur)
- **Engagemang** (personligt engagemang, att ta bort rädslor och tillsammans visualisera framtiden)
- **Integration** (rätt information tillgänglig, nätverk, intern samverkan)

Coaching utan görande är ingen fullständig coaching så...

***Vad kommer du att göra annorlunda efter att du har tagit del av ovanstående tankar?***