

7. maj, 2009
Biblioteksledermøde
Gentofte Hovedbibliotek

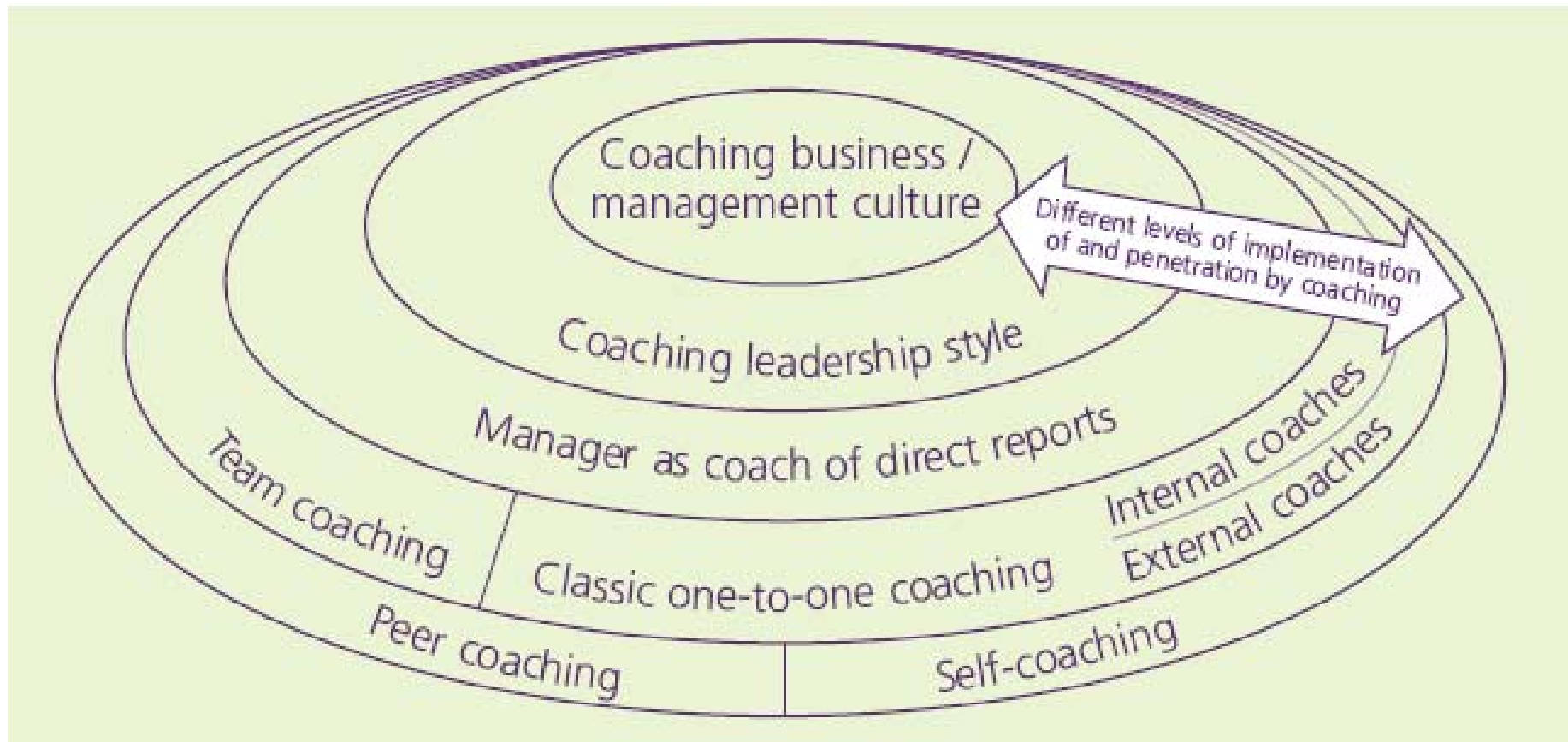
LEDEREN SOM COACH

Case Nordea

Kim Gørtz



Hvor er Nordea i forhold til coaching?



Hvad er coaching for noget i Nordea?

- En måde at føre en samtale på – en dialog; et forløb
- En teknik, en metode, en stil og/eller en måde at være på (et mind-set)
- Aktiv lytning, nærvær, invitation til refleksion gennem spørgsmål
- ”En række hv-spørgsmål – og ikke gå i problemløsningsmode”
- Arbejdsbaseret coaching, den coachende ledelsesstil, coaching kultur...
- Store spørgsmål: Terapi, manipulation, magtudøvelse...

Former for coaching i Nordea

- Formel coaching – anvendelse af GROW i planlagte forløb (leder/medarbejdere og mellem kollegaer)
- Uformel coaching – med eller uden GROW (leder/medarbejdere og mellem kollegaer)
- Integreret coaching ved fx PDD, kundemøder, m.m.
- Coaching mellem interne coaches og topledere/ledere
- Coaching mellem eksterne coaches og topledere/ledere
- Teamcoaching (ved møder, strategi-dage, værdi-seminarer, Kaizen, osv.)

Hvad skaber coaching i Nordea?

- Positive indvirkninger på forretnings- og ledelsesresultater; øget arbejds kvalitet og produktivitet
- Bedre kommunikation; styrkelse af samarbejdet og arbejdsklimaet
- Mere engagerede medarbejdere; udvikling af hold-ånd; får mennesker til at fungere bedre sammen
- Tryghed og oplevelse af kompetence; entusiasme, initiativer, proaktivitet, kapacitet
- Læring, udvikling, nye ideer, ansvarstagen, ny tænkning



Konklusioner

- Coaching skaber et trygt og tillidsfuldt arbejdsmiljø som åbner for social orientering, hvorfra der udvikles kapacitet til at lære og være i stand til at tage ansvar
- Coaching genererer gode personlige og sociale følelser og udvider samtidig den kognitive evne til både at være “skarp og beslutsom” og “perspektivisk og iderig”
- Coaching opbygger og styrker relationer på en måde som øger forretningsresultater, ledelsesengagement og team-interaktion



Coaching på agendaen: ledelsesudfordringer

Hvordan skaber jeg tid til coaching?

- Hvordan finder jeg et rum? Hvordan planlægger jeg? Hvordan skaber jeg en coach-session som en dagligdags-aktivitet?

Hvordan lytter jeg bedre/mere?

- Hvordan undgår jeg ikke at styre samtalen; ikke at finde på løsninger; træffe beslutninger; instruere; give hurtige svar; direkte anvisninger...?

Hvordan er jeg leder og "coach" på samme tid?

- Hvordan ændrer jeg min adfærd; håndterer mine medarbejders forventninger; motiverer mine medarbejdere til at ville blive coachet; håndterer forskellige agendaer?



Coaching på agendaen: ledelsesudfordringer

Hvordan ved jeg hvornår og hvordan der skal coaches?

- Hvordan stiller jeg de rette (åbne og kraftfulde) spørgsmål; håndterer forskelle; gør det mere personligt og mindre mekanisk; begynder og afrunder ordentligt; får mine medarbejdere til at tænke selv?

Hvordan fokuserer jeg på personen og ikke på problemet?

- Hvordan finder jeg en god dialog; hjælpe fokuspersonen til at finde et relevant coaching-emne; får fokuspersonen til at føle/opleve sig tryk og tillidsfuld?

Hvordan får jeg støtte fra mine overordnede?

Tak for interessen!

Making it
possible



Kontakt Kim Gørtz
Kg@copenhagencoaching.dk