Sex steg för coachande samtal

Strukturen hjälper dig att lägga upp samtalet och driva det framåt och den som blir coachad står för svaren och innehållet. De olika delarna i samtalsstrukturen är utmaning, nuläge, drömläge, hinder, resurser samt aktiviteter.

Utmaning

Första steget är att klargöra avsikten med samtalet: vilken är utmaningen som ska hanteras? Detta kan tyckas banalt, men om ni har olika bild av vad ni vill uppnå med samtalet är det lätt att tala förbi varandra redan från början.
Exempel på inledande frågor:

- Vad vill du uppnå med samtalet?
- Vad vill du ha ut av samtalet?

Om det är en stor utmaning får ni avgränsa så att det blir möjligt för er att hantera utmaningen på den tid som finns till förfogande för samtalet.

Nuläge

För att få situationen tillräckligt klargjord behöver medarbetaren beskriva nuläget. Denna del av samtalet får oftast störst utrymme, vilket är naturligt och bra eftersom medarbetaren ofta hittar nya infallsvinklar. Fastna inte här utan gå vidare till nästa del - framför allt om det känns som att medarbetaren fastnar i problembeskrivningen.
Exempel på frågor:

- Vad har hänt?
- Hur ser situationen ut?
- Hur påverkas du av situationen?
- Vad är gjort?

Önskat läge

Här hjälper du medarbetaren att testa sina antaganden från nulägesbeskrivningen för att undvika problemfokuserat analyserande. Det önskade läget - drömläget - fungerar som en draghjälp att komma vidare och hjälper medarbetaren att vidga sina perspektiv.

- Om du fick bestämma helt själv, hur skulle din situation se ut då?
- Vad vill du?
- Vilka resurser har du?
- Vilka resurser behöver du?

Hinder
Här gäller det att lyfta vilka hinder som finns för att medarbetaren ska kunna nå önskeläget / drömläget. Det finns ibland risk att man fastnar i den här fasen, det är ofta lättare att hitta hinder än möjligheter. Gå ganska snart vidare till nästa fas.
Exempel på frågor:

- Vad hindrar dig att komma dit?
- Vad hindrar dig från att göra mer?
- Vad är större hinder, du själv eller är det omgivningen?

Resurser
Det kan ibland vara svårt att se möjligheterna när man står inför en utmaning. Genom att försöka hitta alternativa lösningar kan medarbetaren se nya möjligheter. Din uppgift här är att ställa frågor som kan stimulera medarbetaren till att tänka i nya banor. Medarbetaren behöver titta utåt och inåt för att hitta de resurser som kan hjälpa hen att komma vidare. Här kan behövas lite mer tid och fler frågor för att lyfta om det handlar om pengar eller personer i omgivningen, men också om egna personliga resurser och egenskaper.

- Vilka andra sätt kan man se på situationen eller problemet?
- Vilka alternativa lösningar kan du se?
- Vad skulle du göra om du hade mer tid eller mer pengar?
- Vilka är för- respektive nackdelarna med de olika alternativen?
- Vilka skulle ge bäst resultat?
- Vad skulle du kunna göra?

Aktiviteter
I det avslutande steget är det en fördel att även använda slutna frågor eftersom det handlar om att smalna av och fokusera på handling. Dina frågor syftar till att sätta upp realistiska mål och ta beslut om vad som behöver göras. Ju mer konkret medarbetaren blir, desto bättre.
Exempel på frågor:

- Vad vill du göra?
- När ska du börja?
- Vilka steg behöver du ta?
- När ska du agera?
- När vet du om du har lyckats?
- Hur vet du om du har lyckats?
- Vilket stöd behöver du?
- Vad kan ge dig ännu mer motivation för att agera?
- Hur fast besluten är du?
- Vilka är inblandade?