



Jane Have, leder i Rigspolitiet. Har netop afsluttet 2. semester på Master i Business Coaching



Jane blev i 2014 certificeret i protreptik hos Ole Fogh Kirkeby, og med interessen for protreptik kom også lysten til at vide mere om coaching. Derfor begyndte hun i 2017 på Master i Business Coaching hos CCC og fortæller her, halvvejs gennem uddannelsen, om sit personlige læringsudbytte og om uddannelsens relevans i forhold til sit arbejde og organisation:

Det har givet mig rigtig meget i forhold til at kunne høre efter, hvad det er, folk siger! Min modtagelighed og lydhørhed er blevet meget større, og jeg bruger det hele tiden. Ikke strategisk, men til at være mere nysgerrig og forsøge at forstå, hvad det er, der foregår, derovre hos den anden. Det er min erfaring, at den øgede opmærksomhed i samtalen kan give en anden måde at kommunikere med hinanden på, og at dem, jeg har haft denne anderledes form for samtale med, kan bruge det til noget.

Vi skrider til handling

Det er generelt en kæmpe udfordring at bringe en anderledes måde at kommunikere på ind i en organisation som Politiet, som er så handlingsorienteret. Lige meget, hvad det er, så skrider vi til handling med det samme. Både ledere og medarbejdere griber til den samme værktøjskasse hver gang. Om det handler om en stresstilstand eller en konkret arbejdsopgave. Det er også min egen udfordring i dette her. Jeg ryger i handlingsmode: Hvad er det lige, vi gør her? Hvad er det for et værktøj, vi hiver op, som du kan få med hjem, så du kan gøre det bedre næste gang? Jeg skal virkelig prøve at blive i situationen og finde ud af, hvad det er der foregår. At dvæle lidt, inden vi går til løsningen.

Udfordring: At gå en anden vej

Hvis man for eksempel taler med en person, som har en offensiv adfærd, kan man i det handlingsorienterede spor få lyst til at sige: Det kan være, du skulle skrue lidt ned! I stedet forsøger jeg at forblive nysgerrig på, hvad det er, der gør, at det foregår. Der er jo altid en grund til, at folk er og reagerer, som de gør. I nogle situationer kan en konkret handlingsplan sikre, at man kommer hurtigt videre. I andre situationer er man nødt til at gå en anden vej og tage fat dér, hvor problemet er. Så selv om nogle kommer i forbindelse med en coachingsamtale for at få nogle konkrete værktøjer og en handlingsplan med hjem, så kan det godt være, at vi lige skal et andet sted hen først.

At bevare værdierne - og udfordre konklusionerne

Vi har en enestående kultur i Politiet. Vi er der for hinanden og bakker hinanden op. Man ved, at kollegerne er der altid. Der er nogle stærke værdier, og dem er vi meget bevidste om. Vi sætter bare sjældent ord på dem. Derfor er der nogle af de følelsesorienterede spørgsmål, vi bruger i coaching, som ville falde ved siden af, hvis jeg stillede dem til en politimand. Det er et sprog, vi ikke er vant til at bruge. Derfor bruger jeg meget de kognitive psykologier og ikke så meget de psykodynamiske. Og så bruger jeg det systemiske og relationelle perspektiv til at udfordre alle de faste konklusioner, jeg møder i organisationen. I Politiet konkluderer vi rigtig meget på det, vi ser. Man dømmes hurtigt, hvad der er rigtigt og forkert og handler så efter et fælles kodeks. Så skifter jeg perspektivet og leder efter alternative konklusioner. At kommunikere anderledes, mere nysgerrigt og mindre fordømmende, er godt for organisationen. Det giver så meget mening. Og er en kæmpe udfordring!