



Klaus Nielsen, afdelingschef i Albertslund Kommune

Har netop afsluttet 2. semester på Master i Business Coaching



Med 30 års ledererfaring i bagagen, mener Klaus, det er vigtigt at finde ny inspiration til personlig og faglig udvikling. En Master i Business Coaching holder gang i processen:

Jeg har taget en del lederuddannelser, og det meste af materialet på traditionelle masteruddannelser har jeg mødt før. Master i Business Coaching var et godt bud på et forløb med noget mere og anden substans, som har en markedsværdi, og som kan medvirke til at kvalificere mig fagligt. Jeg har måske også haft brug for at udfordre mig selv lidt mere og komme ud af min komfortzone. Og det at arbejde med coaching i konkrete situationer er lærerigt og udfordrende. Udfordringen er selvfølgelig at mestre det. Jeg får mere og mere respekt for faget coaching, jo mere jeg dykker ned i det og arbejder med det.

Kontant styring vs organisationsudvikling

For mig er coaching et særligt perspektiv i ledelse. I moderne ledelse vil vi jo gerne have vores organisation mest muligt på banen, og det handler både om medarbejdere, ledere og chefer. Hvis mine ledere oplever, at jeg som deres leder har en meget top down-agtig ledelsesstil, så er det også det, de selv gør, i forhold til deres medarbejdere. Det kan være fint i situationer, som kræver kontant styring, men i og med at vi bliver mere og mere udfordret på økonomien, og dermed får færre ressourcer, så skal alle organisationens medarbejdere og ledere mere på banen. Medarbejderne skal kunne mere og mere, og de skal være mere fleksible. Der ligger en stor opgave der. Og her er coaching en god ting, både som konkret ledelsesteknologi, men først og fremmest som et mindset omkring kommunikation og den dialogiske tilgang.

At strække refleksionen og få større spændvidde

Som ledere præsenteres vi dagligt for problemstillinger, og vi er ofte meget hurtige til at finde løsningerne. Det er en automatik. En organisation er en beslutningsmaskine, som hele tiden har fokus på at løse problemer. Ligeså snart vi har et problem, har vi oftest en løsning. Det gælder alle, og det er helt naturligt. Men når dialogen bliver for løsningsorienteret, kan det også blive for lineært og forudsigeligt. Og med hurtige løsninger risikerer vi at springe vigtige hensyn og værdifulde overvejelser over. Med en coachende tilgang kan man strække refleksionen, få større spændvidde og åbne for andre og flere løsningsforslag.

Styring med henblik på at få råderum

Samtidig mener jeg, at det er vigtigt at være styringsorienteret for at reducere kompleksiteten. Vi er en produktion, der skal levere, så det er vigtigt, at det hele ikke bare flyder. Alle har brug for nogle rammer at arbejde indenfor. Så det, vi kan bruge coaching til, er i alle mellemrummene, kan man sige. Styring og effektivisering skal jo i virkeligheden være med til at skabe de rum, hvor vi kan få de vigtige samtaler. Ideen med styring er også at skabe råderum. Et økonomisk råderum, men også et menneskeligt råderum. Og i råderummet kan ledelse og coaching udfolde sig.

Uddannelsen har givet mig en anden og dybere viden om mennesker, kommunikation og forandringsprocesser. Et nyt spor at køre i i forhold til traditionel organisationstænkning, som understøtter den nuværende faglige praksis, men samtidig inspirerer til at tænke nyt i forhold til at udvikle fremtidens ledelse.