

Boksammanfattning

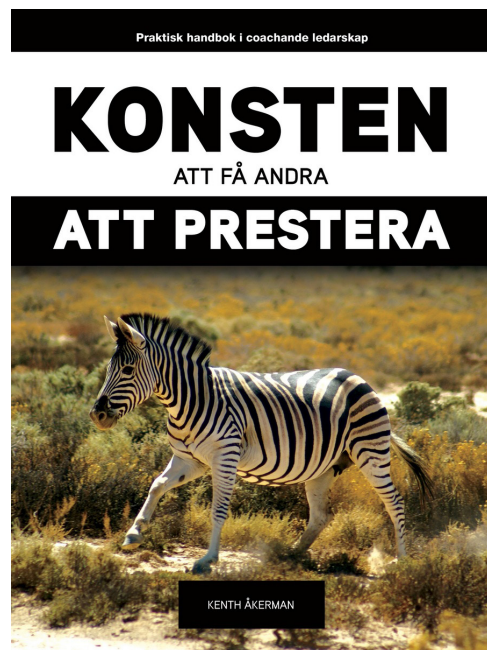
Konsten att få andra att prestera

Konsten att få andra att prestera är framför allt ett användbart verktyg för dig som vill utveckla dig själv och dem du leder. Med hjälp av både skisser och övningar, får du som läsare en bra och praktisk guide till hur ett coachingarbete kan se ut. Författaren går, steg för steg, igenom processen och läsaren får tips om vilka frågor som kan ställas och utmaningar som kan dyka upp.

Boken visar tydligt hur coachingprocessen handlar lika mycket om din egen utveckling som ledare, som om din klients väg till självinsikt. När du lärt dig att hantera de verktyg som Åkerman ger dig i sin bok, kommer du att kunna praktisera ett coachande ledarskap som ger dig delaktiga medarbetare som också känner trygghet i sin arbetssituation. Framförallt kommer du se din verksamhet och din ledarroll med nya ögon.

I bokens grafiska upplägg blir det tydligt vad Åkerman betraktar som användbara verktyg. Du hittar dem lätt via bilden av en hammare och en skruvmejsel som finns vid varje coachverktyg. Detta gör det enkelt för dig att återkomma till boken, hämta inspiration och fakta på ett snabbt och enkelt sätt. Åkerman uppmanar inledningsvis sin läsare att använda boken precis så – vika hörn och göra anteckningar.

Boken i sig är ett verktyg – precis som innehållet.



Om författaren

Kenth Åkerman jobbar som inspiratör, mental coach och NLP Trainer. Han är en av Sveriges mest rutinerade föredragshållare och åskådliggör tankar, idéer och fallgropar på ett mycket underhållande sätt. Han är aktuell med boken Receptbok för ett rikare liv. Driver även webshop, förlagsverksamhet, har ett eget radioprogram och driver sedan 12 år sitt egna utbildningsföretag med fokus på service, kundrelationer, företagskultur, coachande ledarskap och personlig utveckling - relationsbyggarna.se

Grundläggande frågor

Kenth Åkerman tar bland annat upp tre grundläggande frågor som präglar nästan all coaching – Var är du idag? Vart vill du? Vad behöver du göra för att komma dit?

Författaren påpekar att vi alla har en inneboende önskan att lära oss nytt och sträva framåt, det handlar bara om att hitta den individuella vägen dit. Som coach för dina medarbetare är det din uppgift att hitta varje människas potential och plocka fram den. Till din hjälp har du kommunikationen med medarbetarna och Åkerman ger dig nycklar för att kontinuerligt förbättra sitt samspel med människorna som befinner sig runtomkring dig i vardagen.

”Var är du idag? Vart vill du? Vad behöver du göra för att komma dit?”

Kenth Åkerman

Frågorna är coachens främsta verktyg, menar Åkerman. Vanans makt är stor och för att skapa nya tankebanor, måste gamla läggas om. Genom frågorna får coachen sin klient att tänka nytt. Frågor får också dig själv att se vanor i ditt eget ledarskap – har du mönster som borde brytas?

Makt, ansvar och tillit

Ett coachande ledarskap handlar, enligt författaren, inte om ett flummigt förhållnings-sätt eller om att du ska vara en mjuk chef, som många tror. Åkerman säger att det snarare handlar om ett ledarskap som inte går att fejka. Ett ärligt ledarskap som bygger på ömsesidig respekt.

Att coacha medarbetaren till att fatta egna beslut handlar också om att ge en annan människa makten att påverka. Och en människa som känner sig delaktig i processerna på jobbet hittar ofta automatiskt motivationen i sina arbetsuppgifter. Han eller hon ser helheten och vågar ta ansvar för sina delar. Att känna tillit till sin ledare och trygghet i sina beslut, är då en av grundstenarna.

Åkerman ger bra tips och råd kring hur du som ledare kan se medarbetarna som de resurser de faktiskt är. Att utnyttja människors hela potential är en konst och det gäller att se individens kapacitet i alla lägen.

”Coaching innebär inte bara att lära sig en knippe frågor eller använda en teknik, utan minst lika mycket om att skapa en god förtroendefull relation med medarbetaren”

Kenth Åkerman

Vad vinner jag med coaching?

Hela Åkermans bok innehåller exempel på vinsterna med coaching. Han säger bland annat att ”Positiva effekter av coachningen kan vara en förbättrad förmåga att prioritera olika aktiviteter att sätta upp utmanande mål och nå dem samt en ökad allmän tillfredställelse med jobbet” (s44). I slutänden handlar det också om att frigöra tid att vara en god ledare, till exempel genom delegering som får medarbetarna att växa.

Boken innehåller exempel på modeller för coachande ledarskap och du får lära dig mer om vilket grundläggande förhållningssätt du bör ha som ledare och coach. Enligt Åkerman kan alla lära sig tekniken, allt som krävs är öppenhet och tid.

Åkerman vill också poängtera att coaching handlar om det framtida ledarskapet – vad vill och kan du göra framåt? Författaren ger en rad tankvärda exempel på tanke-sätt som kan styra dig åt rätt håll.

- **Att vara närvarande**
- **Att skapa god kontakt med medarbetaren**
- **Att vara naturligt intresserad**

Baka inga surdegar

I kapitlet "Utmaningar får medarbetaren att växa" tar Åkerman upp vikten av att röra sig utanför sin "komfortzon". Det är din uppgift som coach att, med trygg handledning, leda din medarbetare så att han eller hon vågar anta utmaningar som uppstår. Du kommer att vidga medarbetarens komfortzon och författaren ger dig ett antal exempel på hur du kan gå till väga.

"De största hindren för din egen utveckling och framgång är de inre begränsningarna"

Kenth Åkerman

De fyra uppgifterna

Åkerman kommer ofta åter till coachens fyra huvuduppgifter:

- Att lyssna
- Att ställa frågor
- Att ge återkoppling
- Att ge uppgifter och utmaningar

Som ledare är du en del av ditt team. Du gör aldrig jobbet själv. Du håller i strukturen och processen

"Försök först förstå, sedan göra dig förstådd"

Kenth Åkerman

Tre verktyg att starta med

Konsten att få andra att prestera innehåller många användbara tips och råd som du enkelt kan ta till dig. Här får du exempel på tre verktyg – konkreta övningar som hjälper dig på vägen.

Testa din motivation

Ett av de många verktyg som Åkerman ger läsaren är en 10-skala för att testa din motivation. Den kan fungera både som en egen utvecklingsväg, men också som stöd för dig när du coachar andra.

Det handlar i enkelhet om att gradera svaret på frågor du ställer dig kring dina uppsatta mål. "Kommer jag att utföra den här uppgiften?" – svara med tio om du absolut kommer att utföra uppgiften och med en etta om du inte kommer att göra det. Gå igenom dina mål och stäm sedan av siffrorna. Allting som hamnar under sju på skalan bör du gå tillbaka och titta närmare på. Är uppgiften för stor? Målet för högt? Vad behöver du göra för att få upp siffran?

Uppgiften kan utföras för din egen skull eller tillsammans med den du coachar. Åkerman menar att övningen ofta visar att det som kan vara styrande är oviljan att gå utanför komfortzonen. Men det kan visa sig att det är det som verkligen kan behövas för att komma vidare och uppnå målen.

Tillsammans med stöttningen från sin coach, hittar klienten modet att övervinna sina svagheter och utvecklingsområden. En coach löser inte problemen utan guidar och lotsar så att klienten själv hittar svaret och lösningarna.

"Gör du som du alltid gjort, får du det du alltid fått. Gör något annat!"

Kenth Åkerman

Bumerangfrågan

Den här övningen syftar till att tänka fritt och få klienten att fantisera sig fram till en lösning.

Om du kör fast i diskussionen och kommunikationen med den du coachar. Om han eller hon säger att hon inte kan eller vet hur situationen kan lösas. Prova att ställa frågan "Jag hör att du säger att du inte kan, men om du hade kunnat – vad hade du gjort då?". Eller "Om du hade vetat: vad blir möjligt då?".

Det här förhållningssättet öppnar upp för nytänkande och fokus på positiv problemlösning.

Starta, stoppa, fortsätt

Det här kallar Åkerman för ”det bästa och enklaste ’managementverktyg’ du kan tänka dig”.

Det är tre enkla frågor som kan användas i många sammanhang – både för enskilda individer och grupper, men också för din egen självreflektion som ledare och coach.

1. Vad behöver du starta med för att uppnå målet?

2. Finns det något du behöver stoppa med?

3. Vad behöver du fortsätta med?

Det här hjälper dig att se vilka vanor och mönster du själv har som ledare. Reflektera och skriv ner vad du kommer fram till.