

Vår kvalitetssäkring

Coachning enligt MiL Institute

MiL Institutes form för coachning är en strukturerad form av samtalsstöd som bygger på en bred behovsanalys i ett inledande introduktionssamtal, ett noggrant val av coach, ett välavvägt antal personliga samtal och en avslutande utvärdering med en annan person än coachen.

Flera av MiLs coacher innehar olika former av certifieringar och diplom, men för att få arbeta som MiLcoach krävs ytterligare två saker. Man ska uppfylla våra rekryteringskriterier och aktivt delta i vår interna vidareutveckling.

Rekryteringskriterier

MiLcoacherna är rekryterade utifrån fyra kriterier:

1. Vara en *värdig MiLföreträdare*. Det innebär att man ska dela MiLs värdegrund och människosyn samt kunna berätta och svara på frågor om MiL Institute och dess verksamhet.
2. Besitta både *samtalskompetens*, en god samtalsmetodik förvärvad genom långvarig träning och *kulturkompetens*, det vill säga ha förmågan att snabbt sätta sig in i ett företags verksamhet och vara förtrogen även med det irrationella och känslostyrda i dess kultur.
3. Äga *personlig mognad*, inte vara alltför upptagen av sig själv, sin fåfänga och egna meriter och ha förvärvat en livserfarenhet som gör det möjligt att möta den andre både med inlevelse och med distans.
4. Inneha minst en *särkompetens*, en egen specialitet som inger initial legitimitet, tillför coachningen ökat djup och som ytterligare stärker den personliga profilen.

Den samlade skaran av MiLcoacher utgör exempel på både bredd och kompetens.

Bredd i form av olika yrkes- och livserfarenheter; personerna kommer från olika företag, organisationer och kulturer.

Kompetens i form av kvalificerade utbildningar inom teknik, ekonomi, juridik, kommunikation, HR, journalistik, etik, teologi, psykologi och psykoterapi.

Vidareutveckling

Som MiLcoach är det nödvändigt att uppfylla rekryteringskriterierna och att inneha en viss grundkompetens, men det är inte tillräckligt. Kunskaper och färdigheter som inte vidareutvecklas och fylls på löper risk att föråldras och stelna.

För att bibehålla och stärka sin skicklighet träffas MiLcoacherna regelbundet i tre olika grupperingar:

- *Handledningstrior.* I grupper om tre träffas man för ömsesidig handledning och kompetensstöd. Triorna är sammansatta med sikte på att öka kunskapsbredden och skapa möjlighet för samtal över yrkesgränserna.
- *Erfä-grupper.* MiLcoacherna knutna till en viss region träffas, dels för att arbeta med generaliserade erfarenheter från trioarbetet, dels för att fördjupa metoder och förhållningssätt.
- *Fortbildningsdagar.* Några gånger årligen samlas alla verksamma MiLcoacher till dagar för kunskapspåfyllning och kontakt över de regionala gränserna.

Efter varje genomförd samtalsserie med en MiLcoach görs en utvärdering av en annan person än coachen. Syftet är att kontinuerligt utvärdera nyttan och värdet av de genomförda samtalen, men också att hämta uppslag till förbättringar av konceptet och MiLcoachens insats.

MiL Institutes ledarskapssyn och coachning

MiL Institutes ledarskapssyn emanerar ur en skandinavisk och humanistisk tradition. Det innebär att vi betraktar ledarskap som i första hand en relation, mindre som en funktion av positionen eller utifrån vilka egenskaper man bär på. Det personliga ledarskapet är för oss syntesen mellan den egna personen, ledningsuppgiften och relationen till det sammanhang man är satt att verka inom.

Vi ser på ledare och medarbetare som viljestyrda subjekt. Varje människa bär på ett ansvar för sina val. I ledarskapet leder detta till en aktörssyn, som bland annat innebär att varje ledare har ett ansvar för att utveckla sina egna synsätt – till exempel om ett gott ledarskap – och skyldighet att sörja för sitt lärande och sin utveckling. Utöver det har varje människa också ett ansvar gentemot sina medmänniskor och vår gemensamma omvärld.

Det är därför först i samverkan med andra som vårt ledarskap blir till. Metoder, tekniker, beslutsstöd och formaliserade processer kan hjälpa oss i vårt utövande, men de bör förbli underordnade det egna personliga ledarskapet.

Vi klarar oss inte utan olika ledningshjälpmedel, men tar de överhanden raser relationen till medarbetarna och ledningsuppgiften. Ledarskap är först och främst ett aktivt förhållningssätt – inte en instrumentell teknik.

Coachning innebär därför för oss att bli varse sina inneboende möjligheter och formulera sina essentiella behov, upptäcka på vilket sätt grundläggande mönster och präglingar formar ens handlande och välja hur man vill förhålla sig gentemot dem och den verksamhet man är satt att leda.