



# Coachning

## – hjälp till självhjälp

Clinical Development är den del inom forskningen där man testar läkemedel på människa. För fem år sedan startade den svenska organisationen sina första två coachingsprojekt. Resultatet föll väl ut och 2006 bestämde man sig för att gå vidare. Man slog ihop de två initiativen och utvidgade konceptet till "Coaching in Clinical" (CiC), ett regionalt program och nätverk för de idag 30 utbildade interna coacherna.

Text och foto: Susanne Romberg



Elena Björkenäng

IDÉN ATT ARBETA MED COACHNING föddes efter sammanslagningen mellan Astra och Zeneca. Coachning var ett sätt att stödja projektledare och team i förändringsarbetet. I början fanns vissa tvivel kring att använda linjechefer som coacher. Man var rädd att man stod eller kom varandra för nära. Farhågorna besannades inte, utan interna coacher ses istället som en möjlighet; någon som lyssnar och hjälper till att hitta lösningar.

– Genom att använda interna coacher lär vi oss om organisationen och får möjlighet att återanvända kunskapen i Clinicals utveckling. Dessutom kostar det mindre än att använda externa konsulter, förklarar Elena Björkenäng, coach som på halvtid koordinerar nätverket.

Cirka 10 procent av coachernas arbetstid är avsatt för CiC. Naturligtvis måste man kunna visa vinsten för organisationen för att legitimera kostnaden.

– Arbetstiden hade annars lagts på traditionellt linjearbete, men vi tror att kostnaden på lång sikt kompenseras

mer än väl av fungerande team med kreativa medarbetare, säger Elena övertygande.

### Fungerar som stöd

I Clinicals nya organisation, som stod klar 2005, finns ett ökat fokus på projekt och team. Med färre och bredare roller blir kraven på individerna större.

– Lite förenklat kan man säga att coachning fungerar som ett stöd för projektledare och team att optimera sitt arbetssätt för att hålla tidsplanerna och leverera i tid.

Vilka team blir coachade?

– Man skulle kunna tro att det handlar om team med problem, men så är det inte. Det gäller väl fungerande och högt prioriterade team som står inför någon förändring eller utmaning, betonar Elena.

### Praktisk utbildning

Det har inte varit svårt att få tag på coacher. Tre kullar är utbildade, vilket resulterat i 30 coacher. I år kommer

man därför inte att utbilda någon ny kull.

– Under utbildningen lär man sig ett coachande förhållningssätt, till exempel att ställa öppna frågor och att tänka på vilka faktorer som påverkar och styr teamet och individen.

### HR testar

Utbildningen är praktisk och redan från dag ett får man prova på att coacha, bli coachad och att agera observatör.

Kan vem som helst bli coach?

Elena nickar och förklarar:

– I första omgången har det varit linjechefer som valts ut, men det finns inget krav på det. Det viktiga är att man passar i rollen. Vi har haft en urvalskommitté och får hjälp av HR med tester.

– Personligen tycker jag att det är mycket givande att vara coach. Med ganska små medel kan man få människor att utvecklas och komma till insikt. Dessutom lär jag mig mycket om både mig själv och organisationen, säger Elena.