

Avtale om coaching ved

1. Coachingsamtalen er en konfidensiell samtale mellom to parter. Hensikten er gjennom spørsmålsstilling fra coachen å få fram coachees potensialer og hjelpe til å belyse ulike perspektiver, løsninger, alternativer og muligheter i forhold til det valgte temaet det samtales om.
2. Den første samtale er en informasjonssamtale, som inneholder en avklaring av forventninger og struktur for prosessen (hva er coaching), samt en kartlegging av tema/utfordringer som ønskes belyst. I denne innledende samtalen skal også avklares om coachingsamtalene skal gjennomføres.
3. Tema omkring det å utvikle lederatferden/lederrollen bør berøres i løpet av samtalene.
4. Samtalen dreier seg fullt og helt om coachee sin agenda.
5. Mål og tiltak som ønskes realisert som resultat av samtalen, er coachee selv ansvarlig for.
6. Coachee må prioritere møtet og forplikter seg til å møte.
7. Møtet avholdes på egnet/omforent møtested og har en varighet på 1 til 1 ½ time. 1 ½ time avsettes i kalenderen. Telefon eller videokonferanse kan også benyttes.
8. Antall møter avtales, og erfaringsmessig er 8 - 10 samtaler ganske vanlig
9. Relasjon mellom partene må "stemme", ellers fungerer ikke samtalen. Den av partene som ikke føler seg komfortabel i relasjonen, har ansvaret for å ta dette opp. En av mulighetene kan da være bytte av coach etter at temaet var vært reflektert over av partene. Linjeleder eller kontaktes av den part som føler behovet.
10. Coach skal overholde etiske retningslinjer for coaching

Undertegnede inngår med dette avtale om møter på de betingelsene disse rutinene beskriver.

den/.....

.....
Coachee

.....
Coach

ETISKE RETNINGSLINJER FOR COACHING I

Formålet med coaching

På . . . tar coaching utgangspunkt i at et hvert menneske er ekspert på eget liv. Hensikten med coaching er å bevisstgjøre og utvikle potensialer hos det enkelte mennesket.

En coach fungerer som sparringspartner ved å stille gode spørsmål, hjelpe coachee til selv å være kreativ, finne sine egne gode løsninger og gjøre egne kloke valg. Den som blir coachet (coachee) har eierforholdet til prosessen og ansvaret for egen fremgang og utvikling.

Etiske retningslinjer

1. Coachen er ansvarlig for å inngå forpliktende avtale med coachee med utgangspunkt i . . . standardformular (*Avtale om coaching ved*
2. Coachen forsikrer seg om at coachee forstår hva coaching går ut på, samt hva avtalen innebærer
3. Coachen skal overholde taushetsplikten.
4. Coachen skal ikke gi informasjon eller råd som er utenfor egen kompetanse
5. Coachen skal ikke gi villedende eller uriktige løfter
6. Dersom en konkret eller mulig interessekonflikt oppstår, skal coachen informere coachee åpent om dette og, i samarbeid med coachee finne en løsning som tar hensyn til begge parters interesser.
7. Coachen har ansvar for å gjøre coachee oppmerksom på når relasjonen ikke lenger er hensiktsmessig, enten dette handler om selve relasjonen eller andre forhold.
8. Coachen skal ikke coachi over og underordnet på samme tid

VEDLEGG 3 – EVALUERINGSSKJEMA - SAMTALEFORLØP

FOR COACHEE
 EVALUERINGSSKJEMA ETTER GJENNOMFØRT COACHINGPROSESS
 1.12.05 (korrigert juni06)

Evalueringsskjemaet gjennomgås av coach og coachee, og brukes som utgangspunkt for en samtale mellom partene.
 Gi en skår mellom 1 og 5, hvor 1 er i liten grad og 5 er i meget høy grad.

I hvilken grad har du hatt nytte av coachingen i forhold egne forventninger?	Skår:
Kommentar:	
I hvilken grad snakket vi om ting som var viktige for deg?	Skår:
Kommentar:	
I hvilken grad har det vært en utvikling i løpet av coachingprosessen?	Skår:
Kommentar:	
I hvilken grad opplevde du nødvendig trygghet og åpenhet i samtalen?	Skår:
Kommentar:	
Hvordan vurderer du egen innsats og egne bidrag?	Skår:
Kommentar:	
I hvilken grad mener du at coaching er et nyttig redskap for å utvikle lederne i	Skår:
Kommentar:	

Takk for ditt bidrag!

**SPØRSMÅLSGUIDE - DIREKTØRER OG PERSONALSJEFER - EVALUERING
COACHING**

Nr. :.....

1. Hvor mange ledere er det i ditt foretak (Ca):
2. Hvilken kjennskap har du til coaching
3. Hva er din oppfatning av coaching som et av mange lederverktøy?
 - a. Positiv
 - b. Negativ
 - c. Nøytral
4. Tror du coaching kan ha positiv effekt for

a. Coachee	Ja	Nei
b. Medarbeiderne under coachee	Ja	Nei
c. Organisasjonen	Ja	Nei
5. Tror du coaching har noen innvirkning på stressnivået for lederne?
6. Tror du dine ledere vil opptre mer coachende (støttende, utfordrende, avklarende, delegerende) overfor sine arbeidstakere
 - a. Ja
 - b. Nei
7. Tror du coaching for lederne vil føre til (Morten E. Berg, Effekt av coach, 1 vedl 4.)

a. Større selverkjennelse	Ja	Nei
b. Bedre innsikt i nye perspektiver	Ja	Nei
c. Større grad av måloppnåelse	Ja	Nei
d. Blitt mer handlingsorientert	Ja	Nei

- | | | |
|--------------------------------------|----|-----|
| e. Flinkere å tenke tverrfaglig | Ja | Nei |
| f. Økt kreativitet | Ja | Nei |
| g. Mer løsningsorientert | Ja | Nei |
| h. Mestrer en stresset hverdag bedre | Ja | Nei |

8. Vi du i ditt foretak nyttiggjøre deg av coaching som et lederverktøy

- | | | |
|----------------|----|-----|
| a. Nyttiggjøre | Ja | Nei |
|----------------|----|-----|

Hvis ja

På hvilken måte:

Igangsette nytt tiltak,

Fortsette med et som finnes

Videreutvikle det som finnes

9. Mottar du coaching i din ledergjerning

- | | |
|-------|-----|
| a. Ja | Nei |
|-------|-----|

10. Hvis nei, tror du at du vil ta initiativ til å bli coachet i din ledergjerning

- | | |
|-------|-----|
| a. Ja | Nei |
|-------|-----|

11. Oppsummering - Hva mener du om coaching - en kort beskrivelse

Evaluering av Coaching

For noen av dere som ikke har noe kjennskap til coachingen i vil det kun være få spørsmål, og tidsomfanget 2 -3 min, men det er viktig at også dere svarer.

For dere som kjenner til coaching, har mottatt eller kjenner til noen som har mottatt, vil omfanget være noe større, og variere mellom 5 og 15 minutter, men det er veldig viktig at dere svarer. Resultatet av denne undersøkelsen vil være en del av vurderingsgrunnlaget for videre bruk av coaching som lederverktøy i ord, og også eventuelt hvordan coachingen ifremtiden skal være.

Din identitet vil holdes skjult

Les om retningslinjer for personvern. (Åpnes i nytt vindu)

1) Din funksjon i : er...

- medarbeider uten lederansvar
- leder under leder
- leder over leder
- Annet

2) Du er ansatt i...

-
-
-
-

3) Du jobber som...

- lege
- sykepleier
- hjelpepleier
- annet helsepersonell
- Annet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Actions vil skje for følgende alternativer:

• I engasjement : Gå til avslutningsside

4) Ditt stillingsforhold på foretaket er...

som fast ansatt som vikar i engasjement

5) Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.?

Ja Nei Ja, men jeg tok ikke imot

→

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

6) Hvordan fikk du tilbud om coaching?

- Tilbudet var frivillig
- Jeg bad om coaching
- Jeg ble pålagt coaching

7) Har du mottatt opplæring/utdanning i coaching i Helse Nord?

Ja Nei

→

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt opplæring/utdanning i coaching

8) Når fikk du opplæring i coaching?

- RHF Kull 1 (2003)
- RHF kull 2 (2004)
- RHF kull 3 (eget opplegg) 2005/06
- (videreutdanning av veiledere)
- Coachlik ledelse (Lunsj til lunsj-kurs)
- Annet _____

→

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt opplæring/utdanning i coaching I ? - Ja

11) Hvordan vil du gradere følgende når det gjelder coaching og opplæring?

	Bra	Noe bra	Ikke bra
Omfanget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forelesningers faglige innhold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teorigrunnlaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forelesningers mengde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppe -og egenaktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i

AGS = AgendaStyrt Coaching, betyr coaching der andre enn densom coaches har bestemt hva som det skal snakkes om/coaches i i motsetning tilAgendafri Coaching, der den som coaches bestemmer tema ut fra egne behov

Individuell coaching = coaching der kun en blir coachet

Gruppebasert coaching = en gruppe coaches, for eksempel ledergruppe/team, kollegagruppe, faggruppe/team

- Individuell coaching - coachingen er rådgivningsfri
- Gruppebasert coaching - gruppene velger selv tema og er rådgivningsfri
- Individuell AGendaStyrt coaching
- Gruppebasert AGendaStyrt coaching
- Annet, noter her _____

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja *eller*
- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja, men jeg tok ikke imot *eller*
- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Nei

15) Tror du at du ville benyttet deg av et nytt tilbud om coaching?

- Ja Nei Vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

16) Har coachingen bidratt til at du...

- har fått mer energi
- er flinkere til å prioritere
- er mer bevisst min ledergjerning
- er mer bevisst og flinkere til å gi ansvar
- er mer bevisst og flinkere til å motiverer medarbeidere og kollegaer
- er flinkere til å finne løsninger du ellers ikke fant

annet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

18) Lengden på samtalene var i gjennomsnitt...

30 min 45 min 60 min 75 min 90 min eller mer

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

19) Antall samtaler i coachingforløpet var...

inntil 5 ganger 6 - 8 ganger 9 - 10 ganger 10 eller mer

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

20) Hvordan var din opplevelse av coachingprosessen?

Ja Nei Annet

Ble forpliktelsen ved coachingen tydeliggjort - ikke noe bare når det høver og en vil?

Opplevde du det etiske aspekt ivaretatt?

Ble spillereger for samtaler gjennomgått?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble det skrevet avtaler for coachingforløpet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble samtale avsluttet med en samtaleevaluering?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble forbedringer til neste samtale avklart?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opplever du å få ros og gode tilbakemeldinger for dine refleksjoner?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gav ros og gode tilbakemeldinger inspirasjon til ytterligere refleksjoner?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble målsettingen for coachingen avklart på forhånd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble målsettingen med hver samtale gjort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Var klare målsettinger en fordel eller ulempe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opplevde du at det var dine mål som ble lagt til grunn for målsettingene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klarte coachen å sette egne meninger til side og være med i din tenkning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turde coachen å utfordre på det som syntes vanskelig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Var det kjent for dine omgivelser at du tok mot coaching?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opplevde du at coachen skulle ordne opp i dine utfordringer - overta utfordringene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Var coachen opptatt av helheten i din organisasjon, dvs. deg som en del av organisasjonen?

Ble din vilje til å tro på coachingen som et nyttig redskap avklart før samtalen

Fungerte coachingen som forventet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

21) Hvordan stemmer disse påstandene for deg?

	Stemmer	Stemmer noe	Stemmer ikke
Jeg opplevde at mine refleksjoner under samtalen gav (samtalens) resultat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg opplevde at utfordring som kom som resultat av samtalen var lett å gå løs på	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resultatet av samtalen var en blanding av mine refleksjoner og coachens råd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg opplevde det litt uklart hvordan jeg skulle på løs på utfordringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coachingen gav forventet hjelp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ville tatt mot et tilbud om coaching på nytt når nye utfordringer oppstod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja og
- Din funksjon i Helse Nord er... - leder over leder *eller*
- Din funksjon i Helse Nord er... - leder under leder

22) Hvis vi skulle spørre dine medarbeidere om disse påstandene. Hva tror du de ville svare?

- Leder har større forståelse for sitt eget bidrag i organisasjonen
- Gjennom coaching ble leder flinkere til å prioritere mellom utfordringer/lederoppgaver
- Leder er blitt mer bevisst sin lederfunksjon/ synlig leder
- Leder tør å gjøre nye ting – skjult potensial er frigjort
- Leder blitt flinkere til å være pådriver i tverrfaglig tenkning
- Leder er flinkere til å inspirere medarbeidere/kolleger til å tenke tverrfaglig
- Leder er blitt flinkere til å skape trygt arbeidsmiljø
- Vi har et bedre arbeidsmiljø
- Leder er blitt flinkere til å motivere medarbeidere og kolleger
- Lederer blitt flinkere til å delegerer og gi ansvar til mine medarbeidere
- Leder er mer kommuniserende, utfordrende og støttende
- Leder er blitt flinkere til å utfordre sine medarbeidere til å utvikle sitt talent
- Leder er blitt flinkere til å gi medarbeidere ansvar for egen utvikling
- Leder er blitt flinkere til å gi medarbeidere ansvar for egne resultater

1
—/

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Din funksjon i Helse Nord er... - medarbeider uten lederansvar og
- Vet du om din leder har mottatt coaching? - Ja

28) Etter Gruppecoaching av lederteamet/gruppen,

faggruppen, opplever jeg

- Jeg opplever at tverrfaglige utfordringer lettere ble løst
- Jeg opplever at tverrfaglige konflikter sjeldnere oppstår
- Jeg opplever at tverrfaglige konflikter lettere ble løst

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert coaching - gruppene velger selv tema og er rådgivningsfri *eller*
- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert AGendaStyrt coaching *og*
- ... - leder under leder *eller*
- .. - leder over leder

29) Min/mitt fag/ledergruppe/lederteam opplever jeg har utviklet seg etter å ha mottatt coaching

- Jeg opplever at tverrfaglige utfordringer lettere ble løst
- Jeg opplever at tverrfaglige konflikter sjeldnere oppstod
- Jeg opplever at tverrfaglige konflikter lettere ble løst

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert coaching - gruppene velger selv tema og er rådgivningsfri *eller*
- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert AGendaStyrt coaching *og*
- ... der under leder *eller*
- .. leder over leder

30) Hvordan stemmer disse påstandene for deg etter å ha mottatt gruppecoaching?

	Stemmer	Stemmer noe	Stemmer ikke
Mine medarbeidere har mer energi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi bidrar enda bedre til å nå oppsatte mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har større bevissthet på det jeg gjør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jeg har høyere kvalitet på det jeg gjør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har høyere kvalitet på det mine medarbeidere gjør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har mer fokus på organisasjonens mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avdelingen har redusert korttidssykefravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medarbeiderne ha høyere fraværsterskel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avdelingen har redusert langtidsykefravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medarbeidere har større innsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er lettere å nå oppsatte produksjonsmål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har bedre budsjettkontroll	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg klarer letter å leve opp til målene i styringsavtalene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har et bedre arbeidsmiljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert coaching - gruppene velger selv tema og er rådgivningsfri *eller*
- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert AGendaStyrt coaching *og*
- Din funksjon i ... er... - leder under leder *eller*
- Din funksjon i ... er... - leder over leder

31) Hvordan oppleves ledergruppen/faggruppen/teamet endret seg etter coaching

- Teamet/gruppen ble mer enhetlig etter coacingen av gruppa
- Teamet/gruppen lettere løste nye utfordringer
- Kommunikasjonen i teamet/gruppen fungerer bedre etter coaching
- Medarbeiderne i teamet som mer samkjørte/enhetlige etter coachingen
- Teamet/gruppen lettere når sine mål
- Teamet/gruppen kommuniserer mer enhetlig i forhold til

medarbeidere

- Teamet/gruppen kommuniserer mer enhetlig i forhold til medarbeidere
- Det ble mindre interne konflikter i teamet/gruppen
- Gruppen er mer handlingsrettet etter coaching



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Din funksjon i er... - leder over leder *eller*
- Din funksjon i er... - leder under leder

32) Hvilken bistand har du nå i ditt lederarbeid?

- Ingen
- Agendafri coaching (Coachen velgr selv tema)
- Ledercoaching/adendastyrt coaching (Samtalen og tema valgt av andre)
- Mentoring
- Gruppecoaching av lederteamet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Din funksjon i er... - leder over leder *eller*
- Din funksjon i er... - leder under leder

Utfordringen du i dag står i, for å gjøre klinikken/avdelingen/enheten selvstendig og "selvgående" og for å nå organisasjonens mål - **hvilken bistand ville du bedt om eller valgt?**

Her kan settes flere kryss

- Individuell agendafri coaching (Coachen velger selv tema)

- Individuell ledercoaching/agendastyrt coaching
(Samtalen og tema valgt av andre)
 - Mentoring, rådgivning av en med større erfaring på området
 - Gruppecoaching av ledergruppen/faggruppen
 - Samtale med min leder
-

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Din funksjon i I er... - leder over leder *eller*
- Din funksjon i I er... - leder under leder

34) Hvordan ville du opplevet at din overordnede påla deg å ta mot coaching enten individuelt eller påla din ledergruppe coaching for å løse en utfordring

- Opplevd det som mistillit til at jeg skulle klare å finne løsning på utfordringen
- Opplevd det som omsorgsfull støtte
- Opplevd det som omsorgsfull støtte
- Opplevd å miste anseelse i gruppen
- Opplevd at gruppen ikke var i stand til å finne løsningen selv på utfordringen



35) Hvor enig er du i påstanden "Coaching en gave til våre ledere og medarbeidere; altså belønning - ikke straff"?

- Enig Litt enig Uenig

Evaluering av Coaching i

For noen av dere som ikke har noe kjennskap til coachingen i vil det kun være få spørsmål, og tidsomfanget 2 -3 min, men det er VIKTIG at også dere svarer.

For dere som kjenner til coaching, har mottatt eller kjenner til noen som har mottatt, vil omfanget være noe større, og variere mellom 5 og 15 minutter, men det er veldig viktig at dere svarer. Resultatet av denne undersøkelsen vil være en del av vurderingsgrunnlaget for videre bruk av coaching som lederverktøy i , og også eventuelt hvordan coachingen ifremtiden skal være.

Din identitet vil holdes skjult
Les om retningslinjer for personvern. (Åpnes i nytt vindu)

1) Din funksjon i l er...

- medarbeider uten lederansvar
- leder under leder
- leder over leder
- Annet

2) Du er ansatt i...

-
-
-
-

3) Du jobber som...

- lege
- sykepleier
- hjelpepleier
- annet helsepersonell
- Annet

**Denne informasjonen vises
kun i forhåndsvisningen**

Actions vil skje for følgende alternativer:

- I engasjement : Gå til avslutningsside

4) Ditt stillingsforhold på foretaket er...

som fast ansatt som vikar i engasjement

5) Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.?

Ja Nei Ja, men jeg tok ikke imot

→

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, Individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

6) Hvordan fikk du tilbud om coaching?

- Tilbudet var frivillig
- Jeg bad om coaching
- Jeg ble pålagt coaching

7) Har du mottatt opplæring/utdanning i coaching i Helse Nord?

Ja Nei

→

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt opplæring/utdanning i coaching i Helse Nord? - Ja

8) Når fikk du opplæring i coaching?

- RHF Kull 1 (2003)
- RHF kull 2 (2004)
- RHF kull 3 (eget opplegg) 2005/06
- videreutdanning av veiledere)
- Coachlik ledelse (Lunsj til lunsj-kurs)
- Annet | _____

→

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt opplæring/utdanning i coaching

11) Hvordan vil du gradere følgende når det gjelder coaching og opplæring?

	Bra	Noe bra	Ikke bra
Omfanget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forelesningers faglige innhold	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teorigrunnlaget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forelesningers mengde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppe -og egenaktivitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i

AGS = AgendaStyrt Coaching, betyr coaching der andre enn densom coaches har bestemt hva som det skal snakkes om/coaches i i motsetning tilAgendafri Coaching, der den som coaches bestemmer tema ut fra egne behov

Individuell coaching = coaching der kun en blir coachet

Gruppebasert coaching = en gruppe coaches, for eksempel ledergruppe/team, kollegagruppe, faggruppe/team

- Individuell coaching - coachingen er rådgivningsfri
- Gruppebasert coaching - gruppene velger selv tema og er rådgivningsfri
- Individuell AGendaStyrt coaching
- Gruppebasert AGendaStyrt coaching
- Annet, noter her _____

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja *eller*
- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja, men jeg tok ikke imot *eller*
- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Nei

15) Tror du at du ville benyttet deg av et nytt tilbud om coaching?

Ja Nei Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

16) Har coachingen bidratt til at du...

- har fått mer energi
- er flinkere til å prioritere
- er mer bevisst min ledergjærning
- er mer bevisst og flinkere til å gi ansvar
- er mer bevisst og flinkere til å motiverer medarbeidere og kollegaer
- er flinkere til å finne løsninger du ellers ikke fant

annet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

18) Lengden på samtalene var i gjennomsnitt...

30 min 45 min 60 min 75 min 90 min eller mer

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

19) Antall samtaler i coachingforløpet var...

inntil 5 ganger 6 - 8 ganger 9 - 10 ganger 10 eller mer

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

20) Hvordan var din opplevelse av coachingprosessen?

Ja Nei Annet

Ble forpliktelsen ved coachingen tydeliggjort - ikke noe bare når det høver og en vil?

Opplevde du det etiske aspekt ivaretatt?

Ble spillereger for samtalene gjennomgått?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble det skrevet avtaler for coachingforløpet?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble samtale avsluttet med en samtaleevaluering?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble forbedringer til neste samtale avklart?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opplever du å få ros og gode tilbakemeldinger for dine refleksjoner?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gav ros og gode tilbakemeldinger inspirasjon til ytterligere refleksjoner?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble målsettingen for coachingen avklart på forhånd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ble målsettingen med hver samtale gjort?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Var klare målsettinger en fordel eller ulempe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opplevde du at det var dine mål som ble lagt til grunn for målsettingene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klarte coachen å sette egne meninger til side og være med i din tenkning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Turde coachen å utfordre på det som syntes vanskelig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Var det kjent for dine omgivelser at du tok mot coaching?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opplevde du at coachen skulle ordne opp i dine utfordringer - overta utfordringene?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Var coachen opptatt av helheten i din organisasjon, dvs. deg som en del av organisasjonen?

Ble din vilje til å tro på coachingen som et nyttig redskap avklart før samtalen

Fungerte coachingen som forventet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, individuell coaching, gupper, kurs, m.? - Ja

21) Hvordan stemmer disse påstandene for deg?

	Stemmer	Stemmer noe	Stemmer ikke
Jeg opplevde at mine refleksjoner under samtalen gav (samtalens) resultat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg opplevde at utfordring som kom som resultat av samtalen var lett å gå løs på	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Resultatet av samtalen var en blanding av mine refleksjoner og coachens råd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg opplevde det litt uklart hvordan jeg skulle på løs på utfordringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coachingen gav forventet hjelp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ville tatt mot et tilbud om coaching på nytt når nye utfordringer oppstod	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du mottatt tilbud om noen form for coaching, Individuell coaching, gruppe. kurs. m.? - Ja og
- Din funksjon i er... - leder over leder eller
- Din funksjon i r... - leder under leder

22) Hvis vi skulle spørre dine medarbeidere om disse påstandene. Hva tror du de ville svare?

- Leder har større forståelse for sitt eget bidrag i organisasjonen
- Gjennom coaching ble leder flinkere til å prioritere mellom utfordringer/lederoppgaver
- Leder er blitt mer bevisst sin lederfunksjon/ synlig leder
- Leder tør å gjøre nye ting – skjult potensial er frigjort
- Leder blitt flinkere til å være pådriver i tverrfaglig tenkning
- Leder er flinkere til å inspirere medarbeidere/kolleger til å tenke tverrfaglig
- Leder er blitt flinkere til å skape trygt arbeidsmiljø
- Vi har et bedre arbeidsmiljø
- Leder er blitt flinkere til å motivere medarbeidere og kolleger
- Leder er blitt flinkere til å delegerer og gi ansvar til mine medarbeidere
- Leder er mer kommuniserende, utfordrende og støttende
- Leder er blitt flinkere til å utfordre sine medarbeidere til å utvikle sitt talent
- Leder er blitt flinkere til å gi medarbeidere ansvar for egen utvikling
- Leder er blitt flinkere til å gi medarbeidere ansvar for egne resultater

✓

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Din funksjon i er... - medarbeider uten lederansvar og
- Vet du om din leder har mottatt coaching? - Ja

28) Etter Gruppecoaching av lederteamet/gruppen,

faggruppen, opplever jeg

- Jeg opplever at tverrfaglige utfordringer lettere ble løst
- Jeg opplever at tverrfaglige konflikter sjeldnere oppstår
- Jeg opplever at tverrfaglige konflikter lettere ble løst

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert coaching - gruppene velger selv tema og er rådgivningsfri *eller*
- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert AGendaStyrt coaching *og*
- Din funksjon i ... er... - leder under leder *eller*
- Din funksjon i ... er... - leder over leder

29) Min/mitt fag/ledergruppe/lederteam opplever jeg har utviklet seg etter å ha mottatt coaching

- Jeg opplever at tverrfaglige utfordringer lettere ble løst
- Jeg opplever at tverrfaglige konflikter sjeldnere oppstod
- Jeg opplever at tverrfaglige konflikter lettere ble løst

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert coaching - gruppene velger selv tema og er rådgivningsfri *eller*
- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert AGendaStyrt coaching *og*
- Din funksjon i ... er... - leder under leder *eller*
- Din funksjon i ... er... - leder over leder

30) Hvordan stemmer disse påstandene for deg etter å ha mottatt gruppecoaching?

	Stemmer	Stemmer noe	Stemmer ikke
Mine medarbeidere har mer energi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi bidrar enda bedre til å nå oppsatte mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg har større bevissthet på det jeg gjør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jeg har høyere kvalitet på det jeg gjør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har høyere kvalitet på det mine medarbeidere gjør	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har mer fokus på organisasjonens mål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avdelingen har redusert korttidssykefravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medarbeiderne ha høyere fraværsterskel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Avdelingen har redusert langtidsykefravær	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Medarbeidere har større innsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det er lettere å nå oppsatte produksjonsmål	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har bedre budsjettkontroll	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg klarer letter å leve opp til målene i styringsavtalene	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vi har et bedre arbeidsmiljø	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert coaching - gruppene velger selv tema og er rådgivningsfri *eller*
- Hak av for type coachingtilbud du har deltatt i - Gruppebasert AGendaStyrt coaching *og*
- Din funksjon i . . . - leder under leder *eller*
- Din funksjon i + . . . - leder over leder

31) Hvordan oppleves ledergruppen/faggruppen/teamet endret seg etter coaching

- Teamet/gruppen ble mer enhetlig etter coachingen av gruppa
- Teamet/gruppen lettere løste nye utfordringer
- Kommunikasjonen i teamet/gruppen fungerer bedre etter coaching
- Medarbeiderne i teamet som mer samkjørte/enhetlige etter coachingen
- Teamet/gruppen lettere når sine mål
- Teamet/gruppen kommuniserer mer enhetlig i forhold til

medarbeidere

- Teamet/gruppen kommuniserer mer enhetlig i forhold til medarbeidere
- Det ble mindre interne konflikter i teamet/gruppen
- Gruppen er mer handlingsrettet etter coaching

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Din funksjon i F - leder over leder *eller*
- Din funksjon i F - leder under leder

32) Hvilken bistand har du nå i ditt lederarbeid?

- Ingen
- Agendafri coaching (Coachen velgr selv tema)
- Ledercoaching/agendastyrt coaching (Samtalen og tema valgt av andre)
- Mentoring
- Gruppecoaching av lederteamet

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Din funksjon i F - leder over leder *eller*
- Din funksjon i F - leder under leder

Utfordringen du i dag står i, for å gjøre klinikken/avdelingen/enheten selvstendig og "selvgående" og for å nå organisasjonens mål - **hvilken bistand ville du bedt om eller valgt?**

Her kan settes flere kryss

- Individuell agendafri coaching (Coachen velger selv tema)

- Individuell ledercoaching/agendastyrt coaching (Samtalen og tema valgt av andre)
 - Mentoring, rådgivning av en med større erfaring på området
 - Gruppecoaching av ledergruppen/faggruppen
 - Samtale med min leder
-

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Din funksjon i ... er... - leder over leder *eller*
- Din funksjon i ... er... - leder under leder

34) Hvordan ville du opplevet at din overordnede påla deg å ta mot coaching enten individuelt eller påla din ledergruppe coaching for å løse en utfordring

- Opplevd det som mistillit til at jeg skulle klare å finne løsning på utfordringen
- Opplevd det som omsorgsfull støtte
- Opplevd det som omsorgsfull støtte
- Opplevd å miste anseelse i gruppen
- Opplevd at gruppen ikke var i stand til å finne løsningen selv på utfordringen

↓

35) Hvor enig er du i påstanden "Coaching en gave til våre ledere og medarbeidere; altså belønning - ikke straff"?

- Enig Litt enig Uenig