
Netværket Interne Auditorer i Danmark

Frederiksminde

21. marts 2012

Coach og Organisationskonsulent
Karsten Schiøtz

Coach2Manage

Der sker forandringer i virksomheder

Eksempler:

- re-organisering
- fyringer
- *der bliver skrevet audit rapport*
- *der bliver fundet fejl*

og hvordan modtages dette når der er pres på?

Udgangspunktet

Du er intern auditor og du har fundet objektive beviser for at en procedure ikke er fulgt. Det sker at du oplever reaktioner hos de personer der har ansvaret for at sikre at procedurer overholdes, men ikke får det til at ske.

Hvad foregår der mon? Modtageren kæmper med:

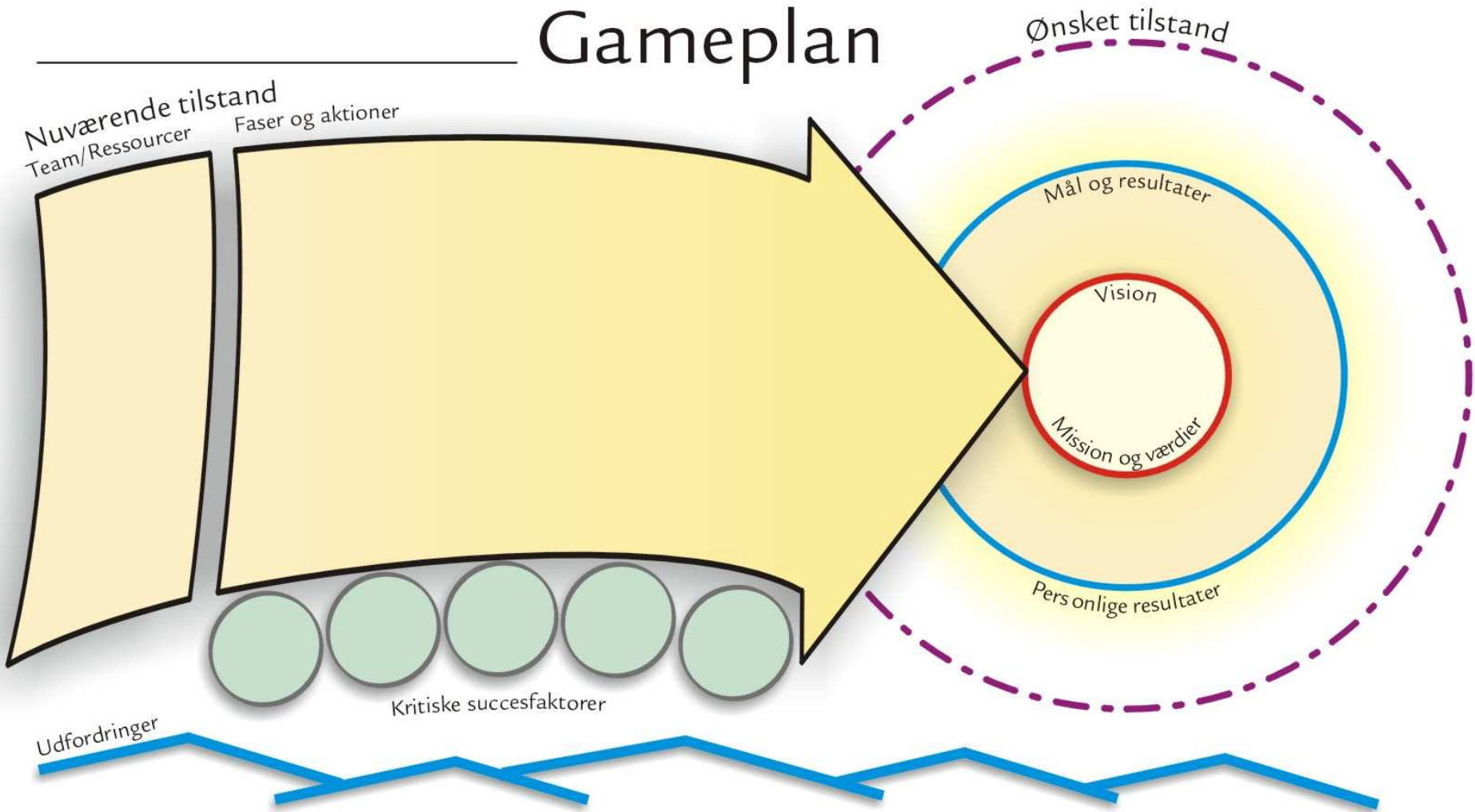
- ”Modstand mod forandringer”
- ”Er jeg mon god nok?”
- ”Der skal være styr på det – på min måde”

Mennesker har personlige barrierer de kæmper med, der vanskeliggør at kunne præstere optimalt – f.eks.:

Tanker..... (min indre dialog)

- Jeg ved hvordan det har fungeret de sidste mange år – det virker godt, så det fortsætter vi med....
- Hvad kommer forbedringer til at betyde for mig – kan jeg magte det? – er jeg god nok til det?
- Jeg bryder mig ikke om konflikter, så jeg undgår at konfrontere medarbejdere med at de ikke gør som aftalt.....
- Jeg har det bedst med at det er som det plejer at være, hvor vi jo har helt styr på det..... usikkerhed om det nye er ikke rart

Gameplan



© Strandgaard Gruppen as og Grove Consulting

Coaching samtalen

1. Hvad vil du gerne have ud af samtalen?
Hvad skal vi nå frem til?
2. Hvordan ved du at denne samtale har været en succes?

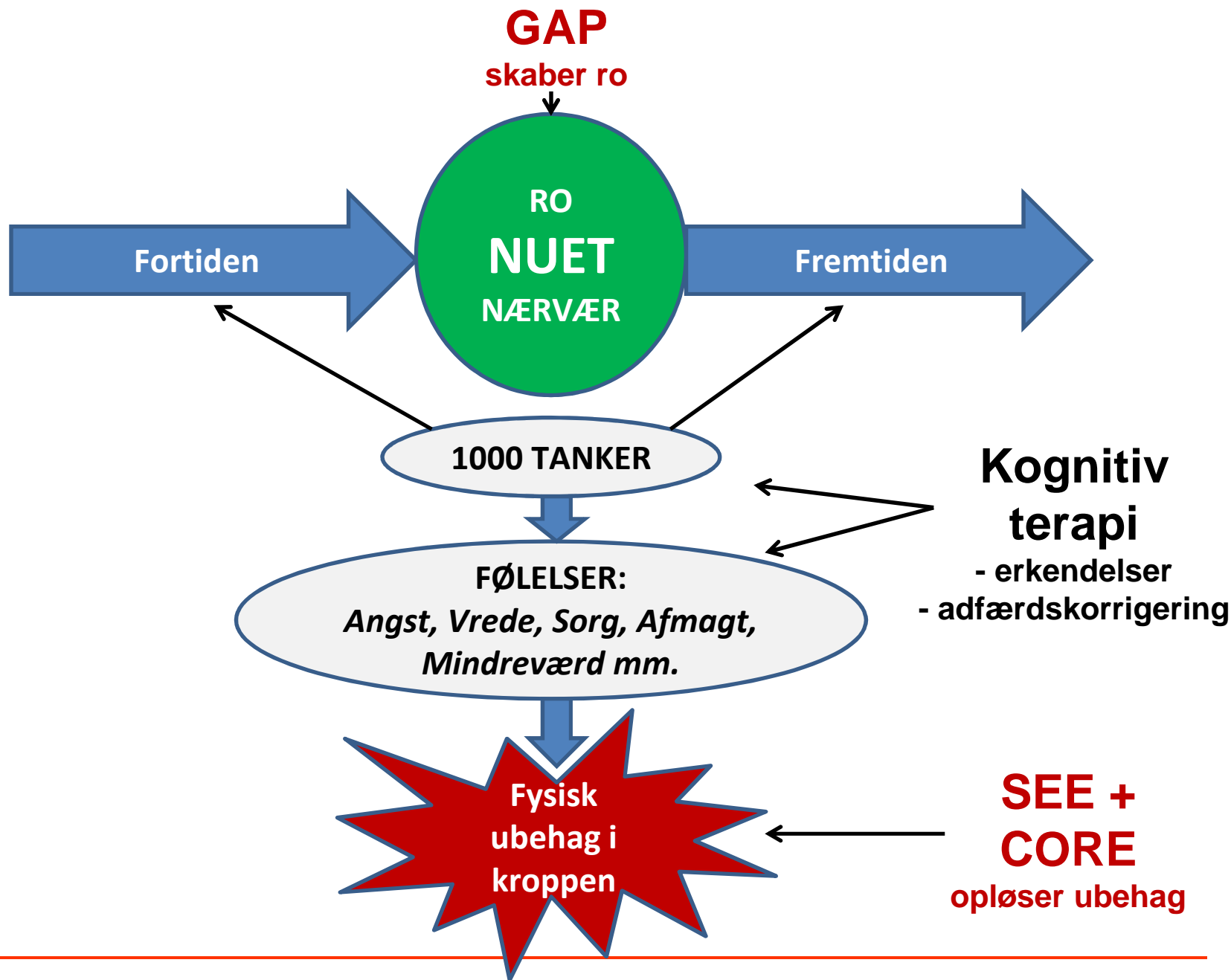
HUSK:

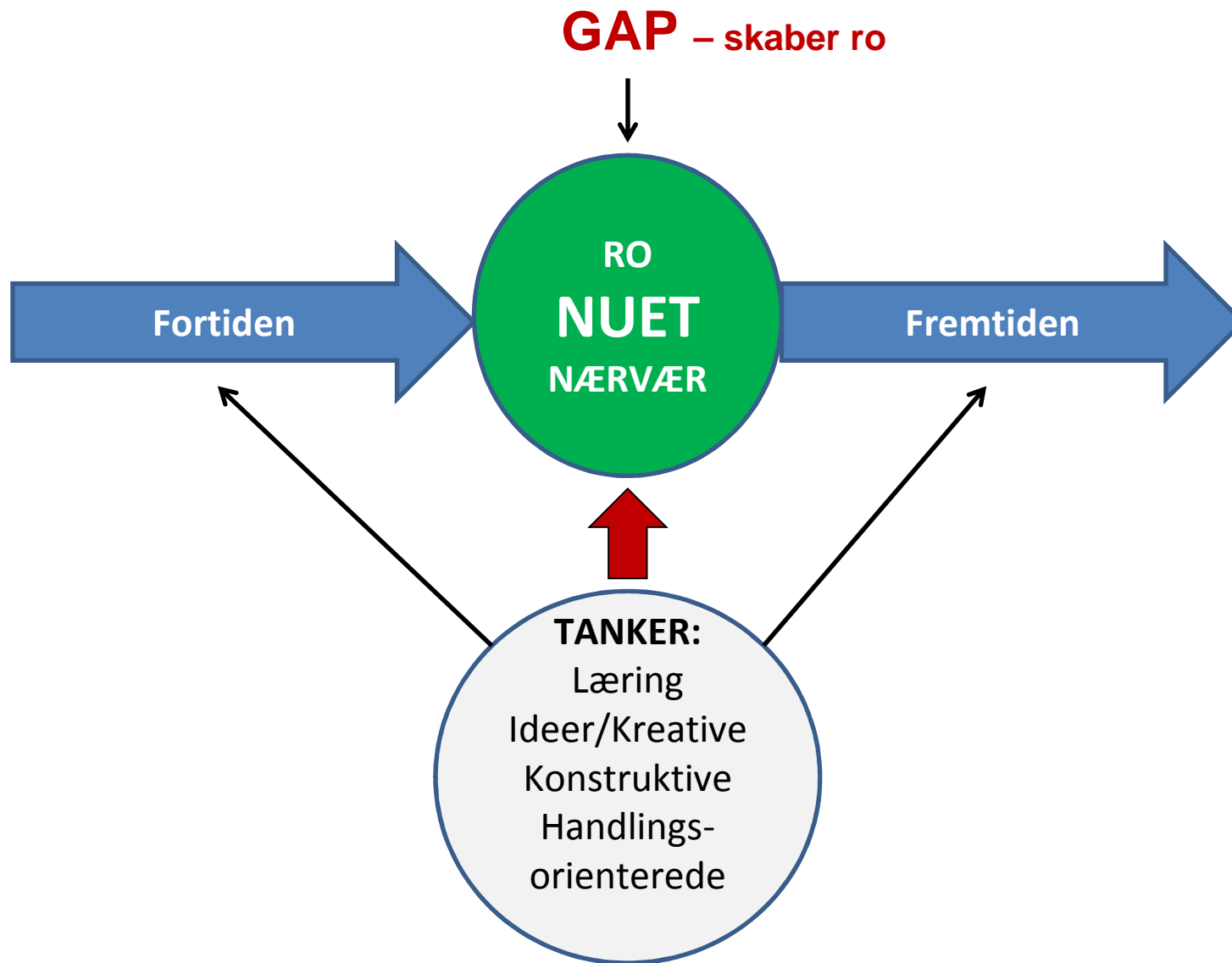
Når den procedure-ansvarlige har en udfordring / problem så går personen også med problemet, men med viden om hvordan han/hun tager ansvar for at løse opgaven.

Coachende lederstil

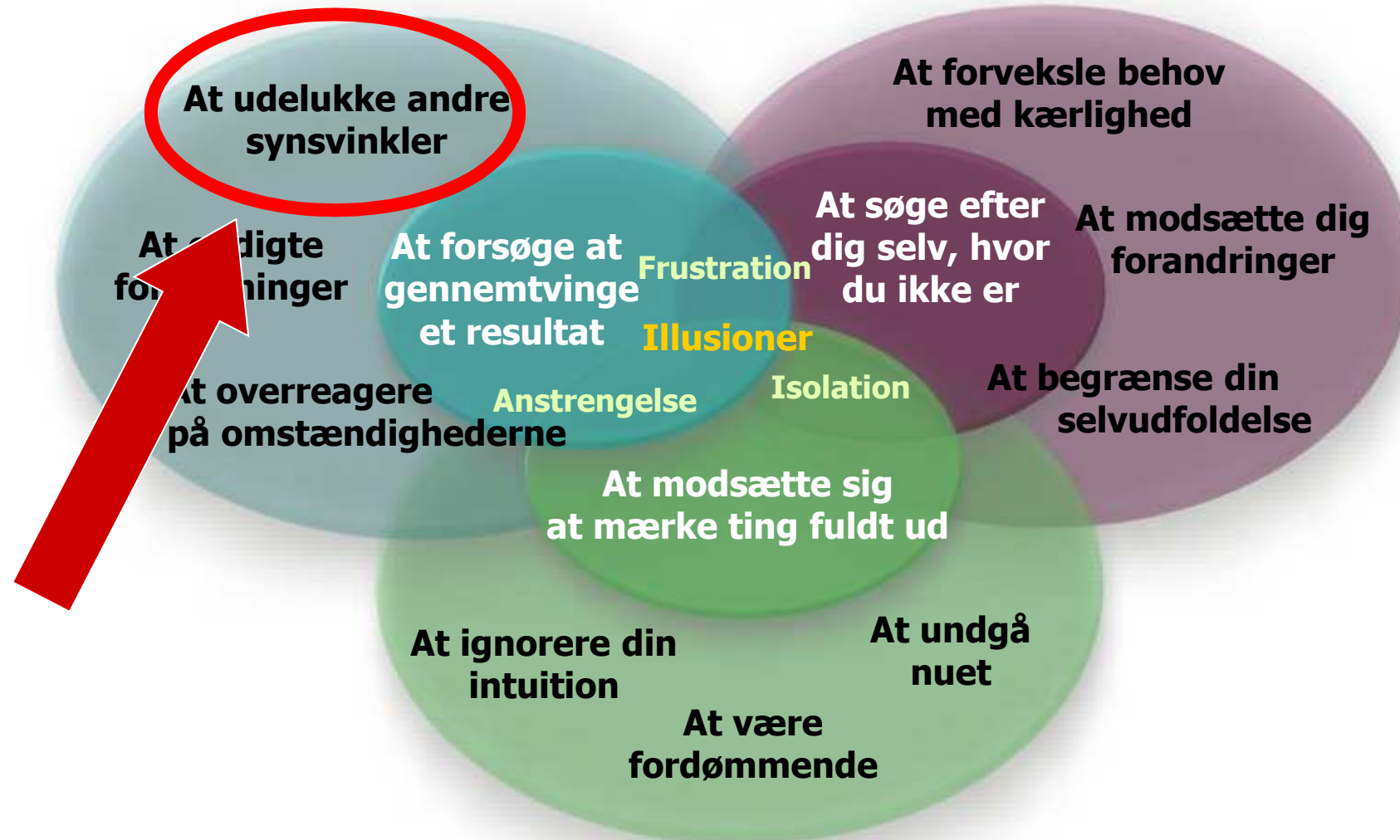
Er grundlæggende undersøgende med spørgsmål og refleksion bygget op omkring gameplan-rammen:

- Beskriv slutresultatet / det du vil opnå + succeskriterium
- Noter realiteter og alle tilgængelige ressourcer
- Undersøg muligheder og udfordringer
- Planlæg aktiviteter – Hvad du vil gøre?
- Tildel og beskriv roller
- Udfør opgaven
- Feedback / check om mål er nået
- Noter læring





Personlige barrierer



10) At udelukke andre synsvinkler

Overidentificering med dit intellekt og du tror, du har svarene på alt

- Det er ikke at kende forskel på det at tænke og vide
- At have svar på alt
- Ikke at være i tvivl
- Du kan reagere ved at blive irriteret/vred/frustreret.
- Det skyldes, at du identificere dig for meget med resultaterne af dine handlinger og din oplevelse af ting, der sker med kroppen/sindet/din personlighed.
- Denne barriere er baseret på illusionen om, at du er offer for dine egne oplevelser

Excluding Other Perspectives



10) At udelukke andre synsvinkler

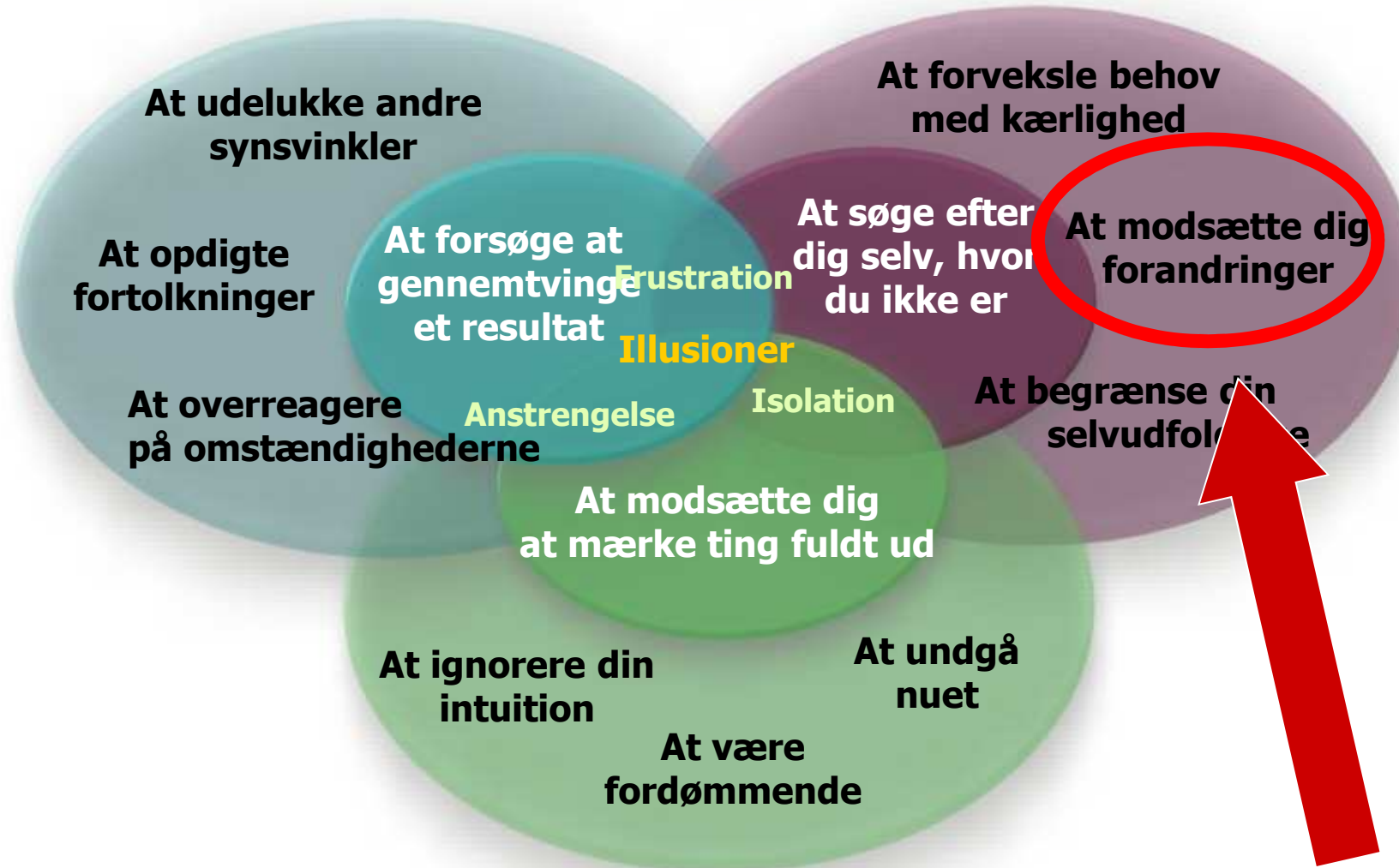
Når denne barriere ikke er til stede, føler du:

Jeg ved ting udfra klarhed, og jeg kender forskellen på tanke og viden

Beslut dig for, at du vil lade dig påvirke

- Giv dig selv lov til at være åben over for at se ting på en ny måde, til at åbne dig selv over for andre folks synsvinkler
- Læg mærke til, hvor du er knyttet til dine forestillinger om, hvordan tingene bør være.
- Læg mærke til, hvordan det føles at overveje at give slip på din tilknytning til din måde at se tingene på.
- Læg også mærke til, om du allerede tænker på, hvordan du skal reagere, når andre taler.
- Sørg for bevidst at dyrke din bevidsthed om at åbne op for andre synsvinkler.
- Føler du dig truet af forestillingen om at blive påvirket af andre måder at opfatte tingene på, så brug GAP-øvelsen til at give dig oplevelsen af, at den du er, er fuld tilstedeværelse og ikke dine forestillinger om, hvordan tingene bør være.

Personlige barrierer



7) At modsætte dig forandringer

En konstant søgen efter noget i verden omkring dig, for at du kan føle dig sikker

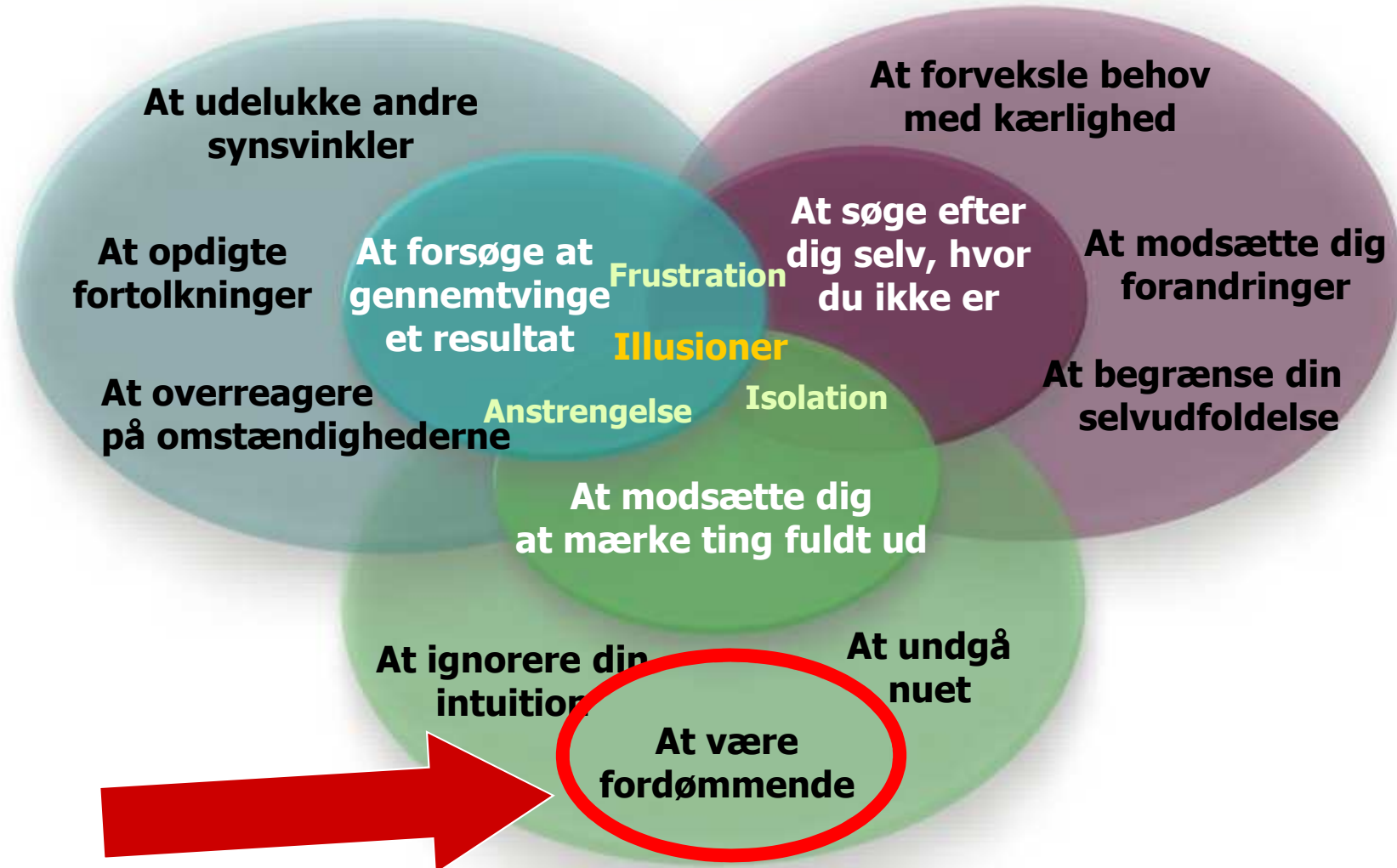
- Verden ændrer sig hele tiden
- Vi længes efter at have et grundlag her i livet, som ikke ændrer sig
- Vi er tilbøjelige til at lede efter noget, der ikke ændrer sig, i en verden i forandring, og vi ønsker, at tingene forbliver uændrede
- Denne barriere er baseret på illusionen om, at stabilitet og sikkerhed kan findes i den foranderlige verden omkring os.

Resisting Change



Going with the Flow

Personlige barrierer



3) At være fordømmende

At undgå at kigge på egne forhold

- Vi dømmes for at skabe en illusion om, at vi er adskilte fra det, vi dømmes, for at distancere os fra det.
- Der er en del af os selv, vi ikke ønsker at anerkende og favne.
- Hvis der ikke blev vakt noget i os, ville vi være neutrale.
- Ved at skabe en illusion af adskilthed, når vi dømmes andre ting eller endog dele af os selv, nedbryder vi helhedsforestillingen og skaber en illusion om, at vi er isolerede eller adskilte fra resten af verden.
- **Denne barriere er baseret på en vane om at undgå forhold, som vi egentlig har brug for at takle og løse i os selv, og på illusionen om, at det ikke kan lade sig gøre.**

Being Judgmental



When we judge someone we are avoiding seeing that the other person is mirroring something in us that we don't want to acknowledge is really there

3) At være fordømmende

Når denne barriere ikke er til stede, føler du:

Alt det, jeg oplever, er en del af mig. Jeg anerkender, favner og drager nytte af det.

Vælg at se verden som et spejl

- Øv dig i at bemærke, hvornår du dømmes andre og/eller dig selv
- Vælg at kigge indad for at finde det sted, hvor energien er, når du opdager at du dømmes andre eller dig selv.
- Øv dig i at anerkende og favne energien i dig selv, som vedrører det du dømmes.
- Tænk på det, som gav den anden dig en gave - nemlig at fungere som et spejl, så du kan se, hvilke dele af dig selv, som du har undgået og dermed har brug for opmærksomhed.

Ingen Personlige barrierer



Vil du vide mere?



Karsten Schiøtz

www.coach2manage.dk

www.core-dynamics-coaching.dk

Holder til i Videnshuset i Vordingborg: www.videnshuset.net

Tlf: 30708414

Skype: coach2manage

Mail: karsten@coach2manage.dk