



## Jämförelse mellan Individuell Coachning, Executive Coaching och Individuell Coachning i Grupp

	<b>Individuell Coachning</b>	<b>Executive Coaching</b>	<b>Individuell Coachning i Grupp</b>
<b>Inriktning</b>	Det personliga ledarskapet, frigöra inneboende resurser, arbete med dilemman och reflektioner kring sätten att lösa olika ledaruppgifter.	Verksamhetsutveckling, analys, konsekvensprövning och perspektivvidgning, förenat med kritisk granskning av valda personliga förhållningssätt.	Det egna ledarskapet, träning av coachande ledarskap, genomgång av olika ledarverktyg och erfarenhetsutbyte mellan gruppdeltagarna.
<b>Metodik</b>	Kostnadsfritt längre introduktionssamtal. Därefter möte med den tilltänkte coachen och en eventuell överenskommelse med denne om ett bestämt antal möten till fast pris.	Helt skräddarsytt upplägg. Matchning i två separata steg för att hitta en coach på rätt nivå och med hög legitimitet. Tätt med möten i början därefter individuellt anpassad mötesstruktur.	Varje coachgrupp består av sex deltagare och en MiLcoach. Gruppen träffas under åtta heldagar fördelade över 8-12 månader. Dessutom tre enskilda samtal per deltagare med coachen.
<b>Arbetssätt</b>	Coachingens arbetssätt är mycket strukturerat – allt från tydliga mål och strukturerade frågeställningar till att arbeta med det som känns angeläget just då man träffas.	Kort incheckning, högt tempo och verksamhetsutmaningarna i förgrunden. Utgångspunkt är en beställning som förs vidare från träff till träff, men med möjlighet att omförhandla.	Samtliga deltagare formulerar ett skriftligt lärkontrakt som består av två delar. Den första delen består av en ledningsuppgift; den andra av personliga lärmål, sådant som personen vill utveckla i sitt ledarskap.
<b>Mötesform</b>	Ostörda samtal i enrum under en och en halv timme per gång med olika mötesfrekvens – ofta tätare till en början. En samtalsserie brukar omfatta mellan 8 och 14 samtal.	Skiftande mötesformer: allt från korta, snabba avstämningar på telefon till hela, ostörda dagar. Ofta ansluter träffarna till tidpunkterna för ledningsgruppens möten och styrelsens sammanträden. Vanligen träffas en ramöverenskommelse om önskvärt antal möten för ett år i sänder.	Varje möte har en fast ram med återkommande inslag i form av incheckning, revidering av lärkontrakt och specifika önskemål utifrån behoven just då på hemmaplan. Till det kommer miniföreläsningar, praktisk ledarträning och erfarenhetsutbyte utifrån deltagarnas aktuella situationer.
<b>Coachens roll</b>	Fungerar som bollplank med hög samtalskompetens (dvs. lyssnar, ställer frågor, ger återkoppling) och har stor förtroenhet med chefers vardag.	Obunden – näst intill osynlig – erfaren coach med stor personlig integritet som vågar ifrågasätta och hålla emot, men som också stöttar.	Ramhållare som erbjuder varierade och lärorika arbetsformer och som kontinuerligt bidrar med teorier, modeller och arbetsmetodik i lednings-sammanhang.
<b>Coachens tillgänglighet</b>	Medelhög. Oftast nöjer man sig med att träffas på de inplanerade tiderna, men med beredskap för oplanerade möten när något oförutsett inträffar.	Hög. Möjlighet att stämma av en uppkommen situation med coachen i stort sett omedelbart.	Låg. Man träffas vid de inplanerade mötena och vid de tre enskilda samtalen. Tiderna ändras sällan.