



Introduktion til coaching i praksis

- Til dig, som vil vide mere om
coaching disciplinen

Udgivet af:

VÆLDS Uddannelse & Coaching

Introduktion

Denne e-bog er til dig, som overvejer at tage en coachuddannelse - uanset om din interesse er professionel, personlig eller begge. I e-bogen besvarer vi nogle af de mest gængse spørgsmål om, hvad coaching egentlig er.

I den første del af e-bogen dykker vi ned i coaching som disciplin, dets mange underområder og tager et nærmere kig på nogle af de værktøjer, vi anvender til at skabe fremgang hos andre mennesker. For at gøre det så konkret som muligt, supplerer vi løbende med cases fra vores egen praksis og coachuddannelse.

I den anden del af e-bogen giver vi dig svar på en række af de praktiske spørgsmål, som mange har, når de skal i gang med at vælge en coachuddannelse.

Tredje del af e-bogen er til dig, som overvejer at tilmelde dig VÆLDS coachuddannelse. I denne del af e-bogen får du indblik i vores uddannelse, så du bedre kan afgøre, om det er den rette coachuddannelse for dig.

Svarene og de coachteknikker du finder i e-bogen, reflekterer naturligvis den tilgang vi har hos VÆLDS Uddannelse & Coaching og kan derfor være forskellig fra andre coachuddannelser.

Rigtig god læselyst.

Kh. Louise Vælds

- og teamet bag VÆLDS Uddannelse & Coaching

OBS:

Denne e-bog henvender sig både til dig, som ønsker at bruge coach tilgangen som et værktøj i dit arbejde, har et ønske om at blive selvstændig coach eller rådgiver, eller ønsker at tage en coachuddannelse som et led i din faglige eller professionelle udvikling.

I e-bogen bruger vi derfor ordet "coachee" til at beskrive den, som er "genstand" for samtalen. Coachee kan eksempelvis være en medarbejder, en leder, et team eller en klient.

**Louise Vælds**

Louise Vælds, som er forfatteren bag denne e-bog, er indehaver og den primære underviser på VÆLDS Uddannelse & Coaching. Louise har 20 års specialist erfaring i coaching, positiv psykologi, stress, neuropsykologi og kommunikation. Hun har gennem de seneste mange år afholdt tusindvis af coachsessioner og er siden 2005 blevet hentet ind af organisationer og kommuner til at rådgive og efteruddanne fagpersonale indenfor selvsamme områder.

Indholdsfortegnelse

Del 1: Bagom coaching

- Hvad er coaching?
- Hvad er forskellen på coaching, terapi og mentoring?
- De forskellige coaching områder
- Hvordan foregår coaching?
- Hvilke temaer kan jeg coache på?
- Hvilke værktøjer kan jeg bruge til at coache?
- Coaching faldgruber
- I tvivl om coaching er noget for dig?

Del 2: Det praktiske om coachuddannelser

- Hvem tager typisk en coachuddannelse?
- Hvordan vælger du coachuddannelse?
- Hvilken certificering skal du vælge?
- Kan jeg få uddannelsen betalt af min arbejdsgiver?

Del 3: Om VÆLDS coachuddannelse

- Er VÆLDS coachuddannelse for mig?
- Hvilket udbytte kan jeg forvente rent personligt?
- Vil du vide mere om VÆLDS coachuddannelse?
- Teamet bag VÆLDS Uddannelse & Coaching





Del 1

Bagom coaching

Hvad er coaching?

Coaching er et ord, der ofte bruges lidt i flæng, men hvad vil det egentlig sige at coache?

Coaching blev oprindeligt udviklet i forbindelse med træning af tennisspillere, som havde et defineret mål - nemlig at VINDE. I dag bruges coaching indenfor mange forskellige områder og er i sin essens en spørge-, samtale- og feedbackform, der bruges som et udviklingsværktøj både fagligt og personligt.

Hvis vi skal definere, hvad coaching er, kan vi ikke komme udenom John Whitmore, som var pioner indenfor coaching. Whitmore definerer coaching således: "...at slippe en persons potentiale løs for derved at maksimere dennes præstation. Det er at hjælpe ham til at lære, snarere end at lære ham noget (Whitmore 1997)".

I coaching handler det altså med andre ord om at assistere en person til at udnytte sit potentiale og nå sit mål.

Når vi tænker sådan, så lægger vi en forudsætning ind om, at coachee har et uudnyttet potentiale. Det betyder også, at der er noget at hente, noget at få fat i, som vi ikke har fået fat i endnu, og at vi med den coachende tilgang kan åbne op for det. Gennem coaching arbejder vi derfor også med det, der eventuelt står i vejen for, at den anden kan nå sit mål.



Coaching er i essensen fremadrettet, og vi bruger ikke så meget tid på at beskæftige os med fortiden, men vi bruger i stedet mere energi på at definere, hvor coachee gerne vil hen og assisterer til at lægge en plan for, hvordan denne så kommer derhen.

I ovenstående er ordet "assisterer" aldeles vigtigt. Det er nemlig ikke en del af den coachende tilgang at bestemme, hvad der er rigtigt, og hvad der er forkert for andre mennesker. Det er derimod vores opgave at være med til at indstille den "indre GPS", så de bedre kan afgøre, hvad der er rigtigt for dem.

Det handler med andre ord om at stille de rigtige spørgsmål frem for at byde ind med egen holdning. Gør vi det, så bevæger vi os fra coaching og over i rådgivning.

Må du slet ikke give råd, når du laver coaching?

Når du lærer coaching på et begynderkursus, så får du at vide, at du kun må stille spørgsmål og skal holde dig fra at fortælle om egne erfaringer eller komme med råd. Det er et udmærket udgangspunkt at begynde der.

MEN.... Ofte, når du laver coaching, er det med en målgruppe eller et område, du i forvejen har erfaring eller ekspertise indenfor. Hvis du i disse situationer ikke må komme med vigtig viden eller et godt råd, så sker der ofte det, at du, som den coachende, kommer til at stille ledende spørgsmål for at få coachee i den retning, du synes er "rigtig". Her er det bedre at træde ud af rollen et øjeblik for at give konkret viden om området og herefter stille spørgsmålet: "Hvad tænker du om den vinkel/ det input/de data?".

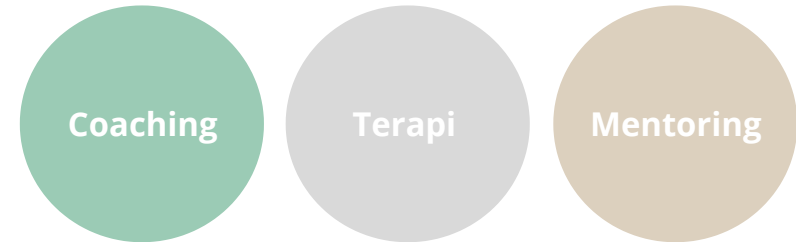
Hvad er forskellen på coaching, terapi og mentoring?

Coaching

Coaching, som vi netop har gennemgået, har et fremadrettet fokus. Et af de essentielle formål med coaching er, at assistere en anden til at nå sine faglige eller personlige mål.

Det er ikke en del af den coachende tilgang at vurdere, beslutte eller afgøre, hvorvidt det ønskede mål er realistisk eller opnåeligt i første omgang.

I stedet hjælper vi med at finde frem til, hvilke overskuelige handlinger der skal til for at bevæge sig hen imod det ønskede mål.



Terapi

Terapeutiske metoder findes i mange forskellige udgaver og med mange forskellige specialer. En del terapeutiske metoder har et bagudrettet fokus, hvor der ses tilbage på tidligere hændelser i livet og forskellige former for traumer. Det adskiller sig derfor fra coaching, som primært har et fremadrettet fokus.

I det terapeutiske arbejde sigtes der mod at løsne op og hele det gamle for derefter at få nye perspektiver på den nuværende situation. Mange terapeuter har stor glæde af at kombinere deres terapeutiske værktøjskasse med det fremadrettede fokus, der findes i den coachende tilgang.

Mentoring

Mentoring er hverken coaching eller terapi. Fokus i mentoring er, at mentee har ansvar for egen læring og udvikling. Som mentor arbejdes der ud fra den antagelse, at ens mentee er i stand til at sortere i informationer og igangsætte handlinger, der udvikler deres kompetencer indenfor et givent område. Mentoren er ofte en person med stor erfaring indenfor det givne område, som deler ud af sin egen viden og erfaringer til gavn for sin mentee.

Selvom der er forskel på de tre tilgange, er det vigtigt at være bevidst om, at der er nogle betydningsfulde overlap mellem coaching, terapi og mentoring, hvor: empati, evnen til virkelig at lytte og stille kvalificerede spørgsmål, er alfa og omega.

Coaching områder

Indenfor coaching findes der en række forskellige discipliner og fokusområder, som du kan beskæftige dig med som certificeret coach. I dette afsnit gennemgår vi først erhvervscoaching og de forskellige fokusområder herunder og derefter lifecoaching.

Erhvervscoaching

Mange mennesker i erhvervslivet gør i dag brug af coaching med stort udbytte. Denne disciplin dækker over forskellige retninger med forskellige formål. Erhvervscoaching kan opdeles i to hovedområder:

- Intern coaching: når du som medarbejder eller leder fra en organisation tager en coachuddannelse for at bruge coach tilgangen i dit arbejde.
- Ekstern coaching: når en virksomhed bringer dig ind som ekstern coach for eksempelvis at coache en leder, et team eller en nøglemedarbejder.



Intern coaching

1) Coachende ledelse

Uden at gå for dybt ind i ledelsesteorier, så har man ledelsesmæssigt igennem de seneste årtier måttet erfare, at den "gammeldags" form for ledelse, hvor lederen udstikker ordrer, retning, mål og påpeger fejl uden så meget indflydelse og anerkendelse, ikke længere er (og måske aldrig har været) en særlig frugtbar ledelsesfilosofi.

Det moderne menneske har behov for at have indflydelse på sit arbejde, på sin arbejdsplads og har behov for at forstå og kunne støtte op om meningen med arbejdsopgaverne. Den moderne leder har brug for at kunne veksle imellem flere forskellige ledelsesstile for at være den bedste leder for sit team.

Og det er her den coachende ledelsesstil kommer i brug. Den coachende leder inddrager medarbejderne i målsætningen, spørger til deres motivation og fremmer performance ved at fokusere på, hvad medarbejdernes styrker er, og hvordan medarbejderne præsterer bedst.

Den coachende leder er typisk en leder, der, som en del af sin efteruddannelse, har valgt at tage en coachuddannelse for at optimere sine ledelseskompetencer.



Case: Morten, teamleder

Morten arbejdede som teamleder for en virksomhed, som var ved at gennemgå en lang række strukturelle forandringer. De forandringer påvirkede hans team meget, og der skete derfor et kraftigt fald i både motivation og performance og samtidig opstod der en kritisk stemning, som påvirkede tonen og effektiviteten i hans team. Morten efterspurgte derfor en coachuddannelse, hvor han kunne få viden og redskaber til at agere på nye måder overfor sine medarbejdere, så han kunne vende den negative stemning.

Gennem coachuddannelsen fandt Morten frem til sine egne udviklingspunkter og ressourcetilstande - dem havde han nemlig brug for at være opmærksom på hver gang, han skulle håndtere kritik og negativ kommunikation i sit team.

Derudover blev han mere bevidst om, hvad hans medarbejdere reagerede positivt på og trænede de kommunikationsmetoder, så han følte sig komfortabel med dem og kunne anvende dem i sin hverdag. Selvom Morten syntes, det var lidt meget tid at bruge på "sig selv", så viste det sig hurtigt at være investeringen værd både for virksomheden, afdelingen og Morten selv.

2) Coachende nøglemedarbejdere

Mange nøglemedarbejdere i erhvervslivet, vælger at tage en coachuddannelse for at øge deres kommunikationskompetencer. Det er typisk medarbejdere, som sidder i stillinger med en meget stor berøringsflade og meget koordinering. Det kan eksempelvis være en projektkoordinator, salgskoordinator, HR-partner eller en personlig assistent.

Denne type af medarbejdere har ofte til opgave at koordinere opgaver imellem mange forskellige interne og eksterne aktører. Hvor deres opgave består i at sikre, at en opgave eller et projekt bliver udført bedst muligt indenfor de givne rammer.

Når denne type af medarbejdere tager en coachuddannelse, får de et større overblik over, hvordan de kan kommunikere bedre og mere effektivt. Det resulterer ofte i en øget effektivitet, højere trivsel samt færre konflikter og misforståelse mellem de forskellige aktører. Og det kan stort set altid aflæses direkte på bundlinjen og i trivslen.

Case: Betina, HR-partner

Betina er HR-partner. Hendes arbejde består bl.a. i at arbejde tæt og effektivt sammen med ledere på alle niveauer i virksomheden. Inden Betina startede på en coachuddannelse, følte hun, at samarbejdet mellem hende og lederen nogle gang kunne være udfordrende, og hun kunne have svært ved at holde fast, når hun blev udfordret. Nogle af hendes mål da hun startede på coachuddannelsen var derfor, at tro mere på sig selv, forstå vigtigheden af hendes egne bidrag, stå mere fast og virke mindre usikker, når hun bliver udfordret.

Efter at have gennemført coachuddannelsen ser Betina endnu mere sig selv som en naturlig del af virksomheden og lederteamet. Hun er blevet bedre til at synliggøre, hvordan hendes HR-indsats skaber værdi, og hun har en stor tiltro til, at det hun tilbyder er til gavn for de ledere, hun er HR partner for. Hun kommunikerer tydeligere og bruger sine kommunikationskompetencer mere bevidst, når de diskuterer opgaver og medarbejdere.

Ekstern coaching

1) Coaching af ledere

Der kræves meget af ledere i dag, og lederne kræver meget af sig selv og sin performance. At være leder er samtidig ofte en meget udsat og presset post, som kan være utrolig ensom. Derfor vælger mange ledere også at bruge en ekstern coach til at diskutere og sparre med på forskellige områder. Det kan eksempelvis være konkrete udfordringer med medarbejdere eller personlige udfordringer som: kommunikationsudfordringer, stresshåndtering, konflikthåndtering, planlægning eller prioritering af strategiske mål.

Case: John, Vice President

John er Vice President i en stor dansk industrivirksomhed. Hans chef havde foreslået et coachforløb til John, fordi han var talentfuld, men blev ved med at have konflikter med hans tætte samarbejdsrelationer, der ellers skulle fungere som støttefunktioner. John havde også sammenstød med personer i andre afdelinger, som ofte kunne spores tilbage til hans stærke konkurrencemindset.

Coachforløbet gik derfor ud på at optimere Johns kommunikative evner, så han fik en mere motiverende ledelsesstil og en stærkere og mere tydelig empati. Samtidig blev der i coachforløbet fokuseret på at reducere stress og opnå en bedre indre balance. Coachforløbet var en intens proces, men fordi John var utrolig motiveret hele vejen, blev alle udviklingsmål nået efter bare et år. Efter 1 ½ år blev coachforløbet genoptaget, da John øjnede muligheden for at blive forfremmet til at blive en del af koncernledelsen. Efter yderligere et år i coachforløbet, fik John forfremmelsen.

2) Coaching af medarbejdere

Coaching af en medarbejder kommer ofte på tale, fordi der er et behov for at:

- Udvikle medarbejderen
- Øge motivation og performance hos medarbejderen
- Løse en konflikt mellem en medarbejder og en leder eller mellem to medarbejdere
- Afhjælpe stress hos medarbejderen
- Ændre en uønsket adfærd hos medarbejderen
- Fremme talentet hos medarbejderen
- Sikre fremdrift og indfrielse af virksomhedens mål

Et coachforløb for en medarbejder er ofte godt givet ud, fordi medarbejderen udvikler sig, styrker sine egne kompetencer og performance og kommer til at fremstå mere fokuseret, motiveret og tydelig i sin kommunikation. Samtidig øger det kvaliteten af samarbejdet og har en afsmittende effekt på medarbejdertilfredshed, fejlprocent, kundeoplevelse samt top og bundlinjen.

Denne slags coachforløb er ofte et tilbud fra virksomhedens side til en medarbejder. Her er det derfor vigtigt, at man, som den coachende, har både virksomhedens mål med coachforløbet for øje samtidig med, at man sikrer, at medarbejderen har sin egen målsætning, der giver mening for denne at arbejde med, så medarbejderen selv også er motiveret i coachforløbet.

3) Coaching af teams

Coaching er også et fremragende redskab til at arbejde med teamudvikling, teamkommunikation og high-performance teams. Via coaching er det muligt at: få sat gruppens forskellige styrker i spil, italesætte udfordringer, få nye strategier til at håndtere misforståelser og potentielle konflikter, og i det hele taget sikre, at samarbejdet foregår godt og frugtbart.

Eftersom en person med en coachuddannelse er trænet til at gennemskue mønstre og uhensigtsmæssig kommunikation, kan der i gruppen sættes fokus på den rette udvikling, så samspillet forbedres og energien bruges på fremdrift frem for konflikter og lange, ufrugtbare diskussioner.

Case: Marianne, CEO

Marianne var CEO i en virksomhed, hvor der var samarbejdsudfordringer i lederteamet. To af lederne havde direkte en konflikt, mens flere talte hinanden ned. Konflikterne i lederteamet smittede negativt af på næste niveau i virksomheden og kostede både på performance og økonomi.

Marianne kom i et coachforløb for at arbejde med, hvordan hun kunne udvikle hvert medlem i lederteamet. Via forløbet fik Marianne ændret på, hvordan møderne i lederteamet foregik, og hvordan de talte til hinanden. Samtidig blev der igangsat fælles opgaver mellem flere af lederne for at forbedre samarbejdet. Marianne fik desuden hjælp til at gøre lederne mere modtagelige overfor konstruktiv feedback.

Lifecoaching

Lifecoaching er en underdisciplin indenfor coaching, som ofte anvendes af privatpersoner, som ønsker at nå et mål, få hjælp til en forandring eller, som står midt i en krise. Typisk siger vi, at coaching har et fremadrettet fokus og ikke beskæftiger sig særlig meget med fortiden. Det handler med andre ord mere om, hvor coachee vil hen, og hvordan personen kommer derhen. Men lifecoaching tager tit sit afsæt i noget, der er gået galt, en krise, noget der ikke er tilfredsstillende, eller begrænsende mønstre, der bliver ved med at skabe forhindringer.

I lifecoaching er det typisk tematikker som frygt, præstationsangst, at turde gå efter sine drømme, relationer, kriser, konflikter, krop, sundhed, jobsøgning, udfordringer i privatlivet mm., der kommer i spil. Lifecoaches er ofte personer, som har taget en coachuddannelse og efterfølgende vælger at starte en selvstændig praksis. Nogle favner meget bredt, mens andre vælger at fokusere på bestemte temaer eller målgrupper.

Case: Mette, privatperson

Mette startede i et coachforløb på et tidspunkt i hendes liv, hvor hun var ekstremt presset, fuld af selvbeprejdelse og usikkerhed. Hun tænkte hele tiden, at det var hendes egen skyld, at hun ikke havde det godt.

Gennem coachforløbet blev hun bevidst om, hvad hun ville med sit liv, og hvilke mentale begrænsninger der holdt hende tilbage. I dag, 1 år og syv coachsamtaler efter, har Mette på baggrund af denne bevidsthed fået et job, der passer meget bedre til hendes livssituation og hendes ambitioner. Hun har forhandlet gode betingelser til sig selv, der giver mere frihed, kortere køretid, bedre løn og ro, så hun ved siden af arbejdet har haft mulighed for at blive gravid og haft overskud til at sælge sin bolig og købe noget større.

Hvordan foregår coaching?

På denne side gennemgår vi, hvordan en coachsession typisk foregår, og så dykker vi ned i den mere uformelle tilgang til en coachsession, som er konverserende coaching.

Hvordan foregår en coachsession?

En klassisk coachsession tager typisk 45-60 min og kan foregå ansigt til ansigt, virtuelt eller over telefonen. Første samtale vil typisk starte med, at coachee fortæller lidt om sig selv og sin situation. En god coachsession foregår som en almindelig samtale, men omhandler et afgrænset emne, indenfor hvilket coachee gerne vil opnå noget.

Coachens opgave er at stille spørgsmål, der hjælper coachee med at få afklaring omkring det tema eller den problematik, som personen fokuserer på.

En dygtig coach hjælper blandt andet coachee med at afgrænse emnet, holde fokus på det ønskede udbytte, hjælper med at opdage hvordan coachee begrænser sig selv og hjælper ligeledes med at få øje på coachees ressourcer/muligheder.

Coachsessionen afsluttes altid med, at den coachende sammen med coachee bestemmer en afgrænset handling, som coachee med fordel kan gøre efter sessionen for at sikre fremdrift og udvikling.

Lad os se nærmere på coachprocessen med et konkret eksempel:

Du skal nu møde Bente.

Bente havde gang i en jobsøgningsproces, som ikke gik særlig godt. Hun havde et flot cv, søgte relevante stillinger, kom til test og 1. samtale, men gik derefter aldrig videre. Med tiden blev hun mere og mere påvirket af afslagene, og det blev en trættende proces. Nu dukkede drømmejobbet op. En virksomhed søgte en leder til denne spændende internationale organisation, men Bente var fuldstændig lammet af frygt for at søge stillingen og startede derfor i et coachforløb.

I de følgende uger fik Bente via coachforløbet sendt en god ansøgning afsted og fik strategier til at bevare roen. I forløbet trænede Bente den tilstand, hun ønskede at være i til første samtale, og det fokus hun ønskede at lægge i samtalen.

I forløbet trænede Bente ligeledes, hvilke spørgsmål hun skulle stille, og hvordan hun kunne fremstå så autentisk som muligt. Endelig kom Bente også til 2. samtale. Long story short; Bente fik jobbet og fortalte senere, at nogle af de redskaber, hun trænede undervejs i coachforløbet, stadigvæk er redskaber hun gør brug af den dag i dag, når hun står i en udfordrende situation, der kan gøre hende nervøs og usikker.

Vil du opleve, hvordan en live coachsession foregår? Kom med, når Louise Vælds coacher en person live, mens du får lov til at observere. Læs mere på <https://www.vaelds.dk/vaeldswebinar>.

Hvordan foregår konverserende coaching?

Når vi taler coaching, så tænker mange kun på den formelle coachsession, som er beskrevet i det forrige afsnit. Men i coaching har vi også det, der hedder konverserende coaching. Konverserende coaching er det de fleste, som ikke vil arbejde som decideret coaches, men ønsker at bruge coaching som en naturlig del af deres arbejde, i høj grad kommer til at bruge.

Du kan bruge de konverserende coachteknikker både i uformelle sammenhænge som hverdagssamtaler og i formelle coaching sessioner, hvor du ønsker at skabe en lidt lettere tilgang til samtalen.

I konverserende coaching handler det om at bruge din naturlige samtale stil og dit eget naturlige sprog og toneleje, som du ville bruge det i en helt almindelig venlig samtale.

Det handler om at bruge spørgsmål og fraser i en stil som du afslappet kan anvende i hverdagssamtaler.

I konverserende coaching handler det om at være nysgerrig og støttende på en naturlig måde og afholde sig fra at være for konfronterende eller udfordrende. For at det bliver så naturligt som muligt, så er det godt at sørge for lethed i samtalen sammen med en respektfuld attitude.

Konverserende coaching kan bruges til at:

- Hjælpe en person til at specificere dennes ønskede udbytte
- Tage den bedste beslutning i en given situation
- Analysere komplekse scenarier
- Se et emne fra et nyt perspektiv
- Finde en løsning på et problem
- Trigge et nyt eller mere positivt tankemønster

Hvilke temaer kan jeg coache på?

Der er stort set ikke det tema, du ikke kan bruge coaching til. På denne side har vi samlet nogle af de mest gængse:

Dilemmaer

En coachende samtale kan hjælpe coachee med at komme til bunds i dilemmaer ved at afklare og prioritere, opgaver, værdier og ønsker. Der sker noget, når vi mennesker skal formulere det, vi tumler med i tankerne og sige det højt og gøre det forståeligt for den, som lytter. Denne proces kan virke afklarende og give perspektiv til at tage gode beslutninger i svære situationer.

Konfliktløsning

Det, at få mulighed for at fortælle om sin konflikt til en empatisk coach eller leder, som ikke er involveret, og få mulighed for at sætte ord på, hvordan den svære situation er, og hvad der giver anledning til konflikten, har en forløsende effekt i sig selv. Når først coachee er blevet hørt, bliver det lettere, sammen med den coachende, at finde handlemuligheder og løsninger, der kan afhjælpe konflikten.

Jobsøgning

Mange bliver ramt af usikkerhed, når de er i en jobsøgningsproces, og her kan det hjælpe at have en coach, som jobsøgere kan træne deres kommunikationer og deres nonverbale budskaber med, så de virker mere rolige og sikre, når de møder op til samtalen.

Nervøsitet ved præsentationer

Ca. 75% af befolkningen har en frygt for at tale og lave præsentationer overfor en gruppe af mennesker. Der er ikke forskel på, om man er studerende og nervøs for sin eksamen, eller er en 55-årig leder, som skal holde et oplæg om virksomheden for en gruppe investorer eller medarbejdere.

Nervøsiteten kan føles lige belastende og kan koste meget energi for den, som skal præstere. Her kan det være en stor hjælp for personen at forberede sig sammen med en coach og træne sig i at håndtere nervøsiteten, vejrtrækningen, den nervøse stemme og den indre uro, så personen kan være i en mere ressourcefyldt tilstand, når denne præsenterer.



Hvilke værktøjer kan jeg bruge til at coache?

Der findes et væld af metoder og værktøjer indenfor coachingdisciplinen som er umulige at komme omkring i denne e-bog. I stedet vil vi her gerne give dig input til nogle værktøjer og ingredienser, du kan bruge for at komme i gang med den coachende tilgang. Og som du kan øve dig på:

Fremhæve coachees styrker

God coaching starter altid hos dig selv. Det første du er nødt til at gøre, når du skal coache, er at parkere din egen dagsorden og dit eget behov for at vide bedst. Når du coacher, handler det om den anden; dennes dagsorden, ønsker, mål og værdier. At parkere sig selv er en grundlæggende træning, som du må øve dig grundigt i for kunne lave god coaching.

OBS: dit selvværd

Selvværd er vigtigt at se på i denne sammenhæng. Den bedste coaching kommer fra den, som kommer med et rent hjerte, et balanceret selvværd og ikke har brug for at blive ”fodret” af den andens respekt, taknemmelighed eller anerkendelse. Lavt selvværd i coach sammenhænge kan betyde, at du kommer til at overtage processen eller samtalen for den anden, bliver FOR ivrig efter at docere sandheden, hjælpe, fortælle din historie, opnå anerkendelse ved din coachee eller få ros for dit arbejde.

I coaching er din vigtigste rolle at være støttende i den andens proces, og hele tiden lade den anden have ejerskab over sin egen proces. Derfor er der en vigtig øvelse i at være opmærksom på, om der til tider opstår en trang hos dig selv til at holde fast i særlige råd, modeller eller løsninger.

Lytteteknikker

At lytte til et andet menneske - sådan rigtig lytte til, hvad det er den anden siger, det er noget af det mest sjældne og dyrebare, du kan skænke en anden. Tænk blot over, hvor sjældent vi mennesker i virkeligheden lytter til hinanden uden at være i gang med at formulere et svar, et modargument, en historie om, hvad vi selv har oplevet, eller vores egne erfaringer eller viden indenfor det emne, der tales om.

At blive lyttet til er guld, når det er på en måde, hvor du kan mærke, at den anden VIRKELIG er interesseret, stiller uddybende spørgsmål, har god øjenkontakt og lægger mærke til dine ord, dit tempo, dit ansigtsudtryk og brummer lidt, fordi vedkommende virkelig hører det, du siger. Når du lytter, så husk at du kan vise det ved at nikke, smile og brumme når noget vækker genklang i dig. Skriv evt. lidt nøgleord ned på et stykke papir - stort nok til coachee kan se, hvad du skriver.



Spørgeteknikker

Der er stor forskel på at tale og stille spørgsmål. Måske du selv har erfaringer med at have brug for hjælp, og den du taler med starter med at komme med råd, vedkommende selv synes er gode, og deler ud af sine egne erfaringer, før vedkommende har forstået, hvad det er, du har brug for? Det allerbedste man kan gøre for at parkere sig selv og lave god coaching er, at stille nogle åbne, nysgerrige, udforskende spørgsmål til den anden, så du får en fornemmelse for, hvad den andens udgangspunkt og tanker er.

Eksempel på spørgsmål til coachee:
Hvad har du brug for?
Hvilke muligheder har du?

Anerkendelsesmetoder

Anerkendelse er en vigtig ingrediens i den coachende tilgang, men det er ikke ligegyldigt, hvordan du anerkender. Det fungerer nemlig ikke, hvis du udelukkende er positivt anerkendende og løsningsfokuseret i en iver efter at få coachee hurtigt fra noget svært eller ubehageligt og videre til gode løsninger. Hvis du bruger anerkendelse med sådan en bevidst eller ubevidst hensigt, så overhører du ofte coachee og giver personen en oplevelse af ikke at blive hørt.

Derfor er det vigtigt, at du først virkelig lytter og anerkender det, der er irriterende, gør ondt, er svært eller frustrerende. Først derefter kan du tage fat om coachees negative oplevelser og assistere med at vende disse til positive ressourcer ved at påskønne den adfærd, de særlige kompetencer og kvalifikationer, som coachee også er i besiddelse af på trods af det, der ikke fungerer lige nu eller endda sammen med coachee komme frem til kvaliteter, kompetencer eller ressourcer coachee har udviklet på grund af de negative oplevelser.

Afbrydelsesmetoder

Et klassisk spørgsmål, der opstår, når du begynder at lave coaching er, hvordan du afbryder talestrømmen, hvis den fortsætter for længe.

Hvad er for længe tænker du så måske... For længe er, når du kan høre, at coachee taler ud i mange emner eller gentager sig selv. Ved første snak er det fint at give plads til denne form for associations tale, men hvis du ikke lærer at afbryde, kan I komme til at bruge for lang tid og for meget energi i samtalen, på noget der ikke giver fremdrift. Så det er vigtigt at lære at afbryde.

Det kan du gøre ved at:

- Nikke og tydeligt tage luft ind
- Læne dig frem
- Lægge hænderne foran dig på bordet
- Afbryde blidt ved at stille et spørgsmål
- Må jeg lige afbryde dig/opsummere/spørge
- Må jeg lige tegne for dig

Det kan godt tage tid at lære at afbryde, men det er vigtigt at øve sig i.

Coaching faldgruber

"Han hørte ikke, hvad jeg sagde. Han havde mere travlt med at komme med sin egen version af, hvad der var galt, og hvad løsningen skulle være."

I den coachende tilgang er det vigtigt, at vi er bevidste om, at alle mennesker kommer med deres egen viden, erfaringer og model af verden. I det øjeblik du sidder overfor en coachee, så er du lære at afbryde, men det er vigtigt at øve sig i.

I den situation er det vigtigt, at du ikke kommer til at pålægge coachee din model af verden ved eksempelvis at mene, at du har den helt rigtige løsning på en udfordrende situation, som coachee står over for.

Når du, som rådgiver eller coach, vil undgå at trække coachee ind i din egen dagsorden eller komme til at forsøge at manipulere personen et særligt sted hen, så er det vigtigt, at du tillader dig selv ikke at vide, hvad den rigtige løsning er lige nu og her, men kun arbejde på at finde frem til forslag eller muligheder i samarbejde med coachee, med respekt for dennes ønsker, behov og grænsesætning.

Det vil sige, at når coachee en gang har sagt "Nej tak" til et forslag, en strategi eller handlemulighed, så gælder det om at respektere dette nej med det samme. Her må du som den coachende give slip på din egen overbevisning om, at dette ER den rigtige løsning, og ikke prøve at overbevise coachee på ny om denne løsning, men blot acceptere og anerkende, at det var din egen model af verden og ikke coachees.

I tvivl om coaching er noget for dig?

Eftersom coaching oftest foregår 1:1, kan det være rigtig svært som udefrakommende at få indblik i, hvad det egentlig vil sige at coache og, om det er noget for en. Derfor har vi hos VÆLDS valgt at lave en online event, der finder sted hver anden måned, kaldet "Fluen på væggen". Til eventen coacher Louise Vælds en coachee med en reel problemstilling live, mens du får lov til at observere.

Hvis du gerne vil vide mere om, hvad coaching er, og hvordan det kan bruges til at hjælpe andre mennesker på det professionelle og personlige plan, så tilmeld dig det næste webinar via nedenstående link:

www.vaelds.dk/vaeldswebinar

NB: Pladserne er begrænset af hensyn til coacheen og forsvinder hurtigt, så skynd dig at tilmeld dig med det samme.





Del 2

Det praktiske om coachuddannelser

Hvem tager typisk en coachuddannelse?

Det er der rigtig mange, der spørger sig selv om, når de begynder at overveje at tage en coachuddannelse. Det er uafhængigt af, om coachuddannelsen skal bruges som et led i deres eksisterende arbejde, som et ledelsesværktøj, eller fordi de har et ønske om at arbejde som coach eller rådgiver.

Eftersom en coachuddannelse kan bruges på et utal af måder, så er det naturligt, at der også er rigtig stor forskel på de personer, som vælger at tage en coachuddannelse. Det er derfor også svært at sige noget helt generelt om, hvem der typisk vælger at tage en coachuddannelse.

Vi har dog observeret et mønster hos de personer, som vælger at tage en coachuddannelse - og det er hverken titel, alder eller køn der gør sig gældende. Det er derimod typiske personer, som:

- Jævnligt bliver omtalt som værende god til at lytte

- En man har lyst til at åbne sig overfor
- Er drevet af et ønske om at bidrage til andres udvikling
- Er optaget af hvad andre kan gøre for at nå deres professionelle og private mål
- Er tillidsvækkende og har en grundlæggende interesse i mennesket og dets performance
- Får en tilfredsstillelse i at være et vigtigt bidrag til et andet menneskes transformation.

De personer, som tager en coachuddannelse, har også typisk et ressourcefokuseret syn på mennesket, der betyder, at de tror på, at mennesker har iboende ressourcer, kan udvikle sig, lære nyt og få succes på nye områder på trods af udfordringer og tilbageslag.

Hvilke kvaliteter har du, når det drejer sig om, at have god kontakt til dine relationer? Hvad siger andre mennesker om dine egenskaber som leder, rollemodel, ven, samtalepartner?

Hvordan vælger du coachuddannelse?

Vi har efterhånden hørt rigtig mange, der overvejer at tage en coachuddannelse give udtryk for, hvor svært det er at finde hoved og hale i de forskellige uddannelser og certificeringer. De frustrationer kan vi sagtens sætte os ind i, da der efterhånden er et hav af coachuddannelser på markedet, som alle har forskellige teoretiske og psykologiske afsæt. Det er derfor en rigtig god ide at sætte lidt tid af til at undersøge, hvilken uddannelse der passer bedst til dig og dine værdier.

Der er særligt fem kriterier, du kan kigge efter, når du skal vælge en coachuddannelse:

Holdstørrelse

Det er vidt forskelligt, hvor store holdene er på de enkelte coachuddannelser. Nogle uddannelser kører med hold på 6-12 deltagere, hvor andre kører med hold på 30-60 kursister. Det er derfor vigtigt at gøre op med dig selv, hvad du foretrækker.

Teoretisk eller praktisk

Det er meget forskelligt, hvor praktisk orienteret de enkelte uddannelser er. Nogle giver dig et solidt fundament rent teoretisk, men kræver efterfølgende en overbygning for at få den praktiske del med og gøre dig dygtig til selve coaching håndværket.



Undervisere

Husk altid at tjekke, hvem der er underviser på den pågældende coachuddannelse. Nogle coachuddannelser kører med skiftende undervisere og har tidligere kursister til at agere assistenter og varetage en del af undervisningen. Det kan fungere ganske fint, men foretrækker du en tæt kontakt til erfarne og gennemgående undervisere, så er det ikke optimalt.

Certificering

Tjek altid, hvad certificeringen består af. Har coachuddannelsen en grundig certificering, så er det ofte et udtryk for, at uddannelsen generelt har et højt niveau. På næste side kommer vi med eksempler på, hvilke spørgsmål du kan stille til certificeringsprocessen for at få indblik i uddannelsens niveau.

Online coachuddannelser

Leder du specifikt efter en online coachuddannelse, så skal du være særlig opmærksom, da der desværre er mange uddannelser, hvor kvaliteten er særdeles forringet for at maksimere den økonomiske fortjeneste. Undersøg derfor eksempelvis, om undervisningen rent faktisk foregår live, eller om hele eller dele af undervisningen består af forudindspillede videoer og selvstudium.

Hvilken certificering skal du vælge?

Når du skal vælge coachuddannelse, så er der et hav af parametre, du skal overveje - et af dem er certificeringen.

Certificeringsprocessen er et rigtig godt parameter for, hvor højt niveauet og kvaliteten er på den pågældende coachuddannelse; jo højere certificeringskrav, jo højere vil kvaliteten af uddannelsen typisk være. Det er vidt forskelligt, hvor store krav coach-sammenslutninger stiller til de coachuddannelser, de har under sig. Derfor er det vigtigt at finde din kritiske sans frem, og spørge ind til certificeringsprocessen, inden du vælger coachuddannelse.

Vi oplever desværre, at rigtig mange holder sig tilbage på den front, men der er trods alt tale om en signifikant investering både fagligt, personligt og økonomisk, når du vælger at tage en coachuddannelse, så vær ikke bleg for at ringe op og spørge til certificeringen:

- Hvad består certificeringsprocessen af?
- Hvem står for certificeringen?
- Hvor mange certificerer I om året?
- Skal jeg have gennemført coach sessioner for at blive certificeret?

Spørgsmålene kan være med til at afdække, om certificeringen mere eller mindre er for syns skyld, så du kan hænge et diplom op på væggen, eller om der rent faktisk er substans bagved.

Kan jeg få min coachuddannelse betalt af min arbejdsgiver?

Der er ingen tvivl om, at efteruddannelse er en fantastisk investering: ikke bare i din faglighed og arbejde, men også rent personligt. Det er ikke en selvfølge, at alle chefer kan se, hvorfor efteruddannelse er en god ide for virksomheden. Det er forståeligt, når de både skal hive penge ud af budgettet og samtidig undvære din arbejdskraft de dage, hvor uddannelsen står på.

Men realiteten er, at det også er en fantastisk investering for virksomheden på rigtig mange punkter. Så hvad er det lige for nogle parametre, du skal fremhæve, når du skal have din chef med over på din banehalvdel?

1) Fokuser på fakta frem for følelser

Det er meget sandsynligt, at det vil gøre dig utrolig glad at komme på efteruddannelse og udvikle dig rent personligt, men det er sjældent det argument, der virkelig batter hos chefen.

Til gengæld kan det være en rigtig god ide at lægge vægt på, hvordan det du tager med dig fra uddannelsen kan støtte op om virksomhedens målsætninger og udvikling. På den måde kan chefen nemmere se, hvorfor det kan betale sig for virksomheden at gøre plads til det i budgettet. Her er nogle helt konkrete eksempler på, hvad du skal og ikke skal fokusere på.

Fokuser ikke på:

- Jeg har brug for at udvikle mig/bange for at gå i stå
- Uddannelsen er virkelig god i forhold til personlig udvikling
- Uddannelsen passer ind i mine fremtidige planer
- De andre medarbejdere har også fået ja til den efteruddannelse de bad om

Fokuser i stedet for på:

- At din efteruddannelse kan bidrage til at løse nogle af afdelingens/teamets/virksomhedens problematikker eller udfordringer
- At du med denne efteruddannelse kan være med til at optimere: kommunikation, produkt, samarbejde, trivsel, medarbejderudvikling etc.
- At din efteruddannelse, vil medvirke til at forbedre virksomhedens omsætning/salg/overskud/bundlinje
- At du kan bidrage til dine kollegaer ved at dele din nye viden med dem

2) Sæt dig ind i økonomien - og vær´ kreativ

Det er vigtigt, at du gør dit forarbejde, inden at du tager fat i din chef. Undersøg for eksempel:

- Hvad er der råd til i virksomheden?
- Hvad afsætter ledelsen til efteruddannelse?
- Hvad er der kutyme for, at man kan få ja til?
- Hvornår lægges der budget, så du kan få din forespørgsel med i budgettet i god tid?

Og husk endelig at tale med uddannelsesstedet; er der eksempelvis mulighed for at dele uddannelsen op i mindre bidder, så du kan søge om én del af gangen. Eller kan uddannelsesstedet dele fakturaen op, så den bliver fordelt over to budgetår.

Ser det helt sort ud, så vær´ kreativ:

- Siger chefen nej, kan du så forhandle dig frem til at få fri, hvis du selv betaler?
- Kan du få en bruttolønsordning?
- Kan du søge kompetencefonden inden for din faglige organisation?

3) Find tålmodigheden frem

Det er ikke altid, at det kan lade sig gøre lige med det samme. Kan du til gengæld finde tålmodigheden frem, så har du flere oplagte muligheder for at bearbejde din chef:

- Sørg for at fortælle om dine uddannelsesønsker til din mus-samtale
- Hav det i baghovedet, når du skal til den næste lønsamtale
- Overvej om uddannelsen kan blive en del af en lønforhøjelse eller bonus
- Skal du til en samtale på en ny arbejdsplads, så se om du kan få det med som en del af ansættelsesaftalen.

Del 3

Om VÆLDS coachuddannelse

VÆLDS Uddannelse & Coaching



Er VÆLDS coachuddannelse for dig?

Vi er alle forskellige og har vidt forskellige præferencer. Derfor er der heller ikke én coachuddannelse, der er rigtig for alle. Nedenfor giver vi indblik i, hvordan VÆLDS coachuddannelse er sammensat, så du kan afgøre, om det er coachuddannelsen for dig.

Max 12 kursister per coachhold

På VÆLDS coachuddannelse har vi valgt maksimum at have 12 deltagere på et hold. Det er vores erfaring, at små hold giver mere adgang til faglig sparring og supervision på egne specifikke coachspørgsmål og udfordringer. Med de mindre hold oplever vi også, at der skabes en stærk relation mellem alle deltagere på holdet, som bidrager til et særligt trygt og fortroligt læringsmiljø.

Undervisere med mere end 10 års erfaring

Alle undervisere på VÆLDS coachuddannelse har minimum 10 års erfaring med at coache, eksaminere og certificere.

Det betyder, at du på coachuddannelsen kun bliver udsat for højt erfarne undervisere, som har indgående erfaring og et dybt teoretisk og praktisk kendskab til coaching, psykologi og ledelse. Det er også altid de godkendte undervisere, der giver feedback, og er opmærksomme på, hvad der foregår i de forskellige øvelser, deltagerne gennemgår.

Kombinerer teori og praksis

Nogle vælger at studere coaching på et universitet, hvor der på diplom og masterniveau arbejdes med en kombination af teoretisk stof og coachtræning. Da disse uddannelser skal leve op til akademisk-teoretiske standarder er hovedvægten ofte på at forstå de teoretiske baggrunde for coach-teori. Folk der tager denne type af coachuddannelser ender derfor ofte med at tage en anden mere praksisorienteret uddannelse efterfølgende for at få omsat teorien til praktisk erfaring.

VÆLDS coachuddannelse er et alternativ til uddannelser, der udelukkende er teoretiske. Uddannelsen er baseret på NPCS (NeuroPsykolgisk CoachingSystem) og coachmodel, som Louise Vælds har udviklet. Uddannelsen adskiller sig fra andre coachuddannelser ved at have et højt evidensinformeret niveau samtidig med, at den også prioriterer den praktiske anvendelse af coaching og kommunikation.

Coachuddannelse med international certificering

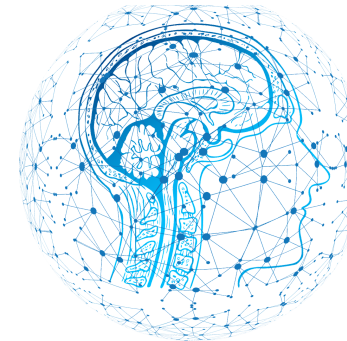
VÆLDS coachuddannelse er certificeret og godkendt i en eksklusiv sammenslutning kaldet IAHNLP (International association of humanistic neurological & linguistic psychology), der kun samarbejder med mennesker og virksomheder, de personligt kan stå inde for. Det kræver blandt andet, at man har samarbejdet og opbygget en relation med dem gennem mange år. Hos VÆLDS Uddannelse & Coaching har vi samarbejdet med sammenslutningen og dens stiftere de sidste 20 år.



Hvilket udbytte kan jeg forvente rent personligt ved VÆLDS coachuddannelse?

De fleste, som tager VÆLDS coachuddannelse, vælger den af professionelle årsager i forbindelse med deres job eller professionelle fremtidsplaner. Men en coachuddannelsen er ikke bare en professionel investering, det er i høj grad også en personlig, der for altid vil ændre, hvordan du ser på verden, og hvordan du begår dig i den.

Den coachende tilgang bliver nemlig så integreret, at de fleste undervejs i uddannelsen fortæller, at de begynder at coache sig selv igennem jobbet og livets udfordringer og muligheder. Det kan eksempelvis være ved at blive bedre til at sætte mål op for sig selv, tro på at de er til at nå og definere overskuelige handleplaner og delmål, der gør, at de rent faktisk når deres mål.



Der er også mange eksempler fra coachuddannelsen på, hvordan deltagere opnår større selvindsigt, fordi de får øjnene op for deres egne styrker og ressourcer og bliver dygtigere til at kommunikere deres budskaber ud med mere præcision.

Desuden lærer de undervejs, hvordan de ændrer deres egen tilstand, så de i stedet for at være drevet af frygt eller frustration, bliver drevet af et klart og tydeligt billede af, hvordan de gerne vil have det, og hvor de gerne vil hen.

Vil du vide mere om VÆLDS coachuddannelse?

I denne e-bog har vi forsøgt at afdække mange af de spørgsmål, som vi møder hver dag fra mennesker, som enten professionelt eller personligt interesserer sig for coaching disciplinen. Der er dog alt for meget til at afdække i én e-bog - og noget skal man også bare opleve selv. Derfor giver vi dig her et par muligheder for at lære mere:

> Oplev en coach session live

www.vaelds.dk/vaeldswebinar

> Få en snak direkte med Louise Vælds

louise@louisevaelds.dk

> Læs mere om coachuddannelsen

<https://www.vaelds.dk/coach-uddannelsen>



Teamet bag VÆLDS Uddannelse & Coaching



Louise Vælds

Louise er indehaver og den primære underviser på VÆLDS Uddannelse & Coaching. Louise har 20 års specialist erfaring i coaching, positiv psykologi, stress, neuropsykologi og kommunikation.



Jan Vælds

Jan er underviser på dele af coachuddannelsen. Han har over 20 års erfaring med coaching, lederudvikling, leder- og teamudvikling og forhandlingstræning i over 20 lande.



Cecilie Als Nybo

Cecilie er Relationship Manager og mindset coach hos VÆLDS Uddannelse & Coaching, hvor hun tager sig af marketing og salg. Cecilie er desuden certificeret coach hos VÆLDS.