

Coaching - Hjälp till självhjälp

Från idrotten kommer nu ordet coaching på stark frammarsch inom arbetslivet. Ett aktivt lyssnande i samklang med relevanta frågor är grunden. Det handlar mycket om att öka både självkänslan och självinsikten hos de eller dem som blir coachade.

Att Coacha är att samtala, det handlar mycket om att frigöra individens potentiella förmågor att utveckla sig vidare, ta nästa steg. Det finns egentligen inga färdiga samtalsmallar hur ett coachande samtal kan föras, men givetvis finns det redskap som kan underlätta inför samtalet.

Det handlar i mångt och mycket om det aktiva lyssnandet och utifrån det kommer oftast en gemensam samklang som för individen eller individerna vidare mot sina mål.

Coaching kommer från idrottsvärlden och begreppet har förts in i näringslivet av den engelske racerstjärnan Sir John Whitmore, som skrivit flera böcker om coaching, bland annat "Coaching för bättre resultat".

Det viktiga inom coaching är att det är individen själv som innerst inne vet vad han eller hon bör göra för att lyckas. Att coacha innebär att du ska stötta och hjälpa individen att själv finna svaren för att uppnå ett visst mål. Det handlar mycket om att öka sina kunskaper och medvetenhet för att man som individ ska utvecklas vidare.

John Whitmore brukar använda sig av fyra grundfrågor när han coachar och frågorna ska få människor att verkligen tänka till.

1. Mål - Vad (exakt) vill du (mer)?
2. Verklighetsuppfattning - (Precis) Hur ser det (egentligen) ut nu?
3. Valmöjligheter - Vad kan du göra?
4. Handling - (Specifikt) Vad kommer du (verkligen) att göra?

I coaching handlar det om att lyssna utan att ha en massa förutfattade meningar och framför allt hålla inne med sina egna svar, låta individen få tala till punkt.

Hjälp individen genom att se möjligheter, alternativ samt peka på konsekvenserna av de olika svaren som ni kommer fram till. Problemformuleringen ska komma från den som blir coachad. På vägen dit ställer man relevanta frågor och försöker hitta alternativ.

Den finländske psykiatern och författaren Ben Furman har sagt att "bakom varje klagomål finns ett önskemål" och det gäller att få fram detta önskemål.

Ge coachningen tid och ha inte för bråttom, låt lösningar komma från det aktiva lyssnandet.

Små delmål är ofta bra och det gäller att hela tiden förstärka det positiva. Man ska hela tiden fokusera på framtiden och följa upp ofta.

Det är lätt att själv komma med lösningar, men ofta är dessa utifrån dig själv som coach och inget som det aktiva lyssnandet burit fram. Försök att ha en god självkänedom så undviker du dessa Fällor.

Frågor du kan ställa när du coachar:

Vad vill du?

Hur ser det ut när det fungerar?

Hur märker du att det blivit bättre?

Vad behöver du göra?

Vilka hinder finns?

Vad är det värsta som kan hända?

Konsekvenser?

Bästa som kan hända - konsekvenser?

Vad har du hittills gjort?

Vilken är din slutsats?

Hur fungerar det?

Vad konkret tänker du göra?

När?

Vilka resurser och vilket stöd behöver du?

Vad tror du är bäst?

Under sin tid som svensk förbundskapten för golflandslaget använde sig Pia Nilsson mycket av coaching. Pia Nilsson hade tre grundfrågor när hon coachade spelarna.



Precis som Da Vinci och Picasso!

1. Vad fungerade bra?
2. Vad kan bli bättre?
3. Hur ska du göra för att bli bättre?

Man skulle inte älta misslyckanden. Däremot skulle man reflektera över vad som inte fungerat och vad man kunde göra för att det inte skulle upprepas.

Leonardo da Vinci föddes i Toscana i Italien. Da Vinci började redan tidigt visa begåvning för många skilda områden, han gillade att spela luta, sjunga och läsa poesi. Hans extraordinära talang för målning uppmärksammades tidigt, vilket ofta extraordinära egenskaper gör. Detta betyder inte att en talangfull person alltid lyckas nå ända fram till de individuella mål som han eller hon satt upp, men genom tålmod och målinriktad träning finns stora möjligheter att nå en bra bit på vägen.

För många utövare blir den personliga coachingen en viktig del i den dagliga träningen, vilket givetvis ställer krav på oss tränare och ledare. Kunskapsspektrat blir större vilket kräver att vi hela tiden håller oss ajour och inhämtar nya kunskaper.

Kan man över huvud taget lära sig något? I Platons dialog Menon ifrågasätter denne Menon om man kan lära sig något nytt. Sokrates sammanfattar hans resonemang så här:

-Du säger, att en människa ej kan forska varken efter vad hon vet eller vad hon inte vet. Ty om hon vet något, forskar hon inte efter det; hon vet det och har ej behov av att forska. Men om hon ej känner det, gör hon det lika lite; ty hon känner ej vad hon ska söka efter.



Tro och Vetande!

Hur löser man detta dilemma? Efter sitt resonemang kommer Sokrates fram till att allt efterforskande och allt lärande egentligen bara är erindring. Kunskapen finns inom oss, det gäller för oss att väcka den till liv.

Kunskap definieras vanligen som sann, berättigad tro. Att veta något, innebär alltså att tro något som är sant, och som man dessutom har anledning att tro.

Ibland kan man ha anledning att tro något, som inte är sant. Om man till exempel hör en dörrklocka i ett TV-program, kan man tro att det ringer på ens egen dörr. Då är det inte kunskap, för det är inte sant.

Ibland kan man tro något som råkar vara sant, men som man inte har någon anledning att tro. Om man till exempel tror att man vunnit högsta vinsten på ett lotteri, och det faktiskt är sant, men man ännu inte blivit informerad om det; så är det inte heller fråga om kunskap.

Man kan slutligen ha anledning att tro något, som också är sant, men som man trots det inte tror. Om man just fått reda på att en nära vän vunnit en stor summa pengar, kanske man har svårt att tro det, innan man själv informerat sig närmare. Så länge man inte tror på informationen, har man heller ingen kunskap.

Alla tre delarna sann, berättigad och tro måste alltså finnas med, för att det skall vara fråga om kunskap. Tro står därför inte i motsatsställning till vetandet, som det ibland framställs, utan är tvärtom en förutsättning för det. Den tro som varken är sann eller berättigad är bara tro; men den tro som är sann och berättigad är dessutom kunskap.



Kunskap är därför en äkta delmängd av tron. Men berättigad sanning, som ingen tror på, är heller ingen kunskap.

När man talar om tro och vetande gäller det i regel en jämförelse mellan religiös tro och vetande grundat på ovedersägliga belegg

Kunskap kan berättigas på olika sätt. Vetenskapernas metoder är några sätt. Den logiska positivismen hävdade att alla utsagor, som inte kan verifieras empiriskt, är meningslösa.

Resultatet av en sådan hållning är ungefär, att man som kunskap endast räknar det som i princip kan visas vetenskapligt. Sanningen är dock att vi tycker oss veta en stor mängd saker, som inte visats vetenskapligt. Det finns helt enkelt andra saker som berättigat dem för oss.

De flesta av oss litar till exempel på att våra föräldrar inte ljugit för oss, när de berättat vilka våra mor- och farföräldrar är, trots att detta mycket sällan visats vetenskapligt. Men i princip skulle det kunna visas vetenskapligt. Domstolarnas tilltro till vittnesmål går också utöver den logiska positivismen. Man kan fråga sig om vi över huvud taget skulle klara oss i vardagen, om vi inte betraktade en lång rad obevisade fakta som kunskap.

Till yttermera visso är påståendet "alla utsagor, som inte kan verifieras empiriskt, är meningslösa" av den typ som upphäver sig själva. Påståendet går nämligen inte att bevisa empiriskt. Vetenskapen sysslar dock inte med sådana bevis.



Vi vet allt vi behöver veta för livet- konsten är bara att komma ihåg det!

Exempelvis har vetenskapen lett till utvecklandet av elektroniken som bland annat används inom datateknik och kommunikationsteknik.

När du läser detta kanske du undrar över varför just detta avsnitt dyker upp. Någonstans i allt det vi hittills har talat om så återkommer just lärandet som en del i utvecklingsprocessen. För att vi ska nå vidare och hitta nya mål i vårt utövande så blir inhämtandet av nya kunskaper viktigt. Ny forskning tar oss med på nya upptäcktsfärder i riktning mot de idrottsliga mål som vi satt upp under resans gång.

Detta gör att det som var sant igår kanske inte förefaller trovärdigt imorgon då utvecklingen idag rusar fram i en förunderlig fart som nästan ibland kan kännas helt övermäktig. Nya rön och ny forskning bombarderar oss och någonstans mitt i alltihop ska vi snabbt sortera ut dessa vägvisare för att snabbare nå framgång.

Själv möter jag många gånger ledare, spelare och föräldrar som kan byta sin tidigare övertygelse över en natt vilket får mig att ställa frågan varför?

Svaren blir oftast: Men har du inte hört det senaste! Såg du inte gårdagens program på TV 'n eller så har grannföreningen stakat ut någon ny linje som helt plötsligt är den rätta.

Ja svaren är många; Men ändå tror jag det är viktigt att vi lär oss sortera i den nya information som når oss och på så vis kan fylla på vår kunskapsbank med ny kunskap. Vilket förhoppningsvis leder oss vidare på utvecklingsstegen.

Man lär för livet!

En bra Coach

- är öppen för diskussion
- fungerar som en god förebild för spelarna
- får spelarna att överträffa sina egna förväntningar
- inspirerar
- bryr sig om varje enskild spelare
- visar uppskattning
- får spelarna att tro på sig själva
- erbjuder spelarna möjlighet att till utveckling
- skapar vi-känsla

-har klara och görliga mål och visioner för såväl laget som för sig själv och sina spelare

En dålig Coach

-är passiv och ingriper bara när det är kris

-undviker att ta ansvar

-gör ingen återkoppling

-skapar osäkerhet

-ägnar sig enbart åt detaljstyrning.

-uppvisar ett destruktiv beteende, till exempel mobbar eller trakasserar

-låter inte spelarna ta ansvar

-är mer upptagen av sig själv än av sina spelare och tar alltid själv åt sig äran när lag och spelare gjort något lyckat.

FRAMTIDENS COACH MÄRKS INTE!

Man ska se till att vara understödjande, organisera och se till att det praktiska fungerar runt gruppen.

- Det kan handla om att delegera ut mer ansvar till spelare och lag.



Att få andra att växa och utvecklas!

Coacher har oftast ett stort intresse för människor och en stark känsla för värdet att få hjälpa andra att växa och utvecklas. De är individer som kontinuerligt jobbar med sig själva. Idealet är att de har en hög grad av integritet, coacher hjälper klienter att stärka deras fokus på efterfrågade resultat eller att uppnå uppsatta milstolpar.

En duktig coach måste vara duktig på att lyssna. Crafoord har beskrivit vikten av att kunna lyssna på olika nivåer. Den första nivån innebär att lyssna på den framsagda texten, dvs. på den vardagliga medveten nivån.

Den andra nivån handlar om empatiskt lyssnande, där vi parallellt med att höra på den talades text också lyssnar oss in i hans eller hennes känslor.

Den tredje nivån handlar om att lyssna på undertexten. Det kräver ett avspänt litet förstrött lyssnande där den dolda texten finns gömd i ordval, formuleringar och bristande överensstämmelser mellan form och innehåll.

Den fjärde nivån handlar om att lyssna på 'tilltalet', vem berättelsen riktar sig till.

Den femte nivån handlar om att lyssna till motsägelser såsom dubbla budskap.

Den sjätte nivån handlar om att lyssna till de egna känslorna att lyssna inåt. Att fråga sig; Hur reagerar jag på det hon eller han berättar, hur har detta samband med mina egna erfarenheter?

