

## Coach uddannelsen modul 2



**Kursusmanual**

 **praktikon**

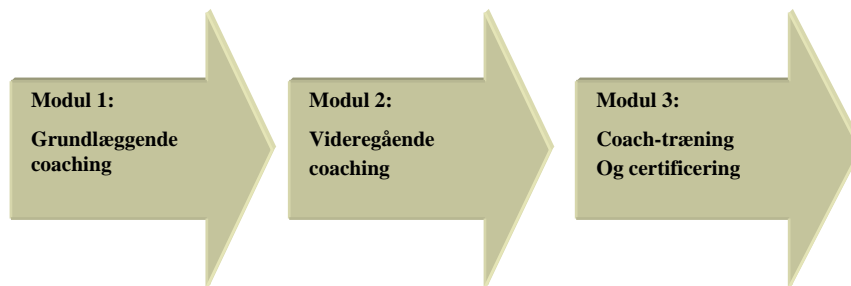
[www.praktikon.dk](http://www.praktikon.dk)

## Indholdsfortegnelse

|  |  |
|--|--|
| <b>Lektion 1: Værktøjer til at afklare mål.....4</b>               | Evaluering af et forløb ..... 37                           |
| Afklar målet, og styr efter det..... 4                             | <b>Lektion 6: Din rolle som coach..... 38</b>              |
| Opstilling af SMARTe mål ..... 4                                   | Samspillet mellem coach og medarbejder ..... 38            |
| Lav et helhedstjek på målet..... 6                                 | Forudsætninger for at være en god coach ..... 39           |
| Livshjulet og jobhjulet ..... 8                                    | Motivationssætning ..... 42                                |
| Løs op for kreativiteten..... 12                                   | Gode egenskaber hos en coach ..... 42                      |
| Visualisering af det fremtidige mål..... 12                        | Hvad gør en coach ikke? ..... 43                           |
| Værktøjet ”Goal grid” ..... 13                                     | Ekstern eller intern coach ..... 43                        |
| <b>Lektion 2: Aktiv lytning .....14</b>                            | Coachens etik ..... 43                                     |
| Aktiv lytning er en proces ..... 14                                | Barrierer for coaching ..... 44                            |
| Lytning på niveau 1 - indre lytning..... 15                        | Hvad er en coachende ledelsesstil? ..... 45                |
| Lytning på niveau 2 – fokuseret lytning..... 15                    | <b>Lektion 7: Din coach-tilstand ..... 47</b>              |
| Lytning på niveau 3 – global lytning ..... 16                      | Succespyramiden ..... 47                                   |
| Teknikkerne i aktiv lytning ..... 17                               | Tilstandspyramide ..... 47                                 |
| <b>Lektion 3: Coachende spørgsmål.....21</b>                       | <b>Lektion 8: At bryde gennem forhindringer . 54</b>       |
| Åbne spørgsmål ..... 21  | Hvad forhindrer medarbejderen i at opnå sit mål? ..... 54  |
| Åbne og præciserende spørgsmål..... 21                             | Spørg efter den specifikke betydning ..... 55              |
| Hvorfor – spørgsmål..... 22  | Hæmmende og støttende overbevisninger ..... 55             |
| Lukkede spørgsmål..... 22  | Regler som forhindrer ..... 56                             |
| Skala-spørgsmål ..... 22   | Frygt - eksempler på forhindringer ..... 56                |
| Mirakel- og visualiserings-spørgsmål..... 23                       | Bryd overbevisningen – med et kig ind i fremtiden ..... 57 |
| Metaspørgsmål ..... 23   | <b>Lektion 9: Reframing og reframing ..... 60</b>          |
| Spørgsmål til mængder og intervaller..... 24                       | Sæt scenen med reframing ..... 60                          |
| Gode råd til spørgeteknikken ..... 24                              | Reframing et værktøj til fokuspersonen ..... 61            |
| <b>Lektion 4: Grundlæggende behov og værdier25</b>                 | Reframing ..... 61   |
| De seks grundlæggende behov ..... 25                               | <b>Lektion 10: Personlige rettigheder ..... 64</b>         |
| Værdier..... 29  | Øvelse i egne personlige rettigheder..... 64               |
| Bevidsthed om værdier ..... 30                                     | Øvelse: Coaching i rettigheder ..... 67                    |
| Øvelse: Afklaring af værdier - perfekte og vrede øjeblikke..... 31 | Øvelse: Manipulation – genkend knebene ..... 68            |
| Øvelse: Værdihjulet..... 32  | <b>Lektion 11: Coaching og etik ..... 69</b>               |
| Øvelse: Mine værdier og kortlægningskemaet 33                      | Regler og standarder for en god coach..... 69              |
| Opgave: Menneskelige behov ..... 34                                | Coaching og etik ifølge ICF..... 70                        |
| <b>Lektion 5: Opfølgning og tilbagefald .....35</b>                | Etiske regler for ICF..... 75                              |
| Opfølgning på samtalen..... 35                                     | Certificering og eksamen..... 79                           |
| Tilbagefald..... 36  | Case: Jørgen..... 85                                       |

## Velkommen til coach uddannelsens modul 2

- værktøjer til at afklare mål, styrke motivation og skabe forandring



### Modul 2: Værktøjer til at afklare mål, motivation og skabe forandring

På dette modul 2 udbygger og styrker du din viden om de vigtigste temaer i et coaching-forløb. Du går i dybden med at skabe drivkraften til forandring ved at kortlægge coachéens værdier og behov og afklare målet.

Du går bagom forhindringer og overbevisninger og arbejder med flere redskaber til at bryde gennem mønstre og hæmmende overbevisninger. Desuden arbejder du med din egen optimale tilstand som coach.

Du arbejder bl.a. med:

- Flere effektive værktøjer til at afklare mål
- Afklaring og prioritering af værdier og behov
- Værktøjer til at bryde overbevisninger og mønstre
- Din egen optimale tilstand som coach
- Hvordan du følger op på coachingsessioner
- ICF's etiske regler og kompetencer for coaching
- Træning i at coache og efterfølgende feedback.

Rigtig god arbejdslyst!

Pia Hardy

Læs mere om kurser, uddannelser og coaching på:  
[www.praktikon.dk](http://www.praktikon.dk) og [www.praktikon-coaching.dk](http://www.praktikon-coaching.dk)

## Lektion 1: Værktøjer til at afklare mål

- SMARTe mål
- Livshjulet
- Jobhjulet
- Goal Grid
- Spørgsmål til at afklare mål

### Afklar målet, og styr efter det

Hvad er det for en udfordring medarbejderen ønsker hjælp til? Hvad er det mere overordnet fokuspersonen ønsker at opnå og hvad ønsker personen mere specifikt at opnå?

Efter at fokuspersonen har fortalt om sin nuværende situation er det tid til at klargøre fokuspersonens mål. Målet er som coach dit styringsværktøj og det er vigtigt at du har dette på plads inden du går videre i din coaching, ellers vil du famle i blinde og hverken du eller medarbejderen vil have en klar fornemmelse af den retning som spørgsmålene tager. ....

## Lektion 2: Aktiv lytning

- Aktiv lytning er en proces
- Lytning på flere niveauer – niveau 1, 2 og 3
- Teknikkerne i aktiv lytning - gentage, afklare, konkludere og afbryde

### Aktiv lytning er en proces

- .....

### **Lektion 3: Coachende spørgsmål**

- Åbne og præciserende spørgsmål
- Lukkede spørgsmål
- Skala og mirakel-spørgsmål
- Meta spørgsmål
- Gode råd til spørgeteknikken

I denne lektion får du en oversigt over forskellige typer af spørgsmål som du kan stille i dine coachingsessioner.....

## Lektion 4: Grundlæggende behov og værdier

- De seks grundlæggende behov
- Behovshjulet
- Afklaring af værdier – vrede og perfekte oplevelser
- Værdihjulet og kortlægningskemaet

### De seks grundlæggende behov

Når du som coach arbejder med at afklare mål og motivere til handling er det nødvendigt at du tjekker om fokuspersonen virkelig ønsker det mål og den forandring.....

## **Lektion 5: Opfølgning og tilbagefald**

- Opfølgning på samtalen
- Håndtering af tilbagefald

Ofte vil det være nødvendigt at følge op på den første samtale for at se hvad der er sket siden den sidst. ....

## Lektion 6: Din rolle som coach

- Coachens samspil med medarbejderen
- Forudsætninger for at være en god coach
- En coach' hæmmende og støttende overbevisninger
- Coachens egenskaber og coachens etik
- Barrierer for coaching
- Den coachende lederstil

### Samspelet mellem coach og medarbejder

Det foregår som et tæt partnerskab mellem coach og medarbejder. ....

Både coachen og medarbejderen har ansvar for at være aktive. Coachen skal skabe de rette rammer for coachingen, men medarbejderen er selv ansvarlig for at handle mod at nå sine mål.

Coachens opgave er ved hjælp af spørgsmål at udfordre medarbejderen til at gå efter mål som ikke blot er middelmådige, men som er bedre end medarbejderen troede var muligt. Idet coachen altid bør tro på at der er flere potentialer i en medarbejder end der umiddelbart ses ud fra dennes tidligere præstationer.

Coachen er som udgangspunkt ikke-ekspert på fokuspersonens situation. Men er nysgerrig og åben i forhold til fokuspersonen og styrer samtalen ved at lytte fokuseret og stille spørgsmål der øger fokuspersonens indsigt og hjælper til at målet bliver nået.

#### Coachens rolle er at:

- være ikke-ekspert på fokuspersonens situation
- stille spørgsmål som skaber indsigt, motivation og handlekraft
- at gøre opmærksom hvis du træder ud af coachrollen og begynder at rådgive
- gøre fokuspersonen i stand til handle mod sit mål og støtte ham heri
- være anerkendende og empatisk over for fokuspersonens situation
- se fokuspersonen i det bedste lys og med mange mulige resurser

#### Medarbejderen får

- afklaret sin situation og handlemuligheder
- lyst til at gå i gang med forandringer
- sat realistiske og ambitiøse mål
- sat handling bag ord

## Forudsætninger for at være en god coach

For at være en god coach skal en række forudsætninger være opfyldt:

- Du skal have et vist overskud og ikke være alt for stresset når du coacher.
- Du skal være parat til at respektere at medarbejderen som udgangspunkt er den bedste til at løse sit eget problem.
- Du skal have en god evne til at leve dig ind i den andens proces.
- Du skal være god til at stille spørgsmål og lytte fokuseret.
- Du skal kunne skabe et tillidsfuldt og konstruktivt miljø mellem dig og medarbejderen.
- Du skal kunne give konstruktiv feedback.

Vær dig selv, og stol på at dine erfaringer i livet giver dig grundlaget for at du kan blive en god coach. Du vil efterhånden udvikle din helt egen personlige coachingstil. Lad være med at efterligne andre – det kan hurtigt komme til at virke uægte og at du ikke rigtig er dig selv.

Du vil også opleve at du som coach vil udvikle dig selv til at blive en bedre udgave af dig selv, få mere selvtillid og accept af dine svage og stærke sider. Blive bedre til at hvile i dig selv - en egenskab som er vigtig at have for en coach.

Du skal være synlig og nem at få fat på hvis dine medarbejdere har brug for at tale med dig.

Vær opmærksom på at coaching rent faktisk kan foregå via telefonen og ikke nødvendigvis kræver dit fysiske nærvær.

### ***Hvilke hæmmende overbevisninger kan en coach have?***

Som coach kan du have mange forskellige overbevisninger om dit eget værd. Nogle af de overbevisninger kan være hæmmende og andre kan støtte dig i at være en god coach. En hæmmende overbevisning er en holdning som du tror, er sand, men som hæmmer dig i opnå noget, fx at have en god tilstand når du coacher.

Her ser vi først på de hæmmende overbevisninger som vi kan møde hos en coach:

- jeg ved ikke nok til at være en god coach
- jeg har ikke trænet nok
- jeg kommer nok til at gå i stå og ved ikke hvad jeg skal spørge om
- jeg er ekspert og de forventer at jeg giver råd og vejledning og jeg ved bedst
- jeg er for gammel/for ung eller ikke uddannet nok
- jeg har ikke tid nok til at coache
- jeg mister min magt og min autoritet
- de vil nok ikke have tillid til mig og forstå hvad jeg gør
- de vil nok tro jeg manipulerer dem
- de vil tro jeg er blevet skør
- de ønsker nok at jeg styrer og tager ansvar.

### **Støttende overbevisninger**

Du kan også have tanker og holdninger om dig selv som støtter og hjælper dig til at blive en bedre coach. Her er eksempler på nogle:

- jeg behøver ikke være perfekt som coach, men jeg gør mit bedste og det er fint nok
- jeg behøver ikke vide alt for at være en god coach
- enhver fejl jeg laver som coach, vil jeg lære af, og det vil gøre mig bedre
- jeg er moden og har livserfaring
- jeg er god nok som jeg er
- jeg har altid haft en coachende stil i mit liv
- jeg har potentialet til at blive en god coach
- jeg er parat til forandring og til at prøve mig selv af i rollen som coach
- som coach vil jeg udvikle mig selv og forbedre min egen livskvalitet
- medarbejderen har selv ansvaret for at nå sine resultater.

### **Øvelse i overbevisninger:**

Skriv her hvilke hæmmende overbevisninger du har om dit fremtidige virke som coach?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Hvilke overbevisninger har du som støtter dig i at være en god coach?

---

---

---

---

---

### **Reframing af negative tanker**

Før over under coachingsessionen kan du hæmme din coachtilstand hvis du tænker negative tanker. Det dræner dig for energi og giver dig bekymringer. Negative tanker kan undertiden fungere som et selvopfyldende profeti. I det hvis den negative tanke en gang er sand så bliver den evige endegyldige sandhed altså til en overbevisning. Så det er en god idé at luge ud i negative tanker før de sidder fast og bliver til en dårlig vane. Du kan ændre de negative tanker ved at ”reframe” dem til positive tanker.

Her er nogle eksempler:

| <b>Negative tanker</b>  | <b>Positive tanker</b>   |
|---|--|
| Øv, jeg er ikke på toppen – det går aldrig godt.                              | Nogle gange er jeg helt på toppen andre gange er jeg ikke. Jeg er altid den bedste coach i forhold til de omstændigheder der er. |
| Jeg synes ikke min klient når nogle vegne. Jeg er nok ikke god nok som coach. | Min klient har selv ansvaret for resultatet.   |
| Han synes nok ikke jeg er en god coach.                                       | Der er en årsag til jeg er coach og jeg gør mit bedste - resten er ikke op til mig.  |

### **Øvelse i reframing af negative tanker:**

Skriv her hvilke negative tanker du får omkring din rolle som coach – det kan være enten mens du coacher eller når du ikke coacher. Reframe derefter de negative tanker til positive tanker om dig selv eller om situationen.

| <b>Negative tanker</b> | <b>Positive tanker</b> |
|------------------------|------------------------|
|                        |                        |
|                        |                        |
|                        |                        |

## Motivationsætning

Måske har du brug for en motivationsætning, som kan styrke dig når du har brug for det. Motivationsætningen skal netop fokusere på de hæmmende tanker, som du forsøger at overvinde og som kan bringe dig i en dårlig tilstand som coach.

F.eks.:

*Jeg giver nu medarbejderen mit udelte fokus, og så er jeg den bedste udgave af mig selv som coach.*

Eller

*Når jeg giver medarbejderen mit udelte fokus, så er jeg den bedste udgave af mig selv som coach.*

## Øvelse

Skriv en motivationsætning ned som støtter dig i at få en god tilstand som coach.

Jeg...

---

---

## Gode egenskaber hos en coach

Vi nævner her nogle af de egenskaber vi mener at en god coach bør have:

- **Tålmodig** – kunne give tid og plads til at fokuspersonen reflekterer
- **Objektiv** – ikke at have en holdning til det opstillede mål
- **Støttende og engageret** – vise at du anerkender personens holdninger og følelser
- **Opmærksom og fokuseret lytter** – fange skift i personens stemmeleje, krop og sprog
- **Kunne stille spørgsmål** – der skaber selvindsigt og bevægelse
- **Fleksibel** – hvis noget ikke virker så gøre noget andet
- **Hvile i dig selv og god selvindsigt** – dvs. ikke at lade dig påvirke af fokuspersonens temaer og følelser

## Øvelse i egenskaber hos en coach:

Nævn nogle egenskaber som vil gøre dig til en god coach.

---

---

---

---

---

---

---

Nævn nogle egenskaber du ønsker at forbedre

---

---

---

---

---

---

---

---

### Hvad gør en coach ikke?

Som leder kan man have mange forskellige roller, fx kan du være underviser, vejleder, mentor, facilitator. Tit bliver vi spurgt om man som coach må give egne råd i forløbet. Coachen er måske ekspert på området. I visse situationer kan et råd være velplaceret. Prøv så vidt muligt at lade være med at give gode råd – rådene kan være det rigtige for dig hvis det var din situation, men behøver ikke være det set ud fra medarbejderens egen indsigt i situationen. Du må have tillid til at medarbejderen bedst kender de rigtige svar på sit eget problem/udfordring.

Men i stedet for at give direkte råd, kan du servere dem som muligheder som fokuspersonen kan reflektere over – det giver større selvindsigt og bevidsthed hos medarbejderen om hvordan han bedst kan løse problemet.

### Ekstern eller intern coach

Tidligere anvendte virksomheder som oftest en ekstern coach, men nu er det blevet mere almindeligt at benytte interne coaches. Der er fordele og ulemper ved begge dele.

**Den eksterne coach:** Hans styrke ligger i at han kan se fokuspersonen og virksomheden gennem neutrale briller. Den eksterne coach er ikke en del af virksomheden og har derfor ikke nogen forudindtagede meninger om de sammenhænge at medarbejderen indgår i. Fokuspersonen kan føle sig mere tryk ved at det er en udefra som er neutral.

**Den interne coach:** Fordelen ligger i at coachen her kender til virksomheden og dens politikker, fx på områder vedrørende personale, stress, karriere- og kompetence udvikling. Ulempen kan være at den interne coach har forudindtagede meninger i forhold til virksomheden.

### Coachens etik

Det er vigtigt at du som coach har en høj moral og etik. Det betyder bl.a. at sige nej til opgaver hvor du ikke er kompetent. Og i stedet henvise til en læge, psykolog, psykoterapeut hvis du opdager at fokuspersonen har dybereliggende psykiske eller fysiske problemer. Det kan dreje sig om alvorlig stress, depression, angstlidelser, alkoholmisbrug m.m.

Tal i stedet om hvad han kan gøre for at komme videre, evt. kan han ringe til en læge eller anden behandler fra dit kontor. Eller I kan aftale at han vender tilbage og fortæller dig om han har fået fat i en behandler.

Du skal som coach være 100 % neutral og ikke have skjulte dagsordner eller manipulere med ledende spørgsmål.

### **Fortrolighed**

Der må være 100 % fortrolighed mellem dig og din fokuspersion. Alt hvad der bliver sagt bliver kun mellem jer. Du referer ikke for andre hvad der er sagt, og dine notater bliver opbevaret sikkert så ingen har adgang til dem.

Hvis fokuspersionen er sendt til dig via en leder er det en god idé at tale med begge parter samtidigt inden forløbet sættes i gang. Det kan da handle om at afdække forventninger og resultater, om hvad der skal arbejdes med og hvad succeskriterierne er. Desuden kan I aftale hvordan en tilbagemelding på forløbet skal foregå. Hvis lederen ønsker at vide noget specifikt bør det være fokuspersionen der selv fortæller det. Du kan så efter aftale med fokuspersionen blot melde tilbage på selve processen og hvor langt I er nået.

### **Barrierer for coaching**

Barrierer kan forhindre at coaching-samtalerne bliver effektive og at coaching-kulturen bliver implementeret i virksomheden. Barriererne kan både findes i de fysiske omgivelser, hos dig selv som coach, hos medarbejderne eller i selve virksomhedskulturen.

Her er en liste over hvilke barrierer du kan støde på:

**De fysiske omgivelser:** Coachingrummet er ikke indrettet hensigtsmæssigt, fx der er for koldt, solen blænder, larm fra omgivelserne, på ikke neutral grund. Husk at alle mobiltelefoner skal være slukket.

**Egne barrierer:** Du stiller for mange spørgsmål, flere på en gang.  
Du har dine egne temaer, fx behov for at have ret, have et bestemt resultat for øje.  
Have hæmmende overbevisninger om dig selv som coach.  
Være i en dårlig egentilstand.  
Være i dårlig form, dvs. for søvngig, i en dårlig psykisk tilstand, syg osv.  
Hvis du ikke føler dig i form til at gennemføre coachingsamtalen er det bedst at aflyse dem.

**Virksomheden** Medarbejderen er skeptiske og er ikke ordentlig informeret om hvad coaching er. Lederne bakker ikke op om det livssyn der ligger bag coaching.

### **Hvem tager initiativ til samtalen?**

Det kan være lederen som coach der tager initiativ til samtalen. Lederen ønsker måske at tage en problemstilling op omkring medarbejderen. Det kan være problemer inden for områder som kommunikation, samarbejde, mobning, arbejdsindsats.

Her er det vigtigt at lederen forbereder samtalen grundigt og "sælger" problemstillingen over for medarbejderen, dvs. får medarbejderen til at anerkende at der er et problem.

Derefter kan lederen starte coachingprocessen med opstilling af mål m.m.

Ofte ser man at nogle ledere nøler med at tage problemer op. De tøver fordi de håber at problemet nok løser sig selv med tiden, fx *"Efter sommerferien går det nok bedre med Jannes arbejdsindsats"* eller *"Hun har jo kun været her i kort tid, og snart laver hun nok ikke så mange fejl"*.

Det kan også være at medarbejderen selv tager initiativ til samtalen, dvs. selv ønsker samtalen om problemstillingen. Her skal lederen ikke "sælge" samtalen som sådan.

### **Hvornår er du leder, og hvornår er du coach?**

Som leder har du forskellige rollerettigheder og deraf følgende ansvar. Du skal fx:

- tage beslutninger
- lede og fordele arbejdet
- sikre at arbejdet bliver udført
- ansætte og fyre folk
- give løn
- udvikle medarbejdere
- medvirke til at skabe et godt arbejdsmiljø.

I de situationer hvor du håndhæver de rollerettigheder hvor medarbejderen ikke har nogen indflydelse eller er med til at foretage et valg, så er du ikke coach. I de situationer hvor du ønsker at give medarbejderen indflydelse og medansvar og ønsker at medvirke til at medarbejderen bliver mere bevidst om situationen/udfordringen og selv løser og tager ansvar for situationen, så benytter du en coachende ledelsesstil.

### **Hvad er en coachende ledelsesstil?**

Som leder kan man vælge at arbejde med coaching på den måde at lederen gennemfører strukturerede coachingsessioner. Men lederen kan også bruge en coachende lederstil.

Det vil sige at han i sin daglige ledelse kan benytte de coachingprincipper og teknikker der ligger til grund for coaching. Principperne bruges ved gennem spørgsmål at guide medarbejderen til at blive mere bevidst og ansvarlig med hensyn til de udfordringer han står over for.

En leder som ønsker at benytte en coachende lederstil, må være parat til at afsætte den tid det kræver for at være katalysator for den proces en medarbejder skal igennem for at blive mere bevidst, tage ansvar og være selvledende.

Alle beslutninger og praktiske handlinger foretages af medarbejderen selv. Coachen hjælper udelukkende ved at stille afklarende spørgsmål og opmuntre til at sætte mål for en opgaves løsning.

***Hvilke fordele er der ved en coachende ledelsesstil?***

Ledelse gennem coaching skaber bevidsthed og ansvarlighed hos medarbejderne. Ansvarlighed skabes ved at medarbejderen oplever indflydelse og kontrol over egen arbejdsituation. Bevidsthed øges ved at få input i form af effektive coachende spørgsmål som der reflekteres over.

Lederen/virksomheden vil opleve følgende fordele:

- Høj produktivitet og bedre præstationer
- Bedre anvendelse af færdigheder og ressourcer
- Selvstændige medarbejdere
- Større fleksibilitet og forandringsparathed
- Flere kreative idéer
- Mere motiverede medarbejdere
- Lederen får mere tid og mindre stress
- Bedre samarbejde
- Livskvalitet på arbejdspladsen.

## Lektion 7: Din coach-tilstand

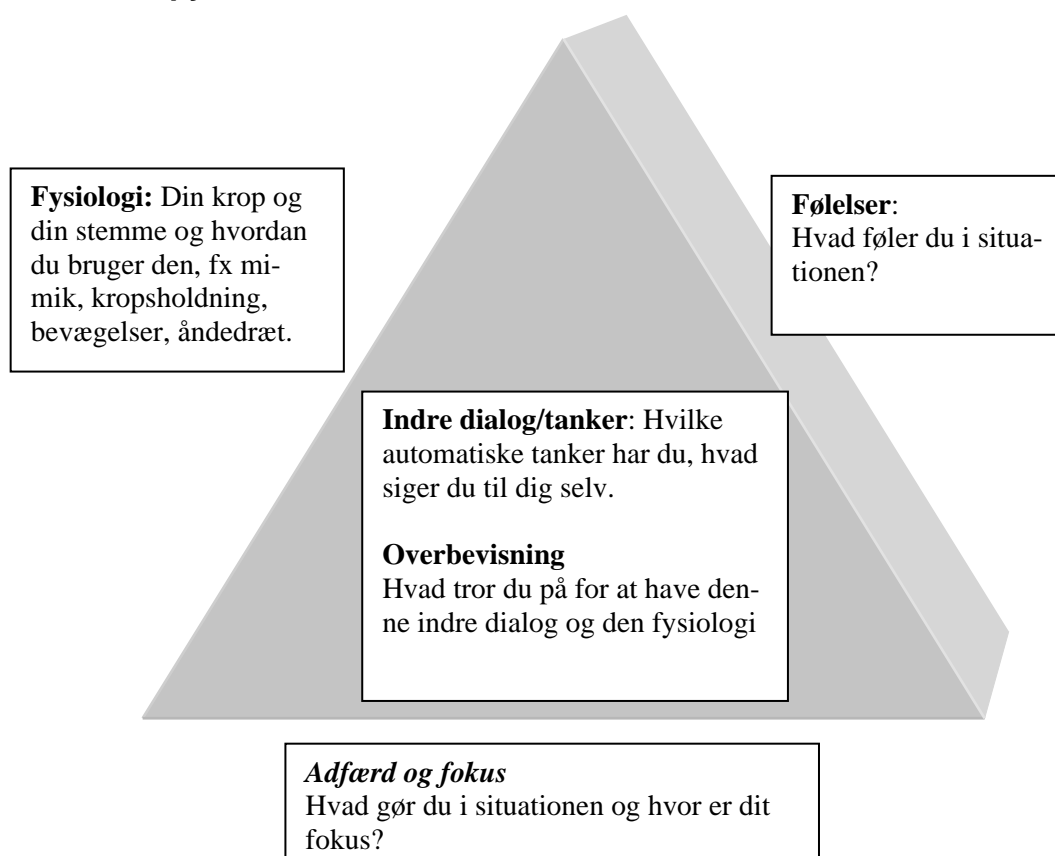
- Succespyramiden
- Eksempler på spørgsmål
- Din coach-successtilstand
- Coachingøvelse

### Succespyramiden

Et vigtigt redskab til at finde ind til din mest ressourcefyldte situation er tilstandspyramiden for succes. Her kommer du i kontakt med de indre overbevisninger, som støtter dig til at blive den bedste udgave af dig selv. Du kan selv vælge at gå ind i denne tilstand når du har brug for det.

Du kan bruge succespyramiden som et vigtigt pejlemærke for dine spørgsmål til dig selv. Spørgsmål som netop hjælper dig til at finde dine støttende overbevisninger. Når du udfylder pyramiden så tænk ikke så meget på om pyramiden bliver korrekt udfyldt.

### Tilstandspyramide



### Spørgsmål til at afdække din succespyramide

Tænk på en situation hvor du som coach oplevede at du havde succes.

Eller tænk på en lignende situation hvor du var i en samtale og opleve at det var en succes og du var rigtig fuld af resurser.

Du kan bruge disse spørgsmål til at afdække din succes tilstand som coach.

#### **Krop og følelser:**

Spm. Hvordan er din kropsholdning når du oplever succes med ...?

Spm. Hvordan er din vejrtrækning når du er i din mest ressourcefyldte tilstand?

Spm. Hvordan føles din krop ellers?

Spm. Hvordan bruger du din krop?

Spm. Hvordan er din stemme?

Spm. Hvilke følelser har du?

#### **Indre dialog/tanker og overbevisninger:**

Spm. Hvad siger du til dig selv/hvad tænker du når du har succes?

Spm. Er du fyldt med tanker eller du stille indeni?

Spm. Hvad tænker du ellers?

Spm. Hvad tror du om dig selv når du oplever succes?

Spm. Hvad mere tror du om situationen/dig selv/andre?

Spm. Hvilke overbevisninger er det der støtter dig i situationen?

#### **Adfærd og fokus:**

Spm. Hvad gør du når du føler og tænker som du gør?

Spm. Hvad fokuserer du på når du handler?

**Krop og følelser.** Her fokuserer du på hvordan du har det kropsligt, når du formår at bruge din handlekraft.

F.eks.: *Jeg trækker vejret frit, er fri for spændinger, er klar og rolig. Egentlig mærker jeg ikke min krop. Jeg føler mig afslappet og energien flyder frit. Jeg er glad og tilfreds.*

**Din indre dialog/tanker og overbevisninger.** Hvad er det du siger til sig selv og hvad tænker du og tror om dig selv når du virkelig oplever succes. Det kan være at der er fuldstændig ro og stilhed. Det kan også være der kører en indre positiv understøttende dialog.

F.eks.: *"Jeg kan godt det her. Jeg ved det kører for mig".*

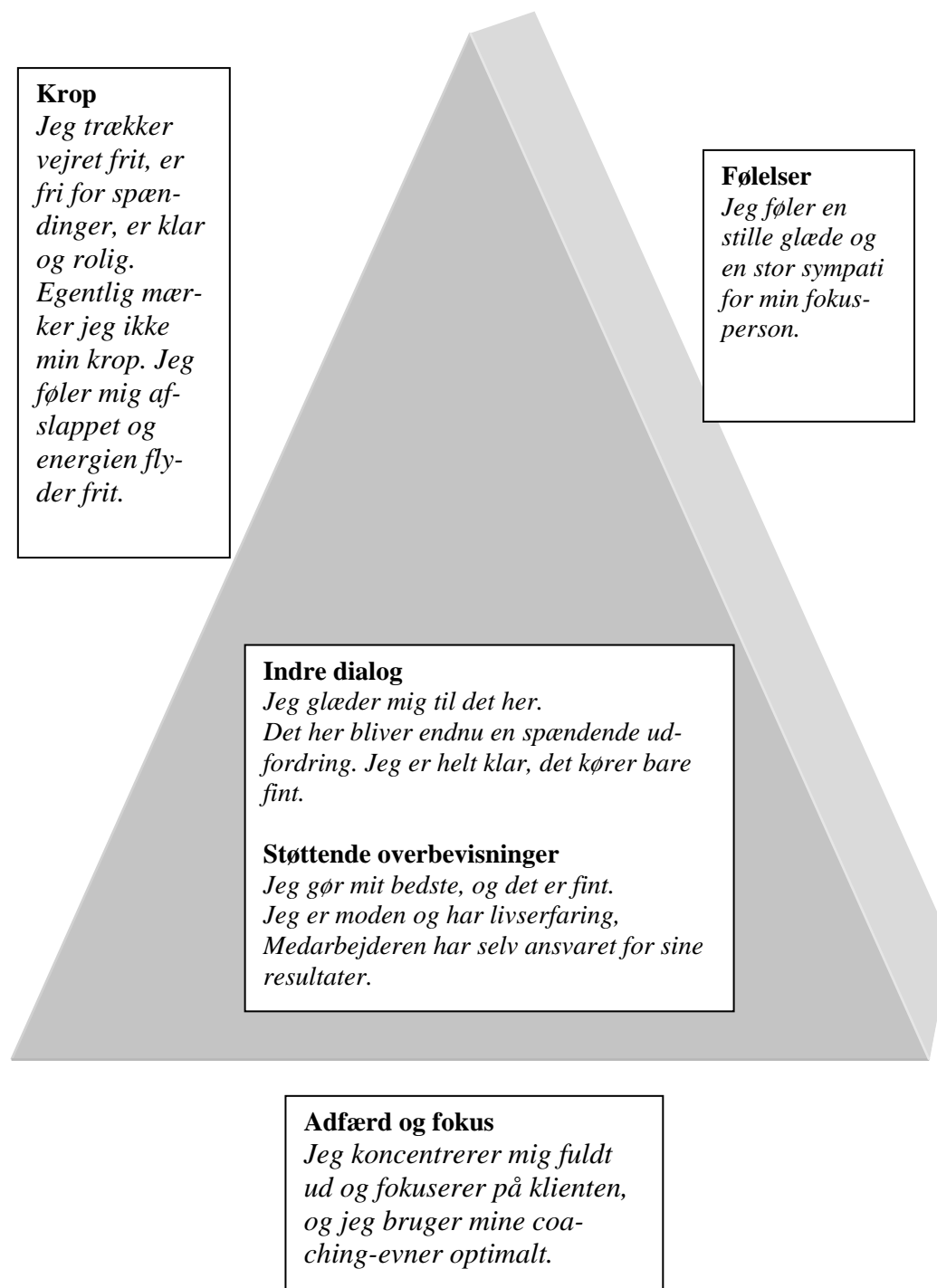
*Støttende overbevisninger: Jeg er en god coach". Jeg har en stor styrke og jeg kan klare alle udfordringer som coach.*

**Adfærd og fokus.** Hvad gør du i situationen når du tænker og føler som du gør? Hvad er det du fokuserer på når du virkelig handler? Måske fokuserer du på den konkrete samtale, på sagen. Du er helt tilstede i nuet uden forstyrrende tanker.

F.eks.: *Når jeg koncentrerer mig fuldt ud og fokuserer på klienten, er jeg i stand til at bruge min coaching-evner optimalt.*

Nedenfor er vist et eksempel på en coach succespyramide.

### En coach succesrekant



### ***At coache dig selv til din coach-successtilstand***

Du coacher nu dig selv til at kunne gå ind i denne successtilstand og på et øjeblik at kunne frembringe denne følelse af styrke, ro og fokus og af at kunne håndtere alting. Det er en tilstand hvor du kan vælge at blive den bedste udgave af dig selv som coach. Måske har du brug for en motivationssætning, som samler dine konklusioner fra succespyramiden og som du kan styrke dig selv med i situationen.

Du coacher dig selv til en sætning, som du ved du kan bruge før en coachingsession. Den kunne lyde således:

*Jeg har styrke, evner og gode egenskaber som coach.*

Find nu en motivationssætning, som du anvender før du coacher. Måske kan du bruge den du skrev ned på side 13.

### **Skriv din motivationssætning ned her:**

Jeg \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Herefter coacher du dig selv til at træne din succespyramide. Du kan bruge den når du coacher, men også i andre situationer som du oplever som en udfordring. Prøv nu at forestille dig specifikke situationer på arbejdspladsen, som du ved du kommer ud for i den nærmeste fremtid. Det kan fx være en vigtig samtale med en medarbejder den næste uge, et vigtigt møde eller lignende.

Det kan være virkningsfuldt at skrive ned hver gang det er gået godt med at bruge din succespyramide. Og at skrive ned hvis det er gået mindre godt – og hvad du kan lære af dette.

Husk før du coacher, at skabe et billede af den udfordring du står overfor og at give dig tid og ro til at finde ind til din allermest ressourcefyldte tilstand.

- slap af
- træk vejret dybt
- ret dig op
- vær til stede i nuet
- match medarbejderen
- vær fokuseret
- vær lyttende, spørgende, nysgerrig
- vær anerkendende og værdsættende
- brug din kraft.

Sig så tre gange din motivationssætning – med indre styrke og kraft.

### ***Øvelse i succespyramiden***

Som coach er det en god øvelse at finde ind til sin egen succespyramide – der hvor du oplever dig som den bedste udgave af dig selv.

Lav nu en øvelse, hvor I gensidigt coacher hinanden og udfylder en succespyramide for jer hver især.

I kan hente inspiration fra ”eksempler på spørgsmål til at afdække din succespyramide”.

## **Tilstandspyramider**

### **Om tilstande og tilstandspyramider**

Vi kan skifte følelser fra det ene øjeblik til det andet. Vi kan være vrede her og nu, senere er vi måske kedede af det eller angstede. Andre gange er vi glade, lykkelige, nysgerrige osv. Følelser er et udtryk for en tilstand vi er i. Og vi skifter fra en tilstand til en anden når følelserne skifter. Følelser er OK og helt naturlige, men ofte vil vi gerne være fri for nogle af de ”dårlige” følelser.

Som coach skal du være tilstandsspecialist. Ofte kommer en person til dig fordi de er i en tilstand og ønsker at være i en anden. En stresset medarbejder vil fx ofte føle sig låst fast i en dårlig tilstand som han ønsker din støtte til at komme ud af fordi han ikke kan klare det alene.

Når du arbejder med tilstande som coach, kan du bruge et effektivt værktøj som hedder en tilstandspyramide. Med den kan du afdække hvilken tilstand den stressede medarbejder er i her og nu, fx i en ”hæmmende” tilstand som han ønsker at komme væk fra. Og du kan få medarbejderen til at beskrive hvilken ”støttende” tilstand han hellere vil være i.

### **Brug tilstandspyramiden som et værktøj i coachingmodellen**

Tilstandspyramider kan du bruge til at bryde evt. mønstre og overbevisninger. Se side 18 om tilstandspyramider og hvordan du afdækker både hæmmende og støttende tilstande.

### **Øvelse: Case om tilstandspyramider**

En medarbejder har længe følt sig presset i sit arbejde og har begyndende symptomer på stress. Han er en meget pligttopfyldende og engageret medarbejder og ønsker at yde sit bedste. Han har svært ved at sige fra over for nye opgaver og er nu i en situation hvor han ikke kan nå de opgaver han skal udføre. Han er nu oppe på en 60 timers arbejdsuge. Når han har fri, så tænker han over alt det han ikke har nået.

Han kommer til dig, og I finder frem til at han ønsker at komme ned i arbejdstid. Han vil inden for de næste to måneder have reduceret sin ugentlige arbejdstid fra 60 til 40 timer. Han oplever at det er et realistisk mål hvis han kan blive bedre til at sige fra i tide.

Så hans ønske i denne session drejer sig om at han her og nu får taget hul på at ændre sit mønster med ikke at kunne sige fra. Han er blevet bedt om at være projektleder for et nyt projekt. Og han ønsker at sige til sin chef at han ikke kan påtage sig at være leder for projektet.

**Øvelse: Tilstandspyramider**

1. Du skal nu lave en hæmmende tilstandspyramide som viser medarbejderens forhindringer mht. til at gå ind og sige fra over for chefen.
2. Du skal nu lave en støttende tilstandspyramide som viser medarbejderens successtrategi og derved hjælpe ham til at bryde mønstret med ikke at kunne sige fra.
3. Hvilke spørgsmål kunne du stille ham efter at du har afdækket hans tilstande?

## **Lektion 8: At bryde gennem forhindringer**

- Overbevisninger
- Regler og mønstre
- Frygt som forhindring
- Coachens spørgsmål

### **Hvad forhindrer medarbejderen i at opnå sit mål?**

På coach uddannelsens modul 1 lærte du at afdække fokuspersonens forhindringer for at nå sit mål. ....

## **Lektion 9: Preframing og reframing**

- Sæt scenen med preframing
- Globale reframe
- Negative automatiske tanker

### **Sæt scenen med preframing**

Preframing betyder at sætte scenen så fokuspersonen bliver bekendt med det som han kan forvente og den nytte han vil kunne få af at opnå det. Som coach er det vigtigt at fokuspersonen har noget positivt at se frem til. Her ligger også hans motivation til at medvirke i processen mod det han virkelig ønsker. ....

## Lektion 10: Personlige rettigheder

- Skema over personlige rettigheder
- Manipulation
- Coachende spørgsmål

.....

## **Lektion 11: Coaching og etik**

- Regler og standarder for en god coach
- Coaching og etik ifølge ICF
- Certificering og eksamen

.....