

Coachens faldgruber



Af coach og mentaltræner Kolja Rieffestahl - maj 2011

Coaching er en fantastisk samtaleform for problemløsning og personlig udvikling, men der er også faldgruber. Den coachede kan have helt urealistiske forestillinger om hvad en coach kan (trylle problemer væk med et snuptag fx.) og andre gange er det coachen, der overser de faldgruber, som er indbygget i coachingen. I denne artikel ser vi på coachens faldgruber.

Modsætningsforhold i coaching

Den bærende idé i coaching er at skabe læring og udvikling. Det ligger samtidigt i både coachingmetodens natur og coachens DNA at være mål- og ressourcerorienteret. Efter mange år som coach og underviser er det min erfaring at det sidste kan komme i modsætning til det første, altså at coachens fokus på mål kan hæmme refleksion og læring mere end at fremme den, og dermed være en faldgrube for coachen.

I sin iver for at performe og skabe resultater træder alle "problemløsningsmekanismerne" i gang, så snart coachen præsenteres for et problem eller noget der bare ligner. Hurtigt danner coachen sig sin opfattelse af problemet, og da han ikke er en del af det, ved han også nemt hvordan det kan løses. Herefter giver coachen løsningsforslag enten gemt lidt af vejen i et spørgsmål som "kunne du overveje at sige det direkte til din kæreste?" eller mere direkte fx. "jeg synes du skal sige det til din kæreste".

Løsningsforslaget er måske spændende nok, men den coachedes udfordring er måske ikke at finde ud af hvad der er en god idé at gøre men hvad det er, som holder ham fra at gøre det.

Løsningen for coachen er glemme sin trang til at performe og have en konstant indre dialog med spørgsmålet "hvordan er det muligt at dette kan være et problem for denne person?" Når det er besvaret starter undersøgelsen af hvad personen ønsker i stedet og hvad der skal til for at opnå dette.

Tre lignende faldgruber

1. Mange coaches tror på at alt kan

"fixes", og det er et rigtigt godt udgangspunkt, fordi det sætter fokus på ressourcer og ikke begrænsninger i mennesker. Men det er en sandhed med modifikationer, at alle kan nå det, de gerne vil. Og måske er det ikke alt, der kan fixes, der skal fixes? Alle vores 'skavanker' er der af en grund, og før de grunde og bagvedliggende hensigter er afdækket skal man ikke fixe noget. **Løsning:** En god coach laver et godt økologitjek som sikrer, at forandringer skabes i overensstemmelse med den coachedes værdier, overbevisninger og formåen, samt i overensstemmelse med den livssituation, den coachede befinder sig i.

2. Coachen har for højt tempo, som nemt opfattes som utålmodighed. **Løsning:** Coachen bør her huske på, at selve coachingsessionen ikke nødvendigvis er der hvor løsningen findes, men snarere er starten på den coachedes proces hen imod en løsning. Det vigtigt at have et mål for coachingsamtalen fordi det skaber forventningsafstemning og fokus for samtalen. Men det endelige mål er ude i den virkelige verden og ikke kun det, der nås inden for den afsatte tid. En coachingsamtale bør altid sigte mod at den coachede lærer og er bedre rustet til at løse sit problem når coachingen er slut.

3. Coachen overser når den coachede gør fremskridt og opdager simpelthen ikke når den coachede gør sig nye tanker, får nye indsigter eller måske ligefrem finder en løsning. **Løsning:** En hjælp til coachen er at tænke på coaching som en irreversibel proces hvor hvert spørgsmål og svar skaber en fremdrift, som coachen skal kalibrere. Coachen kan i sin indre dialog have spørgsmålet "hvor er den coachede lige nu, i forhold til sin problemstilling eller mål?" eller "hvad har den coachede lært indtil nu?" Begge spørgsmål kan coachen med fordel sige højt og slet og ret spørge "hvor er du lige nu i forhold til det du tidligere nævnte var et problem?" eller "hvad har du indtil videre lært (eller er blevet opmærksom på) under vores samtale?".

Mere med mindre

Coaching er en god samtaleform hvor coachen og den coachede i en veldefineret ramme med coachens tavshedspligt og værktøjer kan løse problemer, skræddersy individuelle løsninger og skabe positive forandringer.

For at den coachede skal få det fulde udbytte er det vigtigt at coachen tøjler sin trang til at performe og gøre det godt hurtigst muligt, og i stedet retter sin fulde opmærksomhed på den coachede. Min erfaring er, at jo mindre jeg siger som coach og overlader arbejdet til den coachede, jo bedre resultater opnår den coachede gennem coachingen.

Coachuddannelser

Hvis du er nysgerrig for at vide mere om coaching er der flere muligheder:

- du kan deltage på Asiscos minikurser i Coaching og NLP på 1 1/2 time
- du kan deltage på kurset Smag på Coaching som varer en hel dag
- du kan deltage på vores NLP Coach Practitioner uddannelse som er 18 dage fordelt på 6 moduler

Du kan tilmelde dig på www.asisco.dk hvor du også kan finde flere informationer og artikler som belyser coaching og dens anvendelsesmuligheder.