



Det er første dag i resten af mit liv

En analyse af hvilke effekter kursister oplever ved at tage en ICI coachuddannelse hos EmpowerMind

Louise Mejnertz,
Cand.mag. i antropologi

April 2019



Indholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| Introduktion | 2 |
| Coachuddannelsens effekter | 2 |
| <i>Et vendepunkt – Det er første dag i resten af mit liv.....</i> | <i>2</i> |
| <i>Menneskelig udvikling – Tænk hvis det er så nemt.....</i> | <i>4</i> |
| Jeg er stået på bevidstheds-toget og jeg vil ikke af igen | 4 |
| Vi kan ikke ændre virkeligheden, men vi kan ændre opfattelsen af virkeligheden | 6 |
| Min pytmuskel er vokset..... | 7 |
| <i>Relationel udvikling – Hvor er livet blevet nemmere og relationer kører bedre</i> | <i>8</i> |
| <i>Arbejds-mæssig udvikling – win-win</i> | <i>9</i> |
| <i>Udvikling som coach - Jeg er coach.....</i> | <i>12</i> |
| Mit og dit verdensbillede | 12 |
| Overbevisninger | 13 |
| Spørgeteknik | 13 |
| Dramatreakanten | 13 |
| Ansvar..... | 14 |
| Konklusion..... | 14 |
| Perspektivering | 14 |
| Metodeafsnit - om datamaterialet | 15 |
| <i>Udvælgelse, samtykke og anonymitet</i> | <i>15</i> |
| <i>Analyse og validitet.....</i> | <i>15</i> |
| Baggrundsmateriale | 15 |

Introduktion

Der udbydes en lang række af coachuddannelser i Danmark. Nogle udbydere tilbyder en international certificering, imens andre er godkendt af Undervisningsministeriet. Derudover er der en del kortere og længere kurser, der ikke falder indenfor en af de nævnte kategorier. Empowermind udbyder en coachuddannelse med international certificering efter ICI's (International Coaching Institutes) internationale standard. Uddannelsen løber henover ca. et halvt år og er opbygget af 6 moduler fordelt på 12-14 undervisnings- og træningsdage som internat eller eksternt. Modulerne rummer ifølge Empowermind ca. 85% praktisk træning og 15% teorigennemgang. Men hvilke effekter oplever kursisterne ved at tage en ICI coachuddannelse hos Empowermind? Netop det spørgsmål har affødt den analyse af 24 kursisters afsluttende opgave, med overskriften "Min udvikling som coach og menneske", som denne afrapportering præsenterer resultaterne af.

Afrapportering præsenterer den viden, der er genereret fra analysen af datamaterialet (de 24 opgaver) og bygger på mønstre og generelle tendenser, der går på tværs af materialet. Afrapporteringen vægter deltagernes egne ord, oplevelser og beskrivelser, og det empiriske materiale inddrages derfor i stort omfang, fordi deltagernes egne ord i mange tilfælde taler for sig selv. Citater fra deltagernes opgaver er anonymiserede og står med kursiv.

Afrapporteringen bidrager med indsigter i forhold til de effekter, kursisterne oplever ved at have taget en Empowermind Coachuddannelse – effekter i forhold til deres liv, deres udvikling som menneske, deres professionelle virke og deres udvikling som coach. Afrapporteringen afrundes med en konklusion, en perspektivering og et metodeafsnit.

Coachuddannelsens effekter

Dette kapitel bidrager med analysen af de effekter, deltagerne oplever ved at have taget en EmpowerMind coachuddannelse – som menneske, i deres relationer, i arbejdslivet og som coach.

Et vendepunkt – *Det er første dag i resten af mit liv*

For kursisterne bliver coachuddannelsen et vendepunkt i livet – i deres tilgang til sig selv og omverden, til arbejdsliv og privatliv.

"Mit humør, ægteskab, arbejdsliv, relation til venner, min hverdag, min forståelse af mig selv, mine handlemønstre og ikke mindst min forståelse og bevidsthed omkring mine overbevisninger¹..... ja! på alle punkter mærker jeg en positiv forandring, som jeg er taknemmelig for".

Hver og en beskriver, at de har fået en gave og er startet en rejse, der har fået betydning bredere, end de fleste havde forventet. En beskriver det som "*første dag i resten af mit liv*", en anden som "*grundstenen i meget af mit fremtidige liv*", en tredje som "*det mest udviklende jeg i mit liv har gjort for mig selv*" og en fjerde som "*en positiv, livsændrende, personlig og uventet rejse*". De fire

¹ Overbevisninger er oftest ubevidste leveregler eller forudantagelser, som enten støtter eller begrænser os i at opnå eller ændre noget i livet (Svenstrup, 2012: 35-43)

udsagn favner den oplevelse, kursisterne på tværs af forløb, landsdel og køn står med. Hvad enten uddannelsen har sået frø for små opmærksomhedspunkter, der i det daglige gør en forskel, eller frø, der er blevet til store og banebrydende beslutninger omkring privatliv og karriere, har coachuddannelsen udviklet og præget kursisterne ikke "bare" som coaches men som mennesker. Uddannelsen har skabt en anden bevidsthed i forhold til selv og omverden, som er mærkbar for den enkelte men også for dennes omverden. En kursist beskriver denne erfaring således:

"Min udvikling som menneske under coachinguddannelsen har været meget stor og meget overraskende for mig. Jeg har fået stor læring i at håndtere min frygt for at gå ned med stress igen, jeg har fået skabt en anden virkelighed af min opvækst, fået fjernet begrænsende overbevisninger og møder i dag mennesker mere åbent og rummeligt med respekt for deres verdensbillede. Mærkbare resultater som giver mig en følelse af glæde, af at kunne være bekymringsfri, som sammenlagt giver mig en indre fred. Det er mærkbart ikke kun for mig selv, men også for andre, at jeg har taget denne uddannelse, og jeg ved, at jeg fremadrettet nu har værktøjer og teknikker til at håndtere de udfordringer, som jeg uvilkårligt vil støde ind i indimellem i livet."

Nedenfor præsenteres to cases på, hvorledes uddannelsen har været et vendepunkt i to forskellige kvinders liv.

Case 1: Et vendepunkt i livet som mor

Casen omhandler en kvinde, der har haft svært ved at lande i rollen som mor. Da hun startede på coachuddannelsen, levede hun, trods to små børn, i og med den overbevisning, at hun kun havde fået børn for sin mands skyld, at hun ikke skulle have haft børn, og at livet med børn var hårdt. Under uddannelsen laver hun en kovending i relation til sig selv i rollen som mor og i relationen til sine børn:

"Jeg har dog også haft mange udfordringer med at lande i rollen som mor og det var måske især den del af mit liv, jeg havde brug for udvikling i. En gammel og genstridig overbevisning var "At jeg aldrig skal have børn". En overbevisning som jeg har båret med mig trods den ældste netop er blevet 4 og den yngste er 11/2 år. Det kom i fokus på samtlige moduler og jeg er blevet coachet på emnet i forskellige sammenhænge og med fokus på forskellige delelementer af flere forskellige af mine medkursister og det HAR virkelig gjort en forskel.

Før har jeg altid holdt fokus på "brokke-historierne" om børnene. Hvor hårdt det var, hvor meget det krævede af én, hvor lidt tid man havde til sig selv og så videre (...) Når jeg kigger på mine børn nu, så bliver jeg varm indeni. Jeg ser det sjove og søde de gør og jeg kan blive helt rørt, hvis jeg kommer til at tænke på, hvor meget de betyder for mig. Den gamle overbevisning om, at jeg ikke skal have børn, har ingen bund mere og den er blot blevet en sætning fra min fortid".

Case 2: Et vendepunkt i tilgang til selv og arbejdsliv

Casen omhandler en kvinde, der længe har mistrivedes i sit job. I forbindelse med uddannelsen, finder hun modet til at sige sit job op og udfordre sig selv:

”Da de første vanskeligheder og barriere ligesom var blevet nedbrudt og jeg gav mig selv lov til at gå med på præmissen, om at der ingen begrænsninger er, blev det spirende frø gødet og drømmen tydelig gjort og pludselig troede jeg faktisk på at det jo godt kunne lade sig gøre”.

Hun tager bl.a. kontakt til en sportsklub (anonymiseret):

”Dette var aldrig sket, for et 1/2 år siden. Jeg havde måske sendt mailen, men ville aldrig have ringet op og sagt, hvorfor er du ikke vendt tilbage og slet ikke holdt oplæg foran en forsamling. Jeg havde heller ikke truffet en beslutning om at blive selvstændig og heller ikke fået spurgt en kollega om hun ville med være med i et fælles projekt. Jeg ville have været bange for at blive afvist samt haft en overbevisning om at det ville jeg ikke være god nok til.

Men alt dette har jeg formået at gøre, jeg coacher X sportsklubs A-hold, jeg har møde med min kollega i starten af december, hvor vi skal drøfte et muligt samarbejde omkring at blive leverandører af mentor timer indenfor det social pædagogisk støtte til unge under uddannelse. Jeg har en planlagt samtale med cheftræneren i X sportsklub, angående mulig ansættelse som coach. Og vigtigst af alt, så tror jeg faktisk på at jeg består og hvis ikke må det blive en del af processen og noget jeg må lære af”.

Vendepunktet er mærkbart indenfor forskellige dele af kursisternes liv og virke – såvel i forhold til deres menneskelige udvikling, deres relationelle udvikling, deres professionelle udvikling og deres udvikling som coach. Disse delelementer tages op i afsnittene nedenfor.

Menneskelig udvikling – Tænk hvis det er så nemt

Coachuddannelsen har for alle medført en udvikling af den enkelte som menneske. Som en skriver: *”Jeg er coach og det er blevet en integreret del af min personlighed samt min måde at tænke og agere på”.* Den menneskelige udvikling bunder i en øget selvbevidsthed, som coachuddannelsen afstedkommer – en selvbevidsthed som får indflydelse på den enkeltes tilgang og indstilling til eget liv; den enkeltes valg og handlemuligheder; livskvalitet som selvværd og livsglæde og for mange en ændret adfærd.

Jeg er stået på bevidstheds-toget og jeg vil ikke af igen

Den læring kursisterne har opnået via coachuddannelsen har samtidig sat en selvbevidstheds – og selvrefleksionsproces i gang, der for hver enkelt sætter fortid og fremtid, handling og tænkning i perspektiv. Særligt arbejdet med overbevisninger bliver for mange et markant vendepunkt i deres selvforståelse, en aha-oplevelse, der får stor betydning i deres liv.

”At stifte bekendtskab med begrænsende overbevisninger har været et af de områder, som har medført en af de mest radikale ændringer hos mig. Jeg havde ingen anelse om, hvor meget mine egne overbevisninger har præget mig i både støttende og negativ retning. Bekendtskabet

og arbejdet med de begrænsende overbevisningerne har givet mig en tro på, at jeg jo nærmest kan ændre ved alt det, jeg har lyst til at ændre ved. Sætningen "tænk hvis det er nemt" tænker jeg tit på med et smil, og jeg ved nu, at det faktisk er muligt at ændre ved det, jeg gerne vil have ændret".

Forløbet tilbyder en fornyet selvforståelse, en fornyet tilgang til tanker, følelser og handlemuligheder og en mulighed for at udfordre det, flere kalder, "min indre autopilot". Det tilbud tager flertallet af kursisterne imod og er taknemmelige for. En udtrykker det, som de fleste, som en gave:

"Bevidsthed – du er min ven. Sikke en øjenåbner og sikke en gave (...). Jeg har fået en ekstra frihed ved at øge min bevidshed. Nu føler jeg mig meget mere fri, jeg kan selv vælge mere frit - og vælge fra - og jeg kan få øje på langt flere valg i en situation. Og det allerbedste er at jeg jo bare kan ændre min opfattelse af virkeligheden hvis jeg ikke kan lide virkeligheden. Det er FEDT".

For nogle bliver denne nye bevidsthed navngivet og visualiseret som en "hjælper", en "støtte", eller en "obs'er", ligesom kvinden nedenfor, der har fået en hjælper ved navn Hugo:

"Under denne session blev min bevidsthed mere konkret. Han sidder på min højre skulder og hedder Hugo. Hugo hjælper mig til at være bevidst og hjælper mig med at huske på at "jo, det kan godt være nemt, vælg nu den lette løsning, den er også ok og nogen gange bedre." Hugo har nu siddet på min skulder en god måneds tid og er en stor støtte for mig – og han virker".

Kursisterne lærer sig selv at kende på en helt nye måde, de lærer om deres tilgang til sig selv og andre mennesker, deres tanke-, reaktions- og adfærdsmønstre i forskellige situationer, egne både støttende og hæmmende overbevisninger. To kursister sætter på hver deres vis ord på den positive forandringsproces, de har oplevet som resultat af den nye selvbevidsthed:

Et mere positivt mindset:

"Først og fremmest er det mine tanker og det, jeg fortæller mig selv. Jeg spørger ofte 'hvor længe vil du gå rundt og have det sådan', eller 'hvordan vil du hellere have det', og det hjælper. Det gør, at mit mindset bliver langt mere positivt og med fokus på fremtiden og ikke på fortiden (den kan jeg jo ikke ændre, men kun lære af). Så jeg synes, at jeg har fået noget viden og nogle værktøjer, som jeg kan hjælpe mig selv med."

Et mere bevidst mindset:

"Jeg har øget min egen bevidsthed omkring egne overbevisninger – både de støttende og de begrænsende. Processen med at forholde mig til egne overbevisninger, har været fantastisk. Jeg har brugt en del af tiden på denne coachuddannelse, til at italesætte dem, og forholde mig til dem, hudløst ærligt. For mig var det en fed erfaring, og enormt givende, at opleve at når de ting jeg er mindre stolt af, bliver sagt højt, er forandringsprocessen allerede skudt godt og grundigt i gang".

Vi kan ikke ændre virkeligheden, men vi kan ændre opfattelsen af virkeligheden

”At vi selv skaber vores virkelighed, at læringen kommer igennem erfaring, og at fiasko ikke findes. Og den positive hensigt tænker jeg meget på og hiver ofte frem. Det gør mange ting lettere at forstå og acceptere for mig. Så de nøglebegreber er blevet en rettesnor for mig i min dagligdag – jeg ønsker at tænke sådan og lykkes det meste af tiden.”

Særligt Empowerminds grundlæggende tilgange, som kursisten ovenfor beskriver, sætningen *”hvordan støtter det dig at tænke sådan”* og introduktionen til Dramatreakanten² får betydning for kursisternes indstilling og tilgang til sig selv og omverden.

For det første bliver en variant af Empowermind sætningen: *”Tænk! Hvis det er så enkelt, at det vi ønsker / beder om, det får vi”*, den store åbenbaring. Tænk hvis vi selv kan vælge, hvordan vi ønsker at have det, hvad vi kan og vil, hvad vi gør, og hvem vi er. Tænk hvis man altid har et valg. At se verden og sig selv med de briller på, bliver for mange livsændrende og åbner op for muligheder, den enkelte ikke tidligere har fået øje på eller turdet gribe. Det åbner op for muligheden for at tage styring i eget liv – en mulighed kursisterne griber.

”Aldrig før, eller ihvertfald ikke siden mine første leveår, har jeg oplevet at tage et mentalt kvantespring lignende det, jeg oplevede under og efter dette modul. Pludselig var alt ting muligt og indenfor rækkevide.”

For det andet bliver Empowerminds positive tilgang til at lave fejl en øjenåbner for de fleste. En øjenåbner der får direkte betydning for, hvordan de ser på sig selv, hvad de tør prøve, og hvordan de tilgår opgaver både i privatliv og arbejdsliv. En skriver: *”Jeg har lært at se læring i alle situationer og det er virkelig dejligt at have den vinkel uanset om det er godt eller skidt (...). Jeg har lært at elske udfordringer det meste af tiden, fordi det betyder LÆRING”*. En anden skriver: *”Fiasko findes ikke – kun læring. Den overbevisning har sat sig fast i mig, både privat, som menneske og nu som coach. Den har virkelig fået mine skuldre ned!!!”*.

For det tredje får indstillingen, at der *”bag al adfærd findes en positiv hensigt”*, mange kursister til at ændre deres syn på andre og deres tilgang og reaktion overfor andre. Nogle bliver umiddelbart provokeret af denne sætning, men de fleste tager den til sig og lader den blive en rettesnor i livet, der ændrer deres antagelser om andre menneskers hensigter og giver dem en mere afslappet tilgang til andre mennesker:

”At der bag AL adfærd findes en positiv hensigt giver mig en form for ro og afslappethed, også privat og som menneske, da det er en let tilgang til udfordringen for mig. Jeg bruger den i forhold til mine børn og kæreste. Selv i trafikken bruger jeg den, når nogle kører vildt – Han har travlt, han skal hente sin søn osv. Altså han har en positiv hensigt - det gør at jeg kan forstå og give slip og ikke blive sur eller forarget som tidligere!”

² Dramatreakanten beskriver en selvforstærkende psykodynamisk proces, der er baseret på et relationsdrama imellem tre forskellige adfærdsstrategier / roller: Redderen, forfølgeren og offeret (Svenstrup, 2012: 132-138).

To sætninger de har hørt under uddannelsen, referer kursisterne særligt til: *"hvordan støtter det dig at tænke sådan"* og *"hvordan vil du hellere tænke"*. De sætninger, skriver en, *"har været øjenåbnere for mig. Det sætter gang i refleksion og giver muligheden for at gøre noget andet og ændre ens overbevisning fra begrænsende til støttende"*. De to sætninger åbner op for en mere positiv tilgang til sig selv og andre og tydeliggør for mange netop, at de har muligheden for at træffe et positivt valg om forandring.

Introduktionen til Dramatrekanten sætter de fleste kursisters måde at indgå i relationer i perspektiv:

"Da jeg blev præsenteret for "Dramatrekanten", så slog det mig, som fik jeg en ambolt i hovedet, hvordan jeg havde levet inde i dramatrekanten hele mit liv. Pludselig "hungrede" jeg for at komme ud af den trekant og kunne "trække vejret" igen".

Den nye selvindsigt og nye tilgang til selv og omgivelser, åbner også op for muligheden for at *"tage styring i eget liv"*. Helt konkret at beslutte sig for at tænke anderledes, anskue anderledes, handle anderledes, træffe anderledes eller nye valg. Det valg træffer kursisterne.

Min pytmuskel er vokset

Glæde. Ro. Mod. Pyt. Den øgede bevidsthed om selv og omverden, om muligheder og nye tilgange medfører for kursisterne også en øget accept af sig selv, et højnet selvværd, en markant udvidelse af *"pyt grænsen"* og en øget livsglæde og ro.

"Ja! Så denne uddannelse har også givet mig troen og modet til at gå efter mine mål og dermed forandre. Jeg har fået "fjernet/rykket" nogle barrierer og jeg har lært, at det ikke nytter at sige: "måske i morgen", "jeg skal lige...", "mon jeg er god nok?" osv. Nej! Af to omgange har jeg nu erfaret, at hvis man spørger og handler efter det man ønsker, så kan det rent faktisk lykkes. Det kan faktisk være så nemt".

De fleste kursister beskriver, som denne kvinde, at de hviler mere i sig selv nu, end de gjorde før coachuddannelsen: *"Jeg hviler mere i mig selv, og føler en øget ro og afklarethed omkring mig selv som menneske og mit verdensbillede"*. De fleste beskriver en fornyet livsglæde eller livsenergi, der højner deres selvværdsfølelse og deres livskvalitet, som manden nedenfor:

"Jeg er naturligvis stadig fornuftig og kritisk, men samtidig har jeg et gåpåmod og en optimisme, som jeg aldrig har oplevet før. Det giver mig utrolig meget energi og betyder, at fra jeg slår øjnene op om morgen, til jeg lukker dem igen om aftenen, tror jeg 100% på, at jeg kommer til at lykkes med alt hvad jeg ønsker at opnå".

Sætninger som: *"min pyt-muskel ER vokset – særligt i trafikken"*; *"På få dage blev jeg "grundglad" igen"*; *"Jeg er blevet mere afbalanceret og mere positiv"*; og *"Jeg hviler mere i mig selv, og oplever et mindre behov for at bevise mig selv, hvilket giver en god ro"*, karakteriserer den følelsesmæssige udvikling, deltagerne oplever. Hver og en beskriver at have fundet mere ro og mere glæde i deres liv. Nedenfor et eksempel på denne oplevelse:

”Et andet parameter, hvor jeg kan se at jeg har gennemgået en positiv udvikling, er ved at kigge på min første coaching og livshjulet. Livshjulet³ i situationen, gjorde det egentlig meget tydeligt at jeg lå rigtig lavt på nærmest samtlige parameter, lige på nær min kærlighed til datter og kæreste. Men hvis jeg lavede et livshjul igen, ville billedet blive et helt andet, hvilket skyldes min personlige udvikling og min rejse mod at blive coach. Trods der er faktorer som umiddelbart ikke har ændret sig, som fx hvor jeg bor eller flere penge, nok nærmere færre, da uddannelsen er på egen regning, er billedet alligevel ændret i en mere positiv retning, hvilket skyldes at jeg er rykket på alle de andre parameter og at der er sket noget jeg ikke kan definere inde i mig. Men hvis jeg nu skulle lege at jeg vidste det, handler det måske om at jeg er blevet et mere helt menneske, en masse genstridige overbevisninger er forsvundet, jeg tror på mig selv og forfølger det jeg gerne vil, jeg tør drømme stort og tro på det”.

Den menneskelige og følelsesmæssige udvikling kursisterne oplever, påvirker som ringe i vandet, også deres relation til andre mennesker. Denne effekt beskrives i afsnittet nedenfor.

Relationel udvikling – *Hvor er livet blevet nemmere og relationer kører bedre*

”Jeg lytter nu intenst og på en ganske anden måde, når jeg i mit job eller på hjemmefronten får mulighed for, at personer selv tager beslutningerne for deres fremtidige handlinger. Det giver mig frihed og glæde, dels for mig personligt, men også når personer selv viser overskud og ansvar for egne handlinger fremadrettet.(...) Jeg nyder mit nye, udvidede jeg, som hviler i sig selv, ved blot at lytte, og ikke automatisk begynder at tænke i løsninger og forslag til de personer, jeg taler med. Jeg kan sænke skulderne og aktivt spørge til personer i en coachende stil, som giver samtalerne en ganske anden dimension.”

For kursisterne bliver relationen til sig selv sat i et nyt lys, der tilføjer nye dybder, dimensioner og muligheder. Relationen til andre – i såvel privat som arbejdsliv – får fornyet opmærksomhed men også for mange et helt nyt indhold, der får positiv indflydelse på relationen. Kursisterne oplever at være mere nærværende og aktivt lyttende, mere anderkendende og respektfulde, mere nuancerede og mere positive i relation til andre mennesker.

”Jeg dømmes ikke andre på samme vis som før”; ”Jeg er blevet mere bevidst om, hvordan jeg svarer, når nogen fortæller noget eller spørger mig om noget”; ”Jeg lytter ganske enkelt mere”; og ”Jeg er mere nærværende i samtaler i al almindelighed”, er sætninger, der går igen i opgaverne. Kursisternes forandring i relationen bemærkes også af relationen, i familien og på arbejdspladsen. Mange kommer med eksempler på, hvordan familiedynamikken eller dynamikken på arbejdspladsen har ændret sig radikalt, siden de startede på uddannelsen. Nedenfor fem forskellige eksempler herpå:

³ Livshjulet er et redskab, der anvendes til at måle her og nu tilfredshed med forskellige dele i et menneskes liv, og til at se sammenhænge og få øje på, hvor man med mindst muligt indsats kan forbedre ens tilfredshed med afsmittende effekt på de andre områder af livet.

"Ligeledes har jeg langsomt "indført" en rosende og anerkendende tilgang til hinanden i familien – og det er helt utroligt, som alle aktivt deltager i denne forandring med glæde – og utroligt at se, hvordan familiedynamikken nu har forandret sig. (...) At få fokus på at der bag al adfærd ligger en positiv hensigt – det er brugbart. Det har også hjulpet mig i professionelle sammenhænge, hvor det at finde den positive hensigt gør at relationen og arbejdet bliver så meget nemmere".

"Hvor er livet blevet nemmere og relationer kører bedre ved at fokuserer på ligheder. Tænk hvis det er nemt – den her er OGSÅ nem. Det er en kæmpe nøgle for mig som jeg har samlet op. Jeg har egentlig aldrig rigtig tænkt over det, men jeg har nok haft en tendens til at forstørre forskelle og give mindre fokus til ligheder. Men det er da lige omvendt nu".

"På hjemmefronten har jeg også været igennem en udvikling i forhold til mine "børn", som er i starten af tyverne og kæmper med manglende motivation i deres uddannelse og overvægt. Jeg har her formået at stoppe med at komme med gode fif og forslag og trukket mig. Det har jo aldrig virket alligevel, og det har givet mig mere ro i sindet at kunne lægge det ansvar fra mig. Min søn har specielt lukket meget mere op for mig og fortæller mig sine personlige kampe, som han aldrig gjorde tidligere".

"Det har givet mig et andet socialt liv og jeg nyder nu at komme ud og hygge. Set i lyset af de problematikker jeg har haft på jobbet i forhold til at jeg følte mig ansvarlig for de problematikker der blev delt med mig, kan jeg nu fuldstændig fralægge mig ansvaret for andres problematikker, og i stedet forholde mig til hvordan jeg gerne vil have relationer. Det er en stor forandring".

En kvinde med et anstrengt forhold til sin skizofrene søster, beskriver den banebrydende forskel coachuddannelsen har gjort for kvindens relation til sin søster:

"Min søster er meget syg, hører tit stemmer, har tvangstanker, og har svært ved at koncentrere sig. Det var en enorm øjenåbner for mig at skulle anskue tingene fra hendes synsvinkel.(...) Pudsigt nok havde jeg en aftale om at gå en tur med hende et par dage efter. På turen hørte hun stemmer og opløftet af vores snak i plenum, valgte jeg at gå ind i emnet. Jeg lyttede rent faktisk til det, hun sagde, tog hende alvorligt og stillede hende nogle spørgsmål om stemmerne osv. Det var en enorm lærerig oplevelse. Måske lyttede jeg i virkeligheden rigtig til hende for første gang. Der skete i hvert fald noget sælsomt. Hun åbnede op og fortalte, hvad der skete, hvad hun oplevede, når hun hørte stemmerne".

Deltagerne oplever, at relationer til andre mennesker – både i det nære og i arbejdsmæssige sammenhænge – er blevet bedre. Professionelt oplever deltagerne også en positiv udvikling. Denne belyses nedenfor.

Arbejdsmæssig udvikling – win-win

Kursisterne oplever at have tilegnet sig nye kompetencer, som de direkte kan bruge i deres arbejdsliv – hvad enten det handler om at integrere de nye kompetencer i et eksisterende job, i deres ledelsesstil eller i et helt nyt arbejdsliv. Coaching er blevet integreret i arbejdslivet på den ene eller anden måde, og flere oplever en ændring i deres tilgang til arbejdet og arbejdslivet.

Med det nyvundne mod træffer kursisterne bevidste valg ift. deres arbejdsliv. Nogle siger deres job op, f.eks. denne kvinde:

"Hold nu op, nu sidder jeg her og mistrives og er sur, Hvad ville Jørgen have sagt? Hvad vil du, hvordan vil du gerne have det og hvad forhindre dig i at træffe en ny beslutning". Lige pludselig står jeg der og tænker " pis også – jeg har et valg og ved hvad der er det rigtige for mig. Derfor valgte jeg at opsige mit job".

Andre går til chefen og efterspørger nye arbejdsopgaver eller nye karriereveje, som denne kvinde:

"Jeg fandt frem til et konkret ønske om forandring (mål) på mit arbejde. Efter coaching i 2 af vores studiedage, hvor mine begrænsende overbevisninger, i forhold til at nå dette mål, blev identificeret, så gik jeg med nyerhvervet støttende overbevisninger - til min chef og nævnte, at jeg havde et ønske om at tage en 180 graders drejning / forandring i forhold til mine arbejdsopgaver. Jeg fremlagde for ham, at jeg ønskede et jobskifte, fra at være administrativ medarbejder til at være vejleder / coach for plejefamilier i vores firma".

Imens andre igen finder fornyet engagement og mening i deres eksisterende job ved bevidst at integrere coaching i deres arbejdsløsning:

"Jeg har længe ønsket at blive selvstændig, og jeg har nu formået at hente mere energi og fået fokus på alt det, som er positivt i mit job, på alt det jeg lærer – og som jeg vil kunne bruge som selvstændig. Jeg vil stadig gå efter at blive selvstændig, men af forskellige grunde, venter jeg et års tid med at sætte ind for alvor. Jeg har endvidere fået et nyt aspekt med i mit arbejde som leankonsulent i mit nuværende job. Jeg har gang i en dialog med min ledergruppe om, hvordan de kan bruge mine coaching kompetencer".

Det de fleste bemærker er, at de er blevet mere inkluderende og anerkendende i deres tilgang, at de arbejder bevidst med empowerment og en større grad af uddelegering af ansvar, at de har rykket sig fra en rådgivende eller kontrollerende kommunikations- og/eller ledelsesstil til, at de benytter sig af en ny mere åben og lyttende kommunikations- og/eller ledelsesstil. De fleste oplever at have fået en større respekt for andres verdensbilleder og dermed også andre måder at løse opgaver på. De oplever, at de nu understøtter processer, hvor medarbejderen eller borgeren selv finder svaret og løser opgaven, og at det både har større virkning og giver bedre resultater, end den 'eksperttilgang', de benyttede sig af tidligere. Samtidig giver tilgangen dem selv mere ro. Det er, som en skriver: "win-win".

Nedenfor tre cases på den arbejdsmæssige forandring, der er sket for tre kursister.

Case 3: Den offentligt ansatte

Casen omhandler en kvinde, der arbejder i et jobcenter, hvor hendes målgruppe er de mennesker, der er allerlængst fra arbejdsmarkedet. Hun beskriver forvandlingen i hendes tilgang til borgerne således:

"Jeg havde, før jeg startede på coachuddannelsen, en oplevelse af at arbejde på deres [borgerens] vegne uden at de selv egentlig var ansvarlige for processen, på trods af at det var deres liv det handlede om. Det blev ofte sådan at borgeren ikke ville deres mål, når de stod foran det, fordi de ikke havde været en del af arbejdet med at nå det, men i stedet havde jeg nærmest fjernstyret dem til at gå den vej, jeg mente var den nemmeste for dem. (...) Dvs. fra at jeg har påtaget mig ansvaret for hvordan borgerens forløb skulle være, kunne jeg nu fralægge mig den opgave og give den til borgeren, endda med større motivation.(...) Min funktion er dermed blevet at være en støtte til at finde vejen til at blive klar ud fra borgers egne ønsker. Både jeg selv, borgeren og min chef er begejstret over denne ændring i tilgangen."

Case 4: Den selvstændige

Casen omhandler en mand, der i sit arbejde som personlig træner og kostvejleder oplever en del frustration ved, at klienterne ikke altid når i mål med det, han ønsker for dem. Også han beskriver en markant forandring i sin tilgang:

"Min frustration bundede altså i, at jeg blev opmærksom på, at det jeg gjorde, ikke var det der hjalp klienterne, på den mest optimale måde. Hvorfor jeg fik lyst til grundlæggende at skifte arbejdsmetode. Her blev jeg dog mødt af en af mine egne overbevisninger; overbevisningen om at mine klienter går hos mig på grund af min ekspertviden. Den overbevisning har jeg kæmpet lidt med at få aflivet, da den ikke støttede mig i at ændre min arbejdsmetode hen til den coachende. Det er nu lykket. Jeg ved at mine klienter kommer, for at få den mest effektive hjælp til at lykkes med deres kropslige projekt. Jeg tror på at dette projekt kun kan lykkes gennem varige ændringer (af f.eks. livsstil). Derfor tror jeg også på at det mest gavnlige for mine klienter, er at blive mødt af en coach, da det er måske den eneste måde at facilitere, at de selv tager ansvar og derved kan skabe varige forandringer i deres eget liv. (...) At give en overvægtig eller helbreds truet person en kostplan svarer til at forsøge at lære en person at køre bil ved at overtage rattet. Efter forløbet er slut er bilen måske kommet et rigtig fint sted hen. Men hvad så? Klienten har jo ikke lært at køre bil...Med coaching beholder klienten selv hænderne på rattet gennem hele forløbet. De får lov til at finde deres egen måde at køre på, lave fejl og få værdifulde erfaringer, som de rent faktisk lærer af. Efter forløbet er slut har de selv kørt derhen hvor de nu befinder sig, og kan selv fortsætte ad vejen uden at blive afhængige af støtten."

Case 5: Lederen

Casen omhandler en kvindelig leder, der i sin ledelsesstil har påtaget sig meget ansvar og også oplevet en sygemelding med stress:

"Igennem uddannelsen har jeg fået stor fokus på at få en meget mere tillidsbaseret og coachende ledelsesstil. Jeg ved nu, at prisen for tillid er læring. Jeg er derfor i gang med at indføre en inkluderende ledelse, hvor hver enkelt medarbejder eksempelvis er blevet "ambassadør" for hvert sit område, og hvor der er fokus på, at "vi løfter i fællesskab". Jeg har også haft meget fokus på at ændre succeskriteriet i afdelingen – at vi som afdeling går fra at have fokus på destinationsmålet til nu at have fokus på processen. Vi skal have det godt og sjovt, når vi arbejder. Jeg har derfor bl.a. indført fem årlige team-dage med fokus på sociale aktiviteter. Rent faktisk tror jeg på, vi kan blive foregangsbillede for de andre afdelinger og kan allerede mærke en forskel på sammenholdet i afdelingen. Der er en meget bedre stemning, gåpåmod og dedikation, og jeg kan mærke, at vi nu hjælper og støtter hinanden i højere grad – og det har samtidig medført en større arbejdsomhed".

Alle mærker en positiv effekt i form af mere overskud og tilfredshed i arbejdslivet, og alle oplever, at den nye tilgang har en positiv effekt på enten kolleger, medarbejdere eller borgere.

Alle oplever også en udvikling som coach – centrale effekter i denne udvikling belyses nedenfor.

Udvikling som coach - Jeg er coach

Kursisterne har naturligvis også undergået en udvikling som coach – en udvikling, der smelter sammen med den personlige udvikling, de har været igennem. De to går hånd i hånd. Det går igen, at deltagerne ikke blot er blevet coaches i en faglig forstand. Det at blive coach er en fortsat udviklings- og refleksionsproces, der samtidig er blevet en integreret del af den, de er og vælger at være:

"Jeg er coach og det er blevet en integreret del af min personlighed samt min måde at tænke og agere på. Dette er både ift. mit arbejde men også ift. min kæreste, datter og veninder. Der er kommet en skærpet opmærksomhed på, at det at give råd jo altid er infiltreret af ens eget verdensbillede samtidig med at jeg oplever, det øger sandsynligheden for følelsesmæssig kapring samt at blive en del af dramatrekanten".

Der er en række udviklingslementer, der går igen på tværs af deltagerne, som er centrale for deltagerens oplevede udvikling som coach. De der går igen eksemplificeres med citater fra deltagerens opgaver.

Mit og dit verdensbillede

"At man, naar det i Sandhed skal lykkes En at føre et Menneske hen til et bestemt Sted, først og fremmest maa passe paa at finde ham der, hvor han er, og begynde der"

Søren Kirkegaard

Flere kursister referer til ovenstående Søren Kirkegaard citat for at illustrere vigtigheden af at møde mennesker, hvor de er. De erfarer effekten af at lukke ned for eget verdensbillede og ikke hverken rådgive eller dømmende andre ud fra eget verdensbillede eller "bedrevidenhed":

"Inden jeg startede på uddannelsen, gik jeg faktisk lidt og troede at jeg coachede mine medmennesker når jeg var på arbejde. Det gjorde jeg muligvis en sjælden gang i ny og næ. I virkeligheden var jeg den der fiksede problemer, rådgav og udførte en form for mentorjob. At jeg indirekte og ubevidst ikke troede på, og havde tillid til, at ressourcerne boede i dem selv, var paradoksalt. For det troede jeg jo, at jeg troede. Jeg tror ikke længere at jeg coacher nogen som helst. Jeg er blevet en coach, der har påbegyndt en livslang rejse, hvor jeg ser og møder mine medmennesker, min omverden og mig selv, med åbenhed, nysgerrighed, nærvær og tillid".

Overbevisninger

De erfarer, at det er afgørende at arbejde med overbevisninger – oftest ubevidste levereregler eller forudantagelser, som enten støtter eller begrænser os i at opnå eller ændre noget. Deltagerne erfarer vigtigheden af at håndtere de begrænsende overbevisninger, en fokuspersion⁴ måtte have, og som står i vejen for det, de gerne vil:

"Jeg har set og selv erfaret at alle overbevisninger kan ændres, det er vildt for mig at opleve hvordan en overbevisning, som har boet i en FP i årevis, pludselig kommer frem i lyset og bliver valgt fra som var det at vælge den lyserøde bluse i stedet for den sorte... blot ved at have fået lys på, at det står i vejen for målet og at det er deres eget valg om de vil fortsætte sådan".

Spørgeteknik

Deltagerne oplever at have bevæget sig fra at stille ofte lukkede eller ledende spørgsmål til at stille åbne spørgsmål og få men veludvalgte kraftfulde spørgsmål. Disse spørgsmål "breder lyskeglen ud" og støtter fokuspersionen i at kigge efter svaret et andet sted, end vedkommende plejer at lede og finde sin egen vej til målet:

"Og det er jo lige præcis derfor jeg ønsker at kunne coache! Der er derfor det er så vigtigt! Fordi jeg med ganske få spørgsmål hjælper med at kaste lyskeglen ud, så der søges nye veje og de rette løftepunkter identificeres – det er praktisk taget så effektivt som en symaskine men med oplevelsen af at have været igennem alle maskerne i strikkesøjlet".

Dramatrekanten

Effekten af kendskabet til Dramatrekanten er stor. Kursisterne bruger den i deres privatliv, i deres arbejdsliv og i deres liv som coach. De bruger den til at kigge på sig selv, og flere bruger den aktivt i deres coaching. Bevidstheden omkring dramatrekanten og egen – for størstedelen – tendens til at påtage sig "redder rollen", skærper de nye coaches opmærksomhed på egen rolle i deres coaching:

"Jeg har især fået øje på, når det ser ud til at "redderne" fra offertrekanten pludselig kommer på banen og ikke formår at holde sig objektive. Denne viden har givet mig en del selvindsigt – jeg vil jo også så gerne "hjælpe" og havde i starten en formodning om, at det var mig, der sad med svarene og ikke fokuspersionen. Det er jo i virkeligheden ret arrogant at tro, at jeg har

⁴ En fokuspersion (FP) er den person, der coaches.

svarene, når jeg kun lige har mødt fokuspersonen. Jeg har derfor arbejdet hårdt på at arbejde med ydmyghed og at lære at lytte, lytte og atter lytte”.

Ansvar

I forlængelse af dramatrekanten er flere opmærksomme på, at de gerne har villet gøre arbejdet for fokuspersonen eller borgeren, de har siddet overfor. De har følt sig ansvarlige, men er under uddannelsen blevet opmærksomme på, at ansvaret for at træffe valg og handle anderledes ligger hos fokuspersonen. Coachens rolle er at facilitere, *”sprede lyskeglen ud”* og støtte:

”For at drage en parallel tænkte jeg på et tidspunkt tidligt i forløbet, at coaching kunne sammenlignes med trænerne i fodbold. Han kan hjælpe spilleren ved at heppe på ham og vise ham tillid, men han kan ikke løbe ind på banen og sparke bolden i mål for ham. Det er spilleren selv, der skal gøre det. Det frigjorde mig at tænke sådan, og det gjorde mig i stand til at heppe langt bedre. Jeg har lært – eller måske taget et bevidst valg om – at tro på fokuspersonen og på han eller hendes ressourcer. Det har været en lettelse for mig i mine coachinger og fritaget mig fra noget ansvar. Hvis vi kort skal vende dramatrekanten, har jeg haft en tendens til at være redderen, men jeg er klar over, at det ikke er min opgave at redde fokuspersonen. Jeg kan lyse på uoplyste områder – og gøre det gerne – men svarene har fokuspersonen selv.”

Konklusion

Deltagerne *”udvikling som coach og menneske”* hænger uløseligt sammen. Deltagerne udvikler i løbet af uddannelsen coach kompetencer, de benytter sig af både i coach situationer, i arbejdslivet og i deres privatliv. Uddannelsen sætter en selvrefleksionsproces i gang, der som ringe i vandet får indflydelse på mange brikker i livets puslespil. Overbevisninger, roller, tanker, handlinger, valg, relationer – alt er oppe til revision, for deltagerne har hver og én taget Empowerminds sætninger: *”Hvad vil du gerne opnå eller forandre?”*, *”hvordan vil du gerne have det?”*, og *”hvad forhindrer dig i det?”* til sig.

Deltagerne beskriver, at de med uddannelsen har fået en gave, oplevet et vendepunkt eller påbegyndt en rejse, der både har givet dem nye kompetencer og tilbudt dem en øget selvbevidsthed, der udfordrer deres indre autopilot – gamle vaner, overbevisninger og handlemønstre. De har lært sig selv at kende på ny og får nu i højere grad øje på muligheder frem for begrænsninger. Bevidstheden om, at *”vi skaber selv vores virkelighed”* har for mange været en øjenåbner, der resulterer i, at deltagerne tager styring i eget liv. Pyt grænsen rykker sig, og deltagerne oplever, at de har fået mod, og at de i højere grad tør træffe anderledes valg i privat – og arbejdslivet. De oplever et højnet selvværd, en større livsglæde og ro og en større tro på sig selv. Relationer er blevet nemmere og bedre og indeholder mere nærvær, anerkendelse og respekt. Professionelt har mange deltagere truffet aktive og bevidste valg, der har ændret deres arbejdsliv og den måde, de tilgår deres opgaver, kollegaer, medarbejdere eller borgere eller på.

Perspektivering

Ovenstående analyse og konklusioner bygger som nævnt på eksisterende skriftligt materiale, som kursisterne selv har produceret ved afslutningen af Coachuddannelsen. En relevant dimension at supplere analysen med, ville være en interviewundersøgelse, hvor der gennemføres et opfølgende interview med de 24 kursister med fokus på: Hvor er de nu? Hvad oplever de af effekter 1, 2 eller 3 år efter uddannelsen? Et sådan interviewmateriale ville kunne bidrage med en mere langsigtet

viden om, hvilke effekter kursisterne oplever og erfarer efter uddannelsen er afsluttet, og "honeymoon" perioden er overstået.

Metodeafsnit - om datamaterialet

Rapporten bygger på en analyse af 24 tidligere EmpowerMind kursisters afsluttende skriftlige refleksionsopgaver. Idet EmpowerMind ikke ligger inde med demografisk data på tidligere kursister, afdækker analysen alene mønstre, der går på tværs af hele datamaterialet.

Udvælgelse, samtykke og anonymitet

Udvælgelsen af opgaver er foregået ved, at EmpowerMinds kontorassistent, som ikke kender kursisterne, har udvalgt 4 tilfældige kursister per hold fra de seneste 6 hold, 3 hold fra Søborg og 3 hold fra Skanderborg (svarende til ca. 25% pr. hold). Der er typisk en kønsfordeling på 75-80% kvinder og 20-25% mænd per hold. I datamaterialet stemmer kønsfordelingen med disse tal, idet der indgår opgaver skrevet af 19 kvinder og 5 mænd. De 24 kursister er blevet kontaktet og har givet skriftligt samtykke til, at deres opgave måtte anvendes til denne analyse i anonymiseret form.

Analyse og validitet

På baggrund af datamaterialets størrelse, bidrager analysen udelukkende med en række tematiske betragtninger, der peger på nogle generelle tendenser og mønstre, der ser ud til at gøre sig gældende for EmpowerMinds kursister på dette stadie af uddannelsen.

Analysen bygger udelukkende på et eksisterende datamateriale i form af 24 kursisters afsluttende skriftlige opgave, indsendt af kursisterne til Empowermind en uge før deres certificering. Opgaven indgår som et certificeringskrav i uddannelsen og har overskriften: "Min udvikling som coach og menneske". Kravet til opgaven er, at den skal afspejle deltagerens refleksioner og udvikling under uddannelsen. Datamaterialet er altså produceret til EmpowerMind og indgår som en del af den afsluttende certificering. Det betyder, at datamaterialet ikke er fremkommet på videnskabelig vis, og at der er risiko for bias i materialet, idet kursisterne kan have et ønske om at vise, at de har fået noget ud af uddannelsen, og måske i begrænset omfang kommer ind på afsavn, mangler eller evt. negative effekter, da de kan have et ønske om at præstere for at bestå. Materialet er produceret i det, man kan kalde "honeymoon" stadiet, hvor alt er nyt og spændende, og det er dermed den oplevede effekt beskrevet i opgaverne på det givne tidspunkt, analysen belyser. Analysen belyser ikke den langsigtede effekt – denne dimension ville et supplerende studie med fordel kunne supplere med.

Baggrundsmateriale

EmpowerMinds hjemmeside: <https://empowermind.dk/certificeringer/coachuddannelse>

Svenstrup, Jørgen (2012): EmpowerMind Coachuddannelsen. Uddannelsesmanual. EmpowerMind Danmark.

24 afsluttende opgaver med overskriften: "Min udvikling som coach og menneske".