

Coachingens historia, en coachinginriktning: Co-Active Coaching och en av coachingens viktigaste modeller: GROW-modellen

För att förtydliga vad jag menar med coaching vill jag peka på dess historia, en speciell inriktning (Co-Active Coaching) och en viktig generell modell inom coaching: GROW-modellen. Beskrivs historien till coaching i allmänhet och till Co-Active Coaching i synnerhet och hur en och samma coachingmodell kan ha (minst) fyra upphovsmän så hoppas jag beskriva coaching generellt och speciellt Co-Active Coaching lite mer. Som jag uppfattar det så är det ingen motsättning mellan den definition av coaching som International Coach Federation (ICF) har och den syn som Laura Whitworth med flera har av Co-Active Coaching.

Coachingens historia

Beteckningen coach kommer ursprungligen från det ungerska ordet *kocsi szekes*, som betyder "en vagn från Kocs" (Webster's, 1994). Kocs är en liten by i nordöstra Ungern med långa traditioner av att bygga vagnar som drogs av hästar. Från 1500-talet utrustades varnarna från Kocs med ett speciellt fjädringssystem av stål, så att de behagligt att färdas i. Vagnarna blev så småningom populära i stora delar av Europa, och i nästan alla europeiska språk lånade man namnet från byn Kocs för att beskriva denna nya typ av vagn. På engelska blev det *coach*; på tyska *Kutsche* och på franska *coache*. (Berg, 2007:73)

Coach är engelska och betyder på svenska galavagn eller turistbuss. Ordet började användas under 1500-talet och beskrev något som "*fraktade människor från var de var till dit de ville komma*". Coach är med andra ord nu en metafor för något(n) som fraktar människor till en önskad plats. Ordet började senare användas inom idrotten, där coachen hade till uppgift att "frakta" idrottsutövare från en lägre till högre prestationsnivå. (Gjerde, 2004)

Under mitten av 1970-talet tog några idrottscoacher, eller tränare, med sig sina erfarenheter och använde dem utanför idrottsarenan. Timothy Gallwey är en av de mest kända i världen. Trots att han inte använde ordet coaching så räknas han som coachingens fader. Gallwey var tennistränare och under sin tid som utövare och tränare upptäckte han att den argaste motståndaren vi alla möter – både på och utanför planen – är den egna rösten i huvudet. Den röst som säger: "ta dig samman, detta går aldrig bra...". Han skrev boken *The Inner Game of Tennis* (1975) först och främst för tennisspelare, men det visade sig vara bli en framgång även utanför tennisbanan. (Gjerde, 2004)

Coaching kan ses som en dotter till filosofi och psykologi, syster till yrkesmässig vägledning och kusin till konsultation, handledning, rådgivning och mentorskap. Föräldrarna filosofi och psykologi utvecklade verktyg som dotter och kusin har utvecklat vidare, även om de flesta verktygen i princip kommer från samma verktygslåda. Därför liknar vägledning, coaching, psykologi och filosofi varandra, trots att de är olika ämnesområden. (Gjerde, 2004)

Några av dagens erkända coachingförfattare, Myles Downey och John Whitmore, har grundat sina coachingidéer på Gallweys arbete. Downey har skrivit boken *Effective Coaching* (1999) och 1996 startade han *The School of Coaching* i England. Downey sägs vara en dem som skapat (utvecklat?) GROW modellen. (Gjerde, 2004)

Whitmore har skrivit boken *Coaching for Performance* (1997) och han tillsammans med Gallwey startat *Inner Game Ltd*. Whitmore sägs vara en av dem som skapat (utvecklat?) GROW modellen.

Thomas J. Leonard var den första som använde begreppet coach i näringslivet. Han startade som finansiell rådgivare i Seattle på 80-talet – men insåg att hans klienter var bättre hjälpt av

”livsplanering”, inte finansiell planering. Hans analys var att klienterna inte hade emotionella problem, och därför inte behövde hjälp av en psykolog. Det de behövde var en sparringpartner som kunde hjälpa dem att sortera visioner och drömmar, sätta mål och planera framåt. Han lyckades mycket bra med sina klienter, och började kalla sitt arbetssätt coaching. Leonard etablerade Coach University 1992. (Gjerde, 2004)

Ungefär samtidigt grundades en annan coachingskola i USA, The Coaches Training Institute (CTI, www.thecoaches.com) i San Rafael. Denna skola startades av Henry Kimsey-House och Laura Whitworth. Med ledning av praktiska erfarenheter från egen coaching samlade de ihop och vidareutvecklade redskap och metodik för en coachingmetod som de kallar Co-Active Coaching. (Gjerde, 2004) Mer om denna inriktning inom coaching nedan.

Fem olika filosofiska och teoretiska källor till modern coaching kan skönjas:

		Instruerande coaching			
Enkel coaching	<p>Behaviorism- sättet att vara, beteenden Ferdinand F. Fournies Använda belöningar (och bestraffningar?)</p>	<p>Psykodynamisk teori – helhet Richard R. Kilburg Introducerade det kaotiska i samspelet mellan människan och organisationen. (2000) <i>Executive coaching - Developing Managerial Wisdom In A World Of Chaos.</i></p> <p>Kognitiv teori- sättet att tanka Timothy (Tim) Gallway, USA - tennistränare som blev grundare till modern coaching – <i>Inner Game of tennis</i> (1974), <i>Inner Game of work</i> (2000). Ville ersätta destruktiva tankar med positiva tankar.</p>	Komplex coaching	<p>Humanism – känslor/upplevelser John Whitmore, England - influerad av Gallway Såg coachen som trädgårdsmästare, en av upphovsmännen till GROW modellen. Skrivit <i>Coaching for performance</i> (1992/2002).</p> <p>Andra källor: Carl Rogers (1902-1987) The late Carl Rogers, founder of the humanistic psychology movement, revolutionized psychotherapy with his concept of “client-centered therapy”. (1969) <i>Freedom to Learn.</i></p>	<p>Existentialism - mening Thomas Leonard – pionjär inom personlig coaching och livscoaching, verksam inom ICF och startade Coach University. Utvecklade tanken om mening och det goda livet, fria val och personligt ansvar. Co-Active Coaching: Whitworth, Kimsey-House & Sandahl (1998) Äldre källor: Sokrates (470-399 f Kr) Kierkegaard Heidegger Dostojevskij Nietzsche Kafka Camus Sartre</p>
				Stöttande coaching	

Ovanstående beskrivning av coachningens grund utgår från Berg (2007:75-79) *Coaching – att hjälpa ledare och medarbetare att lyckas*. De områden som dessa olika filosofi- och teoriområden lyfter fram är: att tänka i helheter, produktion av mening, känslor och sättet att vara.

Ytterligare en teoretisk underbyggnad till coaching kan positiv psykologi anses vara. The Positive Psychology Center ligger vid University of Pennsylvania där Martin Seligman är direktör.

Co-Active Coaching

Arbets sättet co-active coaching bygger på fyra grundstenar: Klienten är kreativ, full av resurser och hel, co-active coaching fokuserar på klientens liv som en helhet, agendan kommer från klienten, och relationen är en jämlik allians. Modellen bygger på en process där aktivt lyssnande, intuition, inläring, nyfikenhet och autonomi är centralt för klientens tillfredsställelse och balans. Lyssnandet är en viktig del av metoden, och man har delat in lyssnandet i tre nivåer: Nivå 1 – inre lyssnande, nivå 2 – fokuserat lyssnande, och nivå 3 – globalt lyssnande. Lyssnande på nivå 1 är ett lyssnande där lyssnaren är mer fokuserat på sig själv än på den som berättar något. Lyssnaren låter här sina ”mentala modeller” styra vad han/hon hör, och man ger råd till klienten baserat på egna erfarenheter och inte klientens specifika situation. Co-active coaching bedrivs inte på nivå 1- lyssnande. Lyssnande på nivå 2 är fokuserat på berättelsen och berättaren, coachen sitter längst ut på stolen och är uppslukad av det som sägs. På nivå 2 är lyssnaren mer fördomsfri i sitt lyssnande, och lyssnaren använder inte sina egna mentala modeller som referensram. Coachen vill här veta vad orden betyder för berättaren, och coachen tar emot dem utan värdering och speglar tillbaks till berättaren. Nivå 3 kallas globalt lyssnande därför att man använder alla sina sinnen: syn, lukt, taktila sinnen och det sjätte sinnet – intuitionen. Coachen lever sig in i det outtalade, känslor, kroppsspråk och tonfall. För att berättaren skall ha nytta av att coachen lyssnar på nivå 3 är det viktigt att coachen sätter ord på det man ser, hör eller känner. Det är dessutom viktigt att coachen uppfattar hur det coachen säger upplevs av mottagaren. (Whitworth *et al*, 2007; se även Gjerde, 2004; [Grefberg](#), 2007)

Agendan, samtalets kärna, beskrivs både med litet a och stort A i Co-Active coaching. Agenda med litet a är handlingar som utövaren själv lätt kan utföra och som kan ställas upp i en handlingslista med underpunkter. Agenda med stort A är utövarens önskar och mål på ett djupare plan och handlar om vem utövaren vill vara, vilka visioner han/hon har för sitt liv och vilka värderingar han/hon har. Det bör finnas samklang mellan agendan och Agendan. Ibland kan utövaren behöva tid för att bli medveten om vad som står på Agendan med stort A. (Whitworth *et al*, 2007; se även [Grefberg](#), 2007:9-10)

En inom coaching vanlig modell är GROW modellen

GROW anger fyra stadier inom alla coachingsamtal. Att GROW modellen är en vanlig modell inom coaching kan man se på att det finns minst fyra ”uppfinnare” av **GROW modellen**, alla kända namn inom coaching: Whitmore (1992), Landsberg (1996), Downey (1999) och Fine (2000) (och ev **Graham Alexander på 80-talet**)

Whitmore (1992/1997)

G: Goal (mål)

R: Reality (nuläge)

O: Options (val)

W: When, Whom, Will (tidsgräns, behovsbeskrivning och motivation).

Landsberg (1996)

G: Goal

R: Reality

O: Options (möjligheter/blockeringar)

W: Wrap up (sammanfattning)

Landsberg har skapat en metodik som han kallar ”*coaching för ögonblickligt resultat*” och som bygger på GROW modellen. Här tittar man närmare på blockeringar i tredje steget och skiljer ut vad utövaren kan påverka, vad som ligger hos andra och vad som ligger i situationen.

Downey (1999)

T: Topic (ämne)

G: Goal (mål)

R: Reality (nuläge)

O: Options (möjligheter, alternativ)

W: Wrap up (sammanfattning, Vad, När och Hur får jag reda på vad ska du göra?)

Alan Fine (2000)

G: Goal (mål)

R: Reality (nuläge)

O: Options (möjligheter/val)

W: Way forward (vägen framåt).

Fine tog patent på GROW modellen. Fine ser GROW som en beskrivning av stegen i människors utveckling. Enligt Fine går vi människor igenom fyra kritiska steg i en utvecklingsprocess. Vi går ingenstans, eller löser fel problem; Vi har svårt att tolka vår omgivning; vi har svårt att konkretisera vägar mot målet; vi har ingen klar mening om nästa steg eller så känner vi oss inte förpliktade att göra det.

På nästa sida sammanfattas de nivåer som professionell coaching bygger på. I botten har vi olika filosofi- och teoriområden, sen har alla som arbetar seriöst med coaching ett grundläggande förhållningssätt. Vi använder olika tekniker som tillsammans bygger upp ICF:s 11 färdigheter och vi använder grundläggande modeller som GROW modellen. Till detta lägger coachen olika övningar som passar vid olika tillfällen.

Olika nivåer inom professionell coaching

När coaching utförs bygger vi den på en historia, olika filosofiområden och teoretiska områden. Vi står bakom de filosofi- och teoriområden som beskrivs i Berg (2007) och vi lägger till *positiv psykologi* som ett teoriområde. Vår coaching bärs fram av förhållningssättet att alla som söker sig till coaching är kraftfulla och vill utvecklas. Coachen lever efter, om han är diplomerad/certifierad, ICF:s 11 färdigheter och använder olika tekniker för att konkretisera färdigheterna. En grundläggande modell inom coaching är GROW. Lägger man ihop grundläggande filosofiska utgångspunkter, förhållningssätt, färdigheter och grundläggande coachingmodeller (som GROW) får man coachingmetoden – en metod för att skapa förändring och utveckling. Vilka övningar en coach använder sig av är dock upp till varje coach och beror klient och situation.

(frivilliga) Övningar: Personlighetsinstrument som t ex 360-graders feedback, MBTI, Johari fönster, VIA; Disneystrategin, Dolda drömmar; Livshjulet; Identifiera "life purpose"; Simmons EQ profil, Specifika GROW varianter som *Coaching för ögonblickligt resultat*, Mäktiga ögonblick, **Perspektivleken**, **Livslinje**, **Flahertys frågor**, Styrkebaserade frågor: mirakelfrågor, undantagsfrågor, kunskapsfrågor.

Se även <http://kentlundgren.se/coaching/ovningar.html>

(grundläggande) Modeller: GROW (minst fyra olika varianter, fyra olika källor: Whitmore (1992), Landsberg (1996), Downey (1999, TGROW) och Fine (2000)). Livshjulet.

Färdigheter (tekniker): ICF:s 11 färdigheter. Gjerdes (2004) fyra: aktivt lyssnande (klargöra, avbryta, konkludera mm), nyfikenhet (effektfulla frågor, perspektiv, reframing, brainstorming), handlings och inlärningsfokus (göra ansvarig, sätta mål, hålla fokus, planering, utmaning, heja på, sammanfattning mm) och intuition (metafor, visualisering mm). Whitworth *et al* (2007) *Co-Active Coaching* lägger till "self-management".

Förhållningssätt: alla personer som söker sig till coaching är jämlika, kraftfulla, har och tar eget ansvar och vill utvecklas.

Filosofi och teori (Berg, 2007, *Coaching*)

		Instruerande coaching	
Enkel coaching	Behaviorism- sättet att vara Ferdinand F. Fournies Använda belöningar.	Psykodynamisk teori - helhet Introducerade det kaotiska i samspelet mellan människan och organisationen.	Komplex coaching
	Kognitiv teori och Positiv Psykologi- sättet att tanka Timothy (Tim) Gallway, USA - tennistränare som blev grundare till modern coaching – <i>the Inner Game model of coaching</i> (1974).	Humanism - känslor John Whitmore, England - influerad av Gallway Såg coachen som trädgårdsmästare, en av upphovsmännen till GROW modellen.	
		Stöttande coaching	

Källor:

Berg, M. E. (2007) *Coaching – att hjälpa ledare och medarbetare att lyckas*, Studentlitteratur.

Gjerde, S. (2004) *Coaching, vad-varför-hur*, Studentlitteratur.

Grefberg, A (2007) *Någon måste ta hand om friska människors vilshenhet – Coaching framtidens arena för psykologer?*, magisteruppsats: http://www.diva-portal.org/diva/getDocument?urn_nbn_se_su_diva-6798-1__fulltext.pdf

Whitworth, L, *et al* (2007) *Co-Active Coaching, new skills for coaching people toward success in work and life*, second edition, Davies-Black Publishing.