

Den nære
samtale gør
virkeligheden
mere virkelig



Den nære samtale - en anerkendelse

- Interview af Linda Callesen, Ejer af PeoplesCoach.dk

Den nære samtale giver mening i dagligdagen i arbejdet med mennesker i udvikling.

PeoplesCoach tager anerkendelsen under armen. Anerkendelse i coachingarbejdet er det store klu for om coaching overhovedet virker. Den anerkendende tilgang har sin rod hos bl.a Peter Lang som er verdenskendt og anerkendt for sine foredrag om anerkendelse og den nære samtale.

Når du anvender anerkendelse i dit arbejde så vil du få mennesket til at fokusere mere. Hvis du ser på en solsikker vil du kunne se hvor solen skinner fra for alle solsikkerne er vendt mod solen. Det er det heliotropiske princip vi arbejder udfra.

Altså ved at være fokuseret på det positive og anerkendende vil vi få mennesket til at blive

mere positivt stemt og mere udviklende og fokuseret fremadrettet. "Jamen vi har altså et mål og det skal vi være opmærksomme på" ja og det er slet ikke det vi ikke gør - men vi tænker og har erfaring for at der er mange årsager til hvorfor mennesket gør det på den ene eller anden måde inden man kommer til målet OG de er ikke uvæsentlige, ofte er det det vigtige at få med når vi samtaler omkring mål og aktion.

I PeoplesCoach kan vi se at det gør en stor forskel i resultaterne med menneskers udvikling om de bliver udsat for anerkendende processer når de skal udvikle og være fokuserede, eller ikke anerkendelse.

Jubel eller et kunstgreb

I vores arbejde med anerkendelse kan vi se at

organisationen ofte er skæptisk overfor vores metoder, det kan f.eks. virke næsten idiotisk og useriøst at man kan være anerkendende stemt overfor borgere der har været i systemet i hundrede år og ikke kommer ud af systemet.

Men det vender når man ser hvad det gør ved disse mennesker. Ofte sker der en afsmitning på den eksisterende kultur hos medarbejderne, som dermed udvikle på egne metoder.

Vi har gode erfaringer for at skabe en anerkendende kultur i medarbejdergrupper og det er et af vores fokus at gøre den nære samtale til det centrale i kontakten med borgeren, der skal afklares til enten arbejdsmarkedet, pension eller fleksordninger.

Anerkendelse Nærhed i samtalen

Interview af Linda Callesen, Ejer af PeoplesCoach.dk

Skrevet af Mette Gautier, Visuelkommunikation.dk

Hvordan er man anerkendende?

Vi arbejder først og fremmest ud fra det princip at vi tænker at alt har sin årsag og mening i mennesket. Hvis ikke det var sådan kunne vi ikke være anerkendende som udgangspunkt. Dernæst er det et spørgsmål om ikke at være styrende i hvad der giver mening for mennesket man coacher. En hver, der har prøvet at coache ved at det nok er en af de mest udfordrende opgaver i coachingen ikke at styre det fokuspersonen skal tænke og hvilket mål, der skal nås. Men det er om at være åben og lyttende og spørgende ind til det fokuspersonen siger og giver udtryk for iøvrigt.

Det næste princip vi anvender er altid at spørge til de udfordringer fokuspersonen har og ikke fokuserer på om personen har problemer - her er der nogen måske der ville spørge til om det ikke bare er et spørgsmål om ord? Jo lige netop, det er et spørgsmål om ordvalg, vi tænker at det er ordene der giver mening og skaber den virkelighed som vi taler om. Det har betydning for om det vi taler om har en fremadrettet energi eller nærmest virker degressivt for den vi coacher.

Kan man lære at være anerkendende?

Ja det er i hvertfald noget vi arbejder meget med, når vi laver vores interne coaching uddannelser i organisationer og for tiden arbejder vi med at udvikle og implementerer en særlig coaching uddannelse for 48 mennesker i en kommune, der ønsker at anvende coaching som et af grebene i deres praksis. Vi kan se at det heliotropiske princip virker i organisationen og det forplanter sig til mere positiv energi og glæde i arbejdslivet. Informationer kan hentes på peoplescoach.dk