

Indhold

Forord	7
Et nyt landskab: indledende tanker	9
Coaching-samtalen	10
Coaching i organisationer	12
Om bogen	15
Forskningssamarbejdet	17
Referencer	19
1 Coaching-samtalen	21
Coaching-definitioner	22
Coaching som hjælpersamtale	23
En dialogisk og en systemisk tilgang til coaching	27
Samtale, struktur og mønstre	31
Roller og relationer	33
Magt i coachingsamtaler	36
Coaching som læringssamtale	42
Samtale-etik	45
Referencer	46
2 Coaching i organisationer – ledelse, magt og læring	51
Indledning	51
Hvad er organisationer?	53
En moderne forståelse af organisationer	54
<i>Becoming organizations</i> – Den konstant tilblivende organisation	56
Becoming – potentialitet, mulighed og aktualitet	58
Organisering og meningsskabelse	59
Procesteorien betydning for vores sprog og handlinger	60
Hvorfor coaching i organisationer?	64
Guld og grønne skove?	67
Hvordan coaching i organisationer?	70

Coaching som læring i organisationer	74
Coaching og evaluering	75
Referencer	77
3 Coaching som tidstypisk samfundsfænomen	79
Coaching – ny mærkat, gammelt indhold?	79
De professionelle hjælpesamtaler	80
Coaching – en særlig subjektskabende samtaleform?	84
Individets ændrede situation	89
Coaching og moderne organisationsteori	95
Organisatorisk og ledelsesbaseret coaching.	98
Konklusion	103
Referencer	106
4 Uddannelse af organisatoriske coaches – et pædagogisk ambitiøst masterprogram	108
Resumé	108
Hvordan begyndte det?	109
Kapiteltekstens faglige målsætning	111
Høj prioritet til teoretisk diversitet og fagkulturel mangfoldighed	112
De tre pædagogiske arenaer	113
Forskningsbaseret – og forhåbentlig forsknings genererende	118
At udnytte aktionsforskningsmetodik til pædagogiske formål	119
‘Lewins trekant’ som almen-pædagogisk uddannelsespolitisk målsætning	122
Et organisationslaboratorium.	126
Relationel mangfoldighed og rollemæssig mangetydighed (kompleksitet) som pædagogisk strategiform	129
Afrunding	132
Referencer	133
Bilag 1	135
Om forfatterne	137

Forord

Den første “hype” om coaching er ved at lægge sig. Tiden, hvor alle kunne slå sig op som coach efter et 4-dages kursus, er slut. Der foregår nu akkrediteringer og certificeringer, og coaches melder sig ind i brancheforeninger som EMCC for at sikre sig en fortsat træningsbane og et etisk bagtæppe for deres coaching.

Der foregår nu en stærk kvalificering af coaching som professionel samtale via forskning. I den forbindelse har Kim Gørtz gjort et stort arbejde med at publicere forskningsresultater, og blandt flere andre er Morten Ziethen i gang med en erhvervs-ph.d. om coaching og meningsdannelse i professionelle samtaler ved RMC/ Attractor og Århus Universitet. Senest er Reinhard Stelter på Københavns Universitet udnævnt til landets første professor i coachingpsykologi.

Det betyder også, at virksomheder kun vælger stærkt kvalificerede coachede og nu har mulighed for at sende deres medarbejdere og ledere på længerevarende forskningsbaserede kurser. Dette gøres for at sikre en solid forankring af coaching som organisatorisk lærings samtale i virksomhederne. Tiden er ikke til en “hyggelig snak” men til professionelle samtaler, hvor resultaterne er tydelige på sigt.

Denne bog er en appetitvækker på det landskab af den forskningsbaserede viden, der er på vej. Ved Ålborg Universitet har en forskningsgruppe bestående af teoretikere og praktikere sat sig for at bidrage til en kvalificering af coachbegrebet gennem yderligere forskning og ved en masteruddannelse (MOC), som berøres senere i denne bog.

Som læser skal du forvente en bog, der både afspejler diversiteten i det stærke forskningssamarbejde, og som samtidig afspejler en dybde i den forskning, der udøves. Vores håb er, at bogen bidrager til nysgerrighed og yderligere refleksiv praksis på coachingområdet.

Tak til forlagsredaktør Henning Persson for god og værdifuld sparring undervejs samt til Hans Reitzels Forlag, der med denne første bog i en serie om organisatorisk coaching er med til at sætte en tyk streg under coachingbegrebets styrke og fremtid som professionel samtale i et utal af relationer og kontekster.

Også en stor tak til alle Ålborg forskerne, der med stor tålmodighed har kastet sig ud i at lykkes med forskning sammen med folk fra RMC/Attractor. Dette på trods af væsentlige forskelle i arbejdsrytmer.

Jakob Nørlem