

Anmeldelse af *Kort & Godt om Coaching* af Reinhard Stelter

(2021 Dansk Psykologisk Forlag).

Reinhard Stelter har gennem sit virke haft stor betydning i udvikling af en coaching-offentlighed i Danmark både gennem den række af bøger, som har skrevet, men i særdeleshed også gennem sit eget "Folkeuniversitet" – foredragsrækken om coaching fra Institut for Idræt og Ernæring på KU. Utrætteligt har Reinhard Stelter gennem en længere årrække initieret foredrag og dialoger om coachings mange facetter til gavn og glæde for de mange personer, der arbejder professionelt med coaching både teoretisk og praktisk.

Jeg er derfor glad for at kunne anmelde bogen *Kort & Godt om Coaching*.

I min læsning af bogen, har jeg især hæftet mig ved den klare og velstrukturerede opbygning. Den fremstår velskrevet og tilgængelig for praktikere.

Del 1 handler om coaching i teori og praksis og har karakter af en begrebsafklaring og indledes med en nyttig fremstilling af de mange definitioner af coaching, der efterhånden findes. Forfatteren giver i afslutningen af første kapitel sin definition af coaching. Pointen er, at coaching må forstås som "deltagelse i fokuspersonens/fokusgruppens udviklings- og læreproces". (s. 18) Definitionen knytter an til læringsteori om praksisfællesskaber og en samskabende praksis. Kapitlet afsluttes meget pædagogisk i lighed med de øvrige kapitler med en kort opsummering.

2. kapitel i bogens første del er et rigtig interessant afsnit om coachings rødder og samfundsforankring. Jeg vidste fx ikke, at AA (Anonyme Alkoholikere) praktiserede en form for coaching allerede i 1935.

Inddragelsen af Hartmut Rosas begreb om *acceleration* virker perspektivrigt og relevant.

I 3. kapitel præsenterer forfatteren en forbilledlig kort sammenfatning af de forskellige formål og arbejdsfelter, hvor coaching praktiseres. I kapitlet beskrives også præcist og kortfattet, hvad der kendetegner 1. 2. og 3. generations coaching.

Del II har fokus på de forskellige tilgange, der er til coachingpraksis. Kapitel 4 i denne del beskæftiger sig med magt og etik. Afsnittet burde have heddet magt og etik. Det er påfaldende og en mangel ved bogen, at den (moderne) magt, der er til

stede i en coachingsamtale ikke berøres. Det etiske fundament, som forfatteren fremhæver, bygger på en forestilling om et universelt etisk kodeks. En relationel etik forekommer mig at være mere bæredygtig for forfatterens ærinde, da den i højere grad i forholder sig til de dilemmaer, der knytter sig til de mange forskellige kontekster, som coaching udspiller sig i. Det være sig ekstern coaching og intern coaching, ledelsesbaseret coaching mv. Den relationelle etik, som jeg selv har haft gjort brug af i min coachingpraksis rummer en række nyttige pejlemærker. Først og fremmest den moralske forpligtigelse til at vælge talehandlinger, der styrker den indbyrdes forbundethed og sociale ansvarlighed, samt at møde hinanden som moralske aktører i coaching. (se Haslebo & Haslebo. *Etik i organisationer*. 2007)

Bogen havde vundet ved at have et kapitel, hvor forfatteren kritisk belyste de udfordringer og dilemmaer der knytter sig til coaching som selvteknologi. Jeg er selv stødt på mange eksempler på dette i min praksis som konsulent. Mellemlideren der af sin chef bliver dømt til coaching. I andre situationer kan det handle om, at der ikke skelnes mellem menneske og organisationsmedlem, så coaching får karakter af camoufleret terapi. Jeg har i en artikel, som jeg har skrevet sammen med Peter Hansen-Skovmoes belyst de muligheder, udfordringer og dilemmaer, der er forbundet med at anvende coaching i arbejdslivet. (se *Erhvervspsykologi* vol. 13. nr. 3).

I bogens 5. kapitel giver forfatter en klar og velstruktureret gennemgang af centrale tilgange til coaching med væsentligste kendetegn i de forskellige tilgange. I beskrivelsen af den narrative-samskabende praksis savner jeg to væsentlige tænke-handleværktøjer i denne tilgang: eksternalisering og diskurs.

6. kapitel beskæftiger sig med relationen mellem coachingparterne. Her har jeg især hæftet mig ved begrebet "relationel stemthed", som defineres som en "æstetisk-sanselig oplevelse af coachingpartnerens livs- og erfaringsverden". s. 108. Metaforen "at være den andens stemmegaffel" med inspiration fra Hartmut Rosa er en fin måde at beskrive, hvordan coachen bliver resonansbund for sin dialogpartner.

Del III beskæftiger sig med vurdering og udvikling af en coachingpraksis. I kapitel 7 i denne del af bogen bruger forfatteren "kemi" til at forklare hvilke faktorer, der er afgørende for en succesfuld udvikling af dialogen og dennes forandringskraft. Selvom forfatteren medgiver, at ordet "kemi" er et hverdagsbegreb, mener jeg, at bruges af dette begreb er malplaceret. Jeg ville have fortrukket at anvende begrebet

”kommunikationsbånd”, som stammer fra en relations fokuseret og konstruktionistisk tænkemåde. Hvor ”kemi” trækker på en individorienteret og følelsesmæssig relation. Dette medfører en manglende konsistens i forhold erkendelsesmæssigt ståsted bag de teorier og begreber, som bliver anvendt til at forså relationen mellem coach og fokusperson.

Kapitel 8 handler om udvikle sig som coach, og der megen nyttig viden at hente, måske mest af relevans for den, der vil gøre karriere som coach. Der er også en beskrivelse af ”ti bud på god coachingpraksis”. Igen savner jeg konsistens i forhold til de erkendelsesteorier, som de 10 anbefalinger bygger på. Fx står i bud nr. 7 ”Hvis det ikke siger ”klik” mellem jer, så hjælp med at finde en erstatning for dig som dialogpartner”. Forklaringen kunne jo også være, at parterne abonnerer på hver sin erkendelsesteori? Bud nr. 8 får mig til at tænke på det udmærkede ugeblad *Alt for Damerne*, når der står, at man som coach bør fremstå ”behagelig, kompetent, stabil, sund, glad, empatisk, varm og pålidelig” (s.128). Den mest excellente coach, som jeg nogen sinde har været udsat for, ville dumpe på alle disse parametre. Han var træt og udslidt og ikke glad og formåede alligevel at stimulere en transformativ dialog af højeste kaliber.

9. og sidste kapitel har fokus på anbefalinger til at arbejde med en transformativ samtalekultur. Det der især vakte genklang hos mig var betoningen af coaching som et partnerskab mellem to er flere personer. I kapitlet er der en række meget nyttige anbefalinger i arbejdet med at udvide perspektivet på coaching som transformativ dialog. Dette gælder særligt anbefalingen om at inddrage parterne i en samskabende dialogproces.

Her savner jeg dog en udfoldelse af de ansatser til at sammentænke socialkonstruktionisme og fænomenologisk teori særligt i forhold til den kropslige dimension, som forfatteren på inspirerende vis fremlægger i sin bog *Tredje Generations Coaching*. Det kunne være spændende af se de samtalemæssige konsekvenser af denne sammentænkning i en samskabende dialogproces.

Gert Rosenkvist maj 2021.