

MOC 2009

Master i Læreprocesser – Organisatorisk Coaching

Masterspeciale

Transfer fra coachingsamtalen til arbejdslivet

Lene Løkke Skeel studienr. 20090092

Vejleder: Poul Nørgård Dahl, Lektor

Institut 10 (HUM) – Uddannelse, Læring og Filosofi

Afleveringsdato 10. januar 2011

Specialets omfang antal tegn: 94.086

Abstract

This master thesis examines the possibility of transfer from the coaching session to the working life. Simultaneously the learning which takes place in connection with the coaching session is examined. Furthermore it is examined which competences a coach should master in order to support this learning.

The thesis is conducted in collaboration with a social pedagogical residence. Hence, the empirical knowledge is founded in the pedagogical world, where a leader and three social workers have participated.

According to the notion of transfer, this thesis takes its theoretical starting point in Bjarne Wahlgren's definition. Wahlgren's definition of close and distant transfer has been redefined, so new definitions have been advanced in relation to transfer from the coaching session to the working life.

In relation to learning, it is the experience based learning which is presented with the involvement of Kolb's learning cycle. How knowledge emerges through transformation of the experiences we make will be in focus. The perceived must be transformed either through active experimenting, which is extroverted or through reflection, which is introverted.

Different approaches to the acquirement process of learning will be accounted for, here with emphasis on assimilative, accommodative and transformative learning.

The dialogical learning will be described with emphasis on significant learning. The dialogical approach weighs the importance of interaction between the person in focus and the coach in order for learning to take place for the person in focus in the coaching session. So what is the essential thing to master for a coach to support this learning? This study reaches the conclusion that a coach must inspire confidence, remain neutral and be able to listen and ask in a way which makes the person in focus think and feel for herself.

This study shows that what is especially learned from in the coaching session is the "concrete". The term concrete means that the content of the session is concrete in relation to the problems at the work place and that the session provides the opportunity to specify where and how the learned can be used. Furthermore, the session must make room for training how the person in focus can act in practice later on. The "concrete" is also tied to the person in focus working with his or her own values, principles and fundamental assumptions, which contribute to giving the person in focus new perspectives on a certain problematic and through that see things in a bigger perspective.

In relation to the different types of learning it is concluded that especially assimilative learning encourages the opportunity of close transfer, that accommodative,

transformative and significant learning especially encourage the opportunity of distant transfer, and lastly that learning based on experience encourages the opportunity of both close and distant transfer.

Finally it is concluded that there is opportunity of both close and distant transfer from the coaching session to the following practice.

In order to encourage the possibility of transfer from the coaching session to the working life it is important that:

- the person in focus experiences the need to learn, since this is a great motivation factor in order to do ones job in a more qualified way.
- that the person in focus actively involves herself in the coaching interview and has an actual wish of attaining new realizations, meaning that the person in focus herself has an actual wish of attaining a greater knowledge about what is at stake in a certain problematic and that the person in focus is ready to put herself on the spot.
- that there is a climate for transfer, in a way that both the management and colleagues support that the learned is articulated and used.
- that the contents of the coaching session is concrete for the person in focus in relation to the problems she encounters on her work place and that it is the person in focus herself who defines what is concrete to her.
- that it is possible for the person in focus to specify where, but also how she thinks that the learned can be used on her work place and that she in the coaching session has the opportunity to train how the learned can be used subsequently.
- that the person in focus understands which underlying values, principles and fundamental assumptions she reflects on in the coaching session and through this clarifies them.

Indholdsfortegnelse

Indledning	s. 1
Problemformulering	s. 6
Formål og metoderedegørelse	s.6
Troværdighed, bekræftbarhed og overførbarehed set i forhold til min empiri	s.9
Teoriafsnit	s. 11
Læringstyper	s.11
Kumulativ læring	s.12
Assimilativ læring	s.12
Akkomodativ læring	s. 13
Transformativ læring	s. 14
Erfaringsbaseret læring	s. 16
Kritik	s.20
Dialogisk læring	s.21
Coachs kompetencer i den dialogisk baserede coaching	s.24
Empiri	s.25
Analyse	s.25

Transfer og Læring/ Lederen	s.26
Transfer/ pædagogerne	s. 33
Hvad skal coach mestre for at understøtte læring i coaching samtalen	s.38
Konklusion	s. 40
Litteraturliste	s.46
Bilag	s.46
Bilag 1	s. 46
Bilag 2	s. 64
Bilag 3	s. 68
Bilag 4	s. 79
Bilag 5	s. 81
Bilag 6	s. 82
Bilag 7	s. 88
Bilag 8	s. 89

Indledning

Dette masterspeciale gennemføres i samarbejde med et socialpædagogisk opholdssted. Jeg er nysgerrig på transfermuligheden fra coachingsamtalen til den enkelte leder og den enkelte pædagogs daglige praksis. Hvilken læring finder sted? og er denne læring anvendelig i en ofte problemfyldt dagligdag? Jeg undres over i egen coachingpraksis, hvor jeg efter et coaching- forløb der umiddelbart synes udbytterigt for fokusperson, efterfølgende f.eks. 14 dage senere, spørger ind til hvordan det er gået siden sidst, kan får svar som, ” *jeg har ikke lige fået gjort noget ved det*” eller ” *der har ikke været tid, for der har været så meget andet jeg skulle tage mig af*”.

Det første der skal præsenteres her er transfer -begrebet, idet det er en væsentlig problematik i min problemstilling og efterfølgende i mit analyse -arbejde af den indsamlede empiri. Desuden defineres i dette afsnit begrebet coaching og læring kort.

I forhold til min definition af transfer lader jeg mig inspirere af Bjarne Wahlgren (2009)

Wahlgren arbejder med transfermuligheden på tværs af uddannelsesområder og fra undervisning til arbejdsliv, hvor mit fokus er transfermulighed fra coaching til arbejdsliv. Jeg tillader mig dog at anvende Wahlgren, idet min antagelse er, at overføring fra coaching til arbejdsliv er lettere end fra undervisning til arbejdsliv, dette ud fra min definition af coaching som jeg henter hos Alrø mfl. (2009 s.21)

”en dialogisk, samtalebaseret læreproces, hvor en coach hjælper den coachede til at undersøge og udvikle sin personlige handlekapacitet i forhold til udvalgte, udfordrende problemstillinger, som relaterer sig til fokuspersonens arbejdsmæssige situation.”

I min praksis udvider jeg begrebet problemstilling til også at omfatte begreber som forundring eller blot at undres over. Dette begrundes i mine mange års erfaring med mit arbejde med pædagogstuderende og kollegial supervision, hvor begrebet problemstilling(er) ofte bliver mistolket til at skulle omfatte store, næsten uløselige problemer udsprunget af praksis.

Min definition af coaching tager således direkte afsæt i det arbejdsrelaterede. Men hvad betyder transfer?

”Transfer betyder i en pædagogisk sammenhæng, at man anvender det, man har lært, i andre – mere eller mindre nye - situationer.” (Wahlgren 2009 s. 3)

Transfer betyder således, at man er i stand til at anvende, det man har lært i andre mere eller mindre nye situationer. Begrebet er vigtigt også i coaching sammenhænge, for er det muligt for fokuspersionen at anvende det lærte i coachingsessions efterfølgende i arbejdslivet?

Men hvad forstås ved læring? Begrebet læring låner jeg indledningsvis fra K. Illeris (2006 s. 15): *”enhver proces, der hos levende organismer fører til en varig kapacitetsændring, og som ikke kun skyldes glemsel, biologisk modning eller aldring.”*

Denne definition er meget bred. Det afgørende for mig at se er, at den læring, kan betragtes som varig, således at læringen øger fokuspersionens handlemuligheder.

Det skelnes hos Wahlgren mellem nær og fjern transfer:

”Nær transfer betyder, at man anvender det lærte i situationer, der har stor lighed med læringssituationen”. (Wahlgren 2009 s.14)

Nær transfer knytter sig til en specifik handlemåde, en bestemt færdighed eller praksis. Det vil sige, at jo mere afgrænset coachingsamtalen er i forhold til anvendelsen desto mere nær transfer.

Når vi i coachingsamtalen f.eks. ”træner”, hvordan fokuspersionen helt konkret vil formulere sig, når hun næste gang møder en given person, er der tale om nær transfer. Coachingsamtalen bliver på denne måde øveplads og så lig situationen som muligt.. Wahlgren opstiller følgende teser i forhold til, hvad der forøger sandsynligheden for nær transfer:

- ”Jo mere undervisningens indhold reflekterer arbejdspladsen, des mere nær transfer
- Jo større grad af præcisering i, hvor det lærte skal anvendes på jobbet, des mere nær transfer

- Jo mere overlæring (altså læring der modvirker glemsel) des mere nær transfer
- Jo mere opgaven har karakter af procedure eller fremgangsmåde des mere nær transfer
- Jo mere afgrænset træningen er i forhold til anvendelsen des mere nær transfer.” (Ibid. s.14)

Jeg vælger at oversætte disse teser i forhold til, hvad der forøger sandsynligheden for nær transfer i forhold til coaching på følgende måde:

- Jo mere coachingsamtalens indhold for fokuspersonen er konkret i forhold til de problematikker, der er på arbejdspladsen, des mere nær transfer
- Jo mere det er muligt for fokuspersonen at præcisere hvor, men også hvordan hun tænker det lærte kan anvendes på arbejdspladsen, des mere nær transfer
- Jo mere afgrænset træningen i coachingsamtalen er i forhold til anvendelsen des mere nær transfer

Disse teser peger hen imod, at coachingsamtalen skulle kunne give god mulighed for nær transfer, hvor kontrakten i samtalen har fokus på individuel adfærd, og hvor en afgrænset færdighed eller praksis forsøges lært.

Hvordan ser det så ud med fjern transfer?

”Fjern transfer betyder, at man anvender det lærte i situationer, som er forskellige fra læringssituationen”. (Wahlgren 2009 s.14)

Fjern transfer knytter sig til begreber, principper og teorier. For at disse kan anvendes, er det vigtigt, at den lærende forstår disse begreber, principper og teorier og bliver opfordret til at diskutere disse og ikke mindst anvende dem i situationer, som den lærende selv vælger.

Når vi i coachingsamtalen f.eks. har fokus på kommunikationsteori, for på denne måde at søge en forståelse af, hvad der er på spil i en given samtale som fokuspersonen referer til, er der tale om fjern transfer.

Følgende teser forøger sandsynligheden for fjern transfer:

- ”Jo mere den lærende forstår de underliggende principper og begreber des mere fjern transfer
- Jo mere den lærende øver sig i at anvende det lærte i forskellige kontekster og i nye praktiske eksempler des mere fjern transfer
- Jo mere den lærende bliver opmuntret/ opfordret til at diskutere og anvende læring i situationer, som den lærende selv vælger des mere fjern transfer
- Jo mere den lærende bliver opmuntret/opfordret til at anvende det lærte i andre situationer end læringssituationen efter læringen des mere fjern transfer.” (Ibid. s.15)

Jeg vælger at oversætte disse teser i forhold til, hvad der forøger sandsynligheden for fjern transfer i forhold til coaching på følgende måde:

- Jo mere fokuspersonen forstår hvilke underliggende værdier, principper og grundlæggende antagelser, det er hun reflekterer over i coachingsamtalen og får afklaret disse, des mere fjern transfer
- Jo mere fokuspersonen har mulighed for at anvende det lærte fra coachingsamtalen i forskellige kontekster i praksis, des mere fjern transfer
- Jo mere fokuspersonen bliver opfordret til at diskutere og anvende det lærte fra coachingsamtalen i situationer som fokuspersonen selv vælger, des mere fjern transfer

Disse teser peger hen imod, at coachingsamtalen skulle kunne give god mulighed for fjern transfer, hvor kontrakten i samtalen og derfor selve coachingsamtalen, har fokus på værdier og principper i det pædagogiske eller ledelsesmæssige arbejde, og især hvis der samtidig er transferklima på arbejdspladsen. Det er således vigtigt, at der er transferklima, hvilket vil sige at:

”Der skal kort og godt være en organisering af arbejdssituationen, som giver muligheder for at anvende det lærte, og der skal tilsvarende kort og godt være et understøttende socialt miljø eller en kultur, som fremmer anvendelse.” (Ibid. s. 19)

Ifølge Wahlgren er der yderligere forskellige faktorer, der spiller ind, for at transfer finder sted: Det er af afgørende betydning, at fokuspersonen rent faktisk har brug for at lære noget ”nyt” og kan se mening med det i forhold til det arbejde, man udfører, og

at kvaliteten af ens arbejde hæves. Ligeledes er det vigtigt, at man kan anvende det lærte umiddelbart. Det understreges, at hvis den lærende indgår aktivt i valget af undervisningsindhold i forhold til det oplevede behov, øges transfer. I forhold til dialogisk coaching er det netop fokuspersonen selv, der bestemmer hvilke problematikker, der skal arbejdes med i selve samtalen, og det er derfor rimeligt at antage, at transfer øges. Om fokuspersonen rent faktisk oplever behov for at lære nyt er mere kompliceret. Det vil, være forskelligt fra person til person og ikke mindst fra situation til situation. En anden faktor er spørgsmålet om, hvorvidt fokuspersonen rent faktisk deltager i coachingsamtalen frivilligt, eller om det ligger som et ydre pres i organisationskulturen.

Jobtilfredshed har ligeledes betydning for transfer. Jobtilfredshed er en motivationsfaktor i forhold til, at man ønsker at yde sit bedste i sit arbejde. Det er derfor også en motivationsfaktor i forhold til at lære nyt og ikke mindst at anvende dette.

At sætte mål for sig selv omkring hvad man gerne vil blive bedre til i sit arbejde, at forpligte sig på disse mål og dernæst arbejde målrettet mod disse, øger transfer. Det er her vigtigt at have tiltro til egne evner. Det kræver selvtillid at handle anderledes, end man plejer, og man kan med nye handlemåder opleve modstand fra kolleger. I den dialogiske coaching arbejdes der kontraktmæssigt med mål for samtalen, ” *hvad vil du gerne have ud af samtalen i dag, hvad er dit mål?* ” Måske styrkes transfer netop gennem den kontraktmæssige aftale for samtalen? Men også gennem evaluering af samtalen: ” *og hvad tager du så med dig herfra i dag?* ”.

Min hypotese er, at fokuspersonen gennem refleksion i coachingsamtalen kan opnå læring, som kan være med til, at fokuspersonen endnu bedre kan håndtere de ledelsesmæssige eller pædagogiske udfordringer, fokuspersonen møder i sin praksis. Samtidig tror jeg, at coachingsamtalen kan være med til at højne evnen til at reflektere på det personfaglige niveau. Men hvad er det for en læring, der i bedste fald finder sted i coachingsamtalen? Og anvendes denne læring senere i hendes praksis? Er der transfermulighed? Hvis læringen fra coachingsamtalen efterfølgende praktiseres, hvilke arbejdsmæssige muligheder kan det så give hende? Hvis ikke, hvad er det så, der vanskeliggør dette i praksis? Er det organisatorisk manglende muligheder? Er der

ikke transferklima? Er det manglende ledelsesmæssige kompetencer? Er det manglende faglig viden?

Desuden er jeg optaget af at finde ud af, hvad jeg som coach særligt skal være opmærksom på for at understøtte læring i coachingsamtalen? Dette fører mig frem til følgende problemformulering.

Problemformulering

Hvilken læring finder evt. sted i coachingsamtalen for fokuspersonen, hvad skal coach mestre for at understøtte denne læring, og er der transfermuligheder set i forhold til de udfordringer fokuspersonen har i sit arbejdsliv? Bliver de muligheder også realiseret, omsættes læringen i fokuspersonens efterfølgende arbejdsliv? Hvis ja, hvilke arbejdsmæssige muligheder fremmer det? Hvis nej, hvad er det så, der vanskeliggør transferen i arbejdslivet?

Formål og metoderedegørelse

Formålet med dette speciale er derfor at undersøge, hvorvidt coachingsamtalen fører til læring hos fokuspersonen, hvilke særlige egenskaber coach skal mestre for at understøtte denne læring, og om denne læring kan overføres til en anden kontekst.

Er det muligt at bruge den læring der evt. opstår i coachingsessions, efterfølgende i egen praksis?

Metodisk udføres specialet således, at jeg først har gennemgået transfer begrebet. Dette for at få større indsigt i selve begrebet og hernæst med fokus på muligheden for transfer fra coachingsamtalen til arbejdslivet. Der er opstillet teser for, hvad der særligt skal være til stede for, at transfer kan finde sted, disse teser vil efterfølgende blive brugt i mit analyse- arbejde af dels evalueringerne af coachingsamtalerne med lederen og det semi- strukturerede interview med hende og af det semi- strukturerede interview med tre pædagoger.

Herefter gennemgås relevante læringsformer. (Illeris2006) Dette for at få en dybere forståelse af de forskellige former for læring vi benytter os af som individer. Disse vil jeg senere anvende i mit analyse arbejde af gennemførte coachingsamtaler.

Derefter gennemgås erfaringsbaseret læring med afsæt i D. Kolb. Min begrundelse for at anvende Kolbs tilgang til erfaringsbaseret læring er, at der her er fokus på individets læring gennem konkretoplevelse, reflekterende observation, abstrakt begrebsliggørelse og aktiv eksperimentering. Det understøtter den proces, der i bedste fald sker i en coaching samtale med efterfølgende handling. Jeg vil anvende Kolb som afsæt for min analyse af optagede coachingsamtaler for at undersøge, om refleksionsniveauet højnes hos fokuspersonen, og om læringen i coachingsamtalen efterfølgende kan føre til aktiv eksperimentering, altså om der sker transfer. På denne måde vil jeg ud fra Kolbs forståelse af transformation undersøge, om der finder transfer sted fra coaching-samtalen til arbejdslivet efterfølgende?

Herefter gennemgås dialogisk læring med afsæt i H. Alrø. Min begrundelse herfor er, at i den dialogiske tilgang til læring, ses læring som såvel en individuel som en social proces. Det vil sige, at det ikke kun er fokuspersonens mulighed for læring, der er i fokus, men også samspillet med coach i coachingsamtalen anses for betydningsfuldt i forhold til den læring der evt. finder sted. Med afsæt i dette ønsker jeg at finde ud af hvilke kompetencer coach skal besidde for at kunne understøtte denne læring hos fokuspersonen.

Desuden er denne tilgang valgt ud fra, at dialogisk læring kan forstås som en undersøgende proces. En proces hvor fokuspersonen har mulighed for at undersøge sit eget perspektiv gennem den dialogiske samtale. Der er i denne forståelse ikke kun fokus på muligheden for ændring af handlemuligheder eller ændring af praksis. Der er i lige så høj grad fokus på muligheden for at kunne frembringe nye perspektiver på en given problemstilling. Et nyt perspektiv medfører ikke nødvendigvis en ændret praksis, men måske snarere en større forståelse, en større indsigt i egen faglighed og praksis, så spørgsmålet her bliver om denne tilgang over tid øger muligheden for fjern transfer. Jeg vil således bruge den dialogiske læring som afsæt for min analyse af optagede coachingsamtaler for dels at finde ud af, om der finder læring sted og om dette efterfølgende anvendes.

For at undersøge min problemstilling vil jeg desuden inddrage hvilke dialogiske kompetencer, coach skal være i besiddelse af, for at der skabes rum for at fremhjelpe læring hos fokuspersionen. Her trækker jeg på Rogers begreber kongruens, empati og grundlæggende accept.

Dette gør jeg ud fra en tese om, at for at læring kan finde sted hos fokuspersionen, er det afgørende at opleve sig mødt i et trygt miljø. Det drejer sig her især om måden at være tilstede på som coach i forhold til fokuspersionen, og mindre om hvilke kommunikationsværktøjer coach besidder. Det er vigtigt, at fokuspersionen kan være sikker på og dermed have tillid til, at hun bliver mødt med ærlighed og oprigtighed.

Empirisk gennemfører jeg fire coachingsamtaler af max 1½ times varighed med 14 dages mellemrum med den samme fokuspersion, her lederen. Den første og den sidste samtale transskriberes, og de vil efterfølgende blive opdelt i temaer for at skabe overblik. Transskriberingerne bliver mit afsæt for analyse og tolkning af, dels hvilken læring jeg mener, der finder sted, og hvor jeg mener, at coach understøtter læring eller det modsatte. Samtidig vil hver coachingssamtale blive indledt med spørgsmål om, hvordan det er gået siden sidst. Disse samtaler bliver alle transskriberet for på denne måde at undersøge, om fokuspersionen oplever, at der har fundet læringen sted, og om denne læring er blevet transformeret. Afslutningsvis gennemføres et semi-struktureret interview med lederen. Fordelen her er, at den læring, der evt. har fundet sted, er ny og dermed indenfor rækkevidde. Jeg antager at det derfor er muligt at finde ud af, om der umiddelbart er sket transfer. Ulempen er, at det ikke her er muligt at undersøge, om der over længere tid sker transfer fra de gennemførte coachingsamtaler for fokuspersionen. Der er fravalgt direkte observation af lederen i hendes arbejde efter coachingsamtalerne, hvilket måske kunne have givet et bredere grundlag for undersøgelse af transfer. Det har ikke været muligt at lave disse observationer, primært af hensyn til beboerne på opholdstedet.

På opholdstedet prioriteres det, at der på personalemøder mindst en gang pr. måned tilbydes coaching for pædagogerne. Denne coaching udføres af mig i et åbent forum, hvilket betyder, at de andre deltagere lytter på og indimellem trækkes ind som reflekterende team, dette ud fra principperne i aktionslæring. Afsættet for coaching er typisk forskellige problematikker med den enkelte unge, som kan være mere eller

mindre vanskeligt at håndtere for pædagogen. Der arbejdes ud fra den enkelte unges handleplan.

Jeg vil ud fra de gennemførte coachingsamtaler, som nu har fundet sted over en 2 årig periode, inddrage pædagoggruppens erfaringer i forhold til transfermuligheder. Oplever de transfermuligheder fra coachingsamtalen set i forhold til de udfordringer, fokuspersonen efterfølgende har i sit arbejdsliv? Er det muligt for dem efterfølgende at overføre den læring, der evt. finder sted, i coachingsamtalen til deres praktisk pædagogiske arbejde? Handler de i deres praksis ud fra de tidligere refleksioner, der fandt sted i coachingsamtalen? I forhold til transfer gennemføres således et semi – struktureret gruppe -interview med tre pædagoger for på denne måde at forsøge at vurdere, om der har fundet transfer sted over længere tid, fra coachingsessions til den daglig pædagogiske praksis for den enkelte pædagog. Fordelen her er, at der er gået rimelig lang tid fra nogle af coachingsamtalerne og til selve interviewet. Jeg antager derfor, at det er muligt at undersøge, om der har fundet transfer sted over tid. Modsat kan hverdagen og dens mange problematikker være med til at sløre dette.

Min relation til lederen og de tre pædagoger er, at jeg igennem 2 år har været tilknyttet opholdsstedet som coach, og jeg har i den forbindelse deltaget i personalemøder ca. en gang pr. måned. Det betyder, at vi, inden coachingsamtalerne og interviewene finder sted, kender hinanden og er trygge ved hinanden. Dette kan have indflydelse på besvarelserne i interviewene.

Metodeteoretisk hentes der belæg for empirien indenfor den hermeneutiske videnskabsideal, hvilket vil sige, at videnskaben skal være fortolkende og ikke årsagsforklarende.

I forhold til de semi – strukturerede interviews er det analysemetoden meningsfortolkning, der anvendes. Det betyder at forskeren har en forforståelse omkring, hvad der undersøges, og fortolker interviewene ud fra denne forforståelse.

I det følgende vil jeg for at sikre empiriens kvalitet kort redegøre for Thagaards begreber *troværdighed, bekræftbarhed og overførbarhed*

Troværdighed, bekræftbarhed og overførbarhed set i forhold til min empiri

Thagaard beskriver, at *troværdighed* bygger på, at forskningen udføres på en tillidsvækkende måde. Troværdighed henviser til dels kvaliteten af den empiri, som jeg har fået gennem mine interviews, og dels til, hvordan jeg anvender min empiri, hvilket er beskrevet tidligere. En yderligere styrkelse af troværdigheden indebærer, at jeg skelner tydeligt mellem direkte information fra interviewene og mine tolkninger af informationen. Dette gøres mere konkret ved, at jeg under hvert tema i analysen først kort beskriver overordnet, hvad fokuspersonerne har fortalt, for efterfølgende at tolke og analysere empirien. Her også med inddragelse af de transskriberede coachingsamtaler. Dette er efter min opfattelse med til at tydeliggøre, hvad der kan kaldes for ”rå data” og mine efterfølgende tolkninger heraf. Thagaard fremhæver videre, at argumentationen for troværdighed også indebærer, at jeg reflekterer over den kontekst, dataindsamlingen er foregået i, og herunder hvordan relationen mellem informanterne og jeg har været. Årsagen til dette er at tydeliggøre, hvilken betydning relationen har haft for den information, jeg har fået adgang til (Thagaard 2004 s.185-186).

Begrebet *bekræftbarhed* indebærer en vurdering af grundlaget for mine tolkninger af empirien. Dette indebærer nærmere, at jeg forholder mig kritisk til mine egne tolkninger, og at specialets resultater kan bekræftes af anden forskning. For at imødekomme at dette speciales resultater kan bekræftes af anden forskning, fremhæver Thagaard, at der skal findes dokumentation for tolkninger af empirien. Jeg skal derfor specificere, hvordan jeg er nået frem til den forståelse, som specialet resulterer i (Thagaard 2004 s. 187). Som dokumentation for mine tolkninger har jeg valgt som tidligere nævnt at transskribere interviewene så loyalt som muligt, så dette kan medvirke som dokumentation, når jeg skal tolke på fokuspersonernes udtalelser senere i analysen. En anden medvirkende faktor for kravet om dokumentation er ligeledes at finde i, at jeg under hvert tema i analysen først beskriver overordnet, hvad fokuspersonerne har fortalt, for efterfølgende at tolke og analysere empirien. Dette er medvirkende til at tydeliggøre, hvordan jeg når frem til den forståelse, som specialet resulterer i. Jeg beskriver videre i teoriafsnittene den teori, jeg vælger at ”lægge nedover” empirien, hvilket ligeledes har betydning

for de tolkninger, jeg foretager af den indhentede empiri. Hvorvidt specialets resultater på baggrund af ovenstående dokumentation kan bekræftes i anden forskning, forholder jeg mig til i afslutningen af specialet.

Begrebet *overførbare* handler om, at den tolkning og de resultater, der opstår i specialet, også kan være relevante i andre sammenhænge. Thagaard pointerer, at overførbare må forstås i lyset af genkendelsesmuligheder. Dette betyder, at personer med erfaringer med de fænomener, jeg undersøger, kan genkende sig selv i de tolkninger, jeg kommer med og herunder oplever tolkningen som meningsfuld. Genkendelsen indebærer, at de personer, der har erfaring med de fænomener, jeg undersøger, får tilført en dybere mening og forståelse til deres eksisterende viden og erfaringer gennem de tolkninger, jeg fremkommer med i specialet (Thagaard 2004 s. 191 - 194). Dette er således medvirkende til at imødekomme specialets overførbare.

Teori afsnit

Mit afsæt er den humanistisk videnskabsideal, der forsøger at forstå og beskrive menneskelige reaktioner og handlinger som meningsfulde, målrettede, bestemte af vurderinger, overvejelser og personlig identitet. Jeg forudsætter således, at vi som enkelt individ er i stand til alene eller i samarbejde med en anden, at finde frem til gode handlemuligheder, der kan give mening for den enkelte.

Læringstyper

I dette afsnit redegøres for forskellige tilgange til læringens tilegnelsesproces. De fire læringstyper er kumulation, assimilation, akkomodation og transformation. Tilsammen kan disse fire tilgange til læring ses som en fyldest gørende forståelse at læringens tilegnelsesproces og danner således en lærings – typologi.

Ved lærings- typologi forstås, ”et sæt af forskellige læringstyper der tilsammen omfatter al læring.” (Illeris 2006 s. 44)

Det følgende er inspireret af den danske psykolog T. Nissen i Illeris (2006). Nissen har beskæftiget sig med hvor de tre læringstyper kumulation, assimilation og akkomodation forekommer, og hvad der er kendetegnende for læringen ved de tre læringstyper.

Kumulativ læring

Ved kumulativ læring forstås den læring, der finder sted for første gang i et menneskes liv. Det vil sige, at der ikke er etablerede mentale skemaer, som organiserer vores forståelse, vores viden, vores hukommelse, vores tænkning, og som påvirkninger fra omgivelserne kan relateres til.

Den kumulative læring har især betydning i forhold til barnets første læring i de første leveår, hvor mange mentale skemaer grundlægges. For voksne kan der være situationer, hvor vi har brug for at lære noget, som på ingen måde er kendt for os i forvejen og derfor ikke knytter an til noget tidligere lært, hvor der derfor ikke findes etablerede mentale skemaer at forstå og tænke ud fra. Det kan f.eks. være, første gang du i dit liv som voksen sætter dig for at spille på et klaver uden i forvejen at have udøvet nogen form for musik.

Kumulativ læring betegnes også som mekanisk læring, hvilket henviser til udenadslære. Et eksempel herpå er min tids måde at lære salmevers på, nemlig ved at gentage og terpe ordene, indtil man kunne dem udenad. Man kan derfor sige, at kumulativ læring er præget af rigiditet; sådan her er det, og sådan skal det være. De resultater, som opnås gennem kumulativ læring, er kendetegnet ved, at de kun kan genkaldes i situationer, der subjektivt ligner den situation, hvor læringen tidligere fandt sted. ”Den største betydning for mennesker har den kumulative læring som en begyndelse til noget mere” (Illeris 2006 s. 53) hvilket fører mig videre til den assimilative læring.

Assimilativ læring

Assimilativ læring kan forstås som tilføjende læring. Det vil sige, at vi igennem assimilativ læring indoptager og indpasser de sanseindtryk, vi får fra omgivelserne. Disse tilføjes, men er også med til at udbygge de etablerede mentale skemaer, vi

allerede har. Et eksempel på dette, kan være i en coachingsamtale, hvor fokuspersonen når frem til flere forståelser af en given problematik end før samtalen. Fokuspersonen har her allerede etablerede mentale skemaer at trække på, og der kan derfor ske en assimilativ udbygning af fokuspersonens mentale skema.

Det betyder, at vi ved assimilativ læring både tilpasser og indarbejder de påvirkninger, vi får fra vores omgivelser, således at vi dels udbygger dem men også kan skelne imellem de forskellige skemaer, vi har opbygget igennem den tidligere læring, der har fundet sted, samt at denne læring kan anvendes i situationer, der aktualiserer det pågældende emne.

”Det der læres assimilativt, er således karakteriseret ved at være bundet til bestemte mentale skemaer.” (Ibid. s. 54) Hvad betyder det for transfermuligheden? Kan det lærte i f.eks. coachingsamtalen så ikke overføres og dermed anvendes i arbejdslivet? Kommer man ikke i tanke om det lærte, om jeg så må sige?

Det næste der skal beskrives her er den akkomodative læring.

Akkomodativ læring

Akkomodativ læring drejer sig om, at vi hel eller delvis omstrukturerer de etablerede mentale skemaer, vi allerede har. Vi aktiverer denne form for læring, når vi oplever situationer og påvirkninger fra omgivelserne, hvor vi ikke umiddelbart kan knytte an til de eksisterende skemaer. Dette kan være begrundet i, at vi oplever, at der er uoverensstemmelser mellem det oplevede og vores forforståelse af dette. For at skabe balance i denne forstyrrelse kan vi hel eller delvis nedbryde allerede eksisterende relevante skemaer og ændre eller omstrukturere disse. Akkomodation kan karakteriseres som overskridende læring set i forhold til det, jeg allerede ved. Et eksempel på akkomodative processer, kan jeg opleve i coaching sammenhænge, hvor fokuspersonen pludselig oplever en ny forståelse af, hvordan et problemfelt hænger sammen, en såkaldt ”aha – oplevelse”. Dette kan ske, når de rette omstændigheder er tilstede. Den overskridende læring kan også ske i et længerevarende forløb, hvor fokuspersonen gradvis udvikler en ny forståelse af et problem eller gradvis finder løsningen på et problem.

I praksis fungerer de assimilative og akkomodative processer mere eller mindre på samme tid i en gensidig afhængighed. ”Der findes næppe ”ren” assimilation og i hvert fald ikke ”ren” akkomodation. I den komplicerede praksis vil der være tale om begge dele, men ofte med en større eller mindre overvægt til en af siderne.” (Ibid. s. 56)

Akkomodation er en krævende proces, idet den forudsætter, at vi er i stand til at nedbryde allerede eksisterende skemaer, omstrukturere og rekonstruerer disse. Især det at nedbryde en forforståelse er vanskeligt og kræver, at man subjektivt kan se overbevisende grunde til dette. Det er her, at man kan opleve modstand mod læring, især blandt voksne.

Akkomodativ læring betinger, at der er opbygget relevante skemaer. Det kan f.eks. være faglige kundskaber, som kan nedbrydes og rekonstrueres, men det kræver også, at fokuspersonen har behov for denne rekonstruktion og er motiveret for en ændring samt kan se mening med det. Desuden er det vigtigt, at fokuspersonen i samtalen oplever tryghed, således at det bliver muligt at slippe det allerede etablerede.

Det vil sige, at akkomodation i høj grad ud fra de forudsætninger skulle muliggøre transfer fra coachingsamtalen til en anden kontekst, her arbejdslivet.

Det næste der beskrives her er transformativ læring.

Transformativ læring

Transformativ læring er en læringsform, der drejer sig om ” den læring der sker, når et større antal skemaer samtidigt omstruktureres med relation til alle læringens tre dimensioner”. (Ibid. s. 58) Læringens tre dimensioner er ifølge Illeris indhold, drivkraft og samspil.

Indholdsdelen drejer sig især om vores viden, forståelse og færdigheder. Ud fra disse skaber vi mening, men det er samtidig vores afsæt for at mestre de udfordringer, vi møder. Det styrker vores funktionalitet, altså vores evne til at handle hensigtsmæssigt.

Drivkraften drejer sig om vores følelser og vilje men også vores motivation. Det har indflydelse på vores evne til at opretholde både en kropslig og en mental balance.

Samspil er vores måde at handle, kommunikere og samarbejde på. Det er her, vi forsøger at opnå og udvikle en social og samfundsmæssig integration.

Illeris henviser i denne forbindelse til C. Rogers begreb om signifikant læring, der indebærer ” en ændring i selvets organisation” (Rogers 1951, s. 390 i Illeris 2006 s. 58)

”Ved signifikant læring forstår jeg læring, der er mere end en akkumulation af kendsgerninger. Det er læring, der bevirker en ændring (...) i individets adfærd, i det handlingsforløb det vælger i fremtiden, i dets holdninger og personlighed. Det er en gennemtrængende læring, som ikke kun er forøgelse af viden, men som gennemsyrrer alle dele af individets tilværelse” (Rogers 1961, s. 280 i Illeris 2006 s. 58)

Transformativ læring drejer sig således om en omstrukturering af selvets organisation, hvilket betyder, at det er en omstrukturering af og en sammenkobling af mange mentale skemaer, der finder sted, og som derfor medfører en ændring i vores personlighed, som giver os nye handlemuligheder. Det betyder, at der her er transfer mulighed.

Transformativ læring er belastende og krævende, og det er spørgsmålet, om denne form for læring kun finder sted, når vi som mennesker oplever kriser i vores liv?

Det er en form for læring, hvor der udvikles en viden, der er integreret i personligheden, og som der derfor kan trækkes på i alle subjektive relevante sammenhænge.

Transformativ læring kan ”finde sted som et pludseligt gennembrud, men måske mere almindeligt gennem en længerevarende proces, hvori de sociale relationer spiller en betydelig rolle”. (Ibid. s. 61)

Så spørgsmålet her bliver, om det er den transformativ læring, der indimellem kan opleves, når fokuspersonen gennem samtalen kan opleve en forløsning både psykisk og kropsligt?

I det følgende beskrives erfaringsbaseret læring. Der vil særligt være fokus på, hvordan vi lærer gennem transformation af det lærte, enten via refleksion eller via

aktiv eksperimentering, handling.

Erfaringsbaseret læring

Dette afsnit er udarbejdet ud fra David A. Kolb, der i 1970'erne og 80'erne udformede sin teori om læring. Kolb er inspireret af teoretikere som John Dewey, Kurt Lewin og Jean Piaget.

Kolbs teori kan grundlæggende betragtes som eklektisk, idet han inddrager udvalgte begreber fra forskellige kilder i sin læringsforståelse." Hos Dewey refererer Kolb til en meget almen beskrivelse af, hvordan læring omsætter konkrete erfaringers impulser, følelser og lyst til meningsfuld handling.

Hos Lewin går referencen til det praktiske forløb i hans model for laboratorium - træning.

Og hos Piaget er det rækkefølgen af det karakteristiske læringsmønster i det menneskelige udviklingsforløbs fire hovedstadier fra nyfødt til voksen, og altså slet ikke det enkelte læringsforløb, der henvises til".(Kolb 1984, pp.21 ff. Ref. I Andersen 2006 s. 89)

Kolb inddrager ikke sociale eller psykosociale dimensioner i sin teori om læring, i stedet indtænker Kolb, hvad der kognitivt foregår i det enkelte menneske i forhold til læring.

Kolbs læringsbegreb er ikke kun knyttet til uddannelsesinstitutioner. Læringen skal her ses som livslang læring, der relaterer sig til uddannelse men også til arbejde og voksnes udvikling. Erfaringsbaseret læring kan derfor forstås som den proces, der forbinder uddannelse, arbejde og personlig udvikling.

Læring skal i den erfaringsbaserede læring forstås som en holistisk tilpasningsproces til verden. Erfaringsbaseret læring ses derfor som et helhedsbegreb, "det involverer hele organismens integrerede funktion – tænkning, følelser, sansning og adfærd". (Kolb 1984, i Illeris 2000 s. 58) Dette ser jeg som en kognitiv tilgang, hvilket skal forstås således, at kan jeg ændre mine tanker, ændres også mine følelser, og dermed

har jeg mulighed for at ændre min adfærd, hvilket dog ikke er sikkert vil ske.

”Læring er den proces hvorved erfaring (experience) omdannes til erkendelse”. (Ibid. s. 65) I den erfaringsbaserede læring indgår således refleksionen som en integreret del af læreprocessen, vægten ligger på processen i læring, ikke på resultatet.

Læring sker gennem omdannelsen, altså gennem transformation af de oplevelser og erfaringer vi gør os. Det er en konstruktivistisk forståelse, hvor individet danner sin egen erkendelse. Det betyder, at læringen i denne forståelse sker i individet og ikke i samspillet. Erkendelse er en proces, der hele tiden skabes og ikke mindst genskabes. Vor erkendelse kan vi ikke overføre til den anden.

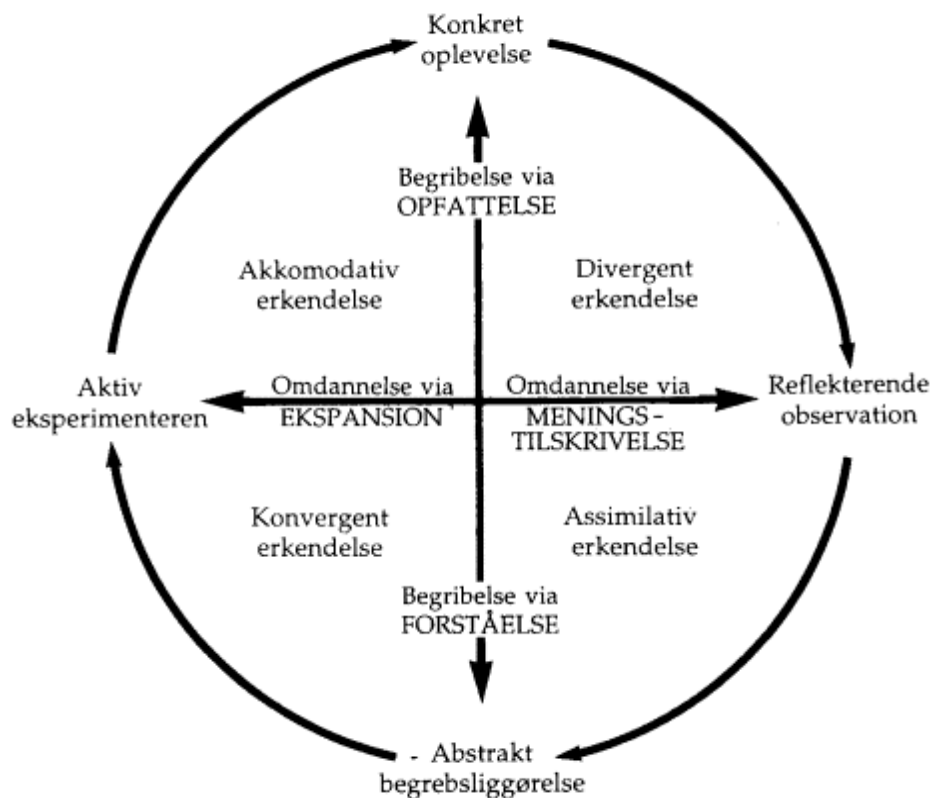
Kolb ser ikke refleksionen som en selvstændig proces, men ” refleksionen begrebsliggøres derimod som en integreret del af, hvad han kalder den *erfaringsbaserede læreproces* (the proces of experiential learning). (Wahlgren 2002 s. 128)

Læring kan begynde med en konkret oplevelse, som vi får gennem kontakt, deltagelse og aktiv væren i dagliglivet. Ud fra disse konkrete erfaringer foretager vi en række reflekterende observationer (i bedste fald) og gennem forskellige hypoteser forsøger vi at finde mening i det, vi har oplevet.

Ud fra disse refleksioner er det muligt at skabe en sammenhæng til mere abstrakte teorier. Dermed opnås en dybere og/ eller bredere forståelse af det observerede. Man er nu ”rustet” til aktiv eksperimentering og afprøvning af nye handlinger, hvor ny erfaring og dermed ny viden kan opstå.

Ifølge Kolb (refereret i Almenkvalificeringsprojektet Evu – gruppen ruc.1995 kap. 4) etableres ny viden, færdigheder og holdninger som et resultat af konfrontation mellem fire læremåder som vist i nedenstående model.

Kolb kalder læringscirkelns elementer for basisdimensioner i læringsmåder. Disse basisdimensioner i læring kobles derefter igen parvis:



Den første dimension er konkrete erfaringer contra abstrakt begrebsliggørelse. Denne dimension drejer sig om at forstå, det vi oplever, at begribe. ”Gennem denne begribelse dannes, hvad Kolb kalder en figurativ repræsentation af erfaring.” (Wahlgren 2002 s. 137) Det vil sige en viden om vores erfaringer, som de umiddelbart fremtræder. Kolb henviser her til perception. Perceptionen ses som nødvendig men er ikke i sig selv tilstrækkelig for, at læring kan finde sted. Det perciperede skal sættes i relation til vores erfaringer, begreber og holdninger, og skal omdannes og integreres heri, dette er i Kolbs forståelse transformation.

Den anden dimension er aktiv eksperimenteren contra reflekterende observation. Denne dimension er vigtig for forståelsen af begrebet refleksion. Det drejer sig om transformation af det perciperede, det iagttagede, og det sker gennem indre refleksion eller gennem aktiv indgriben i den ydre verden, hvilket vil sige aktiv eksperimenteren, at vi handler.

For at læring skal finde sted, er det således ikke nok at opfatte noget, enten gennem en direkte konkret oplevelse eller gennem indirekte begrebslig forståelse. Det opfattede skal transformeres enten gennem aktiv eksperimentering, altså handling, som er

udadrettet eller gennem refleksion, som er indadrettet. På denne måde tilegnes viden.

Om vi som mennesker i læreprocesser bevæger os hele cirklen rundt det er måske mere en teoretisk mulighed end en praktisk realitet, som der kan sættes spørgsmål ved. Men Kolbs systematisering af læreprocesser kan bruges til forståelse af forskellige typer af læring og erkendelse, erkendelse af egen og andres begribelse og transformations – muligheder.

I Kolbs tænkning om læreprocesser veksler man mellem at være aktør i og observatør af processen og mellem aktiv afprøvning og afsondret analyse. Der er således tale om en dialektik og en dynamik mellem forskellige tilstande af væren.

Kolb fik med denne model fire indlæringsstile frem. Læringsstilen beskriver den fortrukne måde at lære nyt på. Det følgende er inspireret af Andersen (2006) og hentet fra (Hangaard og Skeel 2010)

”Rendyrket anvendelse af de forskellige læringsstile giver følgende typer af mennesker i forbindelse med læring:

- De akkommoderende, som er gode til at omforme og omfortolke begreber og teorier, så de kan anvendes på ny erfaring og nye fakta. Der er her tale om overskridende læring, der handler om at omdanne erfaringer via aktiv eksperimentering, og hvor man i mindre grad involverer refleksion og begrebsliggørelse men i stedet rekonstruerer den eksisterende erkendelse.

Denne læringsstil er domineret af konkret oplevelse og aktiv eksperimenteren.

- De divergerende som er gode til at betragte ting ud fra nye synsvinkler. Der er her tale om mangetydig læring, der er kendetegnet ved at man kan se mange muligheder ud fra et bestemt input. Typisk hvad der forstås ved kreativitet og mangfoldighed.

Denne læringsstil er domineret af konkret oplevelse og reflekterende observation

- De assimilerende som er gode til at lave sammenfatninger. Der er her tale om tilføjende læring, der er kendetegnet ved at nyt føjes til den allerede eksisterende erkendelse.

Denne læringsstil er domineret af abstrakt begrebsliggørelse og reflekterende observation

- De konvergerende som er gode til at drage konklusioner og teoridannelser og til at anvende nye begreber på det, de har observeret. Der er her tale om entydig læring, der er kendetegnet ved bestemt sammenhæng mellem input og output altså resultat.

Denne læringsstil er domineret af abstrakt begrebsliggørelse og aktiv eksperimenteren.”

Kritik

For mig at se er der væsentlige områder i forhold til læringsforståelse, som Kolb ikke beskæftiger sig med. Det drejer sig om, det sociale samspils indflydelse på læring. Den følelsesmæssige tilgang hos det enkelte individ, f.eks. betydningen af tidligere erfaringer med læring. Det samfundsmæssige aspekt, f.eks. krav til testning af viden. Ej heller betydningen af den enkeltes motivation for læring berøres. Kolbs læringsbegreb er ifølge Illeris (2006) reduceret til det kognitive område, hvilket jeg er enig i.

Det er uklart, hvordan læringscirklen konkret skal opfattes i forhold til sammenhængen mellem modellens fire trin: konkret oplevelse, reflekterende observation, abstrakt begrebsliggørelse og aktiv eksperimenteren. Følger de efter hinanden, f.eks. startende med konkret oplevelse og videre frem i urets retning.? Er de logisk sammenhængende, eller kan der skiftes mellem de forskellige trin? Trækker vi som individer ikke på vore potentialer, vores forforståelse i den enkelte situation, ud fra, hvad vi ser som mest hensigtsmæssigt? Jeg mener ikke, at det er muligt at angive en bestemt rækkefølge i læringscirklen. Jeg mener tværtimod, at vi som individer, måske særligt afhængig af den foretrukne læringsstil, bruger de fire tilgange forskelligt fra situation til situation afhængig af den enkelte situations kompleksitet.

Kolbs placering af henholdsvis assimilativ - og akkomodativ erkendelse i læringscirklen kan man undre sig over. Akkomodativ læring betegnes som overskridende læring, hvor assimilativ læring betegnes som tilføjende læring. Mit

spørgsmål er, om de burde have været placeret omvendt i læringscirklen? Dette udfra en tanke om, at akkomodation er en krævende proces, idet den forudsætter, at vi er i stand til at nedbryde allerede eksisterende skemaer, omstrukturere og rekonstruere disse, og kan dette ske uden at refleksionen er dominerende?

Dialogisk læring

Det følgende er inspireret af Alrø / Kristiansen (2008). Deres læringsbegreb er især inspireret af Rogers begreb om signifikant læring.

”Signifikant læring kombinerer det logiske og det intuitive, intellektet og følelserne, begreberne og oplevelserne, ideerne og betydningen. Når vi lærer på den måde, lærer vi som hele mennesker, vi bruger alle vore maskuline og feminine evner.” (Rogers 1969 i Illeris 2000 s. 117)

De elementer, der indgår i signifikant læring, er kvaliteten i det personlige engagement. Det er således både de følelsesmæssige og kognitive aspekter, der indgår i læringen. Et andet vigtigt element for læring her er, at fokuspersonen selv kan se mening med det, der skal læres. Den lærende skal således aktivt involvere sig med ønsket om at opnå en ny erkendelse. Det er ligeledes den lærende selv og ingen andre, der ved, om det lærte imødekommer netop hendes behov for læring.

”Når vi taler om dialogisk læring, er det således ikke ensbetydende med indlæring af faktuel viden. Det drejer sig der imod om læring, der har indflydelse på personens tanker, følelser og handlinger i det levede liv.” (Alrø 2008 s. 25)

Det vil sige, at der i coaching samtalen kan være fokus på mine tanker, handlinger og følelser i en given situation, altså hvorfor reagerer jeg, som jeg gør? Hvorfor handler jeg som jeg gør? Og hvad skal der evt. til, for at jeg kan ændre på uønskede handlinger? Læringen ses som ”en nysgerrigt undersøgende og uforudsigelig proces.” (Ibid. s. 26)

I selve læreprocessen, her coachingsamtalen, skal der være en grad af risikovillighed til at kunne give slip på det kendte for at kunne skabe forandring. Læreprocessen kan

på denne måde skabe glæde, fordi man oplever udviklingsmuligheder, men modsat kan det også skabe angst og utryghed netop ved at skulle give slip på det trygge og kendte.

Begrebet ”at handle” skal i denne sammenhæng forstås bredt. Alrø taler om ” learning by talking” det vil sige, at det at tale, er en form for handling. Det at handle, består her i at samtale. På denne måde påpeges ”refleksionens og sprogliggørelsens betydning i læreprocessen.” (Ibid. s.19)

”Talk” skal opfattes bredt, det er ordene, der siges, men det er også det nonverbale altså kropssproget og parasproget, men også selve konteksten hvori samtalen føres, der har betydning. Talen kan således ikke ses isoleret men skal forstås i forhold til de personer, der taler sammen og den kontekst, de befinder sig i. ”Når vi taler om ”learning by talking” ser vi altså ikke læring som noget, der udelukkende produceres gennem ord, men som noget, der opstår, i den fælles refleksionsproces i samtalsituationen.” (Ibid. s.19)

Dialogisk læring skal forstås som en undersøgende proces, hvor fokuspersonen har mulighed for at undersøge sit eget perspektiv gennem den dialogiske samtale. Perspektivundersøgelsen vil sige, at fokuspersonen får mulighed for at tale om, sætte ord på tanker og følelser og reflektere over disse. Hun kan på denne måde, i bedste fald observere sig selv gennem dialogen og få ny erkendelse. Denne erkendelse kan give nye handlemuligheder som igen kan være med til en ændring af fokuspersonens praksis. ”Gennem undersøgelse, refleksion og handling kan erkendelsen integreres eller reintegreres i den lærende som personlig viden, hvorefter der igen kan afledes nye problemstillinger, der kræver ny undersøgelse osv.. I denne forståelse er læreprocessen en dialogisk forandringsproces.”(Ibid. s.20 og s.21)

Det er væsentligt at understrege, at der i denne forståelse ikke kun er fokus på muligheden for ændring af handlemuligheder eller ændring af praksis. Der er i lige så høj grad fokus på muligheden for at kunne frembringe nye perspektiver på en given problemstilling. Et nyt perspektiv medfører ikke nødvendigvis i første omgang en ændret praksis men måske snarere en større forståelse, en større indsigt. Større forståelse eller større indsigt peger på muligheden for fjern transfer. Jeg antager, at det

netop kan betyde en større forståelse af værdier, principper eller grundlæggende antagelser på en given problemstilling, og at det over tid kan føre til ændring af egne handlemuligheder.

I den dialogiske tilgang til læring ses læring som såvel en individuel som en social proces.

Det følgende skema er mit bud på, hvordan læring tilegnes set i forhold til de læringstilgange, der er anvendt i dette masterspeciale. Sker læringen primært i individet, altså en indre læring, eller sker læringen også i samspil, altså som en social proces? Her markeret som henholdsvis indre- og ydre læring.

Læring	Indre læring	Ydre læring	Nær Transfer	Fjern Transfer
Assimilativ	+	-	+	-
Akkomodativ	+	-	(+)	+
Transformativ	+	+	(+)	+
Signifikant	+	+	(+)	+
Erfaringsbaseret	+	-	+	+

Jeg antager, at disse læringstyper i forskellig grad giver mulighed for henholdsvis nær transfer og fjern transfer. Så spørgsmålet bliver, om de læringstyper, der indebærer en ændring i fokuspersonens adfærd i det handlingsforløb, fokuspersonen vælger efter en coachingsamtale, giver mulighed for nær transfer?

Og om de læringstyper, der indebærer en ændring i fokuspersonens adfærd i det handlingsforløb, fokuspersonen vælger, og hvor der derudover også sker en ændring i fokuspersonens holdninger og personlighed, giver mulighed for fjern transfer?

I det følgende vil jeg forsøge at indkredse, hvad det er for kompetencer, coach særligt skal beherske for at understøtte læring i coaching samtalen.

Coachs kompetencer i den dialogisk baserede coaching

Det følgende er inspireret af C. Rogers (1962) samt H. Alrø og M. Kristiansen (2008)

Rogers brug af begreberne kongruens, empati og grundlæggende accept er for mig tre væsentlige begreber at være sig bevidst, når man ønsker at styrke dialogen og herigennem opnå god kontakt med fokuspersonen for at fremme læringen i coaching-samtalen. Disse begreber skal derfor udfoldes lidt mere i det følgende.

At være kongruent vil i denne sammenhæng sige, at der er overensstemmelse mellem det verbale og det nonverbale udtryk, og at der også er overensstemmelse mellem mine indre tanker og følelser, og det jeg vælger at give udtryk for. At være kongruent handler om at være til stede med alle sanser rettet mod den anden men også rettet mod eget indre liv, altså egne tanker og følelser. Dette vil tilsammen sige, at jeg er i stand til at være autentisk i mit udtryk i mødet med fokuspersonen.

Empati kan oversættes med at have instinktiv fornemmelse for den anden. Empati er en særlig form for indføling. Der arbejdes med både de kognitive- og de emotionelle elementer. Som coach er jeg i denne forståelse i stand til at leve mig ind i den andens følelser, *som om* jeg er den anden, uden at jeg mister overblikket over samtalen, og uden at jeg *overtager* den andens følelser. Jeg er i stand til at forholde mig neutralt, hvilket i denne sammenhæng betyder, at jeg er neutral på sagen, at jeg ikke har projekter på den andens vegne. Jeg kan i situationen vurdere den andens problematikker, fastholde styring af coachingsamtalen og ikke mindre væsentligt, se den anden som forskellig fra mig selv. ”Empati drejer sig om at kunne gøre to bevægelser samtidig, om at kunne bevæge sig over i den andens perspektiv og samtidig forblive hjemme hos sig selv i sit eget.” (Alrø, 2008 s. 173)

Det tredje begreb er grundlæggende accept. ”Det handler om at holde af den anden, som hun er, uden at ville ændre hende”.(Ibid. s. 12) Grundlæggende accept kan jeg vise gennem bekræftelse af fokuspersonen som person og af hendes fagligt relaterede problem, men også igennem at jeg grundlæggende har en tro på hendes egne ressourcer. Jeg skal kunne rumme fokuspersonen på en kærlig, ærlig og accepterende måde. Alrø taler om afslappet parathed, professionelt nærvær og bekræftelse som centrale dialogiske betingelser for at skabe et *møde* med fokuspersonen. Alrø

understrejer, at det kun i sjældne tilfælde lykkes at opnå *mødet*. Det må derfor ses som et ideal for coach kompetencer, men et ideal der hele tiden skal udfordres. Det at være tilstede for den anden på en uselvisk måde er uhyre vanskeligt.

Det fører mig videre til aktiv lytning, da det netop er en hjælp til, at coach i bedste fald kan være uselvisk tilstede i coachingsamtalen. Aktiv lytning er et væsentligt element i den dialogiske samtale, som kan hjælpe coach i mødet med den anden. For mig betyder aktiv lytning, at jeg bruger alle mine sanser i mødet med fokuspersonen. Jeg registrerer det verbale udtryk, bemærker betoningen/ parasproget, jeg anvender fokuspersonens nøgleord, jeg parafraserer, hvilket vil sige, at jeg gengiver det, den anden har sagt, jeg holder øjenkontakt ,og jeg slipper.

I forhold til det nonverbale aflæser jeg kropsproget, f.eks. megen gestik, sænket blik, rødmnen, kropsholdning, der ændrer sig, og jeg spejler fokuspersonen.

Desuden er det vigtigt at forstå pausers betydning i samtalen. Det er ofte her, at fokuspersonen ser indad og dermed får tid til at reflekterer over egne problemstillinger. Idet der i samtalen er tre samtaler i gang på samme tid, den ydre samtale mellem coach og fokusperson, den indre samtale hos fokuspersonen samt den indre samtale hos coach, er det betydningsfuldt at kunne være i pausen, således at der bliver tid til refleksion hos både fokusperson og coach.

Jeg når således frem til fire væsentlige områder, som coach skal være sig bevidst for i coachingsamtalen at kunne hjælpe fokuspersonen med egen læring. Dette er at være kongruent, empatisk, grundlæggende kunne acceptere den anden og være i stand til aktivt at lytte.

Empiri

Analyse

I det følgende vil jeg ud fra min indsamlede empiri og mit valg af teori undersøge, om der finder læring sted, og hvilken læring det kan være i forhold til coachingsamtalen for fokuspersonen. Jeg vil undersøge, om denne læring senere anvendes i fokuspersonens arbejdsliv, hvad det kan betyde for arbejdslivet, og jeg vil undersøge, hvad der evt. vanskeliggør denne transfer mulighed. Mit afsæt her er to transskriberede coachingsamtaler med lederen, opsamling af disse 14 dage efter samtalen samt et semistruktureret interview med lederen. I forhold til pædagogerne vil jeg især undersøge muligheden for transfer fra coachingsamtalen til den efterfølgende praksis. Dette sker ud fra et semistruktureret interview med tre pædagoger. Forud for interviewene har jeg udformet spørgsmål til temaer i to interviewguides (bilag 5 og 7), temaerne er overordnet læring og transfer. Formålet her er at forstå interviewpersonernes eget perspektiv ud fra på forhånd udvalgte temaer, det er således en induktiv tilgang. Interviewene varede begge ca. 45 minutter.

I det følgende tager jeg udgangspunkt i, hvor fokuspersonen, her lederen, selv mener, der har fundet læring sted. Jeg vil herefter undersøge, om jeg kan finde belæg for denne læring i de transskriberede coachingsamtaler. Efterfølgende vil jeg undersøge, om denne læring anvendes i fokuspersonens praksis, om transfer har været mulig, og hvis ikke hvad årsagerne kan være til dette.

Transfer og Læring /Lederen

Mit første forskningsspørgsmål der skal undersøges er således: Hvilken læring finder evt. sted i coachingsamtalen for fokuspersonen? For at undersøge dette spurgte jeg: ”oplever du, at du lærer noget i selve coachingsamtalen?” Overordnet udtrykker min fokusperson, at hun oplever, at der finder læring sted.

(bilag 6) ”umiddelbart vil jeg sige æhhhhh ja altså jeg lærer noget om det konkrete for hver gang vi har snakket sammen, så synes jeg j.o at jeg har lært noget om det helt konkrete, vi har snakket om, så har jeg gået ud og gjort nogen ting og været opmærksom på nogle ting, og det har jeg lært af”.

Der lægges i dette udsagn vægt på betydningen af nær transfer, som stemmer overens med min tese ” jo mere coachingsamtalens indhold for fokuspersonen er konkret i forhold til de problematikker, der er på arbejdspladsen, des mere nær transfer.” Det er det helt konkrete, der er talt om i coachingsamtalen, der efterfølgende handles ud fra, men det er også det, opmærksomheden er rettet mod, og det læres der af. Et eksempel på dette fra en coachingsamtale kunne være følgende: problematikken her er, at fokuspersonen i en periode ønsker at afholde alle statusmøder med sagsbehandlerne sammen med den anden leder for at profilere opholdstedet yderligere. Det betyder, at kontaktpædagogerne fratages denne funktion, hvilket fokuspersonen oplever som et dilemma, der derfor arbejdes direkte med i coachingsamtalen. (bilag 3) ” *jamen jeg kunne begrunde det i at æhhhhh, det kommer til at være sådan i en periode, fordi at æhhhhh, fordi vi skal stå stærkt udadtil for vores sagsbehandlere, og at det er virkelig de familiære rammer, vi skal sælge os selv på her, så det bliver B og jeg, der kommer til at tage de statusmøder i det næste stykke tid for at slå hårdt på vores profil*”. I eksemplet trænes der helt konkret i, hvordan fokuspersonen senere vil formidle sit budskab til kontaktpædagogerne. Dette er et eksempel, der kan pege hen imod akkomodativ læring, fordi det handler om at transformere oplevede erfaringer via aktiv eksperimentering, b.la. på denne måde opstår læring ifølge Kolb. Her er det handlen ”learning by talking” i selve coachingsamtalen, hvor den eksisterende erkendelse rekonstrueres, forstået på denne måde, at fokuspersonen når frem til at acceptere eget forslag til en ændring af den praksis, der hidtil har været, hvilket kunne tolkes som overskridende læring. (bilag 3) ”*jeg har fået det ud af det, at jeg er blevet klar på, at jeg faktisk godt kan tillade mig at gøre sådan, som jeg egentlig tænker, at jeg vil gøre, æhhhhh, jeg havde tænkt, at det nok var en god retning at gå, men nu kan jeg mærke, at det er en retning, jeg skal gå, og jeg kan gøre det, fordi det er gennemtænkt. Så det er fint*.” På den anden side kan dette eksempel også tolkes som assimilativ læring, ”*at jeg er blevet klar på, at jeg faktisk godt kan tillade mig at gøre sådan, som jeg egentlig tænker, at jeg vil gøre*” Udsagnet kan pege på tilføjende læring, jeg ved noget i forvejen. ”*Jeg kan gøre det, fordi det er gennemtænkt*” tolker jeg, som ”noget” er tilføjet allerede etablerede mentale skemaer. Efterfølgende da jeg spørger ind til, hvordan det er gået med at inddrage kontaktpersonerne i disse planer, siger fokuspersonen: (bilag 4) ”*så kom vi også til at snakke om profilering af stedet, og så*

fik jeg præsenteret på en rigtig fin måde, at vi faktisk havde besluttet, at vi nu i en periode, at det skulle være B og jeg, der er med til statusmøderne, begge to, fordi det ligesom er vores stærkteste profil udadtil, og det var de, r vi virkelig kunne slå igennem på det, i øjenkontakt og tilstedeværelse, og det var der fuld opbakning til.” (...) ” ja, så det har vi egentlig fået snakket rigtig godt igennem.”

Om det er akkomodativ eller assimilativ læring, der finder sted her, er ikke muligt præcist at definere. Jeg vælger at tolke, at det i bedste fald er både og. Det begrundes jeg med, at ifølge Illeris fungerer de assimilative og akkomodative processer mere eller mindre på samme tid i en gensidig afhængighed.

Jeg tolker, at fokuspersonen her oplever stor grad af anvendelighed fra coachingsamtalen til egen praksis. Jeg tolker det som nær transfer ud fra min tese om: ” jo mere afgrænset træningen i coachingsamtalen er i forhold til anvendelsen, des mere nær transfer.” Her er øvesituationen, hvor en efterfølgende fremgangsmåde blev trænet i coachingsamtalen, så lig som muligt med den efterfølgende situation på et personalemøde. Desuden vil det sige ud fra min tese: ” jo mere det er muligt for fokuspersonen at præcisere hvor men også hvordan, hun tænker, det lærte kan anvendes på arbejdspladsen, des mere nær transfer.” Her er det muligt at præcisere hvor og hvordan, det lærde kan anvendes på arbejdspladsen. Dette fører videre til at se nærmere på transfer.

Mit næste forskningsspørgsmål er: Omsættes læringen i fokuspersonens efterfølgende arbejdsliv? Jeg spørger derfor om: kan du give konkrete eksempler på, at du bruger det du så har lært i praksis?

Et gennemgående træk for fokuspersonen i coachingsamtalerne har været at arbejde med egen gennemslagskraft som leder. Under den første coachingsamtale bliver fokuspersonen således opmærksom på et for hende stort dilemma. Fokuspersonen mener, at hun som leder skal besidde større gennemslagskraft, hun skal sige, hvordan hun vil have det. (bilag 2) ” *fordi det det handler om, tror jeg, det kan overføres på andet end rengøring, at jeg tror, at jeg skal have lidt mere gennemslagskraft og lidt mere sådan, vil jeg have det*”.

Emnet for denne coaching er rengøring eller mangel på samme. Fokuspersonen siger efterfølgende i interviewet (bilag 5) ”altså for mig handler det rigtig meget om, og det er faktisk det, jeg har gået fra de fleste af vores samtaler om, at jeg skulle æhhh, altså noget aktion, jeg skal tale, jeg skal snakke, jeg skal formulere mig, jeg skal forklare mig, så der bliver en større forståelse, og så æhhhh det har jeg generelt i hvert fald lært”.

Og fokuspersonen pointerer yderligere efterfølgende i interviewet (bilag 5) at hun konkret har lært at :”Jamen det er, at jeg holder mig selv op på ikke at lurepasse”.

”altså hvis jeg har et eller andet, som jeg måske, jeg skal ikke tænke så meget over tingene, jeg skal ikke, hvis jeg måske støder på noget i min hverdag, og jeg så tænker åhhh, det er lidt svært, hvordan gør jeg lige det, og hvordan får jeg dem til det, eller bare de nu ikke misforstår, eller altså sådanne nogle ting som fylder og kan fylde meget for mig, for så uhh så vender man og drejer(...) Der har jeg helt konkret lært, at jeg må åbne min mund og så æhh, det gør jeg. Jeg får det sagt meget mere, jeg håber virkelig, at de også kan mærke det, men det tror jeg, at de kan”.

Det interessante her er, om fokuspersonen så også efterfølgende får anvendt det lærte i egen praksis? Får fokuspersonen udtrykt, hvad hun beslutter sig for, at hun vil i coachingsamtalen? Er der transfer mulighed?

Et eksempel fra en af coachingsamtalerne hvor fokuspersonen arbejder med at kunne udtrykke sig tydeligere er følgende:(bilag 1) siger fokuspersonen ” jamen jeg siger til E i dag, fordi han møder ind i dag, og det var ham, der havde vagten i går sammen med A, æhhhh så jeg vil helt naturligt sige det til ham”. Her spørger jeg, fordi fokuspersonen tidligere har udtrykt, at hun synes det er træls at skulle sige: ”kan du sige det til ham på en måde, hvor du ikke synes, det er så træls?” Hertil svarer fokuspersonen ”ja, jeg vil sige til ham at æhhh, jeg tror, jeg vil starte med at spørge ham, husker I egentlig at bruge mappen? Ahhhh og så tror jeg, at E vil sige ja, nogen gange. Jeg spørger, fordi at i morges kom jeg ind og synes faktisk, at det badeværelse var ret ulækkert, og så var jeg lige oppe og kigge i mappen, og så kunne jeg se, at det var faktisk det, der skulle være gjort i går.”

Da jeg 14 dage senere spørger ind til, hvordan det er gået, svarer fokuspersonen på følgende måde, (bilag 2) ”og så egentlig bagefter så kom vi sådan til at sidde og snakke, hvor jeg sådan siger, at nu havde jeg jo opdateret denne her mappe, og jeg ville så gerne ha, hvis de brugte den, og at jeg havde lagt mærke til, at den ofte ikke blev brugt”.

” nååå, og så kom den faktisk lidt af sig selv uden at jeg følte, at jeg blev nød til at sige, ved du hvad, i dag havde du sgu ikke gjort det, hvor E selv lukker lidt op for posen, det var sgu ikke altid lige det, han huskede.”

Jeg mener, at det er rimeligt i dette eksempel at antage, at der her er sket nær transfer fra coachingsamtalen til fokuspersonens efterfølgende praksis. Eksemplet viser, at fokuspersonen får italesat, hvad hun ønsker ændret fra pædagogerne, nemlig at rengøringsmappen anvendes i praksis af pædagogerne. En af faktorerne for at der sker transfer, er ifølge Wahlgren, at fokuspersonen rent faktisk har brug for at lære ”nyt”. Det mener jeg er tilfældet her, idet fokuspersonen tidligere under coachingsamtalen udtrykker følgende (bilag 1) ”sådan en frustration over hvorfor gør de dog ikk, som jeg tænker, de skal gøre, og så har jeg sådan løbende gjort forskellige ting, så det handler nok også om, at jeg skal være bedre til at sige nogen ting fordi, selvfølgelig kan de ikke vide, hvad jeg tænker.” Fokuspersonen udtrykker, at hun er frustreret over, at de ikke gør, som hun tænker, de skal, og at hun skal være bedre til at sige nogle ting. Denne frustration, kan tolkes som motivation for, at fokuspersonen har brug for at lære nyt, hvilket giver hende mulighed for at ændre på egen handlekapacitet, således at hun får sagt højt, hvad hun tænker. Jeg antager, at hun ændrer handlemåde, efter at hun har reflekteret over, hvad hun kan gøre i selve coachingsamtalen. I Kolbs forståelse sker der her læring gennem en konkret oplevelse, hvor transformationen af det oplevede sker gennem refleksionen i selve coachingsamtalen, således at ny viden opstår. Jeg formoder, at denne viden anvendes senere i fokuspersonens arbejdsliv. Afslutningsvis (bilag 2) siger fokuspersonen nemlig ”jeg synes faktisk, at standarden i huset er blevet højnet, for der sker pludselig nogen ting.” Ud fra dette kan det antages, at det er lykket for fokuspersonen at få sit budskab igennem.

At fokuspersonen får sit budskab igennem kan yderligere understøttes af, at der i denne coachingsamtale har fundet transformativ og signifikant læring sted. For

fokuspersonen er der mange følelser i spil, (bilag 1) ” *Jamen det vil jeg synes er træls, helt vildt træls.* ” (...) ” *sådan en frustration over hvorfor gør de dog ikk.* ” Dette antager jeg kan være drivkraften for ændring af handlemuligheder, desuden siger hun: (bilag 1) ” *nejjj æhmmm, jeg tror jeg har svært ved at gennemskue, hvad det er, der er i spil, altså, hvad hulen dytme skal der til, ikk os?* ” Her søger hun efter viden og forståelse for, hvad der reelt er på spil, og hvad der skal til for, at pædagogerne ændrer deres tilgang til det at gøre rent som en del af det pædagogiske arbejde. Senere når fokuspersonen frem til følgende, ” *men nej, det handler ikke om hvorvidt vi skal have rengøringshjælp eller ej, det handler om hvordan vi gør det.* ” (...) ” *Jeg tænker, det er jo både omsorg, men det er jo også at vise dem hvordan, altså det er jo også en lærersituation for dem (ungerne) de ser, at der ikke skal ligge skidt på den måde, det fjerner man, når man er en velfungerende voksen. Ja, det er omsorg, og det er jo også rollemodel.* ” Jeg tolker, at der her er mulighed for fjern transfer ud fra min tese ” jo mere fokuspersonen forstår hvilke underliggende værdier, principper og grundlæggende antagelser, det er hun reflekterer over i coachingsamtalen og får afklaret disse, des mere fjern transfer.

Efterfølgende siger fokuspersonen, bilag 2 ” *Æhhhh, jeg har tænkt meget over den der med omsorg, æhhhhh, at det er den, vi skal have den kørt hen på, æhhhh og det tror jeg også godt, at de kan tage til sig, men jeg synes faktisk, at der allerede er sket en del på det område. Jeg tror, at fordi jeg har fokus på det og går lidt til dem æhhh, og det har jeg gjort, jeg har sådan gået til dem hver dag. Nogen gange direkte og nogen gange bare på sådan en hov jeg går lige ind, hvordan er det lige i dag og bladrer i mappen, hov så kan jeg se, nåh så får de også lige luret lidt i den.* ”

Ud fra ovennævnte tolker jeg, at der har fundet fjern transfer sted fordi, ” *Jeg tror, at fordi jeg har fokus på det og går lidt til dem æhhh, og det har jeg gjort, jeg har sådan gået til dem hver dag.* ” Dette tyder på, at der er sket en ændring i fokuspersonens måde at handle på og være rollemodel på, ” *hov jeg går lige ind, hvordan er det lige i dag og bladrer i mappen, hov så kan jeg se, nåh så får de også lige luret lidt i den.* ”

I forhold til hvad det betyder for fokuspersonen, at hun anvender det lærte fra coachingsamtalen i sin praksis, svarer fokuspersonen ” *ja, men det betyder det for min praksis, at jeg er mere tydelig, tror jeg, i stedet for at sætte mig ned til mig selv eller*

herind og sidde og tænke, åhhh det er svært det her, hvordan kan jeg løse det? Så æhh så føler jeg mig sådan lidt mere klædt på til bare at gøre noget og få dem med i processen.” Fokuspersonen svarer her at en konsekvens af coachingen er, at hun er blevet ”mere tydelig,” tror hun, og hun føler, at hun er ”lidt mere klædt på til bare at gøre noget og få dem med i processen.” Hun har tidligere reflekteret sig frem til, at det for hende handler om ”at jeg skulle æhhh, altså noget aktion, jeg skal tale, jeg skal snakke, jeg skal formulere mig, jeg skal forklare mig, så der bliver en større forståelse.”(fordi) ”selvfølgelig kan de ikke vide, hvad jeg tænker.” En forsigtig tolkning her er, at det af fokuspersonen opleves, at hun er blevet tydeligere i sin kommunikation overfor sine ansatte, men også at hun føler sig bedre ”klædt på” til de udfordringer, hun møder i sit arbejdsliv, således at hun i højre grad er parat til at involvere pædagogerne i processen, frem for selv at gøre tingene, ”så, jeg har sluppet kontrollen noget mere, så det har jeg også lært.”

Men hvad kan årsagerne så være til, at det lærte fra coachingsamtalen ikke anvendes senere i arbejdslivet?(bilag 5) ”Jamen det ville være, hvis det ikke blev fulgt op på:” Hertil spørger jeg: ja, men hvorfor ikke det? Hvorfor ikke følge op på det?

”jamen fordi at det måske også sommetider er nogen ting som er svære æhhhhh, jeg synes da godt, at en af de personale møder hvor vi skulle have nogle af de her ting op at vende, det var det med rengøring, det synes jeg fandme var svært, jeg synes det var svært, og der tror jeg måske, at nåh så vil man måske, nej den tager jeg lige næste gang.” Jeg får ikke konkrete eksempler på, hvor fokuspersonen ikke har anvendt det lærte fra coachingsamtalen, det skyldes måske, at jeg ikke får formuleret mit spørgsmål tydeligt. Det nævnes dog at en årsag kunne være ”fordi at det måske også sommetider er nogen ting som er svære”. At noget er svært kan pege på flere ting. At der er manglende faglig viden, og at det følelsesmæssigt kan være svært at forlange noget af andre. Det er for mig ikke muligt at tolke en direkte årsag.

Herefter siger fokuspersonen: ”hvis nu ikk det var konkret nok, det jeg var kommet herfra med så æhhh, så ville jeg stadig væk have følt mig usikker.” Af dette udsagn kan tolkes, at det for fokuspersonen er vigtigt, at det der arbejdes med i coachingsamtalen er så konkret som muligt, for at der er transfer. Hvis dette ikke er tilfældet ”ville jeg stadigvæk have følt mig usikker.(...) Så ville jeg have ladet være, tror

jeg, hvis ikke at det var konkret nok, det coachingsamtalen var mundet ud i". Så usikkerhed begrundet med at indholdet i coachingsamtalen ikke har været konkret, kan her være årsag til, at der ikke er transfer.

Transfer/ pædagogerne

Alle udsagn i det følgende er fra bilag 8.

Ifølge Wahlgren er en af teserne for, at transfer er mulig, at man oplever jobtilfredshed. Jobtilfredshed ses som motivationsfaktor i forhold til, at man ønsker at yde sit bedste i forhold til sit arbejde. Det er derfor også motivationsfaktor i forhold til at lære nyt og ikke mindst at anvende det nye. Mit første spørgsmål til pædagogerne blev derfor: Er du glad for dit arbejde? Hertil svarede de *"ja, rigtig meget."* og dette blev begrundet med; gode kollegaer, god ledelse, dejlige unger, god kultur og gode rammer. Dette grundlag for transfer, tolker jeg derfor, er tilstede for pædagogerne.

At kunne sætte mål for sig selv i forhold til hvad man gerne vil blive bedre til i ens arbejde, at forpligte sig på disse mål og dernæst arbejde målrettet mod disse, øger ifølge Wahlgren transfer. Jeg blev derfor nysgerrig på, om pædagogerne oplever, at de selv har indflydelse på deres dagligdag? Hertil svarede de *"ja og ja, meget."* begrundelserne herfor er, *E.:" der er ikke noget program med, nu skal du det og det, altså fra D og B af. Det er sådan at man, der er selvfølgelig nogle rammer ikk? Det er indenfor de rammer, da kan man gøre rigtig meget, især i weekenderne, der er ekstra tid, det er ikke sådan, at man tænker åhh nej det var forkert eller."* (...) *T.:" så, jøv, det kan jeg egentlig godt li, og så er der jo de faste holdepunkter igennem dagen, altså sådan så der er en genkendelig struktur i huset, det er også rart at folk er gode til at holde det, og det kan man bare mærke på børnene, at strukturen næsten virker"*. Min tolkning er, at pædagogerne kan lide at arbejde under forholdsvis frie rammer. De understreger, at der indenfor disse rammer, er mulighed for at udfolde sig, og hvor f.eks. weekender giver ekstra mulighed for denne udfoldelse pga. mere tid. Det påpeges, at der er en genkendelig struktur, og det er rart, at folk er gode til at holde denne. Ud fra dette tolker jeg, at det er muligt for den enkelte pædagog at arbejde målrettet. Det er ikke muligt her at påvise, at det så også betyder, at den enkelte

pædagog arbejder med egen faglig udvikling. Wahlgren mener, at for at der finder transfer sted, er det af afgørende betydning, at her pædagogerne har brug for at lære ”nyt”, og at pædagogerne kan se en mening i dette i forhold til det arbejde, de udfører. Det at kvaliteten af ens arbejde hæves kan være motivationsfaktor. Jeg spørger derfor i interviewet ind til, om pædagogerne i deres arbejde oplever, at de har behov for at lære nyt? Hertil svarer de ” *ja det gør jeg.*”(…) ” *det gør jeg også.*”

Dette uddybes på følgende måde, T.: ” *Jeg er meget interesseret i og få en psykologisk vinkel på mit arbejde og overvejer at tage den der, æhhhhh hvad hedder den? Nu kan jeg ikke huske det. J som var her har også taget den, der er to retninger du kan studere videre på, på universitetet (...) men ellers så synes jeg at der er mange aha oplevelser, altså i form af ens egen udvikling i at arbejde med dem, så måske mere et personligt behov for at lære mere, også for at blive bedre til mit arbejde.*” Og en anden pædagog siger følgende, L.: ” *jeg er meget enig med T i, altså jeg ville også sådan personlig dø langsomt i det her job, hvis jeg indimellem ikke fik noget, altså man kan jo godt klare hverdagen, det er jo ikke det, men derfor er jeg nød til at have noget input engang imellem, for ellers synes jeg, det gør, ja jeg ved ikke, hvad det gør.*” Pædagogerne her understreger i deres udsagn behov for at få tilført ny viden. Den ene begrundet dette med et ønske om at blive bedre til sit arbejde, og den anden begrundet det med, at hvis hun ikke får tilført ny viden, vil hun langsomt dø i det her job. Jeg tolker ud fra dette, at motivationsfaktorerne for at øge den faglige viden er høj, og at der også her må anses at være mulighed for transfer.

Herefter spørger jeg: Oplever du at du lærer noget i forbindelse med coachingsamtalen?

L.: ” *Ja, jeg har fået nogen andre vinkler på nogen ting altså, hvor man altså, tit når det er noget, man bliver coachet i er når man er kørt helt død i det, og man ikke ved, hvordan man skal komme, få ham til et eller andet eller, og så er det godt, at man måske får en anden vinkel på, nå ja, det kan man også gøre.*”

Pædagogen udtrykker her, at hun lærer noget ved at blive coachet. Hun begrundet dette med at ” *jeg har fået nogen andre vinkler på nogen ting*” hvilket giver hende mulighed for nye handlemuligheder ” *nå ja, det kan man også gøre.*” Ud fra dette

tolker jeg, at hun kan anvende det lærte i coachingsamtalen i egen praksis efterfølgende, at der er transfer.

Hvordan oplever pædagogerne selv transfer mulighed? Mit forskningsspørgsmål var: handler de i deres praksis ud fra tidligere refleksioner, der fandt sted i coaching - samtalen. For at undersøge dette spurgte jeg: Kan I give nogen konkrete eksempler på, hvor I har brugt det her i praksis?

Det tager noget tid for de tre pædagoger at genfremkalde konkrete eksempler på anvendelse af det lærte fra coachingsamtalen til den konkret praksis, men efter lidt snak frem og tilbage kommer forskellige eksempler frem:

T.: ” helt konkret i forhold til det vi har haft, så synes jeg at de gange, hvor vi har haft det oppe, og hvor vi hver især f.eks. skulle finde et fokuspunkt og arbejde videre med, det synes jeg faktisk var rigtig godt både i forhold til A og E, og hvem fanden var det mere vi sådan? fordi der skete faktisk en ændring ved drengene der, fordi vi alle sammen mere eller mindre havde den samme fokus på.”

I eksempel siger T ikke direkte, hvad det er han har lært i coachingsamtalen, og hvad det er, han evt. efterfølgende bruger, og jeg får desværre ikke spurgt yderligere ind til dette. Han påpeger, at de alle mere eller mindre har fået fælles fokus, og det har været godt i forhold til de to drenge A og E, der er sket en ændring. Jeg kan af udsagnet ikke konkret tolke, hvad det er for en ændring, der har fundet sted, men antager at denne ændring skyldes det fælles fokus, de tre pædagoger har fået gennem coachingsamtalen.

Et andet eksempel er, *T.: ” Jeg kan huske det mest, det var omkring A, hvordan vi fik ham til at åbne lidt mere op over for os og sådan nogle ting og det må man jo i allerhøjeste grad sige, at det har han da gjort. Han er meget mere rar og meget mere åben at være sammen med og spørger meget mere og sådan nogen ting, så det har i hvert fald virket på ham.”*

Et eller andet *virker*, men hvad det er, kan jeg ikke tolke ud af disse udsagn. Jeg husker, at der i coachingsamtalen blev arbejdet med pædagogens kommunikation med barnet. Jeg antager derfor, at det er det, der efterfølgende skaber forandring i

relationen, at der derfor er nær transfer, men jeg kan desværre ikke dokumentere dette, da alle samtaler ikke er optagede og transskriberede.

Mit næste forskningsspørgsmål var: Hvilke arbejdsmæssige muligheder fremmer det? Jeg spørger derfor: hvad betyder det for jeres praksis, at I rent faktisk anvender det lærte fra coachingen? Hvad gør det ved jeres praksis? Her svarer de sammenstemmende, at det især har betydet, at de oplever at have fællesfodslag, og det betyder, at der er færre forsøg på splitting fra de unges side. *E.: ” de kan ikke lave splitting. ” (...)* *T. nej ikke på denne måde der længere: ” Hvilket betyder at L.: ”og det er meget nemmere at arbejde i, når der ikke hele tiden er den der åbning. ”* Og E supplerer *” de ved godt, at det er håbløst, så det, og jeg tror også, at de har fundet ud af, at det er meget dejligt ikke at gøre det fordi, at de sådan oplever en god stemning, det er sgu æhh vigtigt. ”* Udfra ovenstående tolker jeg, at anvendelsen af det lærte fra coachingsamtalen har været med til at fremme et bedre udviklingsmiljø for børnene og et bedre arbejdsmiljø for pædagogerne.

I forhold til hvad årsagerne kan være til, at man ikke får anvendt det lærte fra coachingsamtalen, får jeg spurgt meget kluntet: Så kunne man jo også godt forstille sig nogen gange, jamen så er der en af jer, der måske har fået coaching og så efterfølgende, så sker der ikke noget, eller hvad? Altså at man ikke får anvendt det, at det var noget andet, der skulle have været til? Eller det var vigtigere med noget helt andet eller? Og hvad kan grundene så være til det?

Her svares først, at de i starten efterfølgende havde glemt, hvad deres problemstilling i coachingen var, *L.: ” når jeg så 14 dage, så havde jeg glemt, hvad det gik ud på, så viser det, at man ikk har brugt det i hvert fald. ”* Som så begrundes med *E.: ” var det ikke mest i starten, for da tror jeg ikke helt, det var feset ind, hvad det var, det gik ud på. ”* Hvilket bekræftes af *L.: ”. jov det var i starten: ”*

Udfra dette tolker jeg, at det har stor betydning, at fokuspersonen ikke bare kender metoden men rent faktisk er fortrolig med denne, for at der kan finde transfer sted.

Efterfølgende siger *T.: ” jeg tænker os hvis man ikk bruger det, hvor vigtigt har det så været, har det så bare været fordi man skulle have nogen ting til at falde på plads over for sig selv, og sige nå okay, så må det fortsætte, som det gør, fordi jeg tror, at hvis det*

virkelig er en ahaa oplevelse, jamen så arbejder man også efter det, man prøver på at ændre den måde åhhhh, og som man griber tingene an på, så jeg tror, hvis man har glemt coachingen så, jamen så var det måske nogen gange fordi, man nogen gange bare lige har søgt i pandelapperne efter et eller andet problem, som man lige her kunne finde frem, som måske ikke var så vigtig.”

Udsagnet her understreger betydningen af, at fokuspersonen selv skal opleve at have behov for coaching, for at der efterfølgende er transfer, for hvis det blot er noget, man ”nogen gange bare lige har søgt i pandelapperne efter, et eller andet problem, som man lige her kunne finde frem, som måske ikke var så vigtig.” så kan det være årsagen til, at det ganske enkelt glemmes efterfølgende. Dette understøttes af Alrø, der netop understreger, at den lærende skal være parat til aktivt at involvere sig med ønsket om at opnå en ny erkendelse. Det understøttes også af følgende udsagn ” *jeg tænker oss, hvis man ikk bruger det, hvor vigtigt har det så været, har det så bare været, fordi man skulle have nogen ting til at falde på plads over for sig selv og sige nåh okay, så må det fortsætte, som det gør.* ” Årsagen her til ikke at anvende det lærte fra coachingsamtalen begrundes med, at nogen ting skal falde på plads for mig selv, og jeg vælger så, at tingene må fortsætte, som de gør. Men spørgsmålet bliver, om der så ikke netop alligevel har fundet anvendelse sted? Jeg mener, at det kan tolkes som en erkendelse af at beslutte *ikke* at ændre på noget. Spørgsmålet er, om det er assimilativ læring, der tales om her? At erkendelsen i samtalen i mindre grad føjer nyt til allerede etablerede mentale skemaer, og at det derfor efterfølgende ikke får så stor opmærksomhed? Hvorimod pædagogen understreger ”*fordi jeg tror, at hvis det virkelig er en ahaa oplevelse, jamen så arbejder man også efter det, man prøver på at ændre den måde åhhhh, og som man griber tingene an på.* ” At det virkelig er en ahaa oplevelse kan betyde, at fokuspersonen oplever en ny forståelse af, hvordan et problemfelt hænger sammen. Der sker en hel eller delvis omstrukturering af de allerede etablerede skemaer, og der er tale om akkomodativ læring. Pointen er, om det faktisk er det pædagogen forventer af coachingsamtalen generelt for at der kan finde transfer sted?

Hvad skal coach mestre for at understøtte læring i coaching samtalen

Det næste, der skal undersøges her, er ,hvilke kompetencer coach skal mestre. Mit forskningsspørgsmål var: hvad skal coach mestre for at understøtte læring i coaching-samtalen. Mit første spørgsmål for at undersøge dette blev: hvad er god, man kan også sige relevant, coaching for dig? Fokuspersonen svarer her overordnet, at det for hende drejer sig om, at det skal være konkret, hvorefter hun uddyber dette ” *og det skal være æhhhhh, det skal være, hvis jeg tænker på, hvordan du har coachet mig, så det jeg har fået rigtig meget ud af, det er, at det er konkret, og det er, det munder ud i noget, så jeg føler, at jeg kan gøre noget ved, at det ikke bare er, du ved, nu får jeg lettet trykket for et eller andet. At det er en blanding af, at jeg får sagt nogen ting, men jeg får også noget feedback.* ” Relevant coaching er for fokuspersonen, at problematikken i coachingsamtalen er konkret, hvilket betyder ,at hun føler, at hun efterfølgende kan gøre noget ved det. Samtidig siger hun, at det er en blanding af ” *at jeg får sagt nogen ting, men jeg får også noget feedback.* ” Den feedback som fokuspersonen oplever ,hun får, finder jeg i de transskriberede coachingsamtalerne (bilag 1 og 3) i høj grad som verbale udsagn, som bekræftelser hvor ordet ”ja” og ”okay” er gennemgående. Desuden bekræftes gennem udsagn som ”*ja, det er da*” og gennem ros ” *Jeg vil bare sådan huske at sige, at hvor er du bare blevet meget bedre til at styre personalemøderne.* ” Feedbacken sker også igennem, at coach spørger ind til, om noget er rigtigt opfattet, ” *det er kernen i det her, det er, at du gerne vil have, at dine ansatte tager initiativer af sig selv og mere konkret omkring denne her bog, er det rigtigt forstået?* ” og også igennem at coach stiller uddybende spørgsmål ” *Jaa, men kan du gøre noget ind i det, som vi havde fat i lige før, det med at når de møder ind, hvordan får de egentlig aftalt, hvem der gør hvad?* og igennem at coach er kongruent ”*jeg sidder og tænker også, vi er jo også forskellige.* ”

Men hvad betyder konkret? ”*Ja og det behøver jo ikke være konkret i forhold til at, og det har det meget været, at det har også været mig selv, der meget har været i spil, mine tanker og hvordan er jeg lige som person, det har stadigvæk været konkret, selvom det har været sådan nogen personlige ting:* ” Fokuspersonen peger her på det konkrete i at arbejde med egne personlige ting i forhold til egen praksis. For

mig at se, er der her tale om læring, som har haft indflydelse på fokuspersonens tanker, følelser og handlinger, altså dialogisk læring.

Herefter spørger jeg: Hvad for nogen egenskaber er vigtige, at coach skal beherske, synes du? Altså hvordan skal din coach være, for at din coach er god? Hvilket jeg efterfølgende supplerer med kompetencer og færdigheder. Det første fokuspersonen siger her, er tillidsvækkende. *"tillidsvækkende, men osse på en eller anden måde neutral, og ordet neutral, da mener jeg at æhhh, at jeg synes, at en god coach skal jo være en, som ikk går ind bare og overruuler på en eller anden måde, fordi i det at give råd, ikkoss og bare være den, der igangsætter, at jeg selv finder ud af nogle ting, det er jo virkelig et minefelt lige at gå ind og give nogle råd, som er brugbare, hvis nu jeg havde siddet over for en som, jamen kunne du ikke bare, altså ordet bare, men du skal være istand til at få mig til at føle, at det er mig selv, der har fundet på det, selv om du måske har givet mig nogle råd."* Fokuspersonen fremhæver her, at en god coach er en, der er tillidsvækkende og neutral. I forhold til at være neutral henvises der til, at coach skal kunne igangsætte, at fokuspersonen selv finder frem til *"nogle ting"*, og at det er vigtigt, at fokuspersonen oplever at det hende selv, der har fundet *"på det"*, også selvom der måske i coachingsamtalen er givet nogle råd.

Da jeg spørger ind til betydningen af at blive lyttet til, giver fokuspersonen udtryk for, at det for hende er en del af det at have tillid til samt neutraliteten, og så understreger hun betydningen af, at der er tid, *"altså der er tid og give plads og lytte."*

Afslutningsvis siger fokuspersonen *"det der har været vigtigt, det er faktisk den der med, at jeg har tænkt, det her kunne vi snakke om, og så får jeg fortalt det, men det der så er helt vildt vigtigt, det har været din evne til så og spørge, så jeg har kunnet gå dybere i det emne, end jeg egentlig havde tænkt. Det synes jeg er det aller aller vigtigste. Så det vigtigste er din måde at spørge på, så jeg selv kommer til at tænke efter og får mærket efter og måske i virkeligheden kommer mere ind i det, det handler om."* Her fremhæves af fokuspersonen vigtigheden i måden, der bliver spurgt på fra coach, således at fokuspersonen *"har kunnet gå dybere i det emne, end jeg egentlig havde tænkt"* og så *"jeg selv kommer til at tænke efter og får mærket efter."* Det betyder at coach måde at spørge på har betydning for, hvordan fokuspersonen får mulighed for at reflektere over den valgte problematik.

Samlet peges der således af fokuspersonen på, at det coach skal være i stand til, for at det opleves som givende at blive coachet, er at være tillidsvækkende, neutral på sagen, kunne lytte og ikke mindst spørge på en sådan måde, at fokuspersonen selv kommer til at tænke og mærke efter.

Konklusion

Formålet med dette masterspeciale var at undersøge, om coachingsamtalen fører til læring hos fokuspersonen, hvilke særlige egenskaber coach skal mestre for at understøtte denne læring og ikke mindst, om der er transfer- mulighed fra coachingsamtalen til anden kontekst, her den ledelsesmæssige praksis og den pædagogiske praksis.

Min problemstilling var: Hvilken læring finder evt. sted i coachingsamtalen for fokuspersonen, hvad skal coach mestre for at understøtte denne læring, og er der transfer- muligheder set i forhold til de udfordringer fokuspersonen har i sit arbejdsliv? Bliver de muligheder også realiseret, omsættes læringen i fokuspersonens efterfølgende arbejdsliv? Hvis ja, hvilke arbejdsmæssige muligheder fremmer det? Hvis nej, hvad er det så, der vanskeliggør transferen i arbejdslivet?

Udfra min indsamlede empiri når jeg frem til, at der er flere former for læring, der understøttes igennem coachingsamtalen.

Jeg må konkludere, at såvel den assimilative som den akkomodativ læring kan fremmes gennem coachingsamtalen. Om det præcist er den ene eller anden form, der træder frem, har ikke for mig været muligt at præcisere. De eksempler, jeg har fundet i forhold til nær transfer, er især assimilativ læring, men nogle af eksemplerne kan også tolkes som akkomodativ læring. Dette stemmer overens med Illeris (2006), der påpeger, at de assimilative og akkomodative processer mere eller mindre fungerer på samme tid i en gensidig afhængighed.

Jeg har ligeledes fundet eksempler på transformativ læring og signifikant læring i min empiri. Disse læringsformer knytter sig til mere følelsesmæssige problematikker hos fokuspersonen. Jeg finder, at der her er mulighed for fjern transfer, idet det er læringsstyper, hvor det er hele personligheden, der er involveret. Det er en læring, hvor

den viden, der udvikles, er integreret i personligheden, og derfor kan denne viden anvendes i andre relevante sammenhænge, der er således transfer -mulighed. Ud fra min undersøgelse, mener jeg, at coachingsamtalen giver mulighed for fjern transfer, hvor der er tale om signifikant eller transformativ læring. Min undersøgelse viser, at der er sket en ændring i fokuspersonens måde at handle på og være rollemodel på over for sine ansatte.

I forhold til den erfaringsbaserede læring og Kolbs læringscirkel viser min undersøgelse, at det er de konkrete oplevelser fra praksis, der er genstand for coaching. Det betyder på den ene side, at det oplevede transformeres gennem refleksionen i selve coachingsamtalen, og i bedste fald får fokuspersonen på denne måde ny viden, som senere kan anvendes i hendes praksis. På den anden side viser undersøgelse også, at ud fra de konkrete oplevelser fra praksis er konteksten, hvor coachingsamtalen foregår, med til at transformere ny viden gennem aktiv eksperimenteren, altså handling. Handling skal her forstås som ”learning by talking” i den dialogiske tilgang til begrebet. Denne viden kan også i bedste fald anvendes efterfølgende i praksis. Min undersøgelse viser derfor, at der gennem coachingsamtalen finder erfaringsbaseret læring sted, og at dette kan give mulighed for såvel nær som fjern transfer.

Hvad er det coach særligt skal mestre for at understøtte denne læring? Ud fra min undersøgelse når jeg frem til, at coach skal være tillidsvækkende, neutral på sagen, kunne lytte og spørge på en sådan måde, at fokuspersonen selv kommer til at tænke og mærke efter.

Omsættes læringen fra coachingsamtalen, og hvilke arbejdsmæssige muligheder kan den læring, der sker i coachingsamtalen fremme? Min undersøgelse viser, at det der især læres af, er det ”konkrete” i coachingsamtalen. Det vil sige, at indholdet i coachingsamtalen er konkret i forhold til de problematikker, der er på arbejdspladsen, at coachingsamtalen giver mulighed for at præcisere hvor og hvordan, det lærte kan anvendes, men også træne hvordan fokuspersonen senere kan handle i sin praksis. Det knytter sig også til, at fokuspersonen får arbejdet med egne værdier, principper og grundlæggende antagelser, hvilket er med til, at fokuspersonen får nye perspektiver på en given problematik, og derfor kan se tingene i en større sammenhæng.

Jeg når frem til i min undersøgelse, at det at blive coachet for lederen har betydet, at hun mener, at hun er blevet mere tydelig i sin kommunikation overfor sine ansatte, og at hun oplever sig ”bedre klædt på” til de udfordringer, hun møder i sit arbejdsliv. Hun har sluppet kontrollen noget mere, og hun føler sig mere handlekraftig. Dette understøttes af, at der generelt *”jeg synes faktisk at standarden i huset er blevet højnet, for der sker pludselig nogen ting.”* Ud fra dette antager jeg, at det er lykket for fokuspersonen at få sit budskab igennem omkring, at hun ønsker, at de ansatte selv tager flere initiativer. Det kunne være interessant at undersøge nærmere gennem direkte videoobservation af lederen, hvor tydelig hun er i sin kommunikation i forhold til sine ansatte. Disse optagelser kunne efterfølgende anvendes af leder og coach i fællesskab.

For pædagogerne har det at blive coachet især betydet, at de oplever at have ”fællesfodslag”, hvilket de erfarer, har fået den betydning, at der er færre forsøg på splitting fra de unges side. Det at have samme forståelse af den pædagogiske tilgang til de unge har således muligvis fremmet et bedre udviklingsmiljø for de unge, hvilket kunne være interessant at undersøge nærmere, f.eks. gennem interview med de unge. Det har samtidig fremmet et bedre arbejdsmiljø for pædagogerne, hvilket også kunne være interessant at følge over tid for nærmere at undersøge, hvad det er, der giver et bedre arbejdsmiljø? Er det blot det at have ”fællesfodslag”, og hvad betyder det? Hvordan viser det sig i pædagogernes praksis?

Hvad kan årsagerne være til, at det lærte fra coachingsamtalen ikke efterfølgende anvendes i praksis? Det har ikke været muligt for mig i denne undersøgelse at få konkrete eksempler på, hvorfor fokuspersonen ikke har anvendt det lærte fra coachingsamtalen i dette forløb. Det kan skyldes mine ikke særlige store erfaringer med at interviewe. Jeg kan efterfølgende i min indsamlede empiri, konstatere at jeg ikke får spurgt uddybende ind til denne problematik. Men fokuspersonen formoder, at hvis ikke det havde været konkret, det hun var nået frem til i coachingsamtalen, så ville hun fortsat have været usikker og ikke anvendt det lærte. Så usikkerhed begrundet med at indholdet i coachingsamtalen ikke har været konkret, kan måske være årsag til, at der efterfølgende ikke er transfer.

Derforuden når jeg frem til i interviewet med pædagogerne, at for at der kan finde transfer sted, skal fokuspersonen selv opleve at have behov for coaching, og man skal ikke blot kende til coaching, men man skal være fortrolig med metoden og ikke mindst, man skal ville det.

For at transfer- muligheden øges, skal der desuden ifølge Wahlgren (2009) være jobtilfredshed, og man skal være i stand til at kunne sætte mål for sig selv i forhold til, hvad man gerne vil blive bedre til i sit arbejde. Forpligte sig på disse mål og dernæst arbejde målrettet mod disse.

Desuden har selve organiseringen af arbejdssituationen betydning for ,om der er mulighed for transfer. Det er således en forudsætning, at arbejdspladsen er gearret til og interesseret i, at fokuspersonen rent faktisk anvender det lærte. Det er vigtigt, at der er mulighed for at drøfte det lærte med såvel ledelse som kollegaer.

Afslutningsvis konkluderer jeg, at jeg har fundet, at der er transfer- mulighed fra coachingsamtalen til den efterfølgende praksis. I forhold til de forskellige læringstyper må jeg konkludere, at assimilativ læring især fremmer muligheden for nær transfer. At det kan være svært at skelne om det er assimilativ eller akkomodativ læring der finder sted. At akkomodativ, transformativ og signifikant læring især fremmer muligheden for fjern transfer, og at erfaringsbaseret læring fremmer muligheden for såvel nær som fjern transfer.

Jeg er i min undersøgelse nået frem til, at for at fremme transfer muligheden fra coachingsamtalen til arbejdslivet, er følgende vigtigt at fokusperson og coach er opmærksom på:

- **At fokuspersonen selv oplever at have brug for at lære nyt.** Det er en stor motivationsfaktor at opleve behov for at lære nyt for mere kvalificeret at kunne udføre sit arbejde.
- **At fokuspersonen aktivt involverer sig i coachingsamtalen og har et reelt ønske om at opnå ny erkendelse.** Det vil sige, at fokuspersonen selv har et reelt ønske om at opnå en større viden om, hvad der er i spil i en given problematik ,og at fokuspersonen er parat til at ”turde vove pelsen”.

- **At der er transfer klima.** Hvilket vil sige at såvel ledelse som kollegaer støtter op om at det lærte italesættes og anvendes.
- **At coachingsamtalens indhold for fokuspersonen er konkret i forhold til de problematikker, der er på arbejdspladsen.** Det er fokuspersonen selv, der definerer, hvad der er konkret for hende.
- **At det for fokuspersonen er muligt at præcisere hvor, men også hvordan hun tænker, det lærte kan anvendes på arbejdspladsen.**
- **At fokuspersonen i coachingsamtalen har mulighed for direkte at træne, hvordan det lærte efterfølgende kan anvendes.**
- **At fokuspersonen forstår hvilke underliggende værdier, principper og grundlæggende antagelser, det er hun reflekterer over i coachingsamtalen og herigennem får afklaret disse.**

Slutteligt viser min undersøgelse, at det er vigtigt at fokuspersonen mødes af en coach, der mestrer at være tillidsvækkende, neutral på sagen, kunne lytte og spørge på en sådan måde, at fokuspersonen selv kommer til at tænke og mærke efter, for at der er mulighed for transfer.

Det har ikke været muligt for mig at forholde mig til, hvorvidt specialets resultater på baggrund af ovenstående dokumentation kan bekræftes i anden forskning, da jeg ikke har fundet forskning, der beskæftiger sig med transfer fra coachingsamtalen til arbejdslivet.

Fremadrettet kunne det også være interessant at undersøge transfer- muligheden set i forhold til, om den læring som eksempelvis lederen opnår igennem coachingsamtalen, og som hun anvender, rent faktisk også kan betyde, at der opstår ny læring for pædagogerne, som de efterfølgende kan handle udfra. Det kunne samtidig være interessant at undersøge, om det er samme læringsniveau der er i spil set i forhold til lederen og i givet fald efterfølgende for pædagogerne.

Tak for opmærksomheden.

Litteraturliste

- Almenkvalificeringsprojektet EVU-GRUPPEN RUC, Læring, udvikling og kvalificering, Knud Illeris (1995). ”Læringstyper og erkendelsesformer – Kolbs teori om erfaringslæring.” Kap. 4
- Alrø, H. og Kristiansen, M. (2008) *Supervision som dialogisk læreproces*. Aalborg Universitetsforlag.
- Alrø, H mfl. (2009) Coaching – samtalen Nørlem, J. red. *Coachingens landskaber, nye veje – andre samtaler*. Hans Reitzels forlag. Kap. 1
- Andersen, Peter(red) (2006) Læringens og tænkningens stil, en antologi om stilteorier. Billesø og Baltzer. ” *David Kolbs teori om læringsstile*”, Knud Illeris. Kap. 5
- Dansk pædagogisk tidsskrift, nr. 2 (1993) Tema: Fornuft, viden, læring. ”*Forståelse og forandring i læreprocesser*”. Lone Dirckinck – Holmfeld og Arne Remmen.
- Hangaard, Bente og Skeel, Lene (2010) ”*Coaching og læring i social kontekst*”. Projekt rapport 2. semester, Master i Læreprocesser – Organisatorisk Coaching.
- Illeris, Knud (2000) Tekster om Læring, Roskilde Universitetsforlag.” *Den erfaringsbaserede læreproces*.” David A. Kolb. Kap. 5
- Illeris, Knud (2006) ”*Læring*”. Roskilde Universitetsforlag
- Kolb, David A. (1984):” *Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development*.” Englewood Cliffs: Prentice – Hall. Kap. 1, 2, 3, 4 og 5.
- Kvale, Steinar (1997):” *Interview. En introduktion til kvalitative forskningsinterview*.” København, Hans Reitzels Forlag. Kap. 5 og 7.
- Rogers, C. (1962) *The Interpersonal Relationship: The Core of Guidance*. Havard Educational Review.vol.34(4).(416-429)
- Rogers, C. R.: Mellemmenneskelige relationer og facilitering af læring (1967). K. Illeris og S. Berri (red)(2005). *Tekster om voksenlæring* Roskilde universitetsforlag s.

31-40.

Rogers, C. R.: Hvad er læring? (1969). K. Illeris (red) *Tekster om læring* Roskilde Universitetsforlag 2000. s. 115-119.

Thagaard, T.: *"Systematik og indlevelse"* Akademisk Forlag A/S. København 2004

Wahlgren, B mfl.(2002): *Refleksion og læring - kompetenceudvikling i arbejdslivet*. Samfundslitteratur

Wahlgren, B.(2009): *Transfer mellem uddannelse og arbejde*. NCK Nationalt center for kompetenceudvikling. København

Bilag

Bilag 1

Fokuspersion 1. samtale

C = Coach

F = Fokuspersion

1. F det der sådan bliver ved med at poppe op øh, nej det der bliver ved med at poppe op, også når jeg sådan tænker længere tid tilbage så er det .det der med at jeg vil gerne have mine ansatte til at gøre noget, altså det er sådan det daglige, opgaver i dagligdagen.

3.C. jaa

4. F sådan en frustration over hvorfor gør de dog ikk

5. C. ja

6. F som jeg tænker de skal gøre, og så har jeg sådan løbende gjort forskellige ting, så, det handler nok også om at jeg skal være bedre til at sige nogen ting

8. C ja

9. F fordi, selvfølgelig kan de ikke vide hvad jeg tænker

10. C. Nejj

11. F og så øver jeg mig i at få sagt, jeg vil gerne have at i skal gøre sådan her, og så bliver det også gjort

12. C ja?

13. F så bliver det også gjort du ved, men så bliver det kun gjort en gang, det er ikke ligesom en ting som, nå ja nu skal vi også lige huske at gøre det her.

14. F Så har jeg jo lavet den her mappe fordi

15. C ja

16 F det er jo også sådan lidt en, altså det er jo størrer end som så, det handler jo også at jeg ikke vil være topstyrende, jeg vil ikke, altså jeg vil gerne have at de føler noget frihed, men jeg synes jo bare at når jeg giver dem den frihed og der ligesom ikke sker noget, så er det at jeg er nødt til at gå ind og sige at så vil jeg have det sådan og sådan.

19 C jaaa

20 F og sæt nogle rammer. Så har jeg lavet den mappe derinde og som de faktisk efterspurgte, og så tænkte jeg at så waww, for jeg ville jo netop ikke lave sådan at når man møder ind mandag så har jeg ligenøjagtig bestemt hvad man skal gøre

22 C ja

23 F men så synes jeg jo at jeg har fået mellemtingen, C. Ja, at jeg har udstukket nogle få rammer som jeg så forventer at de bliver gjort, og de er overhovedt ikke overholdt når jeg kigger i den mappe, og det synes jeg er så irriterende.

25 C ja det er da

26 F jamen særligt når jeg tænker at forudsætningerne er der. Jeg har lavet mappen fordi de gerne ville have den, æhhh C. Ja

27 F øhh, og jeg har lavet mappen så jeg ihvertfald synes at den er meeeget overskuelig.

28 C Jaa

29 F og det er ikk, de bliver ikke overbebyrdet

30 C Nej, neej, men det bliver ikke gjort.

31 C Skal vi prøve at gå ind i den?

32 F Ja

33 F ja for det er den der fylder, selvom jeg har tænkt at den er jo egentlig peace of cake, men det er den jo ikke for det er den der blive ved at fylde igen og igen og igen

34 C altså jeg skrev i , hvornår var det, jeg har jo lige været her, i onsdags, da skrev jeg i min notat bog tre ting til dig

35 F ja

36 C det ene det var, at jeg synes, jeg vil bare sådan huske at sige at hvor er du bare blevet meget bedre til at styre personalemøderne

37 F Åhh, det var godt

38 C du satte ikke folk på plads, men du lavede bare på en rigtig god måde, en konstatering af at det er ikke der vi er lige nu, og vil du have det på dagsorden, ja det kan du så få, men ikke lige nu

39 F Griner, jaa

40C Det gjorde du faktisk en tre fire gange, det var rigtig rigtig godt F synes jeg

41 det andet kan jeg ikke lige huske nu, men det tredje, da skrev jeg: hvor det altså bare stadig væk fylder meget det der rengøring

42 F Ja helt vildt

43 C Hvad er det for noget? hvorfor skal det få lov at fylde så meget?

44 F Ja

45C altså sådan noget der bare er, naturligt, og som skal ordnes, slut

46 F ja, nemlig

47 F Det er jo også det jeg tænker, og så tænker jeg mange ting ind i den, ikk oss? jamen det ku da også være at det bare var nemmest at ansætte en til at gøre rent. Men jeg når hele tiden tilbage til nej, så er det bare noget andet de ikke gider at gøre, ja, men jeg får sådan ldt følelsen, hvor, det lyder grov, men jeg tænker sådan lidt: hvad fanden er det lige der er i spil?

48 C Ja??

49 C prøv så at hør, vi har 45 minutter fra nu af. F Ja

50 C Det der er kernen i det her, det er at du vil gerne have at dine ansatte tager initiativer af sig selv, og mere konkret omkring denne her bog, er det rigtig forstået?

51F Ja

52 C og du har så lavet et hjælperedskab ?

53 F Ja

54 C så man kan se hvad der skal gøres, men vel også fordi der så bliver sådan en eller anden ensartethed i det?

55 F Ja, og at de også prioriterer, at det da er en lige så stor arbejdsopgave, nej det er det ikk, det er en biting, men det skal gøre fordi

56 C Hvad er det egentlig der skal gøres?

57 F Jamen det er jo øh helt almindelige dagligdags ting i et hus, skal tømme skraldespanden om aftenen inden man går hjem, øh og så skal man støvsuge og lige vaske gulvet, man skal ligesom man gør i sit eget hjem, lige kigge på gulvet og så, hov nu er der mudder i hele entreen, nu støvsuger og vasker jeg lige den.

58 C Ja

59 F Det er jo ikke, synes jeg, uoverkommelige opgaver som bremser al pædagogisk virksomhed i huset .

60 C nej

61 F Det er jo småting

62 C Ja

63 F men det er ligesom om der er opstået sådan en modstand

64 C. Jaa?

65 C Når du så siger: De vil jo selv ha det, siger du?

66 F Ja

67 C De vil jo selv ha den her bog? Var det dem allesammen?

68 F, T har efterspurgt den i rigtig lang tid. C Ja

69 F øhhhhh, mmmmm og jeg ved L, nu tænker jeg jo tilbage, det var T mest der sagde: jep , den dag til personalemøde hvor vi drøftede. Han har efterspurgt det mange gange. L er jeg helt sikker på at hun synes det ville være fedt, men det er E der har mest svært ved at følge noget der er struktureret.

70 C ja?

71 F Men jeg synes alligevel at han tog ok imod den sålænge jeg nu sørger for at den er opdateret og der er de sedler han kan hive ud og sådan, så jeg følte egentlig at den blev taget godt imod.

72 C ja

73 F jeg synes ikk der sådan var modstand og det blev jeg egentlig overrasket over. C . Ja

74 F Men det kan måske godt være, at det så er fordi at de ikke fik sagt det? men det ved jeg jo ikke.

75 C Du kan jo kun forholde dig til hvad de reelt siger, eller?

76 F Jaa

77 C det kan da godt være at der nogen der sidder og tænker, hvad fanden skal vi bruge det til, men det kan du jo ikke vide, altså

78 F nej men jeg tror altså også bare at der er mere i det end bare den bog, for den er jo nem og det er nemt at følge den æhhh

79 F men jeg har også lidt på fornemmelsen at sådan en som T han gider sku godt at støvsuge og vaske det gulv, det er ikke et problem for ham, det skal han nok gøre. L skal også nok gøre det, men det er sådan lidt det samme som med ungerne ikk os?

80 C. jaa.

81 F Hvis der er en der ik gør det, så får de andre det også sådan, så gider de sku heller ikk.

82 C nej okay

83 F jamen det er sådan lidt svært ikk os, sådan en flok høns øhh

84 F Nu var det E der var på arbejde i går

85 C Ja?

86 F og så er det mig der har morgen vagten i dag, så kan jeg se at der ikke er blevet gjort de ting som ,som står i den mappe. og så ved jeg at jeg da ville tage det nøjagtig på samme måde hvis det var mig der mødet ind og man så kan se at det badeværelse ik er blevet taget i går, det er demotiverende, eller hvad man kan kalde det for. Det vil jeg også synes .

87 C. ja. Hvordan kan du se det, hvordan kan du vide at det ikke er blevet gjort?

88 F Der er mudder på badeværelsesgulvet

89 C Kan det være kommet her i morges?

90 F Nej de er ikke stået op endnu, griner

91 C Griner

92 F Ja skraldespanden er ikke tømt, øhh så, og det er småting men alligevel det der gør at når man møder ind dagen efter, så skal man først til at rydde op efter vagten igår, og så kan man gå igang med det der står om mandagen ikk,

93 C Ja,

94 F. og så kan jeg godt forstå at de bliver sådan lidt

95 C Siger de noget til hinanden om det?

96 F nej det gør de nok ikk, de er rigtig dårlig til at få sagt tingene til hinanden

97 C nå?

98 F de er blevet bedre til at komme og sige tingene til mig, det har jeg ikke oplevet før. og det synes jeg faktisk er fedt, det er også en af de ting hvor jeg tænker, ov, det skal jeg også lige vende med dig,

99 C Ja,

100 F så sidder jeg også lige pludselig med en masse æhhhh, og så kommer jeg jo til den der: så er det jo mig der skal gå ind og sige: prøv lige at høre her.

101 C Men prøv lige at høre her, nu har vi jo sådan en konkret situation lige pludselig, altså her i morges, fordi du møder ind og har morgenvagten, hvad gør du så ved det?

102 F jamen jeg siger til E i dag, fordi han møder ind i dag og det var ham der havde vagten i går sammen med A , æhhhh så jeg vil helt naturligt sige det til ham.

103 C Ja?

104 F men jeg vil også skrive det i vores journalsystem at æhh, husk lige den der mappe, den er ikke kun til pynt , eller jeg vil nok få det skrevet lidt humoristisk ikk, husk lige at brug den

105 C kunne det være A så? kender hun det?

106 F Ja, øhhhhh, hun kender det godt, men jeg har på fornemmelsen at der hvor det glipper det er, og det er der hvor den tit glipper, og det er ikk kun når det er E, det er også de andre, den glipper i at de ikke får aftalt når vagten ligsom starter at de får aftalt at vi skal lige have gjort dit og dat,

107 C ja.

108 F de er ikke gode til at være på forkant, øhh, de arbejder, der er to på arbejde der arbejder i hver deres ende af huset ikk?

109 C Ja

110 F de får ikke kommunikeret hvem gør lige, så er det måske sådan noget man kommer i tanke om kl. halv ti om aftenen og så føles det måske uoverkommeligt forestiller jeg mig, jeg tror det er det der sker, for jeg kan ikke forstå når de siger at? men jeg kan godt forstå hvis de har følelsen af at, hvis man først kommer i tanke om det kl ti om aftenen. C Ja

111 C Men siger de at de gør meget rent?

112 F Ja det gør de

113 C Det er jo et reelt udsagn

114 F Ja

115 C Det jeg tænker på, det er at du omtaler dem som en person?

116 F ja, det er rigtig

117 C og de er jo forskellige individer?

118 F Ja, og tror egentlig kun det er T der siger at han gør meget rent

119 C Jaaa

120 F øhh, men jeg kan jo se hvem der gør rent.

121 F ja, men jeg synes at de gør rent allesammen, jeg synes ikke når jeg sådan kigger, så synes jeg ikke at der er nogen af dem der gør mere rent end andre.

122 C nej

123 F jov, E halter, for han får aldrig gjort rent, øhh , men jeg synes at de andre er ok til at gøre det, men det er sådan lidt klat agtigt.

124 C. ja.

125 F hvis de nu fulgte den her mappe, så ville det være i system, og så ville de ikke møde ind og ha følelsen af at, ejjj nu skal huset sku lige have en stor omgang. Sådan skulle det jo ikke gerne være, men jeg tror det er den følelse de får.

126 C Hvad vil du gøre ved det? Jamen nu har det været i hvad? 1 år ? halvandet år?

127 F Ja, jeg er nok sådan lidt, hvad fanden vil jeg gøre ved det?

128 F Jamen der er flere muligheder i det, sådan som jeg ser det. Enten så hyrer jeg en udefra til at gøre det hele, men det koster en stilling, så er der en af dem der skal sige nej tak til deres job, ikk os?

129 C. jaaa

130 F Fordi nu skal vi have rengøring på K, Æhhhh

131 F eller os skal de følge den skide plan jeg har lavet, så vil jeg forlange det, det er nok der den ligsom hænger, og det er det jeg synes der er udfordringen

132 C udfordringen er?

133 F jamen at jeg skal sige det her til dem, jeg har jo sagt det hundrede gange. C ja

134 F men så har jeg det sådan, skal jeg være sådan en truende en, er det det der skal til? skal jeg sige til dem, prøv lige at høre her, ellers er der en der ryger og så ansætter jeg en rengøring ellers kommer I til at gøre rent.

135 C hvordan vil du have det med det?

136 F. jamen det vil jeg synes er træls, helt vildt træls

137 C ja

138 F det er da ikke sådan en pædagogik jeg gider at bruge overfor børnene

139 C Neejjj

140 F nejjj æhmmm, jeg tror jeg har svært ved at gennemskue hvad det er der er i spil, altså. C ja

141 F hvad hulen dytme skal der til ikk os?

142 C. jaa lad os tage en af gangen.

143 F ja

144 C. kan T se mening med det? er der noget mening med det udover at der skal være pænt? Der skal være rent, hygiejnisk i orden. Hvad ellers? kunne det lige så godt være en skole pige der kom og ordnede det?

145 F Jamen det tror jeg at de synes, at det bare ville være nemmest ikk os, æhhhh.....men det synes jeg jo ikke

146 C hvordan kan det være at du ikk synes det?

147 F jamen jeg synes bare at der opstår sådan en ansvars fjernelse.

148C ja?

149 F at, vi vil jo ikke have at ungerne de bare bruger huset, uden at tage ansvar for at tage sine sko af, det er nemmere at huske at tage sine sko af, når man selv er med til at holde huset ikk os? C jaa

150 F og det er jo et hjem, det er jo ikke en institution,

151 C nejj.

152 F æh h h h, det er jo ikke et sted vi bruger, og så kommer der nogen andre og rydder op og gør rent efter os, og så bruger vi det i morgen igen, det er jo vores hjem. og ja det er deres arbejdsplads, men det er ikke en institution vi arbejder på hvor der er en økonomi i køkkenet og der er en rengøringsassistent nede i skabet.

153 C nej.

154 F æh h h h, og det skal vi jo også udstråle til børnene, så der er nogle daglige pligter.

155 C hvad er det de skal udstråle til børnene?

156 F jamen at de oss, at det er et hjem, at de også betragter det som et hjem, det kan godt være at det er deres arbejde, men de skulle gerne kunne lide at være her og også tage del i at det bliver ved med at være et hjem, ikk os?

157 C ja.

158 F og det er nok der den halter jeg synes

159 C hvordan er man når man er i et hjem?

160 F hvordan man er? C ja

161 F jamen så skulle man jo gerne være lidt mere end bare at være på arbejde, ikk os?

162 C hvis nu du tænker dig selv ind, dig som mor overfor dine unger, hvad oplever de så ved dig i sådan nogle situationer, hvor du ordner køkkenet eller? Hvad oplever de ved det?

163 F At det er en del af det at det er mandag, så gør vi også de ting, æh h h h h men de oplever jo ikk at nu er der rengørings tid, de oplever jo ikk, at nu bliver alt til side sat for nu skal vi lige gøre rent eller nu skal vi lige støvsuge eller, det er jo bare noget der sker.

164 C Ja.

165 F. ind i vores liv og ind i vores dag. At så hygger vi måske og leger lidt, men så kan det godt være at jeg rejser mig op og sætter en ny vask over, og så kommer jeg igen. Det er jo ikke noget som æh h h h, ja

166 C når du f.eks. hjælper dine børn og de er jo små, jeg forestiller mig at du f.eks hjælper dem med at rydde op på deres værelse, måske hjælper de selv lidt til. Hvad er det så for en situation i har der? Hvad tror du det betyder for dem?

167 F Jamen det betyder da meget. det betyder rigtig meget, de er da glade og de er stolte, det er også en der fylder rigtig meget for os lige fortiden, fordi vi også har nogle unger der bare kaster deres tøj og så tro de bare at det er mig der gør det,

168 C ja.

169 F men de er da stolte når de selv går over f.eks. og sætter i opvaskeren. eller at jeg forlanger at de gør det, det er da noget vi har nogen situationer med dem om, vi gider ikk, nå men så får de da også den af mig hvis du ikke gider så gider jeg heller ikk.

170 C kan jeg oveni købet måske tale om omsorg her?

171 F ja da, jeg synes da at æhh, og det er måske også der jeg synes den er svær, fordi jeg træder fra mit eget hjem der ser nogenlunde ud, jeg er ikke rengøringsfanatiker og jeg er ikke perfektionist overhovedet ikk, men så her til morgen så kan jeg træde ud i en entre der er fyldt med jordklumper og skidt og snavs og det byder jeg mine andre unger.

172C ja.

173 F det synes jeg jo ikke er fair.

174 C nej .

175 F jeg ville da synes det var træls hvis de små skulle stå op på deres bare tæer og trippe ud på badeværelset og træde i en hel masse skidt og snavs, og det synes jeg da også er træls for de andre børn, det synes jeg da er øv. og så kan man snakke om hele pædagogikken i det, hvorfor er det svært at få dem op om morgenen, jeg tror da også at jeg ville synes det var træls, hvis jeg skulle stå op på mine bare tæer og vade ud på et badeværelse hvor der er mudderstriber på gulvet, ikkos?

176 C Ja det ville jeg, det ved jeg.

177 F, E sagde noget i går der provokerede mig helt vildt, æhhh fordi vi havde ikke været hjemme det meste af dagen, og så i går aftes lige halv ti til ti lige til sengetid, så roder de rundt i ledninger og alt muligt, for så skal M lige pludselig kunne se fjernsyn,

178 C ja

179 F og så var det sådan et mærkeligt system med at så trak de ledninger ind gennem nøglehullet, så siger jeg til E det holder jo ikk, det her. Vi får bygningstilsyn i morgen ,så kan vi da ikke have ledninger stikkende ud af alle nøglehullerne, hvad får vi: Jamen det skulle du da have sagt, så skulle vi da have gjort rent. Hvor jeg sådan tænkte ej det skulle da gerne se rent ud, og så bare lidt som om, vi lader bare stå til, men kommer der nogen og kikker så må vi heller lige gøre rent. Og det synes jeg sku ikk er godt nok.

180 C. nej.

181F. det synes jeg ikke det er.

182C Nej

183 F. så ved jeg at når vi diskuterer rengøring, så er det hele tiden den der, jeg gider ikke når de andre ikk gider.

184 C det er et spørgsmål om det er det?

185 F jeg ved ikk, ?

186 C jeg sidder og tænker også, vi er jo også forskellige

187 F Ja

188 C vi er forskellige i forhold til, det kender du sikkert også fra dit privatliv, i forhold til hvornår vi ser noget, og i forhold til hvornår vi synes, nu skal der gøres noget.

189 F Ja, men det er jo der at jeg netop synes at når vi har mappen som en hjælpemiddel, så er det jo ikke op til den enkelte at se det eller ikke se det.

190 C hvad fortæller mappen? at det skal man og det er det og det?

191 F ja,

192 C ok, fortæller den f.eks. at man skal feje gulvet ude i gangen søndag aften?

193 F Ja, det synes jeg faktisk at den gør, jeg synes faktisk, men det kan godt være at den skal gøre det endnu mere, æhhhh, det kan godt være at den skal være mere præcis?

194 C skal man krydse af når man har gjort det?

195 C jeg spørger fordi, jeg ved godt at nu er vi også ude i sådan noget ekstremt noget, men tidligere sagde du: de er to, og hvordan er det lige de får kommunikeret?

196 F jaaa, men jeg tror helt ærligt, nu når du siger det der, så får jeg sådan en blinkende lampe fordi selvfølgelig skal de også anerkendes i det de gør, jeg har sådan lidt det der med at jeg ikke vil bryde mig om at skulle gå, jeg synes f.eks. at det er træls at skulle sige til E i dag, hvorfor fik I ikke lige taget det badeværelse i går? det synes jeg er træls at skal komme og sige til ham, men omvendt skal det siges. Men hvor jeg tænker at det omvendt også er en anerkendelse af når det så bliver gjort. Fordi det skulle jo gerne være der den skulle nå hen til.

197 C ja.

198 F. Hvor jeg tænker at det kan jo egentlig godt være, at det lige kræver en periode hvor jeg er på i forhold til at være bussemand.

199 F og hvis det ikke bliver gjort, så følger jeg op på det og siger: hvad skete der lige mandag? C . ja. F hvorfor blev det ikke gjort det som står på, eller blev det gjort : ejj hvor dejligt det kan jeg eddermame godt se, æhhh.

200 C så du kan følge op både når det

201 F ja, altså

202 C hvordan vil du så sige det til ham i dag, det er fordi du siger at du synes det er træls at skulle sige, jeg er ikke i tvivl om at du kan, men hvordan vil du sige det til ham?

203 F øhhhhh,

204 C kan du sige det til ham på en måde hvor du ikke synes det er så træls?

205 F ja, jeg vil sige til ham at æhhh, jeg tror jeg vil starte med at spørge ham, husker I egentlig at bruge mappen? æhhhhh og så tror jeg at E vil sige ja, nogen gange. Jeg spørger fordi

at i morges kom jeg ind og synes faktisk at det badeværelse var ret ulækkert og så var jeg lige oppe og kikke i mappen og så kunne jeg se, at det var faktisk det der skulle være gjort i går.

206 C ja.

207 F så, er det glippet med at bruge den? Eller hvad? For så vil jeg køre den sådan lidt væk fra at: hvorfor har du ikke sørget for det.

208 C så siger han: altså F, nu skal du høre her, der var simpelthen bare så, og så skete der et eller andet med den ene og den anden og den tredje. Og så var klokken.

209 F jov, så vil jeg sige til ham at så skal I planlægge noget bedre , jeg vil sige til ham at jeg tror det handler om at I har glemt lige at få aftalt hvem der skulle gøre hvad.

210 C nej overhovedet ikk, men altså så kom den ene unge og så kom den anden og du ved godt F kl. var ikke bare ti men halv elleve,

211 F. Ja , så vil jeg sige til ham at det kan jeg ikke se i dagbogen. Jeg kan ikke se at det har været en hektisk dag i går, så jeg kan ikke se.

212 C det nåede jeg heller ikk, at få skrevet, altså

213 F ja, så vil jeg altså blive sur

214 C Kunne du finde på at sige til ham: det er simpelthen ikke godt nok?

215F Ja

216 C det skal bare ordnes det her, vores unger skal ikke stå

217 F ja de skal ikke stå med deres bare tæer ude på det klamme badeværelse

218 F ja, helt sikkert, og det tror jeg at, ja det vil jeg sagtens kunne, og det ville jeg have haft svært ved for et år siden.

219 C ja

220 F men det kan jeg godt nu æhhh, særligt fordi at jeg synes at jeg har mit på det rene på en eller anden måde. jeg synes at jeg har givet dem rammerne..... til at det kan fungere det her

221 C ja, det er den ene del af det, jeg er ikke i tvivl om at du kan det her, jeg tro også at du skal det, fordi jeg tror, at du skal passe på med ikke at komme til at sende dobbelt signaler, fordi jeg tænker at du er også meget venner med dem. Er det rigtigt?

222 F ja

223 C den anden del er, har I egentlig nogensinde sådan virkelig fået snakket om hvad er det pædagogiske i det her?

224 F at gøre rent? nej det har vi ikke

225 C nej

226 F fordi så bliver det over i, jeg kørte faktiske og tænkte på det på vej hjem i bussen nede fra skolen i dag fordi jeg vidste at du skulle komme, fordi jeg har lidt tænkt hvad gør jeg, så skal vi snakke om det på et P -møde.

227C jaa

228 F og så ved jeg lyn hurtigt at så vil det dreje sig hen i, skal vi have rengøringshjælp eller ej, og så fik jeg sådan en sætning, ikk os, det skal vi ikke diskutere, den her diskussion handler ikke om hvorvidt vi skal have rengøringshjælp eller ej, fordi det har jeg besluttet at det skal vi ikke.

229 C nej. C ja, stærkt.

230 F. ja, det handler, jeg ved at T vil sige sådan en, men nej det handler ikke om hvorvidt vi skal have rengøringshjælp eller ej, det handler om hvordan gør vi det.

231 C ja.

232 F hvad synes I?

233C Ja, hvad er egentlig grunden til, som du var inde på lidt tidligere.

234F ja.

235C og hvis du så skulle nævne kort tre ting hvad er grunden til det? Altså at I ikke skal have rengøringshjælp.

236 F det er også der hvor det er sådan et balancefelt, ikk os, også fordi det er DIA, og vi skal drage omsorg for de her børn som bor her, de har brug for ekstra mere omsorg end vores egne børn, fordi de kommer måske fra nogle hjem hvor det var beskidt og ulækkert, så det er da virkelig vigtigt at vise dem, at prøv at hør her, her hos os er der pænt og styr på tingene, du kan være tryk ved at være her, der skal ikke være kaos. Jamen jeg synes da det er omsorgsfuldt at vise dem vi gør rent i det her hjem, og vi sørger for at det er pænt.

237C Jaa.

238 F feks. sådan en som A, hans vasketøj tager jeg da tit når jeg er inde hos ham, ikk. Han er den yngste. Så lister jeg af med en stor stak og han bliver så glad. Og det synes jeg jo også rengøring ude i entreen det er. men jeg synes det er svært, jeg kan huske en gang vi snakkede om det, da R var her øhmmmmmm, jeg kan måske nogen gange tænke, at føler de at de skal gå og gøre rent i mit hjem? er det der skoen den trykker?

239 C. Kan du spørge dem om det?

240 F Ja C. Jeg tænker det er jo både omsorg, men det er jo osse at vise hvordan, altså det er jo også en lærersituation for dem (ungerne) de ser at der ikke skal ligge skidt på den måde, det fjerner man når man er en velfungerende voksen. Ja, det er omsorg og det er jo også rollemodel .

241 C. det er da dejligt når der er nogen der gør noget for en, en gang imellem ikk?

242 F Jovv

243 F jeg tror jeg vil tage det op i forbindelse med akkreditering

244C Ja.

245 F æhmmmm øh det tror jeg at jeg vil gøre, men jeg tror også lidt jeg tænker at den er farlig ikkoss, fordi den er svær og styre æhhh.

246C Hvad er farligt?

246 F æhmmmm

247C Hvad er det der er farligt?

248F Ahhhhhh jamen den er farlig fordi, nej ikk farlig, det lyder måske også så, men æhhhhh, du ved den skal ikke bare kastes op i frit forum og siges: Jeg synes vi skal være bedre til at gøre rent, hvad synes I? Fordi så kan det bevæge sig ud i 47 retninger og som jeg ikke vil ha det skal bevæge sig hen

249C Ja.

250F og så skal jeg sidde i den her kæmpe store snak som det vil blive

251C Jaa?

252 F og sige nej det er ikke til diskussion og det her må I diskutere, så det kræver også en masse forarbejde, jeg skal ligesom have udstukket sådan nogen, sådan her skal det være, og det her kan diskuteres.

253 C Jaa

254 F eller ja, fordi det er jo hele konceptet bag som vi sidder og snakker om nu,

255C. Sådan som jeg hører du siger til mig, så siger du at her på K da er det et hjem?

256 F Ja

257 C da er der en pædagogisk begrundelse for hvorfor der ikke er ansat en super tonadodame

258 F ja

259 C og det du taler om det er æhh, altså den pædagogiske tilgang og det er at det her er nogle børn der skal have noget omsorg, omsorg kan vi give på mange måder, det her er en af dem

260 F. Ja

261 C og så er der den anden, som måske nok var mig der lige hev frem, altså rollemodellen?

262 F Ja

263 C altså at man viser hvordan og det er jo også noget af det I har beskrevet, altså at man viser hvordan man gør når man er voksen

264F Ja vi snakker jo basale behov, det har vi jo snakket om i vores pædagogik

265 C Ja, og så siger du, at du skal passe på med hvordan du tager det op, det tror jeg at du har så meget ret i, faktisk

266 F Ja og det er sådan bagateller der kommer til at fylde ikkoss. jeg synes jo at den her plan er blevet taget rigtig godt imod, men nu sidder jeg lige og kommer i tanke om, at i den plan var der også indarbejdet at der om onsdagen, da ville huset faktisk grundlæggende blive taget af Diej hele vejen igennem ,så resten af ugen egentlig var vedligehold kan man sige

267 C Ja

268 F jamen nu sidder jeg egentlig og tænker at jeg tror faktisk at de har fået sådan en åhhh, fordi så fik vi ingen Diej alligevel.

269 C åhh

270 F jeg sidder lige og tænker, at det måske også er en balance gang i deres med forståelse, jeg skal give lidt, og så giver de også lidt kan man sige, for der bliver ingen rengøringshjælp vi får ansat her, men omvendt, den anden løsning var jo god, og det tror jeg måske også kan give dem det overskud til så at vedligeholde.

271 C ja

272 C så man kan måske oven i købet lige nu tale om, at de kan opleve at du ikke overholder din del af aftalen?

273 F jaa, det sidder jeg egentlig lige og kommer til at tænke på, ja for jeg tror egentlig lige at den plan gav det der, nå selvfølgelig så hænger det hele sammen.

274 C og så kommer der bare alligevel ikke nogen om onsdagen?

275 F så er spørgsmålet om jeg så ikke skulle bide i det sure æble og skaffe en om onsdagen? æhhh men det tror jeg godt at jeg kunne, men så vil jeg fandneme også have lov at banke i bordet ,når de så ikke følger planen.

276 F Men jeg tror faktisk, ja men det tror jeg sku skal være planen, at jeg skal håndhæve at den plan der er i mappen, at den dur nu som den er, men så skal der også være den der onsdags, ja fordi ellers sender jeg dobbelt signaler igen ikkoss, nu var der lige lavet et system der ku du, det vil jeg gerne håndhæve

277C jaaa

278 F men det skal også fungere i den del af det som jeg har smidt ind i det ikk oss?

279 C jov

280 F ellers har jeg jo ikke ret til at håndhæve det.

281 C det er den ene del?

282 F jov, men så kan man også, er den del på plads, så vil jeg lige pludselig hellere ikke synes det var farligt at skulle diskutere det grundlæggende i hvorfor er det vi gør rent

283 C Nejj

284 F fordi så er det ikke mere en diskussion om vi skal eller ej, så er der sådan set en spændende en ikkoss? hvor den ikke kommer til at handle om detaljer og bagateller, så handler det, så kommer det på et andet plan.

285 C ja, der skulle være en pædagogisk tilgang ind i det?

286 F ja

287 C jeg tror som du siger, at tage den op i forhold til akkreditering

288 F Ja

289 C en god ide, der kommer I ofte mere i dybden med, hvad mener vi egentlig med det her.

290 F ja for den går ind i både vores pædagogik altså vores grundholdning, hele emnet om sundhed ikk oss, hvad er det for et hus vi vil ha, hvad er det vi vil udstråle til børnene med at tage vare på sig selv,

291 C sådan som jeg hører du siger det, du kan faktisk komme til at tale om det her, uden at du på dagordenen skriver rengøring?

292 F ja

293 C at du faktisk taler ind i det, set i forhold til jeres pædagogiske tilgang

294 F Ja

295 C også finde de væsentlige begreber, hvad er det egentlig vi mener med det.

296F ja

297 C jeg tror at du i forhold til de ansatte der er her på K, kan arbejde med dem forstandsmæssigt.

298 F ja det tror jeg også at jeg kan, det er måske det der ligesom mangler, for at jeg føler at de har en forståelse for hvordan de skal gøre tingene.

299C Ja, måske især E

300F ja.

301 C som egentlig er den du nævner mange gange undervejs og som måske er den, der rigtig gerne vil overholde det han bliver bedt om?

302 F Ja han har bare meget svært ved det.

303 C så hvis han forstår det forstandsmæssigt?

304 F så kan det være at han også gør det lidt mere .

305 F er der jo også forskellige aspekter i det ikkoss, jeg ønsker jo også for E, at han er en vellidt kollega, og han er meget lidt vellidt af dem der er på arbejde med ham, når ikk han ligesom tager sin del.

306 C jaa

307 F så den sidder jeg jo også med, at der kommer jo øffere fra de andre over at det er kraft deme, når vi er på arbejde med E ,så er det kaos og det er ikke til at holde ud. og der tror jeg os, at den handler om, men det er måske noget andet for det er ikke rengøring, men det er kommunikation og at bruge den her mappe, og det har jeg så også, sådan en som L hun har øffet lidt over det for tiden, og hun er ellers ikke den der sådan, hun er ikke altid så god til at komme og sige tingene, men det har hun gjort nu

308 C jaa

309 F så for hendes skyld er det også vigtigt føler jeg, at jeg ligesom går ind og siger: prøv og hør her I skal bruge den her mappe fordi det fylder for hende når hun er på arbejde med E

310 C jaa men kan du gøre noget ind i det, som vi havde fat i lige før, det med at når de møder ind, hvordan får de egentlig aftalt hvem der gør hvad?

311F ja, men det tror jeg vil komme af sig selv, æhhh, når E møder ind i dag så vil jeg jo sige til ham, som vi snakkede om før, æhh huskede I egentlig lige mappen i går? eller hvordan gik det lige fordi jeg synes ikke at badeværelset var taget her til morgen, så da vil det jo være en naturlig en at sige når L møder ind, så få lige kikket på den mappe her, kan I ikke lige sørge for det?

312 C ja

313 F husk det lige, få lige uddelegeret hvem gør hvad.

314 C kunne det være noget, at det faktisk var en del af strukturen på K, det er jo ikke ualmindeligt at når det er at man møder ind, at man så, altså mange andre steder laver man overlap,

315 F ja det er jo det

316 C for hvad er sket fra i går til nu, det bruger I jo meget planner til, men det her det er jo sådan noget konkret, så ku det, også fordi jeg tænker, altså hvis du ser bort fra de faste, der jo andre ind og ud, altså at det så blev

317 F et mere fysisk overlap?

318C ja, man mødes lige, nu er det os to i dag, får lige aftalt

319 F Ja

320 C hvad er det lige vi skal gøre i dag? kunne man bruge de første fem minutter på det, når man kom?

321 F ja, jamen det gad jeg jo helt vildt godt at det var sådan

322C ja ?

323 F men siger du så til mig at det ligesom er mig der skal være tovholder i den ?

324 C jeg spørger dig.

325 F ja okay,

326 C det er jo dig der er lederen, det ville jo være en struktur ændring, ikk?

327 F jov,

328 C fordi jeg tænker, det jeg kommer til at sidde og tænke F, det er hvad med de løse der kommer ind og ud af huset? hvordan ved de hvad de skal?

329 F de er faktisk bedre til det

330 C de er mere obs på det? Griner

331 F ja det er ingen gang løgn. Griner

332 F det er nemmere med dem end de faste, fordi de kommer ind og siger hvordan er så status hvad skal jeg. Hvor de andre de tuller bare ind

333 C ja, de er jo hjemme?

334 F Ja de er hjemme det er lidt den der, hov for dølen, der er også en der skal til tandlæge i dag

335 F jov jeg vil frygtelig gerne lave den strukturændring der ligsom hed at man mødte lidt mere ind end man gør nu

336 C jaa

337 F men svagheden i det er jo bare at det ikke er altid, at jeg lige sidder her kl. et

338 C nej

339 F æhhhhhh

340 C nejj, men behøver du at være tilstede?

341 F nej jeg behøver ikk at

342 C eller hvad, behøver du det?

343 F nej, jeg har faktisk snakket lidt med F om i forhold til vores tlf. æhhhh jeg tro egentlig godt at det kunne løse det, at vores, fordi vores telefon er på en eller anden måde "vagten", den der har telefonen har sådan lidt implicit også ansvaret ikkoss

344 C jaa

345 F Æhhhh og så er der noget omstilling og der er noget , men der har jeg faktisk tænkt over at det kunne være at vi helt skulle lade være med det, fordi så skulle telefonen være en der helt fysisk blev overleveret fordi det er så konkret at det kan du ike lade være med.

346 C nej det skal jo ske

347F ja, med det samme de møder ind på arbejde her, hvor er telefonen? det er det første der bliver spurgt om, fordi du kan ikke være på arbejde uden at have telefonen

348C nej

349 F fordi ungerne spørger efter den, man skal selv bruge den til at ringe æhh, den er så fysisk, hvor jeg egentlig overvejer at det kan være at vi slet ikke skal have den her omstilling på telefonen.

350 C jaa?

351 F. at når man går hjem om aftenen jamen så skal man aflevere telefonen til mig, eller har man sovevagten, så er det morgenen efter at man aflevere den til mig og omvendt når man møder ind så kan man få telefonen overleveret af mig, fordi så har jeg jo haft den hele dagen, så er det ikke bare min egen jeg har.

352 C nej

353 F æhmmmm der kunne jo godt ligge en styrke i at når jeg så fysisk siger: Jamen værsgo her har du telefonen sæt jer lige ned og kig på dagsplanen, hvem gør lige hvad? og omvendt hvis jeg ikke er her så er det min opgave at lægge telefonen sådan med tirsdag skal man det, fordi man kan hive det ud af mappen.

354 C Ja, men bliver det ikke rigtig meget ydrestyret? Altså ikke det med telefonen men det andet?

355 F jeg tror bare at det er nødvendigt

356 C det er nødvendig?

357 F ja det tror jeg det er i en periode

358 C ja

359 F det tror jeg.

360 C jamen så er det jo det?

361 F ja det tror jeg det er, og jeg tror det er nødvendigt osse fordi, for at anerkende dem som rent faktisk gør det de gør, fordi de vil selvfølgelig ikke opleve og blive ydrestyret, tænker jeg lige umiddelbart, fordi er det L der møder ind eller er det E der møder ind, og forleden dag hvor han var der og bare have gjort det til ug så skal jeg jo også huske t sige det ikkoss

362 C ja

363 F det er jo min store opgave, æhhh så vil de ikke opleve det som ydrestyring, men de vil opleve det som ydrestyring hvis jeg kommer bagefter hele tiden og siger: det er fandme ikke i orden.

364 C griner, det er også træls ikk?

365 F jov, jov men jeg tror ikke de vil opleve det som en ydrestyring hvis det er sådan en, sådan er det bare, det er telefonen der skal overleveres og husk lige i dag er det onsdag

366 C ja, og hvem gør hvad ?

367 F ja, og jeg er jo også lige så tit en del af det, når jeg overleverer eller det er telefonen der skal overleveres, så er det jo også lige så tit, jamen ved du hvad jeg skal over og handle alligevel lige om lidt, skal jeg ikke lige købe med til jeres aftensmad?

368 C ja.

369 F fordi så er der jo plads til at de kan få gjort rent og gjort det de nu skal, jov, det tror jeg egentlig vil være en god løsning.

370 C nu begynder vi at samle op tror jeg? jeg kan se at du også begynder at blive lidt træt?

371 F jaaaa, griner

372 F jeg vil lave notater

373 C ja, det ene jeg kan se er det der med at få arbejdet med det lidt mere forstandsmæssigt, altså at det kan tages op igennem akkreditering ikk?

374 F Ja

375 C hvor vejen ind f. eks var det der med at sige: hvordan er det egentlig vi arbejder med omsorg her hos os, konkret. Og her kan du så nævne nogle eksempler som også er en stor del af det, at man er omsorgsperson og rollemodel.

376 C det var den ene del ,og den anden del det var at det gik op for dig, at hov du kunne ikke lige holde din del af aftalen?

377 F ja

378 C det er nok væsentligt, det kunne man da godt forestille sig ikk?

379 F jov det er det helt sikkert og den kan løses, den kan jeg kringle på en eller anden måde.

380 C og så den sidste, det var det med overlevering med telefonen

381 F ja

382 C og lave en aftale om, hvem gør hvad ?

383 F ja

384 C ja det var det

385 F Ja og det føles godt, det føles faktisk rigtig godt fordi det kan jeg mærke, at det er overskueligt

386 C ja

387 F og jeg tror det kan gøre en stor forskel

Bilag 2

Opsamling efter 1. coaching samtale med D 14 dage senere

1.C: Hvordan er det gået siden sidst? Har du fået noget ud af det.

2.F:Ja det synes jeg faktisk, fordi jeg synes jeg har haft fokus på det vi snakkede om

3.C Ja

4.F jeg har ikke sådan haft følelsen af, du ved. åhhh, nu kommer Lene i morgen og hvad var det nu lige vi aftalte. Jeg var ved at overveje i går om jeg skulle finde det der papir, jeg har skrevet noget ned, men sådan som jeg lige kunne huske, så havde jeg ikke brug for det.

5.C nej

6.F æhmmmm, fordi jeg tror egentlig at det at vi snakkede sammen det gav mig sådan en sikkerhed i at æhhh, det er sku ok det jeg gør

7.C ja

8.F fordi det det handler om, tror jeg , det kan overføres på andet end rengøring, at jeg tror at jeg skal have lidt mere gennemslagskraft og lidt mere sådan vil jeg altså have det.

9.C ja

10.F og så kommer det også til at ske

11.C Fik du snakket med E?

12.F nej det gjorde jeg ikke og ved du hvad det irriterede mig, men så alligevel så gjorde det ikke for så løste det sig, æhhhh fordi dengang han kom ind af døren så var der bare en hel masse andre ting der fyldte, æhmmmm, men så havde vi faktisk sådan en naturlig stund om aftenen

13.C ja

14.F jeg kan egentlig ikke huske hvorfor jov, det var fordi at der var en der var syg eller et eller andet så jeg var herinde om aftenen for lige at hjælpe med at slutte af og så får jeg sagt til E: ved du hvad E nu skal jeg nok lige tage de her praktiske ting som der lige var, for så havde han tid og ro til at putte de børn som han nu gerne ville og så måtte han jo sige til hvis der var en jeg skulle put hvis det var

15.C ja

16.F om ikke det var den største hjælp han lige kunne få? jov, det var det egentlig og så puttede han og jeg ordnede det der var praktisk.

17.F og så egentlig bagefter så kom vi sådan til at sidde og snakke hvor jeg sådan siger at nu havde jeg jo opdateret denne her mappe og jeg ville så gerne ha hvis de brugte den og at jeg havde lagt mærke til at den ofte ikke blev brugt

18.C ja

19.F nååå, og så kom den faktisk lidt af sig selv uden at jeg følte at jeg blev nød til at sige ved du hvad i dag havde du sku ikke gjort det hvor E selv lukker lidt op for posen, det var sku ikke altid lige det han huskede

20.C nej

21.F æhmmm, hvor så egentlig i stedet for fik lidt en snak om hvor eg siger at jeg kunne så frygtelig godt tænke mig at det var en af de ting der blev opprioriteret, fordi jeg tror det kunne være en hjælp

22.C ja

23.F æhmmm, i stedet for en sur tjans at det ligesom var et hjælp redskab

24.C hvad siger han så til det?

25.F jamen så siger han faktisk at det kan han sagtens se, og ja, jeg tror også at han kan det, jeg tror ikke det bare er noget han siger

26.C nej, nej

27.F æhhhh fordi E kan jo godt tænke sig om og han kan jo godt i tankerne planlægge, når det kommer til udførelse så bliver han afledt, af så meget andet, men jeg synes egentlig grundlæggende jeg har E med på vognen

28.C ok, det var så den ene del af det, den anden del det var det der med hende Deijen, at der sådan lige pludselig ikke var nogen?

29.F og det er bare ikke løst endnu

30.C nej, ok

31.F fordi så har jeg tænkt forskellige måder, ved du hvad, så hyrer jeg en pige 5 timer om ugen, men jeg har ikke taget hul i den, fordi jeg synes faktisk på en eller anden måde, jeg kan ikke, jo sådan som det er lige nu så kunne jeg måske godt køre en 4 fem timers rengøring på om ugen, men jeg ved bare når D flytter jamen så bliver vi nød til at skære ned, så jeg synes faktisk ikke at det er det værd, at tage en ny ind i huset for tre måneder.

32.C nej, men har du snakket med dem om det?

33.F nej det er jeg ikke nået til, det skal vi nu her på næste p-møde

34.C okay

35.F og så har jeg sådan gået og tykket over hvordan jeg skal snakke med dem om det, og æhhhh, jeg har tænkt meget over den der med omsorg

36.C ja

37.F æhhhhh, at det er den vi skal have den kørt hen på, æhhhh og det tror jeg også godt at de kan tage til sig men jeg synes faktisk at der allerede er sket en del på det område. jeg tror at fordi jeg har fokus på det og går lidt til dem æhhh, og det har jeg gjort, jeg har sådan gået til dem hver dag. Nogen gange direkte og nogen gange bare på sådan en hov jeg går lige ind, hvordan er det lige i dag og bladrer lidt i mappen, hov så kan jeg se, nå så får de også lige luret lidt i den

38.C okay

39.F æhhh, i weekenden da havde jeg været i svømmehallen sammen med mine egne børn, E og T var på herhjemme, vi havde ikke så mange børn og jeg havde lidt tænkt, hmmm, skal

jeg lave en liste over ting jeg egentlig godt gad de gjorde fordi at det var oplagt sådan en weekend til lige at få en masse fra hånden ikkoss

40.C ja

41.F æhhhh, men jeg gjorde det ikke, fordi jeg tænkte, nej jeg gider ikk, altså jeg ville da selv synes det var træls at møde ind lørdag formiddag hvis der lå sådan en bestillingsseddel til mig, ikkoss

42.F så jeg gjorde det ikk

43.C nej

44.F så tog jeg i svømmehallen lørdag formiddag, jeg havde egentlig fri, men A og M ville gerne med, så der var faktisk kun K herhjemme.

45.F så da T mødte ind kl. 10 så stod vi jo, hej hej vi smutter i svømmehallen. Og han kikkede lige en gang, er de allerede oppe, ja for vi ville gerne i svømmehallen, vi kører nu, ses om et par timer

46.F da vi så kom hjem, så var T i fuld gang ude i forhaven, det var så fedt, så fedt

47.C Ja

48.F rydde op, og smed på trailer og E kom gående, du ved med brænde under armen og en sav over,,, fløjter. jeg blev sådan helt paf, hvor var det fedt.

49.C ja

50.F jeg vil jo aller helst at de tager noget af sig selv, så det var fedt.

51.F jeg tror det handler om for dem måske også æhhhhh, hvad kan vi tillade os, fordi det er mit hjem, ikkos. Hvor er grænsen æhhhh, fordi den har jeg også lidt fornemmet i det der med rengøringen. jeg tænker at de måske også tænker : vi gider sku da ikke at gå og gøre rent i D + B`s hjem.

52.C jaa? men det her er jo ikke jeres hjem?

53.F nej men Ts argument for at gå i gang med forhaven det var at det er jo det første folk de ser når de kommer her, og det synes jeg er rigtig fedt at han tænker, altså sådan en helheds tanke. At han ikke bare tænker det som sur pligt, oprydning.

54.F jeg tror det er en blanding af en masse ting, jeg har også været mere på fordi jeg har et ansvar, jeg har lovet dem at der var rengøring onsdag formiddag og det er der ikke.

55.C nej

56.F jeg kan ikke løse den lige pt, men så kan jeg sku gå ind og hjælp, men jeg gør så også meget ud af at sige når jeg gør det fordi jeg tror lige så tit at de ikke opdager, de opdager ikk alt det jeg går og gør.

Jeg synes faktisk at standarden i huset er blevet højnet, for der sker pludselig nogen ting.

Bilag 3

Sidste coaching samtale med D

C = Coach

F = Fokusperson

1.C. Vi skal finde ud af hvad du gerne vil snakke om i dag, hvad vores kontrakt skal være i dag?

2. F det der sådan lige umiddelbart dukker op, ja måske kunne det være noget, jeg ved det ikke æhhh,

3.C vi kan bare se og så kan det være at det ikke er, sådan er det også D, det gør ikke noget, altså man kan jo have en eller anden fornemmelse af at det her har jeg behov for at snakke om, og når man så kommer ind i det så var det ikke noget, men så kan det være at der dukker noget andet op undervejs eller, og det behøver heller ikke, altså nogen gange kan man godt synes, nej altså jeg skal have sådan et eller andet som er et helt klart problem, ja det behøver det jo ikke at være, det kan jo være noget som man går og tumler lidt med eller undere sig lidt over eller, det kan det jo sagtens være at det kunne være rart lige at få vendt.

4.F ja en ting som jeg har gået og spekuleret over det er vores, ja altså hele bixen, nu har vi en ledig plads og fremtiden efter nytår ser, bliver to ledige pladser æhhh, måske hen ad foråret så har vi tre ledige pladser, når vi når til sommerferien så har vi faktisk kun to børn tilbage, så har vi fem ledige pladser hvis ikke der kommer nogen ind ikoss

5.C ja

6.F æhmmmm, og egentlig så er jeg ikke så bekymret for det kan jeg mærke, det er ikke sådan at jeg tænker uhh for pokker da

7.C okay

8.F det og det er egentlig sådan lidt forbavsende, men det er fint ingen stress over det ihvertfald

9.C nej, det er jo godt, det kunne man da sagtens komme til

10. F det har jeg ikke endnu i hvert fald, ikke endnu fordi jeg ved at økonomisk har vi sådan et dejligt stort hus at æhhh, der ligesom ikke nogen praktiske ting næste år hvor jeg ville ærgre mig gul og grøn over hvis vi ikke kunne få gjort færdig ikkoss

11.C ja

12. F æhhhhh, men det vil selvfølgelig være irriterende hvis jeg skal ud i at fyre nogen ikkoss?

13. C Jaa

14. F det ville irritere mig, vi er så heldige at L er blevet gravid

15.C nej, hvor dejligt

16. F ja, så hun går på barsel til foråret, og det er bare så perfekt timet, fordi hun går fra i, det må være marts, og vi er jo medlem af barselfonden ikkoss, så vi får jo næsten alt dækket, det er så lidt vi mister på at hun går på barsel

17. C nå okay

18. F ja jeg tror måske vi mister en tier i timen, eller et eller andet

19. C nå okay, ja

20. F men økonomisk, ja da er det småting, så der har vi i hvert fald en fredet og æhhhh

21. F men det jeg sådan har tænkt på det er hvad gør vi for at profilere os, hvad gør vi for at komme ud og æhhhh sætte nogen spor hos de folk der trods alt anbringer, der er jo stadig nogen der bliver anbragt det er jo ikke fordi at det er gået helt i stå

22. C ja

23. F og det skal osse nok vende igen

24. C ja

25. F æhhhhh, hvor jeg sådan tænker hvad er egentlig vores profil her? og så tænker jeg det er jo B og jeg som fastboende lederpar, de her familiære rammer

26. C ja

27. F æhhhhhh og så er det selvfølgelig noget med de aktiviteter vi har og den pædagogik vi har æhhh og det synes jeg egentlig vi er ret sikre i, måske skal vi være lidt bedre til lige at profilere hvad er det egentlig man kan her hos os, der skal lidt tivoli i den, vi skal sælge os på at vi er et aktivt sted og hvad er det så man kan

28. c ja

29. F æhhhh, selvfølgelig er pædagogikken i højsæde men det gør vi jo igennem de og de ting og nu kan jeg jo se at dem der får henvendelser det er hestestederne

30. C okay?

31. F fordi de har så klar en profil, vi har en heste pige her, selvfølgelig skal hun derud og bo, men hvad er det der gør at sagsbehandlerne vælger os?

32. C skal det være det, vi skal prøve at indkredse?

33. F øhhh, måske, men så kan det osse måske være noget at gøre med æhhhhhhhh, ja det ku godt være den der men det kunne også ære noget at gøre med, fordi så har jeg sådan lige tænkt, hvad er det liliigggeee og det der er vores hoved kvalitets stempel udad til det er jo at have nogen fede møder med vores sagsbehandlere. Det er jo vores sagsbehandlere som, det er jo optimalt hvis vi nu f.eks.. har et skide godt samarbejde med A's sagsbehandler at så sidder hun selvfølgelig og tænker hvis hun får et nyt barn, nåååå B og D. Men hvad er det der gør at det er der ikke nogen af vores sagsbehandlere der gør?

34. C det er da meget interessant

35. F ja det er faktisk interessant, vi har haft H kommune i mange år, som stor leverandør, men H kommune har en politik om at de vil gerne anbringe så tæt som muligt for at spare ressourcer i forhold til sagsbehandlere der skal ud og besøge så de ikke skal køre til sjælland og bruge en hel dag og de vil godt holde det tæt på.
36. C ja, men der er I jo også tæt på, så jeg forstår ikke lige?
37. F ja det er vi, da er vi praktiske, så jeg tænker vælger de os fordi vi er praktiske?
38. C, nå nu forstår jeg
39. F altså, ved de faktisk hvem vi er
40. C ja, ja
41. F og stedet har jo før haft så dårligt et ry, i så mange år ikkoss, så er det egentlig ved at være væk eller hvordan ser det ud? og hvorfor er det at vores sagsbehandlere ikke lige vender tilbage, og men H kommune har gjort det, og jeg ved også at vi har et rigtig godt ry inde i H, det er jeg ikke så meget i tvivl om
42. C nej
43. F fordi de to afdelinger i H, i den ene afdelingen sidder der en gammel, gammel afdelingsleder som hedder X, og hun når folk ringer herud, jamen X siger at jeg skulle ringe herud, så jeg kan jo høre at det er X der sidder og siger ring lge ud til D fordi der er nogen derude, men den anden afdeling inde i H det er dem vi har haft den sag med med K
44. C ja okay
45. F men det er ved at være på plads så jeg tror ikke der er noget der mere
46. C nej
47. F men jeg tænker, hvorfor er det at vi ikke slår igennem hos de andre
48. C hvem har I, det er bare et forståelses spørgsmål, man er jo i virkeligheden landsdækkende
49. F jov men det er vel, altså den politik som H kommune fører, den kan man vel godt overføre på kommunerne i øjeblikket kan man ikk
50. F altså at alle søger dem som er tættest på ikk?
51. C Jov
52. C så hvad er realistisk her, der H kommune og H kommune IB kommune
53. F ja og så S kommune måske
54. C ja
55. F men du ved, ind i det så har jeg ligesom tænkt æhhhh, men det gælder jo også om og det egentlig tankerne er kommet i gang efter at B og jeg havde et status møde for nydelig med M's sagsbehandler

56. C Ja

57. F æhhhhh og den tog B og jeg sammen fordi at B jo er kontaktperson for M
Æhhhhhhhhh og at jeg også er rigtig meget indover så selvfølgelig skulle det være os der
skulle tage den ikkoss

58. C ja

59. F Æhhhhhhh og det møde der, det var bare et pisse godt møde., jeg kan sige ig vi
sparkede bare røv æhhhhh fordi vi kender hinanden så godt æhhh så det blev selvfølgelig et
helt vildt sagligt møde omkring M, men det blev eddermame også et møde hvor vi bare fik
gjort det klart hvilke pædagogiske metoder og redskaber vi bruger overfor M

60. C ja

61.F altså det stod bøjet i neon hvor dygtige vi var

62.C ja ja

63. F æhmmm uden sådan at blive selvfedede ikkoss

64.C ja, jaja

65.F Det var meget sådan en tydeliggørelse af, her er M hans problematikker, hvordan gør vi
pædagogisk, hvad er det vi gerne vil have ud af det. Vi fik ridset op her er vi, det her det vil
vi, sådan her gør vi det og det her skulle gerne være målet.

66.C ja

67.F de har jo en dato hvor han skal være der i sin udvikling

68. C ja

69. F og selvfølgelig problematiserede vi osse at det er svært, det er ike sikkert at han kan nå
det, det er ikke sikkert at han er klar, men vi havde bare jamen jeg er 100% sikker på at den
sagsbehandler gik fra det møde med et nyt syn på os .

70. C hvorfor en kommune kom hun fra D?

71. F hun kom fra H kommune og en afdeling, så det var også derfor vi var lidt mere på, vi var
godt klar over at vi blev nødt til at, fandme have leveret ikkoss

73. C så det du gerne vl snakke om det er hvordan I måske endnu bedre kan profilere jer i
forhold til alle de her sagsbehandlere

74. F ja

75. C og der er jo så mange forskellige sagsbehandlere H kommune har mange der har med
det områder at gøre, eller hvad?

76. F ja , ja det gør der

77. C det gør der

78. F efter det møde der så kom jeg sådan til at tænke på fordi vi fra det møde med sådan en jaaaaa, og så tænkte jeg sådan lidt at det kan sku være at æhhhhhhh at vi skal opprioritere de her statusmøder meget mere, fordi det er vores port til kommunen, fordi sidder der en sagsbehandler der tænker det der, så tager hun det også med ind til hendes andre sagsbehandlere

79. C ja

80. F og sidder på visitationsmøder

81. C hvor tit har i statusmøder?

82. F det var vi jo hvert halve år

83. C ja

84. C hvor tit skal man have det?

85. F vi stiller krav om at det er hvert halve år

86. C det er jer der stiller krav om det?

87. F det har vi skrevet i vores kontrakter med kommunerne

88. C okay

89. F vi vil ha at de kommer e hvert 6. måned

90. c. ja okay, da kommer de herud?

91. F Ja

92. C jeg sidder faktisk lige og tænker der ligge et eller andet med at nu er det her jo, individelse kom og se os

93. F ja men i det der tænker jeg at B og jeg giver jo et meget stærkere indtryk til sådan et status møde end det gør når jeg sidder der selv og med E fordi det er jo sådan at vi har strukturen, at det er dem mig eller B og så er det kontaktpædagogen æhhhh og det er også fint men det giver bare ikke samme indtryk

94. C neej ?

95. F æhhhhhhh, og så har jeg sådan lidt tænkt vi har jo arbejdet meget på at det ligesom skal være kontaktpædagogen der også kommer mere og mere indover ikkoss?

96. C ja

97. F fordi de osse skal føle og tage ansvar og for at deres rolle i virkeligheden er noget

98. C ja

99. F men rent profilmæssigt så tror jeg sku at B og jeg bliver nød til at tage de her status møder

100. C ja

101. F fordi det også er en slags virksomheds salg ikkos?
102. C jo, jo det er overlevelse også?
103. F ja det er
104. C det er det jo
105. F og i den så tænker jeg at det kan vi sagtens, det kan vi sagtens, selvfølgelig kan vi det
106. C ja
107. F men ahhhhhhhhh, så kommer vi bare, og hvad så, så kører man de der kontaktpædagoger ud på et sidespor igen
108. C ja
109. F men der edder fløjtende osse massivt hvis vi skal sidde der tre voksne fra K æhhhhhh og det synes jeg er et dilemma
110. C ja, hvad er dilemmaet?
111. F jamen dilemmaet er at æhhhhh, at var det mig som kontaktpædagog, var jeg nu E og har J som æhhhhhh kontaktbarn, jamen skulle jeg så ikke være med til de der to årlige statusmøder, så ville jeg da føle at jeg var overflødig hvad skal jeg så være kontaktpædagog for?
112. C Hvad er det nu kontaktpædagog funktionen derudover indebærer?
113. F Jamen det er selvfølgelig rigtigt, der er meget mere end bare det
114. C jaa?
115. F jamen kontaktpædagog funktionen er jo at være den primære for den unge, og være den som den unge ved er noget særligt for lige netop J ikkoss?
116. C ja
117. F J ved jo at han kan henvende sig til os alles ammen, men han ved osse godt at E kan man særligt henvende sig til fordi E har helt styr på hans familie og det er fortrinsvis E hvis nu J skal køres så er det selvfølgelig E der kører ham hvis det passer ind i. Det skulle gerne være sådan at der var lidt tættere æhhhhhhh
118. C og så kan jeg også spørge, hvordan bruger du, hvis vi sådan prøver at komme rundt om det, det er jo kontaktpersonen i det daglige, hvordan bruger du som leder kontaktpersonen i forhold til barnet?
119. F æhhhhhh, jamen jeg bruger jo kontaktpædagogen til også at have føling med hvad er det lige der sker, det er jo kontaktpædagogen jeg spørger
120. C ja
121. F æhhh, fordi de er her og er mere pædagogisk på end jeg er, æhhhhh og det kan jeg gøre både i hverdagen men jeg kan osse altså på personalemøder, når vi har runden ikkoss?

122. C ja

123. F så er det jo kontaktpædagogen der ligesom har fremstillingen af barnet

124. C ja

125.F æhhhhhhhh, og det er også kontaktpædagogen som jeg ligesom æhhhh, jamen f.eks. her med J når de er ude at rejse, det var meningen at han skulle have været em et par dage før end de andre, fordi hans mor dødsdag, årsdagen det var i onsdags, så ombestemmer J sig og vil gerne blive dernede, heldigvis ikkos?

126. C ja

127. F og så spørger jeg jo E, hvad har du egentlig aftalt med J's moster, hvordan er det lige. Og der har han selvfølgelig allerede snakket med hende og sagt det ene og det andet ikkos, og æhhhhhhhh

128. C så det kører?

129. F ja det kører

130. F så der er jo masser i hverdagen, det er jo ikke fordi man bliver sat fuldstændig på et sidespor

131. C D, jeg ridser lige op: så det vi faktisk prøver at kredse ind nu, det er egentlig ikke så meget det som, altså det med at profilere sig i forhold til socialrådgiverne det er ikke lige det der gør noget i dig, men det er mere med, hov hvordan, hvad vil er så ske i forhold til kontaktpædagogen, at det sådan minimere vedkommendes funktion når man fjerner ham fra statusmøderne?

132. F ja, jeg synes måske at man tramper indover ikkos?

133. C ja, så det er den problematik vi prøver at arbejde os mere ind i?

134. F Ja fordi jeg kan jo egentlig godt, skal jeg bare helt selv bestemme, så vil jeg sige at selvfølgelig skal B og jeg tage alle statusmøderne fordi det giver det bedste

135. C ja

136. F indtryk udadtil men det er fandme godt ok mange møder vi skal ta, æhhhhhh

137.C ja det er det jo

138. F det er rigtig mange møder, det er jo 14 møder om året, ja og til hvert møde, man ingen gang sige at det et til to møder om måneden, det kommer jo i bølger og det er også statusrapporter, skal vi så også selv skrive dem? eller hvad, hvor jeg måske synes at aaahhhhhhhhhhh det er sku da også lidt unfair hvis, men det er det måske i virkeligheden ikk, kan jeg høre nu når jeg siger det, fordi det er selvfølgelig en af arbejdsopgaverne som kontaktpædagogen at man laver en statusrapport og beskriver det der er forgået op til

139. C ja

140. F og derfor kan jeg jo godt tage mødet, det er en af de ting jeg tillade mig at sige til mine ansatte at de skal levere

141. C ja, hvordan vil du, hvordan vil du ku begrunde det?
142. F jamen jeg vil ku begrunde det i at æhhhhh, det kommer til at være sådan i en periode fordi at æhhhh fordi vi skl stå stærkt udad til for vores sagsbehandlere og at det er virkelig de familiære rammer vi skal sælge os selv på her, så det bliver B og jeg der kommer til at tage de statusmøder i det næste stykke tid for at slå hårdt på vores profil
143. C jamen æhh, så kunne man jo spørge hvis man var en af pædagogerne, altså det ved man da godt at det er familiære rammer, det står jo også på hjemmesiden, og I er et leder par og I bor her
144. F ja, men vi bliver nødt til at vise det udadtil osse, altså en ting er at skrive det, en ting er at sige det,
145. C viser man det på et status møde at det her er meget familiære rammer?
146. F ja, det synes jeg, det synes jeg at B og jeg formår at vise
147. C Hvordan det D ?
148. F jamen det formår vi at vise fordi at ææhhhhhhhhhhhhhhhhhh, jamen fordi at vi holder nogle møder som på en gang er uformelle men også meget saglige og meget professionelle fordi vi kender hinanden så godt æhhh og det synes jeg vi gør ret meget i altså det oser ud af os at æhhh det er familiært
149. C ja
150. F fordi det er et ægtepar man sidder overfor når man er til status møde ved os
151. C ja
152. F men det er også nogle professionelle pædagoger og jeg kan mærke forskellen når jeg sidder til møde med E f.eks. eller L, så er det meget mere, så er det meget mere mig som lederen og så har eg em som supplement
153. C ja
154. F og det er ikke stærkt nok
155. C nej
156. F æhhhh, og sådan vil det jo altid være , og det er ikke stærkt nok i forhold til at sidde, og det har ikke noget at gøre med dem som personer, det er sådan det bliver set udad til, man er til møde med lederen og med kontaktpædagogen som supplement.
157. C ja, sådan bliver man set udad til, siger du?
158. F ja,
159. C hvad mener du med det?
160. F det er jo sådan jeg kan mærke at det er når vi er til sagsbehandler møde, det er mig kommunikationen går igennem og kontaktpædagogen supplerer
161. C okay, så du kommer i, altså du kommer i front, er det rigtigt forstået?

162. F ja, helt sikkert, ja det gør jeg og oplevelsen af at sidde sammen med B kan jeg jo mærke er helt anderledes
163. C ja, hvad er det du tror det gør, altså det er jo det der med at profilere sig ikk? eller ligeså meget at de kan forstå vad det her er for et sted, er det ikke det du søger?
164. F jov, at det ikke kun er noget vi siger
165. C hvad var det jeg ville sige, nu glippede det det forsvandt?
166. F hvordan de kan mærke det?
167. C ja okay, men det kan du jo ikke vide hvordan de kan mærke det?det kan du jo ikk, pyt med det
168. F men det er jo osse at få det præsenteret til personalet så de kan forstå hvorfor det er vi gør det her
169. C ja
170. F det er jo ikke for at degradere dem
171. C nej
172. F æhhhhh og det kan også være at vi går tilbage til det andet igen fordi jeg tænker at det skal være en periode, men måske skal vi generelt have meget mere fokus på æhhh at der skal ære en balance i det ikkoss?
173. C ja, hvad er det for en balance?
174. F det er måske en balance at æhhhh , jamen selvfølgelig her i en periode hvor vi får et meget tomt hus, eller vi har ledige pladser, men så er måske i sådanne perioder at det skal være B og jeg hver gang
175. C ja
176. F men så kan man sige i en periode hvor vi måske har fuld hus så kunne det måske være B og jeg hver anden gang
177. C jaa
178. F ja
179. C D hvis nu du havde en rigtig god leder kollega altså ikke B, men en anden en, og hun så sad og hørte på din historie nu, hvad ville hun råde dig til?
- hvordan skulle du få det her formidlet videre? Hvad ville hun sige til dig?
180. Fæh..... umiddelbart, nej det ved jeg sku ikk? måske ville hun sige at jeg skulle lade være med at være så pjattet, æhhhhhhh
181. C lad være med at være så pjattet
182. F ja fordiselvfølgelig er det da det I skal gøre, det kunne hun godt sige, på den ene måde, griner

183. C griner

184. F jamen det tror jeg faktisk, jeg tror faktisk at hvis jeg nu sad og drøftede det her med L og hun var min souschef ikkoss?

185. C ja

186. F så tror jeg faktisk at L ville være enig med mig, at æhhh, ja I skal profilere jer selv og æhhh vi har lige taget billeder af os så vi kan komme på forsiden af hjemmesiden og alt det er så man ser os som det første, og her bor vi sku. så jeg tror egentlig at hun vil sige til mig æhhh, ja selvfølgelig skal I gøre det og hold nu op med det pjat, det kan de godt forstå de andre

187. C ja

188. F æhhhhhh, men omvendt vil hun også være den der sådan ligesom vil sige at hun kunne også godt se det problematiske i at vi i en periode har arbejdet på at B og jeg skulle træde mere i baggrunden æhhhhh og det har vi fokus på og det har vi også fokus på når vi sidder og laver vores akkreditering at det skal ikke hele tiden være B og jeg man skal henvende sig til og som er drivkraften og at kontaktpædagogen skal altså lidt op på trin ikkoss?

189. C ja

190. F æhhhh så jeg tror egentlig at hun osse vil råde mig til at sige at det her er altså lige i en periode vi skal ige have banket det her op og det skal altså ind med syvtommer søm ved sagsbehandlerne, når det så er kommet ind med syvtommersøm, så har de en grundpille af hvad vi er, og så kan det meget bedre bære

191. C ja

192. F at kontaktpædagogen kommer på banen, fordi at de har mærket, de kan mærk at vi er der

193. C ja

194. F I lider osse lidt under tro jeg, det er bare sådan en tanke, og igen bare lige for at forstå, at det er så mange forskellige åbenbart ?

195. F ja, sagsbehandlere, ja

196. C altså det er fordi du siger det der med

197. F ja de skifter og skifter, og vi kan aldrig nogensinde nå ligesom at få: vi er fandme de bedste

198. C det må også være enormt træls for dem, nå det er jo ikke vores problem

199. C der er jo en værdi i det der med at man ved noget om hinanden når man har så vigtigt et samarbejde ikk?

200. F Jo det er der fordi der kommer også en fortrolighed i forholdet til sagsbehandlerne

201. C ja

202. F ikkoss, nu f.eks. med M sagsbehandler, jamen jeg mødte hende jo nede på parkeringspladsen, skulle mødes nede på skolen og så stod jeg lige, jeg skulle lige holde øje for hun ved ikke hvor hun skal ind henne, så fangede jeg hende lige, og så bare det der med at hende kender vi uden at vi sådan har et super super godt forhold til hende, men vi kender hende og så kunne vi lige tage sådan en uformel sludder på vej op ad trappen ikkoss?

203. C Ja

204. F jeg kunne sådan lige, mellem linjerne få sagt at hold op det her forældresamarbejde det fylder altså, så hun viste, at hun var forberedt til mødet, ikkos, at der var nogen ting vi ikke kan få sagt til det her møde, fordi der sidder en forældre her som er en del af problemet, ikkoss?

205. C ja

206.F og det ville jeg jo ikke kunne sige til en sagsbehandler hvis det var aler første gang jeg har set hende

207. C nej

208. F så ville hun have tænkt, det var sku da mærkeligt

209. C D, det der spøger i baghovedet sådan opfatter jeg det, de er meget det der med vil de så opleve sig tilsidesat?

210. F ja vil jeg fjerne deres lyst, altså vil jeg fratage dem handlekraften i at være kontaktpædagog?

211.C er der stor status i at være med til de der møder, er det: hold da op så er jeg dygtig når jeg kan det?

212. F T er sku ligeglad, men for E betyder det noget og jeg tror også at det betyder noget for L,

213. C ja

214. F at de producerer en status rapport æhhhhhh, det er jo virkelig noget af det E er dygtig til

215. C ja

216. F han producerer en statusrapport som vi så i samarbejde retter til ikkoss?

217. C ja

218. F æhhhhhh

219. C det kan han stadigvæk, ikk?

220. F jov, det kan han og det skal han jo, og det var måske egentlig der hvor jeg lige har fået sådan en: nå ja selvfølgelig, fordi at jeg har tænkt at tager jeg mødet fra ham så bliver jeg også nød til slv at lave statusrapporten, fordi det kan jeg ikke være bekendt andet, men jeg kan jo godt med værdighed sige til ham at du er god til at lave statusrapporter nu har vi et

møde her om to måneder kan du ikke lave en skide god statusrapport som du plejer, så B og jeg æhhhhh er godt forberedt så vi kan levere det du har observeret

221. C det er jo deres arbejde ikk?

223. F jov jov,

224. C så I har det redskab, det er jo deres arbejde at levere det?

225. F ja det er så

226. C inden de nu drøner ind og vi derfor må stoppe

227. C D hvad har du fået ud af det her?

228. F jeg har fået det ud af det at jeg er blevet mere klar på at jeg faktisk godt kan tillade mig at gøre sådan som jeg egentlig tænker at jeg vil gøre, æhhhh, jeg havde tænkt at det nok var en god retning at gå, men nu kan jeg mærke at det er en retning jeg skal gå, og jeg kan gøre det fordi det er gennem tænkt. Så det er fint.

Bilag 4

Opsamling 14 dage efter sidste coaching med D.

C = Coach

F = Fokusperson

F jeg har villet maile til dig, for et har irriteret mig at jeg kunne ikke huske det

F + C Griner

C det du havde gang i det var, æhhh det var i virkeligheden to ting, som så endte med at blive indkredset til en ting fordi, det ene det første det var at du ville gerne på en eller anden måde, hvordan kan vi profilere os noget bedre i forhold til sagsbehandlerne

F ja, det er rigtigt

C og det førte så faktisk over i en snak omkring æhhhh, de her statussamtaler

F ja nu dæmrer det

C hvor du gerne i hvertfald i en periode, det er det du når frem til, det er ikke sådan noget stajonært, men i en periode vil du gerne have at det er dig og B der kører dem

F jes

C og så var kernen i det, det var: hvordan får jeg det

F ja så de ansatte ikke føler sig kørt ud på et sidespor

C lige præcis

F Nå, det har jeg arbejdet med

C det har du arbejdet med

F det kunne jeg nemlig ikk husk, jeg nådede frem til at det var sådan noget med profil af stedet og hvem er det lige vi er og, men det rigtigt og det har vi faktisk , B og jeg har snakket en hel del om det, og så tog vi det op på personalemøde

C ja

F her sidst, hvor jeg præsenterede i forhold til, fordi de selvfølgelig naturligt fylder en del ikkoss

C ja

F for pokker hvis jeg var E eller L så ville jeg også tænke, shit man har jeg mit job om et halvt år

C ja

F altså det kom jo helt naturligt, hvad er det vi gør, hvad er det vi kan forvente, æhmmmm heldigvis skal L jo på barsel og så må vi tage den derefter hvis det er, som jeg har sagt til dem, de skal ikke være bekymrede for deres job, altså

C neej

F hvis de skal begynde at være bekymrte skal jeg nok sige til, jeg siger på ingen måder til i sidste øjeblik, æhhhhh, og så kan det være at vi gør et eller andet med at de kan gå på deltid eller, men det servi, men så kom vi også til at snakke om det her med profilering af stedet og så fik jeg præsenteret på en rigtig fin måde at vi faktisk havde besluttet at vi nu i en periode at det skulle være B og jeg de er med til statusmøderne, begge to, fordi det ligesom er vores stærkstests profil ud af til, og det var der vi virkelig kunne slå igennem på det i øjenkontakt og tilstedeværelse og det var der fuld opbakning til.

C okay

F det ku de godt forstå, og som T han siger, ja jeg er fandme ligeglad jeg behøver sku ikke at være med, så siger jeg det ved jeg godt, men men det følelsen af ikke at blive kørt ud på et side spor og det var de allesammen, det er sku okay så det er ikke noget problem. Så havde vi snakket om om det skulle være både B og jeg og E f.eks. hvis det er K om det ville blive for massivt

C ja

F og vi blev lidt enige om at or børnene ville det ikke være for massivt fordi de kender os jo, men for sagsbehandleren ville det måske virke akavet

C ja, det klunne virke ret voldsom, de sidder en og så sidder I

F ja, så det har vi egentlig fået snakket rigtig godt igennem

C havd så med det med om du kan tillade dig at bede dem om at lave statusrapporten?

F det kom vi egentlig ikke så frygtelig meget ind på, i vores snak, fordi det kunne jeg godt at høre at det var sådan helt naturlig æhhhhh jamen selvfølgelig skal vi det

C ja

F L skal skrive en på A nu her, han har et statusmøde sidst på måneden ikkoss, og det var sådan en L husk nu lige at forbered, så æhhh. så det er bare i mit hoved det har været sådan. Det var rart at finde ud af og det var også rart at finde ud af at de ikke føler sig overruulet, eller trampet på eller, det er helt ok.

Bilag nr. 5

Spørgsmål til temaer i interviewguide/ Leder

	Forskningsspørgsmål	Interviewspørgsmål
Læring	Hvad skal Coach mestre for at understøtte læring i coaching samtalen?	Er du glad for dit arbejde? Hvad er god og relevant coaching for dig? Hvilke egenskaber er vigtige at coach behersker, synes du? Hvad har særligt været vigtigt for dig?
Læring	Hvilken læring finder evt. sted i coaching samtalen for fokuspersonen?	Oplever du at du lærer noget i selve coaching samtalen?
Transfer	Omsættes læringen i fokuspersonens efterfølgende arbejdsliv?	Kan du give konkrete eksempler på, at du bruger det lærte i din praksis?

Transfer	Hvis ja, hvilke arbejdsmæssige muligheder fremmer det?	Hvad betyder det for din praksis at du anvender det lærte fra coachingen?
Transfer	Hvis nej, hvad er det så der vanskeliggør transferen i arbejdslivet?	Hvad kan grunden være til at du ikke anvender det lærte fra coachingen?
		Hvad har effekten af coaching været for dig?

Bilag 6 Interview med Leder

Interview med D efter coachingsamtalerne, 14 dage efter sidste samtale

C = Coach

F = Fokusperson

1.C Er du glad for dit arbejde?

2.F Ja

3.C Hvad er det der gør at du er det? Hvad er det der er godt ved dit arbejde, synes du?

4.F Jeg synes det er helt vildt godt at der er så meget frihed i det æhhhhhhh, men det er jo også den der evige diskussion B og jeg vi tit har, fordi vi ligger rigtig mange timer æhhh og det er vores livsstil og på mange måder er det rigtig hårdt, og det er også opslidende hvis vi ikke passer på men jeg er faktisk glad for mit arbejde fordi der er så meget frihed i det og at jeg selv kan æhh, altså det betyder meget for mig at jeg selv kan agere, at jeg selv kan planlægge æhhhh, så i sidste ende så ved jeg jo også godt at når det slider så er det fordi at jeg ikk, får planlagt . Så ja, jeg er glad for mit arbejde fordi at jeg selv kan og vil bestemme så meget

5.C ja, det næste jeg gerne vil spørge dig om det er hvad er æhhh, hvad er god man kan også sige relevant coaching for dig?

6.F jamen det er noget som går specifikt ind og æhhhhhhhhhhhhhh og arbejder konkret med noget, det tror jeg er vigtigt for mig, for at jeg kan omsætte det og bruge det, så skal det være meget konkret

7.C ja

8.F og det skal være æhhhhh, det skal være, hvis jeg tænker på hvordan du har coachet mig, så det jeg har fået rigtig meget ud af det er at det er konkret og det er , det munder ud i noget så jeg føler at jeg kan gøre noget ved, at det ikke bare er du ved, nu får jeg lettet trykket for et eller andet . At det er en blanding af at jeg får sagt nogen ting men jeg får også noget feedback . Jeg kan huske en af de dage hvor vi snakkede sammen hvor du sagde at der havde du faktisk givet mig flere råd

9.C ja

10.F og det er rigtig godt for mig at det både er en forum hvor jeg æhhhh får sat mig ned og får tænkt mig om og ved at du spørger mig så får jeg selvfølgeligtænkt lidt mere, end hvis jeg bare sad selv, men at der osse kommer lidt råd ovenpå æhhhhhhh, så det ender ud i noget jeg sådan kan tage i tasken og gå ud og gør, griner

11.C ja, det er det konkrete, det konkrete i forhold til din daglidag

12.F ja

13.C at her er er noget jeg kan få afprøvet

14.F ja og det behøver jo ikke at være konkret iforhold til at, og det har det meget været at det har også været mig selv der meget har været i spil, min tanker og hvordan er jeg lige som person, det har stadigvæk været konkret selvom det har været sådan nogen personlige ting.

15.C ja, jov det er jo konkret, hvad skal jeg sige, konkret er jo mange ting, konkret kan være at nu snakker jeg om en eller anden måde jeg vil sige noget på til en, eller en eller anden metode som jeg vil afprøve, men det kan også være konkret i forhold til jamen, hvorfor reagerer jeg sådan som jeg gør, hvo nu skete det igen, efterfølgende, så kan jeg måske stoppe op og fange det inden jeg gør noget jeg ikke vil, eller få gjort det jeg vil som jeg ellers ikke ville ha fået gjort, sådan noget.

16.F Ja, okay

17.C så vil jeg spørge dig om hvadfor nogle egenskaber , jeg har haft lidt svært ved det der ord, altså egenskaber, men nu prøver jeg, altså hvad for nogle egenskaber er vigtigte at coach skal beherske, synes du? Altså hvordan skal din coach være for at din coach er god?

18.F ja, for mig, selve det der ord coach, men det er jo også fordi at det er sådan lidt kliche agtigt efterhånedn,

19.C + F Griner

20.F æhhhhhhh, jeg kunne aldrig i livet drømme om og coagle en coach,

21.C nej

22.F eller at finde en eller anden som har et fantastisk CV indefor coaching eller indenfor et eller andet, så det. En god coach for mig skal ha af egenskaber, jamen det er æhhhhh det er meget tillid tror jeg, æhhhhh at være tillidsvækkende æhhhhhhmmmm men osse ja, egenskaber?

23.C eller kompetencer eller færdigheder?

24.F tillidsvækkende men osse på en eller anden måde neutral, og ordet neutral da mener jeg at æhhh, at jeg synes at en god coach skal jo være en som ikk går ind bare og overruuler på en eller anden måde, fordi i det at give råd, ikkoss og bare være den der igangsætter at jeg selv finder ud af nogle ting, det er jo virkelig et minefelt lige at gå ind og give nogle råd som er brugbare, hvis nu jeg havde siddet over for en som , jamen kunne du ikke bare, altså ordet bare, men du skal være istand til at få mig til at føle at det er mig selv der har fundet på det, selv om du måske har givet mig nogle råd.

25.C ja

26.F men det handler meeeget om tillid

27.C ja

28.F tænker jeg, tillid og æhhhh jeg kan godt mærke at det er mere, men der er egentlig måske lige lidt svært lige at sige

29.C ja

30.C men tillid og neutralitet

31.F ja tillid og neutralitet, at jeg føler at jeg sidder overfor en neutral person, æhhh og så har det selvfølgelig rigtig meget at gøre med at jeg kender dig, og har kendt dig gennem lang tid fordi, jeg kunne måske godt finde en anden coach som jeg også ville have tillid til

32.C Ja forhåbentlig da

33.F Ja, ja, men jeg ved jo, der er så meget som du ved på forhånd som gør at pakken er rigtig god.

34.C havd med sådan noget med at blive lyttet til?

35.F den synes jeg jo også hører med i det at have tillid til og også det at være neutral, at du kan træde tilbage og lytte uden at jeg føler at du æhhh sidder og er klar til og, altså der er tid og give plads og lytte

36.C okay

37.C det næste, hvad har særligt været vigtigt for dig?

38.F Det der har været vigtigt, det er faktisk den der med at jeg har tænkt, det her kunne vi snakke om og så får jeg fortalt det, men det der så er helt vildt vigtigt, det har været din evne til så og spørge så jeg har kunnet gå dybere i det emne, end jeg egentlig havde tænkt. Det synes jeg er det aller aller vigtigste. Så det vigtigste er din måde at spørge på så jeg selv kommer til at tænke efter og får mærket efter og måske i virkeligheden kommer mere ind i det det handler om .

39.C Så vil jeg spørge dig om, om du oplever at du lærer noget i coaching samtalen? Det er jo et meget bredt spørgsmål.

40.F umiddelbart vil jeg sige æhhhhh ja altså jeg lærer noget om det konkrete

41.C Ja

42.F For hver gang at vi har snakket sammen så synes jeg jo at jeg har lært noget om det helt konkrete vi har snakket om, så har jeg gået ud og gjort nogen ting og været opmærksom på nogle ting og det har jeg lært af. Men jeg synes jo egentlig osse sådan den overordnede, at jeg har lært af det for det som vi har snakket om, selv om det er forskellige konkrete ting, så synes jeg hele tiden at det vender tilbage ind til den der, ja som vi lige ndledete med at man kan godt forestille sig en masse ting og når man så bare i virkligheden går ud og gør noget eller får, altså for mig handler det rigtig meget om og det er faktisk det jeg har gået fra de fleste af vores samtaler om at jeg skulle æhhh, altså noget aktion, jeg skal tale, jeg skal

snakke jeg skal formulere mig, jeg skal forklare mig så der bliver en større forståelse , og så æhhhh det har jeg generelt ihvertfald lært

43.C ja

44.F så ja, der er læring i det

45.C så vil jeg spørge dig om du kan give konkrete eksempler på at du bruger det du så har lært i praksis?

46.F jamen det er at jeg holder mig selv op på ikke at lurpas

47.F og C griner

48.F altså hvis jeg har et eller andet som jeg måske, jeg skal ikke tænke så meget over tingene, jeg skal ikke hvis jeg måske støder på noget i min hverdag og jeg så tænker åhhh det er lidt svært hvordan gør jeg lige det og hvordan får jeg dem til det, eller bare de nu ikke misforstår, eller altså sådanne nogle ting som fylder og kan fylde meget for mig for så uhh så vender man og drejer

49.C ja

50.F der har jeg helt konkret lært at jeg må hellere åbne min mund og så æhhh, det gør jeg, jeg får det sagt meget mere jeg håber virkelig at de også kan mærke det, men det tror jeg at de kan æhhh, jeg er ihvertfald begyndt at gå meget mere til dem på æhhh, ikke kun at jeg er efter dem, har I nu fået gjort det, men osse sådan åhhh hvor jeg synes at det er fedt, sådan og sådan og sådan, ej hvor var det bare fedt at du gjorde sådan eller hvad tænker du egentlig om det her og det har jeg lært , at jeg er blevet meget mere snakkende

51.C det må de da ku mærke?

52.F ja det håber jeg da og det tror jeg da osse. Jov E han kom med sådan en den anden dag på et andet opholdsted, der er en leder som er meget modsat mig, og der er jo nogle sjove historier indimellem , hvor E han sagde sådan her, mig og L vi er altså blevet enige om at vi er ihvertfald glade for at det er dig der er vores chef og det luner sku da osse mig

53.C ja, det er dejligt

54.F men det tror jeg da også er et resultat af at man kan, jeg snakker til dem og de kan snakke til mig

55.C ja, og det er da også rart at de kommer og siger det kk?

56.F ja det bliver jeg da glad for at høre

57.C det er sjovt det her, det ene følger efter det andet, det næste jeg har skrevet som jeg gerne vil spørge dig om det er, hvad betyder det så for din praksis at du anvender det lærte?

58.F jamen jeg tror at det beyder for min praksis at jeg er mere tydelig æhhhhhhhhhhh jeg tror at de kan mærke mig mere

59.C ja

60.F æhhhhh jeg har en eller anden sikkerhed kan jeg mærke i at, nå det kan godt være at jeg ikke har løsningen og det kan godt være at jeg ikke har æhhh, for det har jeg måske altid godt være sådan en slagkraftig og men det behøver jeg måske ikke at være, jeg kan godt være slagkraftig i bare at sige hold kæft jeg har godt nok overvejet det her, det er eddermame svært, hvad synes I ?

61.C ja

62.F æhmm, hvad var det nu spørgsmålet var?

63.C jamen det var, hvad betyder det for din praksis at du anvender det lærte?

64.F ja, men det betyder det for min praksis at jeg er mere tydelig tror jeg?

65.C ja

66.F istedet for at sætte mig ned til mig selv, eller herind og sidde og tænke åhhh det er svært det her hvordan kan jeg løse det? så æhh så føler jeg mig sådan lidt mere klædt på til bare at gøre noget og få dem med i processen

67.C ja

68.C hvad kan grunden være til at du måske ikke anvender det lærte?

69.F jamen det er jo en af de ting der har været gode ved at der har alligevel har gået altså, vi har haft nogen aftaler at æhh. jeg kan husk fra de første par gange, da kan jeg husk at da havde jeg det sådan åhhh fuck hvad var det lige jeg skulle huske at gøre til vi havde aftalt, æhhhhh og en af grundene til at man ikk skulle gøre det, det vil være at ja hvad var det nu spørgsmålet var?

70.C altså hvad kan grunden være til at du ikke anvender det?

71.F at jeg ikke anvender det?

72.C ja

73.F jamen det ville være hvis det ikke blev fuldt op jo

74.C ja, men hvorf ikke det? hvorfor ikke følge op på det?

75.F jamen fordi at det måske også sommetider er nogen ting som er svære æhhhhh, jeg synes da godt, at en af de personale møder hvor vi skulle have nogle af de her ting op at vende, det var det med rengøring, det synes jeg fandme var svært, jeg synes det var svært og der tror jeg måske at nå så vil man måske, nej den tager jeg lige næste gang

76.C kan det være, altså, kan det være fordi der hvor vi ikk, hvis du nu sidde i en coachingsamtale med mig og så når du frem til jess, nu det her det gør jeg bare og når du så sidder der nej jeg gør ikke det nu og det ville være uheldigt og det kan der være mange gode grunde til

77.F hvis nu ikk det var konkret nok det jeg var kommet herfra med så æhhh, så ville jeg stadig væk have følt mig usikker

78.C ja

79.F og så ville jeg have ladet være tror jeg. hvis ikke at det var konkret nok det coachingsamtalen var mundet ud i æhhh, hvis ikk du ligsom ved afslutningen havde sagt, nå hvad gør du så til næste gang, hvad er vi blevet enige om hvordan gør du det her konkret

80.C ja

81.F fordi det kan jeg huske, mange af de gange hvor du har spurgt mig om , at jeg sidder egentlig til slut med følelsen af at waww åhh det er bare lige det jeg skal, og så er det faktisk svært alligevel at svare på når du så spørger: hvad gør du nu til næste gang?

82.C ja

83.F og det at formulere en sætning og lige måske også få den skrevet ned, hvis ikke jeg gjorde det ihvertfald, så tror jeg måske at den ville flyde ud

84.C ja

85.F den har også sommetider med B faktisk, hvis vi diskuterer og snakker et eller andet vi skal gøre i forhold til en sagsbehandler eller en af de unge eller et eller andet, der har jeg enormt svær ved hvis B siger at så gør du jo bare sådan og sådan og sådan , ja vi kan være vildt enige, men der er i mit hoved der er der helt vildt langt fra at B og jeg sidder og er helt vildt enige til at jeg sidder med sagsbehandleren i røret og skal sige sådan og sådan har vi aftalt, æhhh det er en stor øvelse for mig, og hvis ikk vores coachingsamtaler havde mundet ud i det der meget konkrete så tror jeg det havde flydt ud, så havde jeg ikke fået gjort noget, eller så havde jeg famlet lidt mere, måske

86.C jeg tror osse at nogen gange så kan det i det øjeblik man coacher og man er meget dybt inde i noget, så kan man tænke yes, det her er bare metoden, men når jeg så står i det, så er det allievel ikke sikkert er det er

87.F ja

88.C men så kan jeg jo bare vende tilbage igen og tage det op endnu engang

89.F ja, ja

90.F det synes jeg også, når vi har snakket flere gange så har det også været sådan et naturligt overlap, hvordan var det lige at det gik, og mange af de ting jeg har haft oppe efter at vi har snakket sammen det er jo nogen jeg stadig væk har oppe æhhhh

91.C ja, det er jo en proces der bliver ved på mange måder ikkoss?

92.F ja det ved jeg jo det gør den og det er jo det jeg synes der er fedt og det er jo der jeg kan mærke at jeg har lært noget, fordi så griber jeg lige tilbage i hvad var det lige det var, nå ja det var sådan det var

93.C det sidste spørgsmål det er, hvad har effekten af coaching været for dig? hvis du sådan skulle samle det.

94.F at jeg føler mig mere handlekraftig, æhhhh uden at eg bliver handlekraftig på den måde jeg ikke har lyst til at være det for det er jo tit det der har været essensen for mig, at jeg vil gerne være sådan er øhmøhm, men så lige få det jort på en ok måde , så det er sådan, det er ikke noget jeg bare kan nu, griner, men jeg synes selv at jeg har fået et rigtig godt skub. Så

det har jeg lært, og det hænger sammen med æhhh altså den måde jeg tænker på om at være handlekraftig, den hænger sammen med at jeg har lært ikk oggggg jo jeg har faktisk godt lært at slippe kontrollen lidt æhhhhh fordi for mig at være handlekraftig så vil jeg jo gerne kontrollere heldt vildt

95.C ja

96.F men jeg har lært at slippe kontrollen og stadigvæk sætte nogen ting igang uden at vide hvordan resultatet egentlig bliver, fordi det er tit det der gør at jeg ingenting gør, fordi uhhh det kan jeg ikke kontrillere, så må jeg hellere lade være med at sætte det igang fordi tænkt hvad jeg nu sidder med

97.C ja

98.F så, jeg har sluppet kontrollen noget mere, så det har jeg også lært

99.C tusind tak skal du have D.

Bilag nr. 7

Spørgsmål til temaer i interviewguide / Pædagoger

Tema	Forskningsspørgsmål	Interviewspørgsmål
Transfer		Er du glad for dit arbejde?
Læring/Transfer		Oplever du behov for, i dit arbejde at lære nyt? Oplever du at du lærer noget i forbindelse med coaching samtalen?
Transfer	Handler de i deres praksis, ud fra tidligere refleksioner der fandt sted i coaching samtalen?	Kan du give konkrete eksempler på, at du bruger det lærte i din praksis? (Arbejder du målrettet?)
Transfer Transferklima	Er det muligt for dem efterfølgende at overføre den læring der evt. finder sted i coaching samtalen til deres praktisk pædagogiske arbejde?	Hvad betyder det for din praksis at du anvender det lærte fra coaching samtalerne, mener du? Oplever du, at du efterfølgende bliver støttet i at udføre det der bliver aftalt i coaching samtalen? Fra kollegaer? Fra ledelse?
Transfer	Er det muligt for dem efterfølgende at overføre den	Hvad kan grunden være til at du ikke anvender det lærte

	læring der evt. finder sted i coaching samtalen til deres praktisk pædagogiske arbejde?	fra coaching samtalerne?
		Hvad har effekten af coaching været for dig over tid?

Bilag nr. 8

Semi-struktureret interview med tre pædagoger

Efter indledende snak hvor vi kom tilstede og hvor jeg kort gennemgik hvorfor jeg gerne ville interviewe dem og takkede for at de ville deltage, gik vi i gang.

C = Interviewer

L = kvindelig pædagog

E = mandlig pædagog

T = mandlig pædagog

1.C det første jeg vil spørge om, er: Er du glad for dit arbejde?

2.L Ja

3.E Ja, rigtig meget

4.T Det er jeg også

5.C hvordan kan det være ? Hvad er godt ved det?

6.L jeg kan godt lide mine kollegaer

7.E det går op i en højre enhed, gode kollegaer, god ledelse i mange henseender i hvert fald og dejlige unger, god kultur gode rammer også nu

8.T for mig da er nr. 1 at det er gode kollegaer at der er fælles fodslag omkring de ting vi gør selvom vi er forskellige, og såååå sådan ren professionel så er det et arbejde der giver rigtig meget, nu er jeg jo vant til nogle meget langvarige processer og opnå et meget lille mål, og her der sker en kæmpe udvikling. Og så synes jeg det er fedt at man nogle gange er nød til at tvinge sig til at tænke som en ung igen, hvordan fanden var det dengang jeg selv var teenager og sådan nogle ting. Det er sååå, jøv jeg kan rigtig godt lide mit arbejde det kan jeg.

9.C har I indflydelse på jeres dagligdag?

10.T ja

11.L ja meget

12.C hvordan?

13.E der er ikke noget program med nu skal du det og det, altså fra D og B af

14.T nej

15.E det er sådan at man, der er selvfølgelig nogle rammer ikk?

16.C Ja

17.E det er inden for de rammer, da kan man gøre rigtig meget, i sær i weekenderne der er ekstra tid, det er ikke sådan at man tænker åhh nej det var forkert eller

18.T der er plads til spontanitet

20.C ja

21.T og der er også plads til bare at geare helt ned og bare æhhhhh, altså der er ikke krav om at alle skal en hel masse i weekenderne og det er også sådan lagt lidt op til hvad en enkelte vil

22.C ja

23.T men det er osse der ,man virkleig kommer på arbejde når der er et eller andet der er fastlagt, griner

24.T så jov, det kan jeg egentlig godt li, og så er der jo de faste holdepunkter igennem dagen altså sådan så der er en genkendelig struktur i huset , det er osse rart at folk er gode til at holde det og det kan man bare mærke på børnene at strukturerne næsten virker

25.L man kan sådan mærke det nu når man skal vække dem om morgenen f.eks. at det er os der har været her i lang tid nu så er det bare æhhh

26.T ja det er på en hel anden måde

27.E og rengøring og sådan nogle ting

28.L kan I huske, griner

29.T ja, strukturen er ved at blive gjort til deres egen, hvis man kan sige det sådan og så må man jo sige at det er et stort succeskriteriet i arbejdet, at det i hvert fald fungerer

30.L ja

31.T og at når de bliver voksne og slipper det her sted, at de i hvert fald godt ved at der er sku alligevel nogen ting der skal laves

32.E de kan hurtigt gribe tilbage ikkoss? stort set dem alle

33.T ja, de har en genkendelighed en ramme for hvad man almindeligvis gør der hjemme

34.C okay, det næste jeg lige vil spørge jer om det er om i oplever behov for, altså i jeres arbejde at I har behov for at lære nyt?

35.T ja det gør jeg

36.L det gør jeg osse

37.T jeg er meget interesseret i og få en psykologisk vinkel på mit arbejde og overvejer at tage den der æhhhhh hvad hedder den? nu kan jeg ikke huske det. J som var her har også taget den der er to retninger du kan studere videre på, på universitet

38.C ja okay

39.T og det er, ja det er sådan lomme psykologi retning, hvis man kan sige det sådan hvor du får indblik i at folk gør som de gør og reaktionsmønstre

40.C jamen er det en master på universitet, eller hvad?

41.T jaaa, men jeg kan ikke huske hvad den hedder

42.C det er lige meget

43.T ja, men det tager 2 år, og jeg har snakket lidt med D om det, og så stadigvæk arbejde videre ved siden af, og så bare køre nogen meget lange vagter f.eks.

44.C ja

45.T og så i forhold til neopædagogik kunne jeg godt tænke mig at få noget bredere viden om også

46.C ja

47.T men ellers så synes jeg at der er mange ahaa oplevelser, altså i form af ens egen udvikling i at arbejde med dem, så måske mere et personligt behov for at lære mere osse for at blive bedre til mit arbejde

48.C ja

49.T og ku anskue det fra en anden vinkel osse, men æhhh sådan rent arbejdsmæssigt så synes jeg egentlig at det er fint nok det informationsniveau vi har og de kurser vi er på, nogen af dem er bedre end andre og noget af det har vi hørt før, men altså sådan er det, vi er jo nød til hele tiden at forsøge at uddanne os selv. At det så viser sig at det ikke svarer til ens forventninger det er så bare noget andet.

50.E men det er ikke sådan, fornemmer jeg at nogen af os går og famler i blinde sådan: hvad anden skal vi stille op med det her

51.C nej

52.L nej det er ikke på den måde, det er rigtigt

53.E men hvis vi nu har, nu har vi jo heller ikke sådan nogen tunge psykiatriske tilfælde. Hende der M, hende der med boorderline, altså hvis vi sådan en ind, da vil jeg nok tror altså i starten der skal i hvert fald være en psykolog eller et eller andet vi kan sparre med, fordi sådan en ved jeg ikke helt hvordan jeg skal gribe det an med. Det er lidt firkantet, det er ikke pænt sagt: en sådan en, men altså

54.T da vil jeg så rose os selv for at sige fra

55.L det tænker jeg osse

56.T i de tilfælde fordi det er osse noget af det dygtigste at man kan, det er simpelthen at sige at det er vi simpelthen ikke kompetente nok til at have med at gøre

57.E nej men omvendt vi er så godt et team, vi kan virkelig tage meget nu tror jeg, men man skal altså hvis der skulle komme sådan en, så skal man i hvert fald have godt med sparring

58.C okay, okay

59.L jeg er meget enig med T i , altså jeg ville også sådan personlig dø langsomt i det her job hvis jeg indimellem ikke fik noget, altså man kan jo godt klare hverdagen det er jo ikke det, men derfor er jeg nødt til at have noget input engang imellem, for ellers synes jeg det gør, ja jeg ved ikke hvad det gør

60.T jeg synes at nu kender man det her på ryggraden og så synes jeg osse nogen gange at man kommer lidt til kort i forhold til at anskue det fra andre vinkler og hvis man så får en psykologisk vinkel på en eller andens opførelse eller noget så ahha nå det er selvfølgelig osse en måde at anskue det på . Men jeg synes ikke det er nødvendigt for at kunne klare arbejdet

61.C nej, men rutinen kan jo også lige pludselig æde en, at man bliver blind på nogen ting, måske?

62.T lige præcis, det er rigtig

63.E det er godt at blive rusket i, og så lige kunne sætte nogen andre ord på

64.C okay. det næste det er, oplever du at du lærer noget i forbindelse med coachingsamtalen?

65.L ja, jeg har fået nogen andre vinkler på nogen ting altså hvor man altså, tit når det er noget man bliver coachet i er når man er kørt helt død i det, og man ikke ved hvordan man skal komme, få ham til et eller andet eller. og så er det godt at man måske får en anden vinkel på, nå a, det kan man osse gøre

66.E jeg kan huske en coachingsamtale, det var noget med D, jeg kan så ikke lige huske, men jeg kan huske at det var godt ,fordi da var jeg sådan brændt lidt inde, og han distancerede sig helt vildt og jeg kæmpede med ham, men det blev sådan, der skal bakkes lidt mere op og lidt mere fællesfodslag. Den lå lidt for meget hos mig og tog for meget på mig ikk?

67.C Ja

68.E og det var skide godt fordi så blev det bevidst hos os alle og så gik der ikke lang tid så jaa så udviklede det sig, så var der ikke så meget modspil i forhold til mig, det var positivt

69.L jeg kan huske at jeg havde en med J hvor han bare var altså generelt, jeg følte egentlig at det var ret personligt rettet ,men æhhh, at hver gang jeg bad ham om et eller andet så fik jeg kun noget surt igen, og da synes jeg at jeg ændrede egentlig ikke rigtig noget, men alligevel ændrede det sig. Altså et eller andet må have ændret sig, altså uden at man egentlig er bevidst om hvad det lige var der skete, men det ændrede et eller andet

70.C ja og det er da interessant, hvad det lige er der sker der?

71.E men er det ikke fordi vi andre har en øget bevidsthed om

72.L jo jo det er det sikkert

73.E at vi lige tager over og giver et skub og jeg tror det er sådan noget

74.T man kan jo godt gå alene med et problem og tænke om det kun er en selv der har det problem, og så æhhhhh og så på den måde er det godt at få en vinkel på hvad de andre mener, og hvordan de plejer at gøre, hvis fordi, nogen gange kan de jo noget med den ene af os som de slet ikke kan med den anden ,og omvendt ikkåhh ,og som de bevidst om hvad det er de andre de gør, og så osse det, at det en person udefra kommende som ikke har alle de der normale, altså normal hverdag i huset på rygraden ,og så man siger kan det ikk være der og derfor. For mange gange så gør vi måske osse det, at vi tænker det for kompliceret

75.C ja

76.T de ting som der opstår og er bøvlt med og sådan noget, og nogen gange så er det osse pissegodt bare at få en almindelig lægmand ind, og sige jamen hvorfor fanden gør I ikke bare sådan og nå ja , og så sidder man der med alle sine teorier , som kan, som kan få en til at anskue det fra en anden vinkel, det er simpelthen det vigtigste ved det, for ellers kan vi jo godt sidde her, når vi er rimelig fasttømret og ens i vores måde at udføre pædagogik på, så kan man altså godt få nogle store skyklapper på, for at se at man gøre på en hel anden måde, så derfor så synes jeg at det er rigtig godt . Også det med at der er en person der er uddannet til at trække de ting ud som man egentlig allerede godt ved, som man ikke lige kan sætte ord på lige i øjeblikket , så det, jo jeg synes det er godt, men det aller aller vigtigste for mig det er, jeg har prøvet det nogen gange før, og jeg har også prøvet det med nogen folk som er uddannet psykologer indenfor kriseramte mennesker og sådan noget der, og øhh det er sku fint nok hvis de skal coache andre der arbejder i den retning, men vi arbejder med pædagogik og vi har brug for nogen værktøjer til at håndtere det, og da synes jeg tit når jeg oplever det på den anden måde, så bliver det kørt over til : hvad kan du gøre anderledes? og i det øjeblik folk hører det ord, jamen så er det sku nok dem der er et eller andet galt med og deres måde at håndtere tingene på

77.C ja

78.T og køre det over på nogen personlige vinkler, det er jeg overhovedet ikke interesseret i, fordi det er mit arbejde, det er jo på det ren udførelsen af det daglige arbejde og det er det jeg vil coaches på

79.C ja

80.T altså andre indgangsvinkler og sådan

81.C ja det forstår jeg

82.T så kan jeg sku gå til en psykolog i min fritid hvis det er det jeg vil

83.C ja coaching her,går jo på det arbejdsrelaterede og hvis jeg kommer til at mærke hov nu er det noget privat så er det et andet sted det skal foregå

84.T og det kan osse godt være en nødvendighed, hvis man sidder med en kollega der har det ad helvede til privat eller et eller andet, det skal der osse være plads til, det er ikke sådan at man så siger nej nej,

85.C jo det kan være nødvendigt

86.T men det er meget vigtigt at det er folk der forstår at opsnappe okay, kan jeg tillade mig det i det her forum og kan jeg følge det videre

87.C ja

88.T nogen gange har folk jo også nogen ting der er svære at sige, men som er vigtigt for kollegaerne at vide

89.C ja

90.T så som udgangspunkt, da synes jeg at det skal køre på det rent pædagogiske arbejde, og nogen andre indgangsvinkler til og osse nogen gange, er det osse godt at sige, ved du hvad jeg tror sku ,ikke at jeg når der til hvor det er mig der skal tage den opgave, det kan være at det er en anden der skal det ikkoss, og det kan man jo også få synliggjort ved hjælp af coaching

91.C ja nemlig

92.E jeg synes at coaching rammen den giver noget mere end hvis man bare vender det på et P - møde, og det er jo det der er ideen med det, at man kan få det lidt mere tydelig frem end hvis den bare er sådan lidt mindre struktureret på et P -møde

93.C ja det er jo med til at holde strukturen, altså at vi gør noget lidt andet. Kan I huske hvor svært det var i starten?

94.E ja, ja, fordi det virkede meget unaturligt , men man får tingene frem på en bedre måde, det gør man

95.C ja

96.E men omvendt det skal osse være noget som der er gods i ikkoss

97.C jov

98.E det skal ikke være de bitte små ting og omvendt så er det osse godt at du ikke kammer over i noget, altså hvor du begynder at grave

99.C nej, det skal være reelt , et behov man har som man gerne vil blive klogere på, det er ikke sikkert at vi skal løse noget, men blive klogere på noget

100.T helt konkret i forhold til det vi har haft, så synes jeg at de gange hvor vi har haft det oppe og hvor vi hver i sær f.eks,. skulle finde et fokus punkt og arbejde videre med, det synes jeg faktisk var rigtig godt både i forhold til A og E og hvem fanden var det mere vi sådan? fordi der skete faktisk en ændring ved drengene der, fordi vi alle sammen mere eller mindre havde den samme fokus på

101L ja det er rigtigt

102.T, på lige og klappe A på skulderen

103.C ja og det er den måde vi forsætter med

104.T ja det synes jeg der er noget fedt i ,for hvis vi har noget fællesfodslag i lige at lægge mærke til hvad vi gør, for osse at få dem til at føle sig velkommen i en fremmed verden hvis man kan sige det sådan ikk?

105.C Ja

106.T det synes jeg helt konkret at det var rigtig godt

107.C mit næste spørgsmål det er nemlig lige præcis så, kan I give nogen konkrete eksempler på hvor I har brugt det her i praksis og det er I jo noget inde på?

108. C for hvad var det nu lige det var med A

109.E jeg kan ikke huske den der med E ikke sådan lige på stående fod

110.L det var noget med hygiejne den havde jeg i hvert fald op

111.E nå ja

112.T, e i forhold til hygiejne men også i forhold til, hvad fanden var det nu det var? Jeg kan huske det mest, det var omkring A hvordan vi fik ham til at åbne lidt mere op over for os, og sådan nogle ting og det må man jo i allerhøjeste grad sige, at det har han da gjort

113.E ja

114.L ja

115.T han er meget mere rar og meget mere åben at være sammen med og spørger meget mere og sådan nogen ting ,så det har i hvert fald virket på ham

116.T med E, hvad var det nu det var? det var sådan noget med at lære og komme op om morgenen og sådan nogen ting og osse hans ugedelighed når han skal lave sine områder og sådan, vi var inde på. og det bliver osse bedre men han er stadig væk bare en doven teenager, men der er da noget udvikling på det

117.E med D det var meget noget med at han stod i stampe, han ville ikke udvikle sig, altså sådan at blive selvstændig og der fik vi så, altså netop den der øget fælles bevidsthed ,det har hjulpet, det må man da antage har været en del af det

118.C hvad betyder det så for jeres praksis at I rent faktisk anvender det lærte fra coachingsamtalen? Hvad gør det ved jeres praksis?

119.E det bliver bedre

120.L det bliver synliggjort hvad det er vi, altså det er jo ikke til at vide hvad ens kollegaer tumler med, det kunne jo være at det var det samme

121.C ja

122.E en bedre dagligdag og ungerne udvikler sig

123.T jamen osse at man ved at æhhh nu er det en ordrer og, griner, så er det den samme ordrer der kommer fra den næste, det med at der er fællesfodslag at de æhhh, det er så vigtigt, nå L siger det samme som T

124.E de kan ikke lave splitting

125.T nej ikke på denne måde der længere

126.E og de gør stort set ikke forsøg på det længere

127.L og det er meget nemmere at arbejde i ,når der ikke hele tiden er den der åbning

128.E de ved godt at det er håbløst så det og jeg tror osse at de har fundet ud af at det er meget dejligt ikke at gøre det fordi , at de sådan oplever en god stemning det er sku æhh vigtigt

129.C det næste, det tager jeg lige med nu ,fordi det hænger jo sammen det I siger, oplever I altså, at I efterfølgende bliver støttet i at udføre det der er er blevet aftalt dels fra kollegaer og dels fra ledelsen?

130.T jov, jeg synes at der er fin opbakning fra ledelsen også omkring de ting vi gør, der er ikke topstyret ledelse her på den måde, så jeg synes at det er meget sjældent at D er nød til at skære igennem og sige at sådan skal det bare være

131.C ja

132.T det er meget meget sjældent og når hun ikke er nød til det , så er det jo fordi at det går godt

133.C ja

134.T for D er ikke specielt konfliktsky

135.C nej

136.T så det er et udtryk for at det går godt, jeg har da osse prøvet de steder hvor de bare skændes helt vildt og ledelsen var simpelthen nød til at skære igennem, hun var nød til at slå hånden i bordet, det skal bare være såen her, og så sad der fem mand på hver sin side og var skide sure.

Alle griner

137.T og det synes jeg, det er jo ikke nødvendigt her vel? jeg kan da godt være uenig omkring et eller andet, men derfor går jeg stadig ud og udfører det som vi er blevet enige om

138.C ja

139.T og der er osse fordi, der er ikke nogen der skændes med hinanden

140.E det er i småtings afdelingen ikkoss, der

141.T altså jeg kan godt nogen gange tænke en beslutning du lige har lavet, nå okay , men jeg går ikke ind og modarbejder dig overfor ungerne

142.T det findes rigtig mange steder

143.E det ved jeg, det er det gode det gør vi ikke her

144.T man udstiller ikk hinanden overfor børnene eller noget, det synes jeg er rart

145.C ja okay. Så kunne man jo også godt forestille sig nogen gange jamen så er der en af jer der måske har fået coaching og så efterfølgende så sker der ikke noget. eller hvad, altså at man ikke får anvendt det, at det var noget andet der skulle have været til? eller det var vigtigere med noget andet eller? og hvad kan grundene så være til det?

146.L der har været nogen gange, hvor vi har glemt, jeg kan i hvert fald huske at jeg havde glemt det

147.E var det ikke mest i starten

148.L jov det var i starten

149.E for da tror jeg ikke helt det var feset ind hvad det var det gik ud på

150.L når jeg så 14 dage, så havde jeg glemt hvad det gik ud på, så viser det at man ikk har brugt det i hvert fald

151.C ja

152.T jeg tænker oss, hvis man ikk bruger det, hvor vigtigt har det så været, har det så bare været fordi man skulle have nogen ting til at falde på plads over for sig selv, og sige nå okay, så må det fortsætte som det gør, fordi jeg tror, at hvis det virkelig er en ahaa oplevelse jamen så arbejder man også efter det, man prøver på at ændre den måde åhhhh.og som man griber tingene an på, så jeg tror, hvis man har glemt coachingen så, jamen så var det måske nogen gange fordi, man nogen gange bare lige har søgt i pandelapperne efter et eller andet problem, som man lige her kunne finde frem, som måske ikke var så vigtig

153.L Ja

154.E ja

155.T altså fordi, hvis det virkelig er noget som går en på, og hvis det er noget som aha oplevelse og hvis man har fået en ahaa oplevelse, hvis E så går og gør det på en hel anden måde, og det virker bare, jamen så gør man sku det samme

156.C Ja

157.T så jeg tror, det er kombination af det hele, jeg tror også nogen gange at man erkender, nå men okay de ting må bare være som de er altså

158.C ja

159.T jeg tror ikk at man, jeg tror ikke at det er negativt, at man ikke altid går ud og arbejder på en anden måde

160.E er det ikke meget med at holde det jordnært altså, at det bliver for flyvsk eller ambisiøst eller?

161.T det er jo osse evnen til at reflektere over, om det er lige nu jeg skal gøre brug af mine nye værktøjer eller om jeg skal vente til situationen er en anden. Det tænker jeg lidt mere at det er, for hvis man allerede har nogen tanker hvor man står i en lignende situation, nå jeg prøver sku lige det nye, nej det gør jeg alligevel ikk, det bliver hurtigt for kunstigt. Det kan godt være at træerne lige gro ind i himmelen under coachingen, det gør det bare ikke, for der var lige fire aspekter man lige havde glemt at tage med i sine overvejelser da man sad der.

162.E så kan man jo gå videre med det

163.C ja, gå tilbage til det

164.T jeg synes bare, at alle de der oplysninger det er noget som man propper ind i den viden som man har, og som man kan relatere det der til og ligestille det med, så bruger man det efterhånden, osse hvis man læser noget nyt eller et eller andet. Man bruger det jo når det opstår, når man har behov for at bruge det

165.C ja

166.T jeg synes osse at hvis man direkte slavisk går ud og udfører et eller andet til punkt og prikke om hvordan æhhh coachingen har været, altså det kan jeg sku ikk

167.E nej det kan man ikk, det er den rette balance

168.C ja

169.C så, det aller sidste det er. og måske har I allerede svaret på det, det er, hvad har effekten af coachingen været for dig sådan over tid? Hvis I tænker fra start til nu.

170.T hvorfor kikker du på mig

171.E fordi du snakker løs. Alle griner

172.T at man får synliggjort de andres problemer og vanskeligheder ved et eller andet, og at man så fælles arbejder hen imod . Personligt giver det mig lidt bedre, professionelt giver det mig en tryghed i at det er rigtig nok som man gør mange gange, og osse få lidt ord på fra andre. Ikke fordi, der er osse meget med at vi skal bevise, hvad det er vi render og laver for skatteborgernes penge, så er det rart for mig,at kunne sige at vi laver lige nøjagtig det og det og det ,og de ting og hvad har I lavet af tiltag, så ved jeg lige nøjagtig hvad. jeg har aldrig haft problemer med at ævle der ud af, men det er rart for mig at have nogle stikord på hvad er det egentlig vi gør, for ellers, hvis vi ikke har det, så kan man sige at så bliver det bare sådan en lang grå masse.

173.C ja, man kan jo sige at hovedoverskriften her er jo hele tiden de unges handleplaner

174T jeg tænker især da vi havde det omkring M og hans mor ikk?

175.C Ja

176.T det er fint for mig, at jeg ikke har ret meget kontakt med hende, det har jeg virkelig kunnet bruge til noget: det må du (M`s mor) lige snakke med B om. Så på den måde har det været rigtig godt. Osse det med hans hulen, det har jeg forklaret ham, og han huler heller ikke så meget mere

177.E han er blevet en større dreng, han har lært nogle nye strategier

178.C er det sådan at I faktisk er begyndt at tænke hov, hvornår er det lige at der er coaching igen? jeg har noget her jeg vil have med.

179.T og L neej, griner

180.C kunne vi bare skrotte coaching?

181. T + E + L nej

182.T jamen det gør vi jo nogen gange under P - mødet når du ikke er med, så er der noget vi gemmer

183.E jeg tror mere det er, problemerne er ikke så store, coaching der er vel osse, fordi det er jo et lidt tungt værktøj som egner sig til problemer der brænder lidt på ikk? og det fornemmer jeg ikke der er lige nu

184.L det behøver det da ikke

185.C jeg mener jo netop, at det ikke behøver at være sådan nogen kæmpe problemer , vi arbejdede med forundring på et tidspunkt, eller bare noget man undrer sig over , et eller andet som jeg tænker, nej det er sku da lidt underligt, det vil jeg godt lige finde noget mere ud af. Det er jo ikke fordi at det er dybt og stort og voldsomt.

186.E dit spørgsmål det var, er der nogen gange at I tænker hvornår er der coaching igen, nej det gør jeg ikke, men det ville jeg gøre, den tanke ville falde mig ind, hvis jeg netop stod med noget flere gange, nå det kan jeg sku ikke, det ved jeg ikke helt hvordan jeg skal gøre det der, det er der tanken vil komme.

187.C ja nu forstår jeg hvad du siger

188.E det ville jeg gøre hvis der kom en ny en ind, altså hvor ja, som er måske lidt sværere , som tynger ens personlighed ikk

189.C ja

190.E som man bare har svært ved, det er der den ville poppe op

191.C ja, det var det sidste

192.C tusind tak skal I ha

