

INDHOLD >>>

| | |
|--|----|
| FORORD | 13 |
| INTRODUKTION | 15 |
| Definition af systemisk coaching | 17 |
| <i>Hvad er coaching svaret på?</i> | 22 |
| <i>Teknikker, modeller og spørgsmålstyper</i> | 23 |
| <i>Bogens opbygning</i> | 25 |
| KAPITEL 1 | |
| SYSTEMISK COACHING – NOGLE TEORETISKE | |
| DISTINKTIONER | 29 |
| Systemer | 30 |
| Autopoiesis | 34 |
| Multivers | 36 |
| <i>Forandringer i systemer sker gennem forstyrrelser</i> | 39 |
| Relationer | 43 |
| Linearitet og cirkularitet | 48 |
| Sammenfatning | 50 |

| | |
|--|----|
| KAPITEL 2 | |
| OM NYSGERRIGHED I COACHING | 53 |
| Om undren og nysgerrighed | 53 |
| Om hypoteser og nysgerrighed | 55 |
| Om neutralitet og nysgerrighed | 57 |
| Om uærbødighed og nysgerrighed | 59 |
| Sammenfatning | 61 |
| | |
| KAPITEL 3 | |
| ANERKENDELSE I COACHING | 63 |
| Anerkendelse, værdsættelse og ros | 64 |
| Anerkendelse | 65 |
| Værdsættelse | 68 |
| Ros | 70 |
| Sammenfatning | 76 |
| | |
| KAPITEL 4 | |
| COACHING SOM DET AT VÆRE GAMEMASTER | 77 |
| Sprogspil | 78 |
| Kontekst | 80 |
| <i>Coachen som gamemaster</i> | 84 |
| <i>Indholds- og procesniveau</i> | 85 |
| <i>Kontrakt, timeout, afslutning</i> | 87 |
| <i>Feedback</i> | 97 |
| Sammenfatning | 98 |

| | |
|---|-----|
| KAPITEL 5 | |
| NØGLEORD, SPEJLING OG VISUELLE STILLADSER | 101 |
| Nøgleord | 102 |
| Spejling i samtalen | 105 |
| Visuelle stilladser | 108 |
| Sammenfatning | 113 |
| | |
| KAPITEL 6 | |
| SPØRGSMÅLSTYPER OG SPØRGETEKNIK | 115 |
| Spørgsmål | 116 |
| <i>Hensigten med at stille spørgsmål</i> | 119 |
| <i>Antagelser bag spørgsmål</i> | 122 |
| Spørgsmålstyper | 125 |
| <i>Lineære spørgsmål</i> | 126 |
| <i>Cirkulære spørgsmål</i> | 127 |
| <i>Refleksive spørgsmål</i> | 129 |
| <i>Strategiske spørgsmål</i> | 130 |
| Sammenfatning | 134 |
| | |
| KAPITEL 7 | |
| DEN VÆRDSÆTTENDE TILGANG I COACHING | 137 |
| Når jeg ikke kan undgå at påvirke, hvordan vil jeg så påvirke? | 137 |
| Værdsættelse i coachingsamtaler | 141 |
| <i>Forudsætninger for forandring</i> | 146 |
| <i>5F-modellen – AI som coachingteknik</i> | 148 |
| Sammenfatning | 159 |

| | |
|--|-----|
| KAPITEL 8 | |
| DEN LØSNINGSFOKUSEREDE TILGANG TIL COACHING | 163 |
| Grundprincipper i den løsningsfokuserede tilgang | 166 |
| <i>Undtagelsesspørgsmål</i> | 169 |
| <i>Mirakelspørgsmål</i> | 170 |
| <i>Skalaspørgsmål</i> | 172 |
| Coaching samskabes af coach og fokuspersion | |
| – ‘Gæst, klager, kunde’ | 176 |
| Sammenfatning | 178 |
| KAPITEL 9 | |
| SPROGETS BETYDNING OG DEN NARRATIVE | |
| TILGANG TIL COACHING | 181 |
| Udgangspunktet for narrativ coaching | 186 |
| At skabe foretrukne historier | 188 |
| <i>Unikke undtagelser</i> | 190 |
| <i>Bevidning</i> | 192 |
| <i>Eksternalisering</i> | 194 |
| <i>Klubmetaforen</i> | 196 |
| Sammenfatning | 198 |
| KAPITEL 10 | |
| SPØRGSMÅLSKÆDER FRA FØRSKELLIGE | |
| TILGANGE TIL COACHING | 201 |
| <i>Værdsættende spørgsmålskæde med udgangspunkt i bedste erfaringer</i> | 202 |
| <i>Værdsættende spørgsmålskæde med udforskning og visualisering af ønsket fremtidsscenario</i> | 203 |
| <i>Løsningsfokuseret spørgsmålskæde med brug af mirakelspørgsmål</i> | 204 |

| | |
|--|-----|
| <i>Løsningsfokuseret spørgsmålskæde med brug af brainstorm</i> | 205 |
| <i>Narrativ, problemfokuseret spørgsmålskæde med brug af eksternalisering</i> | 206 |
| <i>Narrativ spørgsmålskæde med brug af eksternalisering og fokus på ressourcer</i> | 207 |
| Talens bevægelse | 209 |
| Sammenfatning | 210 |

KAPITEL 11

KOMMUNIKATIVE POSITIONER I COACHING 211

| | |
|--|-----|
| <i>Hensigten i en samtale</i> | 212 |
| <i>Råderummet i en samtale</i> | 214 |
| <i>Den strategiske position</i> | 216 |
| <i>Den hjælpende position</i> | 219 |
| <i>Den instruerende position</i> | 220 |
| <i>Den bemyndigende position</i> | 221 |
| Positionerne i praksis | 222 |
| Sammenfatning | 225 |

KAPITEL 12

DOMÆNETEORIEN 227

| | |
|--|-----|
| <i>Det personlige domæne</i> | 229 |
| <i>Produktionens eller handlingens domæne</i> | 231 |
| <i>Refleksionens eller de mange forklarings domæne</i> | 232 |
| Kontekst | 233 |
| Kommunikationens karakter i de forskellige domæner | 234 |
| Domænerne i coaching | 236 |
| Gamemastery og domænerne | 239 |

| | |
|---|-----|
| <i>Handletrang som faldgrube i coaching</i> | 240 |
| Sammenfatning | 241 |
| KAPITEL 13 | |
| CMM – TEORIEN OM COORDINATED MANAGEMENT OF MEANING | 243 |
| CMM-modellen | 244 |
| Serpentinmodellen | 253 |
| CMM i coaching | 257 |
| Sammenfatning | 260 |
| KAPITEL 14 | |
| ETIK I COACHING | 263 |
| Nytteetik og pligtetik | 264 |
| Relationel etik | 267 |
| <i>Anerkendelse og etik</i> | 268 |
| Det systemiske 'sandhedsbegreb' | 270 |
| Vær ikke hjælpsom. Vær brugbar! | 272 |
| Sammenfatning | 274 |
| KAPITEL 15 | |
| DET SYSTEMISKE SOM TEORI OG METATEORI | 277 |
| Det systemiske som metateori | 278 |
| <i>Bedre sociale verdener</i> | 280 |
| Rådgiver eller coach? | 280 |
| Det store spørgsmål om det 'rigtige spørgsmål' | 282 |

| | |
|--|-----|
| SYSTEMISKE GRUNDBEGREBER | 285 |
| PERSONLISTE OVER CENTRALE INSPIRATIONSKILDER | 289 |
| LITTERATUR | 293 |
| STIKORD | 297 |