

*Klientens*  
***Handbok***  
*till coaching*



Hur du får ut det  
mesta av dina  
sessioner

Förteckning  
*Innehåll*

- 01**    Introduktion
- 02**    Typiska hinder
- 03**    Journalen & Videos
- 04**    “Nivåer” av coaching
- 05**    Transformativ Coaching
- 06**    Att göra sig coachbar
- 07**    Författare

# 01 Introduktion

---

När det kommer till förändring så har vi alla komplexa och känslor som kan skapa motsättningar.

En del av oss vill desperat få till en förändring som håller medan en annan del av oss gärna helst slipper ändra något alls. Men om inget ändras, ändras inget.

## **Change is a disruptive process**

De flesta försöker få ut det mesta av sin coaching men coacher kan få det svårt att identifiera alla sätt en session kan spåra ur, vilket gör detta självsabotage, om ändå oskyldigt, särskilt problematiskt.

Denna handbok är till för att stötta dig. Den täcker in flera viktiga aspekter som kan underlätta för dig att hålla dig på rätt spår och undvika onödiga distraktioner.

---

# 02 Typiska hinder

---

## #1 – Inte vara förberedd

Ett av våra vanligaste hinder är att vi kommer till våra sessioner oförberedda.

Se därför till att ha tid innan sessionen där du får en chans att för dig själv summera var du är i processen.

Har jag gjort uppgiften jag skulle göra? Om inte, fundera på varför har jag inte gjort det? Om jag gjort det. Vilka resultat fick jag?

En bra tumregel är också att innan sessionen reflektera över:

- a) vad vill jag uppnå med just denna session.
- b) är det jag vill prata om i linje med vad jag vill uppnå.

Varför inte skapa en “ta med till coachen”-lista som du bär med dig?

---

---

## #2 - Undvika det riktiga problemet

Du vet förmodligen innerst inne vad din största utmaning är, men det är något du undviker att tackla.

Det kan finnas flera skäl till varför det är så, men det bottnar ofta i faktumet att djupgående förändring känns alldeles för svårt, på gränsen till omöjligt.

Det är obekvämt att ta sig en ordentlig titt på problematiska områden.

Tips. Fråga dig själv, "Vad är det jag inte vill att min coach ska veta?" eller "Vad är det sista på min todolista?".

Det är hög sannolikhet att det svaret ger dig en indikation på vad du faktiskt behöver prata om.

---

---

### #3 – Spökcoaching

Sessioner kan gärna bli platser där man oavsiktligt börjar lyfta upp andra människor som på något sätt orsakar problem för en. Detta är helt naturligt men det är också väldigt lätt att falla i fällan att börja ägna tid åt att tala om och analysera den andra personens beteende.

Detta kallas att coacha spöket. Personen ni pratar om har inte gått med på att bli coachad. Den är inte ens i rummet.

Det är 100% ok att prata om andra men uppmärksamheten bör ligga på dig och hur du hanterar situationen.

**Tips!** Att tillsammans reflektera över varför du tar upp andra människor kan också öppna upp samtalet till något helt annat.

---

---

## #4 – Det bottenlösa problemet

Vad kommer först, hönan eller ägget?

Vad är det egentliga problemet?

Cirkulära resonemang eller orsak/verkan-jakten utan slut.

Att prata om saker som stör kan vara svårt. När det är mycket kan det vara svårt att tänka klart och få klarhet, som om huvudet är som en snöglob som skakas. De “mentala flingorna” skymmer sikten.



Vårt sinne också väldigt bra på att försöka hitta orsak-verkan. Ju mer det har att arbeta med, desto rörigare kan det bli.

**Tips.** Lägg märke till ditt tempo. Om du känner “snöbolls-skakande” lyft då gärna upp detta med din coach. En paus på några minuter kan vara allt som behövs.

---



---

## #5 – Kliv in i vänzonen

När du lär känna någon, så utvecklar många en avslappnad social stil. I takt med att ni lär er mer om varandra så kan det kännas nästan obekvämt att inte fråga om detaljer i varandras liv. Vad ska du göra i helgen, hur går det med altanen osv.

Även i professionella affärsrelationer kan det anses som bryskt att direkt dyka ner i affärsmötet utan att höra sig för om varandra. Detta är såklart helt ok, men sannolikt vill du inte slösa bort värdefull tid med att socialisera.

**Tips.** Var professionell! Ta din egen tid på allvar och kalibrera dig mot förändring, det är trots allt därför du anlitat din coach. Om du märker att det spårar ur, lyft upp saken.

---

---

## #6 – Att vara distraherad under sessionern

Du skulle bli förvånad över hur människor som tror att de kan göra riktigt förändringsarbete medan de diskar, kör bil, epostar, textar, kollar sociala medier eller äter.

Bara för att det är möjligt att prata medan man gör andra saker så betyder det inte att man kan ta in, reflektera och avtäcka avgörande insikter medan man gör det.

**Tips.** Ge dig själv lite tid och utrymme att centrera dig, att grunda dig så att du hamnar i ett mottagligt state-of-mind. Människor har olika strategier för detta och du bör göra det som känns bäst för dig.

En lugn vrå/plats där risken för att du blir störd är optimalt för de flesta.

---

---

## #7 - Prestationsfällan

I dagens tempo med en prestations och tävlingsinriktad kultur så är det väldigt vanligt att man känner att man vill nå sina mål och få avgörande insikter så fort som möjligt.

Men känslan av bråttom, resultat, tidpress, “vi kommer ingenstans”, frustration och andra besvärliga känslor – trots att det är vanliga – kommer sannolikt att täppa till flödet.

Som en trädgårdsslang som blir böjd och hindrar friskt vatten att flöda. Mer kraft och ansträngning är sällan rätt approach.

**Tips.** För att främja förändring så behöver sinnet få en chans att slappna av så det kan öppna sig och vara så fritt, elastiskt och genialiskt som det kan.

---

---

## #8 – En full tallrik

“*Knowing is the enemy of learning*” heter ett sevärt Ted Talk av Tom Chi.

När vi söker insikt, nya idéer, nya infall och perspektiv så behöver vi lägga det vi redan känner till åt sidan. Annars så löper vi risken att möta helt ny information genom “gammal” förståelse vilket förvränger och försvårar.

Svaren vi behöver ligger och vilar som en formlös potential UTANFÖR vårt medvetna vetande. I det okända.

Att göra plats i sitt sinne är i många fall avgörande.

**Tips.** Jag säger inte att du ska kasta bort eller glömma vad du vet men försök så gott du kan att lägga det åt sidan.

Du kan alltid ta tillbaka det vid ett senare tillfälle, om du så väljer.

---

---

## #9 – Att inte ställa frågor

Det är inte helt ovanligt att man som klient hamnar i en sorts passivitet och väntar på att få frågor. Att få frågor är såklart en naturlig del av processen och den du anlitat kommer att ställa frågor men du kan också ställa frågor till din coach.

I många fall kan just dina frågor vara avgörande. Det är så för att dina frågor har en direkt koppling till det du behöver klarhet i.

Din coach kan i bästa fall gissa.  
Genom dina frågor kan rikta sökandet.

**Tips!** Ta för vana att ställa frågor. Det kommer att vara till stor hjälp för er båda.

---

---

## #10 - Filling in the blanks

Det är väldigt viktigt att förstå att det som är fullständigt logiskt för en människa kan vara helt ologiskt för en annan.

Det är så därför att vara människa innebär att situationer och beteenden tolkas och dras slutsatser kring, oftast helt utan utanför vår medvetna överseende.

Rent konkret så “hjälper” vårt sinne oss med att “fylla i” information.

Detta är väldigt praktiskt och helt naturligt i mellanmänsklig kommunikation MEN det kan också ställa till saker och ting eftersom slutsatserna ofta dras utan någon som helst felkorrigering.

Detta gör att man kan tillbringa mycket tid med att lösa “fel problem”

**Tips!** Ta tid att reda ut saker som känns oklara. Utgå inte ifrån att du förstått förrän du verkligen förstått.

---

---

## #11 – Vad är du villig av ha fel om?

I vår kultur så präglas vi till att det är bra att vara smart. Att besitta mycket kunskap signalerar status och den akademiska världen, våra arbetsplatser, politiken för att nämna några arenor, genomsyras av detta förhållningssätt.

Att tänka logiskt kombinerat med mycket kunskap är att vara smart. Det gör att vi gärna vill ha svar på tal, gärna snabba svar. Att ha rätt (svar) är ofta viktigt – för det kan skapa känslan av att vi “vinner”.

Men när det kommer till ens egen utveckling så är inte DET VI REDAN VET som skapar förändring – det är det vi ännu inte vet. Så bli vaksam. Om dina svar kommer fort så är risken stor att det från din smarthet, från det du redan vet. Minns att det är inte din smarthet som kommer att lösa problemet. Sannolikt är det smartheten som både skapat och upprätthåller det.

**Tips!** Börja notera eftertänksamhet hos dig själv. Ge dig tid att ta emot och låta det sjunka in och motstå eventuella impulser att ge direkta svar.

---

---

Några avslutande ord.

Efter drygt 10 år av arbete så har jag sett dessa hinder spela ut sin roll på flera varierande sätt.

Jag kommer alltid att försöka att gå till kärnan, att hjälpa dig att identifiera grundorsaken (det transformativa tillvägagångssättet), snarare än att släcka bränder men jag kan bara arbeta med det mina klienter är villiga att dela med mig.

Din mentor / coach har din rygg och har ditt bästa i åtanke hela vägen. Det ska kännas tryggt att dela saker. Om du känner att så inte är fallet så ta upp det.

**Tips.** Ta lite tid och reflektera över dessa hinder som är beskrivna här. Försök identifiera vilka som du kan känna igen dig i och fundera på hur du kan hjälpa dig själv att undvika fällorna. Berätta gärna om dem för din coach.

---



## 03 Journalen & Videos

Det är viktigt att notera det som är av vikt.

Under åren som aktiv tävlingscyklist så utvecklade jag en vana att skriva en "prestationsdagbok" efter varje lopp. Förslaget kom från den som jag anlidade för att hjälpa mig med min utveckling som cyklist.

Det handlade om att svara på 3 frågor som skulle hjälpa mig att reflektera över min upplevelse. Jag minns att jag till en början inte alls ville. Att sitta och skriva ner saker EFTER loppet kändes meningslöst och inte ett dugg motiverande. Jag såg liksom inte vitsen, men min coach såg något annat. Så jag valde till slut att ge det en chans.

Min bild ändrades helt. Att fundera och skriva ned hjälpte mig med två mycket viktiga aspekter. Nämligen reflektion & integration.

### **Reflektionsdagboken**

Så ta för vana att efter sessionen (bäst) eller lite senare under samma dag (inte fullt lika bra) att svara på dessa tre frågor.

- Vad hände?
- Vad kände?
- Vad lärde?

**Tips.** Gör detta för hand. Skaffa dig ett fint block för detta. Detta block använder du också till att skriva ner dina reflektioner från de videos som du får skickat till dig.

# 03 Journalen & Videos

## Videos

Normalt är vi ofta väldigt aktiva när vi ser videos som vi tror kan ge oss något: vi kanske antecknar febrilt (som vi lärt oss i skolan), analyserar, letar efter ny kunskap, mer att stoppa in i huvudet och vi värderar det som sägs, håller med/emot osv.

När du ser de videos jag skickar till dig så vill jag att du så gott du kan för att göra motsatsen.

Ha inte bråttom!

Försök inte att lyssna efter information,  
eller för att förstå vad som sägs eller memorisera.

Anledningen till att jag skriver så är för att jag vill att du så gott som möjligt lämnar sättet du är van att lyssna på.

Att du låter ditt fantastiska sinne arbeta ostört...

Utan prestation. Utan brådska.

Jag inser att det kan vara ovant men lita på mig, det är det bästa du kan göra.

Ha sedan ditt block och penna till hands och anteckna det du reagerar på.

## 04 “Nivåer” av förändring

### Förändring på olika nivåer.

En skicklig coach, Dr. Joe Bailey, som arbetar transformativt berättade en gång om en högpresterande klient vars arbete krävde mycket av honom. Arbetet var kantat av många tuffa beslut, långa möten och långa dagar. Detta hade gjort att han för att koppla av, hade utvecklat en vana av att ta ett glas eller fler när han kom hem på kvällen. Det var mest vin, men det började övergå till starkare drycker vilket säkert var en anledning till att han förde det på tal.

När Joe bad honom att berätta hur det kändes att ta den första klunken vin så gick det inte att undgå att höra lättnaden vinet innebar för hans klient.

“Är det bara då du känner avkopplingen”, frågar Joe.

“Nja, oftast kan jag faktiskt börja känna den sköna känslan redan i bilen på väg hem.”

“Hur fungerar det”, frågar Joe varpå hans klient svarar: “Det börjar ofta när jag börjar tänka på vad jag ska göra när jag kommer hem.”

Då säger Joe, “Men om du kan känna avkopplingen redan i bilen så måste det föreslå att det är *något annat* än vinet som skapar den sköna känslan”.

Deras samtal bytte efter denna ordväxling, helt riktning...

# 04 “Nivåer” av förändring

När det gäller transformation, finns det fyra "nivåer" som skapar en hävstångseffekt.

## **Nivå 1 – Materiell verklighet (fenomenologisk)**

Den materiella världen styrs av vissa lagar, som t ex gravitationen. Om en person tappar en tegelsten på foten, kommer det sannolikt att orsaka skada. Om en person tränar regelbundet, kommer deras muskler att bli starkare.

## **Nivå 2 – Innehållet i tänkandet (dvs. vad du tänker på)**

Sigmund Freud populariserade idén att innehållet i en persons minnen "orsakade" deras nuvarande upplevelse. Att göra förändringar på denna nivå är som att försöka att ändra innehållet i en film genom att se om den.

## **Nivå 3 – Strukturen i tänkandet**

Grundarna av neuro-lingvistisk programmering (NLP) kom fram till att strukturen i en persons tänkande spelar en betydande roll i att forma deras upplevelse. Att göra förändringar på strukturell nivå är som att leka med val av scener, kameravinklar och soundtrack i en film.

# 04 “Nivåer” av förändring

## Nivå 4 – Power of MIND

MIND som kraft (naturlag) skapar vår multisensoriska "bild" av verkligheten; vår psykologiska upplevelse av världen skapas "inifrån och ut" via en logik som ligger dold för våra sinnen.

Människor kan själva ana att det finns endast en “film” och det är den som spelas upp i ett NU. En film som de själva är regissör till.

Att få insyn i denna logik lämnar ingen människa opåverkad och det leder ofta till genomgående förändringar i deras liv.

Människor upplever ofta en betydande minskning av stress och en ökning av sin känsla av motståndskraft, oavsett problematiska omständigheter. Långvariga problem och frågor försvinner ofta utan att behöva bli "bearbetade".

Tills en person förstår Power of MIND, verkar ingripanden på innehålls- eller struktur-nivå vara logiska. När man börjar förstå Power of MIND, börjar ingripanden på innehålls- eller struktur-nivå att förlora sin dragningskraft...

# 05 Transformativ Coaching

**Transformativ Coaching handlar om att kunna navigera sig själv och ett samtal som leder till avgörande insikter och bestående förändring.**

För att förenkla saken kan man säga att människor anlitar en guide/mentor/coach av två anledningar. Antingen vill man ha något man ännu inte har eller så kämpar man med något som man helt enkelt inte kommer förbi.

Oavsett vilken av dessa anledningar som är aktuell kan vi tala om två olika sätt att närma sig problemet eller utmaningen.

Det vanligaste är att vi riktar in oss på det specifika problemet. Vi ägnar tid åt att analysera saken och sedan tar vi fram olika strategier och lösningar som ska hjälpa oss med problemet. Det är inte en dålig idé – för det kan göra jobbet. Vi kanske får anstränga oss en hel del och det kan ta tid men förhoppningsvis så någonstans på vägen kommer lösningen att uppenbara sig. Och vi kan för tillfället andas ut.

Problemet med detta tillvägagångssätt är att lösningen sällan hjälper oss med nästa problem eller utmaning. Eller nästa...eller nästa.

**Det andra sättet** handlar om att skifta fokus och börja gå till källan av det problematiska. Även om det finns riktiga och konkreta saker att ta tag i, så är det problematiska i själva verket ett “insider job”. Det är en reflektion av det state-of-mind vi för tillfället är i och vår förmåga att se och reagera utmaningen vi har framför oss.

## 05 Transformativ Coaching

Ofta ligger lösningen mitt framför oss. Det är bara vårt sinnes tillfälligt nedsatta förmåga som hindrar oss från att se det. Att gå till källan utlöser en självkorrigering eller re-kalibrering av vårt sinne, vilket samlar våra resurser och låter oss svara på situationen med ny klarhet.

I 99 fall av 100 är detta något de flesta föredrar. Inte bara för att det verkar vara en bra idé – för det kan lätt låta som “how to work smarter, not harder” – utan för att de intuitivt får kontakt med vilken effekt och impakt denna approach skulle kunna få i deras liv på en mycket större skala.

De kan se hur “att gå till källan” kommer att skapa helt nya möjligheter för framgång på alla områden. Något som inte bara kommer att lösa de problem de brottas med nu, utan även kommer att rusta dem bättre inför framtida utmaningar och saker som de vill åstadkomma.

Detta är grunden i det transformativa arbetssättet och utgångspunkten i transformativ coaching – att kunna urskilja dessa två sätt och kunna dra nytta av dem på rätt sätt.

Vi kan likna detta vid att bekämpa farliga bränder – bara för att man vet hur eld uppstår (principen bakom bränder) betyder det inte att kunskapen om hur man släcker bränder (brandsläckarens funktion) inte är användbar.

## 06 Att göra sig coachbar

**Syftet med coaching** är att stötta och assistera dig att göra viktiga förändringar i ditt liv. Vilka förändringar du vill se är helt och hållet upp till dig, men målet är att främja avgörande insikter som låser upp den utveckling och utväxling du söker.

Din förändring är beroende av din förmåga att göra dig mottaglig. Det inkluderar att kunna **ta emot vägledning, genomföra handlingar, ställa frågor, vara öppen för andra perspektiv, stå för ditt ord** och **engagera dig i din utveckling**. Att bli coachbar.

Oavsett vilka mål du väljer så är det sällan en linjär process och det din coach's roll att hjälpa dig att nå dina mål. Att bryta status quo. Transformation.

**Att bli coachbar** är en nyckelfaktor för din framgång.

Transformation är ofta ögonblicklig, men vägen dit kan kräva en hel del tålamod.

Så även om du är investerad i att nå dina mål så ge dig själv tiden att sakta ned, att centrera dig själv och fira hur långt du kommit under resans gång. Detta är något du gärna kan ta upp med dig coach.



Professional  
Inner development

**07** Skriven av



[www.patrikrowinski.se](http://www.patrikrowinski.se)



+46 733668190



[patrik@patrikrowinski.se](mailto:patrik@patrikrowinski.se)