

Relationens betydning for opbygning af selvværd

November, 2010

www.quartzco.com

DENMARK
Ryesgade 3A
2200 Copenhagen
T: +45 33 17 00 00

SWEDEN
Birger Jarlsgatan 7
111 45 Stockholm
T: +46 (0)8 614 19 00

NORWAY
Inkognitogata 35
0256 Oslo
T: +47 22 59 36 00

quartz+co

**Reflekterende
praktiker**

**Partner i
Copenhagen
Coaching
Company**

**Executive
Coach
og
gruppefacilitator**



**Speciale:
Coaching i
virkeligheden**

**Psykoterapeut
+ 15 års erfaring
med salg
og ledelse**

**Fokus:
Udviklende
relationer**

Selvtillid og selvværd



Selvtillid	Selvværd
<i>Det jeg "kan"</i>	<i>Den jeg "er"</i>
<i>Min oplevelse af min værdiskabelse baseret på det jeg kan</i>	<i>Min følelsen af at være værdifuld baseret på den jeg er</i>

Ledelse baseret på at ville "være sig selv", skaber resultater



Selvtillid	Selvværd
Det jeg " kan "	Den jeg " er "
Oplevelsen af min værdiskabelse baseret på det jeg kan	Følelsen af at være værdifuld baseret på den jeg er
Både og	
Jeg " kan " det jeg vil	Jeg vil " være " mig selv
Jeg " gør " ud fra den jeg er	

Et nyt menneskesyn

Fra opdragelse



Selvkontrol

Tilpasning

Mål

Styring af ressourcer

Autoritetsledelse

Jeg skal = pligt / frygt

Til inddragelse



Selvfølelse

Selvudfoldelse

Udlevelse

Styring af udfoldelse

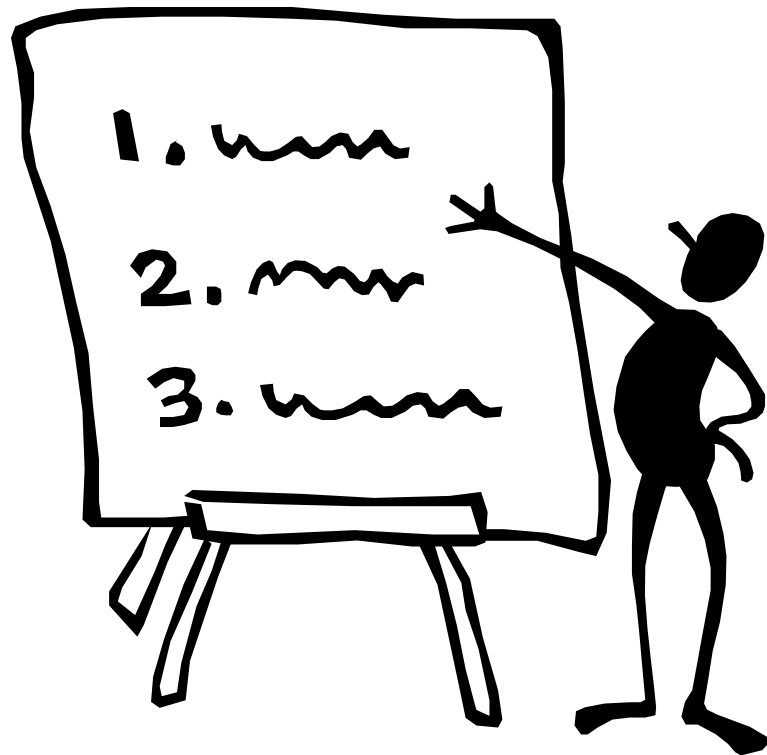
Autenticitetledelse

Jeg vil = engagement

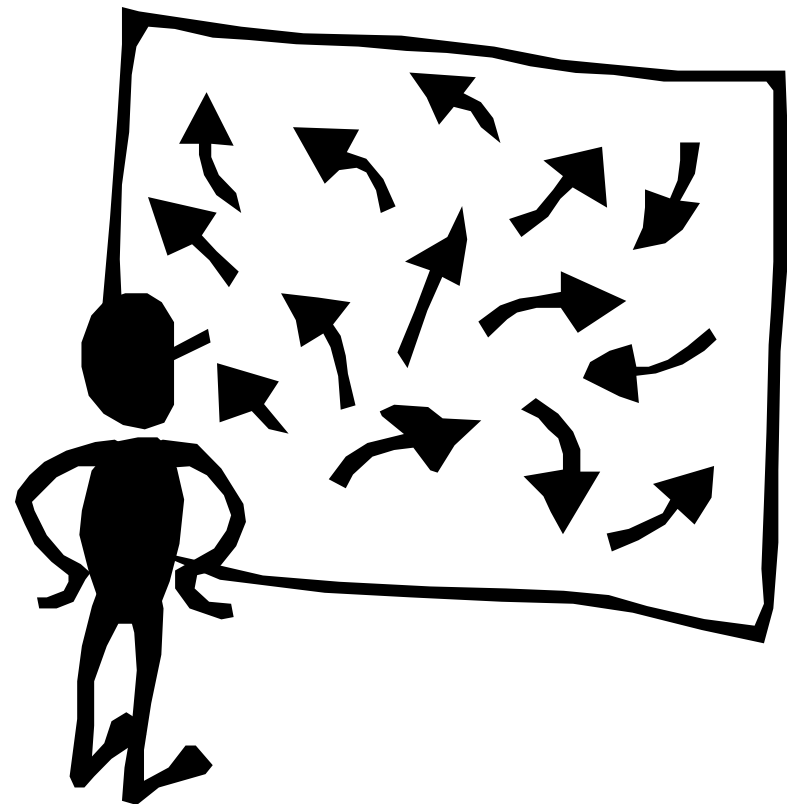


Det nye menneskesyn stiller krav til lederen/træneren/coachen.

Teknikker og færdigheder: Strategi, målsætninger, skabe rammer, planlægge, motivere gennem, faglighed aktiviteter(positiv psykologi, mentaltræning), div. værktøjer



Lederskab: Autencitet, personlighed, tillid, relations opbygning, troværdighed.



Elementer i udvikling af selvværd

Personlige arbejds punkter:

- Selvindsigt
- Mærke egne behov, handle på dem(selvrespekt)
- Kende egne værdier(som ledetråd, når man farer vild)
- Kendskab til dybe motivationsfaktorer(dybere mening med det jeg gør)
- Erkende og stå ved både gode og dårlige sider
- Disidentifikation med rollen som "Talent" – hvem er mennesket bag.



Relationelle arbejds punkter(mellem leder og talent):

- Graden af tillid(hvad er muligt i relationen)
- Nysgerrighed – oprigtig interesse(opleves som værdiskabende – jeg er vigtig, også når jeg ikke er "talentet", men mennesket)
- Adfærd og kommunikation – ærlighed

Fire niveauer i lytning og kommunikation

Medskaber af det nye

4. Presencing Skabe nyt (fokus på nu'et)	3. Dialog Anerkendelse og forståelse (fokus på dig)
1. Downloading 0-snak (fokus på mig)	2. Debat Status (fokus på sagen)

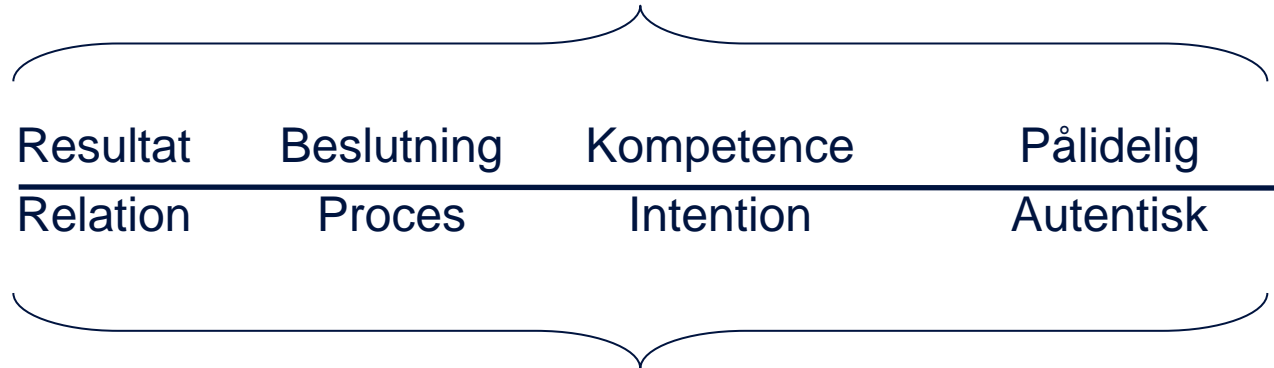
Fastholder gamle mønstre

Tillid over og under linien

"ARGUMENTATION & ANALYSE"

Få magt over den andens perception

Over linien



Tillid:

Under linien

"DIALOG"

Sætte den anden fri til at have sin egen perception

Miskommunikation opstår ofte når vi benytter argumenter og analyse til at kommunikere under linien.

Gode råd, evaluering og feed-back

	ADVICE	EVALUERING	FEEDBACK
FUNKTION	Vi giver gode råd for at " fixe problemet " som vi mener den anden har. Vi giver dem en løsning.	Evaluering er baseret på en forestilling om god/dårlig, rigtig/forkert adfærd eller kommunikation hos modtageren.	Feed-back gives baseret på hvad vi observerer/lægger mærke til hos den anden – og vi siger noget om vores egen reaktion.
WORDING	<i>"Du burde tale højere"</i> <i>"Hvis jeg var dig, ville jeg..."</i>	<i>"Det er ikke særlig inspirerende..."</i> <i>"Det er kedeligt at høre dig tale"</i>	<i>"Jeg har lagt mærke til at du ikke ændrer tone og hastighed..."</i> <i>"Jeg mister koncentrationen."</i>
VIRKER BEDST NÅR...	Gode råd virker bedst når den anden beder om råd , sjældent når de gives uopfordret.	Evaluering virker bedst når situationen er klar mellem afsender og modtager. Og når modtageren respekterer afsenderen på det givne punkt .	Feedback er en service information som "altid" virker – i hvertfald som udgangspunkt. Det skaber engagement når andre responderer ved blot at sige hvad de ser, hører eller lægger mærke til.

Alle disse kommunikationsformer er relevante
– OG det er værdifuldt at kunne vælge hvor og hvordan de bruges

Invitere eller invadere

	RÅD & EVALUERING	FEEDBACK
OPFATTELSE	INVADERE	INVITERE
UNDERLIGGENDE KOMMUNIKATION	Når vi dømmes, evaluerer, antager, tolker eller giver gode råd, taler vi fra en "ved bedre" position og vi antager at vi har det fulde billede og er i vores gode ret til dette	Når vi beskriver hvad vi lægger mærke til (selvom det kan være hårdt for modtageren at høre) er det let at tro på den gode intention.
ERFARING	Modtageren vil ofte føle sig kritiseret...	Modtageren vil ofte føle sig anerkendt og respekteret
REAKTION	Forsvar, forklaringer, skyde skyld på andre. "Flygt, kæmp, frys"	Engagement, opmærksomhed, nysgerrighed "Set, hørt og taget alvorligt"
KONSEKVENNS	Modtageren holder op med at lytte til mit vigtige budskab og effekten af mit budskab mindskes.	Modtageren forsøger at forstå feed-backen (eller min intention) og effekten af mit budskab bliver stærkere
RESULTAT	Chancen for at få det vi gerne vil have mindskes. (performance går ned)	Vi forbedrer chancen for at få det vi gerne vil have (Performance går op)

Hvordan...

HVAD lægger du mærke til...

- Som en journalistisk observation – Ingen tolkninger
- FORDI – modtageren ved præcis hvad du responderer på

HVORDAN reagerer du?

- Say something about your own reaction – not about the candidate.
- FORDI – modtageren lærer om dine tanker og præferencer

HVAD ønsker du fremadrettet?

- Hvilken forandring ønsker du dig fremadrettet?
- FORDI – modtageren har en chance for at ændre adfærd... og det bliver lettere at modtage feed-backen

A bouquet of white daisies in a vase, with a blurred background of circular lights. The text is centered over the flowers.

Tak for din opmærksomhed...
... det handlede om udviklende relationer og
resultater som får mennesker til at vokse.