

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	Sidan
Övningar - Definitioner	2.
Vision	3.
Coachingens historia: Människorna	4.
Coaching definitioner	5.
Influenser och coaching modeller	6.
Vad är Coaching	7.
Akutcoachingens sju stadier	8.
Coachingmodeller	9.
Tillämpad motivation	10-11.
Frågor - En av coachingens viktigaste delar	12.
Frågekonsten	13.
Effektivt lyssnande	14.
3 F-Nycklarna till effektivt lyssnade	15.
Aktivt Lyssnande	16.
Feedback	17.
Feedback trappan	18.
Motivationsövningar	19.
Tre prioriteringsfönster	20.
Hinder	21.
Problemlösning	22.
Uppgifter	23-24.
NLS – Den nya livsstilen	25.
Livsbudget	26.
Energibudget	27.
Smakfaktorer – självbildsträning	28.
Livskompetensträning	29.
Filosofi – Principer och grundantaganden	30-31.
Självcoaching	32.
Coaching för utveckling -	
Integrerad mental träning och positiv psykologi	33.
Utvecklingscoaching kontra problemcoaching	34.
Utvecklingscoaching och psykocybernetik	35.
Artikel – Tänk rätt och bli 7 år yngre	36-37.

ÖVNINGAR – DEFINITIONER

Uppgift 1

Var och en skriver ner en kort definition av coaching (en mening), varefter man enas om en gemensam definition.

Min definition:

Våra gemensamma definitioner:

Uppgift 2 Likheter och skillnader

1. Coach
2. Författare
3. Instruktor
4. Lärare
5. Mentor
6. Terapeut
7. Förälder

Uppgift 3

Beskriver det som ni tycker är det mest utmärkande för coaching utifrån följande begynnelsebokstäver.

H

E

M

L

I

G

T

VISION

Utbildning & träning för en bättre värld och ett bättre liv
byggd på...

- Utvecklingsmodellen
- Träningsmodellen
- Flytmodellen

Verksamhetsidé

- Att vara föregångare och ledare för kompetensutveckling av individ, team och organisation med hjälp av Mental Träning
- Att genom distansutbildning och med hjälp av modern teknologi ge alla en fullgod utbildning var man än råkar bo
- Att arbeta för att 2000-talets utbildning blir processororienterad och knyter samman Lärandet och Livet genom de fem principerna

Strategier

- Åtgärderna ska ha en varaktig effekt
- En Coaching av mig själv och andra som omfattar ”hela människan”
- Att söka nå ”alla människor” med en ”hjälp till självhjälp”

Yttre framgång

- SMAK- faktorer
- Självbild
- Målbilder
- Attityd
- (Känsla – Idrott)

Inre Framgång

- KÄNSLOR
- Glädje
- Tillfredställande
- Harmoni
- Trygghet
- Lycka

Mental träning nyckeln till framtiden

Träning av....

- Mentala processer
- Tankar
- Inre bilder
- Attityder
- Känslor

Mentala processer

- Tankar
- Bilder ↔ Attityder
- Känslor ↗ Attityder
- BETEENDEN
- PRESTATION
- KROPPSLIGA PROCESSER

COACHINGS HISTORIA: Människorna

Coachingens Tidslinje

- 1900-talet** Coaching används för att träna idrottsmän – individuellt och i lag
- 1962** Esalen grundas av Michael Murphy (Humanistisk Psykologi)
- 1969** Integrerad Mental Träning (MT) startades av Lars-Eric Uneståhl
- 1971** EST (Självutveckling genom medvetandeträning) etablerades av Werner Erhard
- 1974** Gallwey publicerar *The Inner Game of Tennis*
- 1976** NLP grundas av John Grinder och Richard Bandler
- 1977** Fernando Flores påbörjar ontologisk coaching
- 1978-80** EST-träning ersätts av Landmark Forum
- 1983-87** Thomas Leonard (idéskapande geni) startar 'design yourlife'-kursen
- 1988** Laura Whitworth öppnar CTI (Coach Training Institute)
- 1989-90** "Inre spelet" och coaching sprids till Europa (UK)
- 1992-94** Thomas Leonard grundar Coach U 1992 och ICF 1994
- 1992-93** Coaching börjar accepteras inom affärsvärlden
- 1994** Thomas Leonard säljer CoachU till Sandy Vilas
- 1997** ICF går ihop med PCCA (Pers./Prof. Coaches Ass.) och blir nya ICF
- 1998-01** Coaching etableras i Europa och sprids till Australien-Asien
Ontologisk coaching etableras i Sydamerika och Spanien
- 1999** ACTO (The Association of Coach Training) grundas i USA (8 träningsinstitut)
- 2002** ICC grundas Första svenska kursen ledd av Joseph O'Connor (SLH)
- 2003** Joseph O'Connor skriver boken Coaching med NLP, på svenska 2004
- 2004-08** Introduktion av coaching på universiteten. "Bevisbaserad coaching utvecklas"
Positiv psykologi-coaching utvecklas av Martin Seligman
Coaching sprider sig alltmer i affärsvärlden. Redan 2005 använde sig 40% av Fortune 500-företagen av coaching. ICC hade passerat ICF ifråga om antalet certifierade coacher och antalet coacher i världen hade ökat till över 70.000.
- 2008** The Society on Excellence in Sport and Life grundas av Uneståhl.
I SESL ingår både Coaching och Mental Träning som viktiga metoder. Den första världskongressen hålls i Beijing i samband med olympiaden 2008, den andra i Kosovo, 2011 och den tredje i Indien 2015

COACHING DEFINITIONER

(I the Consise Oxford Dictionary står fortfarande: Handleda, Utbilda, Förse med fakta)

Joseph O'Connor: "Coaching builds awareness, empowers choice and leads to positive changes. It unlocks a person's potential to maximise their performance.

Lars-Eric Uneståhl: "Coaching is a unique way of bringing a person to her/his potential level of competence in all areas from Peak Performance to Wellness"

John Whitmore: "Coaching - maximization of personal resources"

Här kommer några andra exempel på definitioner

- "Bestående kognitiva, känslomässiga och beteendemässiga förändringar som underlättar uppnående av mål och ökar kvaliteten i arbetet eller privatlivet".
Douglas, C & McCauley, C.D, (1999) Formal Developmental Relationships: A Survey of Organisational Practices, Human Resource Development Quarterly 10
- "Konsten att underlätta inläring, utveckling och tillämpning hos en annan person".
Downey Myles, (1999) Effective Coaching
- "Utrustar människor med verktygen, kunskapen och möjligheterna de behöver för att utveckla sig själva och bli mer effektiva".
Peterson, D. and Hicks, M. (1999) Strategic Coaching, Five ways to get the most Value, Human Resources Focus Volume 76, No.2
- "Coaching är att låsa upp en persons potential att maximera sitt eget utförande. Det är att hjälpa dem att lära snarare än att undervisa dem".
Whitmore, J. (2002) Coaching for Performance
- "Coaching är ett kraftfullt tillvägagångssätt för människor som vill göra viktiga förändringar i sina liv". *Whitworth, L., Kimsey-House, H. & Sandahl, P. (1998) Co-Active Coaching*
- "Hjälpa en person förändras på det sätt de önskar och hjälpa dem gå i den riktning de vill gå. Coaching stödjer en person på varje nivå i att bli den de vill bli och att vara den bästa de kan vara". *O'Connor, J. & Lages, A. (2004) Coaching with NLP 21*
- "Coaching: en process som underlättar lärande och utveckling och förbättrar prestationen".
Eric Parsloe, 1999
- "Coaching handlar om att lära, där coachen och den som blir coachad ingår ett kompanjonskap för inläring." *Sieler, A. (2003) Coaching to the Human Soul*

Fler definitioner

- Bestående kognitiva, känslomässiga och beteendemässiga förändringar som underlättar uppnående av mål och ökar kvaliteten i arbetet eller privatlivet."
- Konsten att underlätta inläring, utveckling och tillämpning hos en annan person.
- Utrustar människor med verktygen, kunskapen och möjligheterna de behöver för att utveckla sig själva och bli mer effektiva.
- Coaching är att låsa upp en persons potential att maximera sitt eget utförande.
- Det är att hjälpa dem att lära snarare än att undervisa dem.

INFLUENSER

* Humanistisk psykologi

Esalen med Murphy, Huxley, Maslow, Rogers, Skinner, Perls, Satir, Bateson, Feldenkrais, Castaneda, Capra, Chopra, Feynman, Dylan m.fl

* Österländsk filosofi

Buddhistiska självmedvetande övningar
"Zen i konsten att skjuta en pilbåge" (1981)
Karate Kid (1984)

* Kostruktivismen

Vi skapar (konstruerar)vår värld utifrån våra upplevelser
Vi är skådespelare - inte åskådare
Vi ser inte världen som *den är* - utan som *vi är*
Kvantfysiken har underminerat idén om vetenskaplig objektivitet & en oberoende verklighet
Det finns inga "rätta svar" i sig utan bara det som är "rätt" för klienten
"Självuppfyllande profetior"

* Lingvistiken (NLP)

Språket spelar en avgörande roll i "konstruktionen" av vår verklighet.
Vår användning av språket både begränsar och utvidgar vår värld
Vi kommer inte åt "verkligheten" (våra upplevelser) genom språket men kan närma oss klientens verklighet, vars upplevelse både skapas av språket och beskrivs med språket.

Två former av coaching

Transaktionell coaching fokuserar på den beteendemässiga delen medan Transformell coaching även arbetar med att förändra hela systemet av tankar och trossystem.

Olika Coaching modeller

1. Det inre spelet (Gallwey) och Grow (Whitmore)
2. Medaktiv coaching (Whitworth) Utforskar och fokuserar på coachingrelationen.
3. Integral coaching (Wilber) Rammodell (4 kvadranter) för individ, samhälle och kultur.
4. NLP-Coaching fokusering på kommunikationen (språk) (rapport, metaprogram, etc.)
5. Positiv psykologi coaching fokusering på livskvalitet, lycka, välbefinnande, etc.)
6. Beteende coaching Fokus på beteende, uppgifter, handling, "learning by doing".
7. Ontologisk coaching utgår från principer, inte beteenden. Man studerar "varandet".

Man kan också göra operationella definitioner t.ex.

Coaching är ett kontrakterat (tid, plats, etc.) samtal som följer coaching strukturen och coaching principerna.

Coachande Ledarskap är ett förhållningssätt där coaching filosofi och principer integreras i mitt sätt att vara och i mitt sätt att leda mig själv och andra.

VAD ÄR COACHING?

Coaching är en slags konsultation för att hjälpa klienten.

Det finns tre huvudformer av en hjälpande konsultation baserat på hur mycket ansvar klienten har i processen. Först har vi **expertmodellen** där klienten köper expertis och inte har något ansvar för resultatet. Du köper t-ex. tjänsterna där en arkitekt designar ditt hus och projekt leder byggandet. Han gör allt jobb, hyr in byggarna och dekoratörerna. Du betalar räkningarna och sedan bor du i ditt hus.

Sedan har vi **medicinmodellen** med läkare och patient där klienten har ett begränsat ansvar, vanligtvis är detta att ta ev. föreskriven medicin och följa instruktioner.

Som tredje form har vi **processkonsultationsmodellen**, där klienten har hela ansvaret. Processkonsultation definieras som 'Skapandet av en relation med klienten som låter klienten uppfatta, förstå och agera utefter processhändelserna som inträffar i klientens inre och yttre miljö, detta för att kunna förbättra situationen som definieras i problemet.' (1)


Detta är en utmärkt definition på coaching eftersom den behandlar relation och process. Coaching är en form av processkonsultation där coachens huvudsakliga uppgift är att hjälpa klienter förstå sitt sätt att skapa problem, inte att lösa dem. Coaching är ett medel mot ett mål, att hjälpa människor leva ett fullt och tillfredsställande liv och har många möjliga definitioner. För att få den mest omfattande synen på coaching måste vi inta en rad perspektiv. Det finns dock en bred consensus i coachingens många böcker och skolor om vad coaching 'är och vad som skiljer en coach från andra yrken som också arbetar med människor.

Här är ett förslag på skillnader (Uneståhl)

PROBLEMLÖSNING MED PROBLEMET ELLER INDIVIDEN I CENTRUM

	Problemet löses av individen själv		
PROBLEMET	KONSULT	COACH	INDIVIDEN
i centrum	EXPERT	RÅDGIVARE	i centrum
	Problemet löses av/genom andra		

AKUTCOACHINGENS SJU STADIER

1. NÖL-Nuläge till önskat läge. Mätbart-Attraktivt-Tidsbestämt mål (MAT)
2. Värde/Konsekvenser/Betydelse/Motivation 
3. Hinder (Vad har hindrat mig *fram till nu?*)
4. Resurser (Resursupptäckt - Resursutveckling - Resursanvändning)
5. Alternativa vägar (och ev. Handlingsplan)
6. Uppgift - Var? - Hur? - När? - Påminnare
7. Sammanfattning

PROCESS COACHING

Startar med samma struktur som Akutcoaching (inkl. Handlingsplan) och fortsätter sedan med tonvikt på Uppgifter och feedback

MODELLER - UNESTÅHL

A. COACHINGENS A-STRUKTUR

- Ansvar
- Attraktiva mål
- Acceptans av utgångsläget
- Alternativa vägar
- Aktionsplan
- Avstamp
- Aktion
- Avstämning

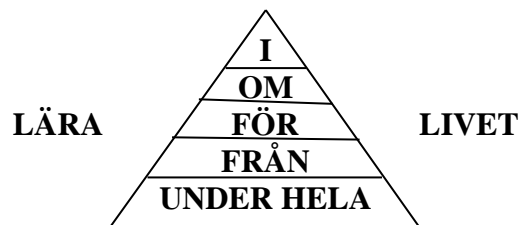
B. COACHINGENS FRÅGESTRUKTUR - MURARE

- * Mål - Motivation
- * Utgångsläge
- * Resurser
- * Aktivitet
- * Resultat
- * Ekologi

C. COACHINGENS VERKTYGSLÅDA "FLUFF"

- Frågor
- Lyssnande
- Uppgifter
- Feedback
- Firande

D. COACHINGENS LÄR-MODELL



TILLÄMPAD MOTIVATION

UPPDELNING I 7 STADIER

1. Målsättning I: Målhierarkier
2. Målsättning II: Målinnehåll
3. Målintegrering
4. Time Management
5. Handlingsplan
6. Träningsschema
7. Utvärdering - Återkoppling

MÅLHIERARKI

1. Vision
2. Livsmål – områden
3. Livsmål
4. Verksamhetsområden
5. Långsiktiga verksamhetsmål
6. Operationella, konkreta, mätbara delmål
7. Omedelbara situationsmål

MÅLINNEHÅLL

1. Målmedvetenhet
2. Målinventering
3. Målanalys
4. Målprioritering
5. Målselektion
6. Målformulering
7. Målvärdering

MÅLANALYS

1. Självvalda
2. Behovsrelaterade
3. Konkreta
4. Egen kontroll
5. Optimal sannolikhet
6. Lång bränntid
7. Synliga och magnetiska

COACHINGENS MÅLKITERIER - MAKT

Mätbart

Attraktivt

Kontrollerbart

Tidsbestämt

MÅLFORMULERING

A. I tal och skrift

B. I språkliga bilder

C. I bilder

A. MÅLFORMULERING I TAL & SKRIFT

a. Affirmationer

b. Autogena Former

c. Kontrakt

B. MÅLFORMULERING I SPRÅKLIGA BILDER

a. Aforismer

b. Metaforer

c. Myter

C. MÅLFORMULERING I BILD

a. Foto

b. Teckning

c. Målning

FRÅGOR - EN AV COACHINGENS VIKTIGASTE DELAR

Frågornas sju syften

Egen nytta

1. Få ny information (barnets nyfikenhet)
2. Få kontakt (social kompetens)

Nytta för andra

3. Kontroll över andra (skolan)
4. Få information som underlag för råd
5. Lysa upp dolda områden
6. Hitta lösningar på medvetna problem
7. Starta omedvetna lösningsprocesser

Frågetyper

Öppna – Slutna, Kraftfulla – Kraftlösa, Klara – Oklara, Precisa – Oprecisa, Rena – Ledande

VHN – Märkta frågor

Vad, Vem, Vilka...Hur, När

Frågor

- För att få ny kunskap så måste vi få en helt ny värld av frågor. *Susan K – Langer*
- Det viktiga är att inte sluta fråga. *Albert Einstein*
- Den som ställer frågor går inte vilse. *Okänd*
- Datorer är värdelösa. Dom kan bara ge dig svaren. *Pablo Picasso*
- Var aldrig rädd att ställa en fråga – och gärna om dig själv.
Att upptäcka är meningen med livet. *Brian Kates*
- Att vara förvånad, att fråga, är början till förståelse. *José Ortega*
- Världen har inte bara sju underverk – utan snarare sju millioner. *Kobi Yamada*
- Ju mer jag hittar att undra över – desto mer älskar jag. *Alice Walker*
- Ha tålamod med allt som är obesvarat i ditt hjärta. *Okänd*
- Försök att älska själva frågorna. *Richard Carlson*
- Det är inte svaren som ger upplysning – utan frågorna. *Eugene Ionesco*
- Frågorna man ställer till sig själv lyser upp världen. *James Baldwin*
- Under vissa år ställs frågorna och under andra år ges svaren. *Zora Neale Hurston*

FRÅGEKONSTEN

1. Vad istället för varför
2. Frågor som leder till handlande
3. Målorienterade ej problemrelaterade
4. Orienterade mot framtiden ej det förflutna
5. Utmanar-Leder till tänkande
6. Fokuserar på klientens upplevelse
7. Har ett bestämt syfte

Allmänna principer

- Coaching frågor riktar uppmärksamheten mot ett svar, riktar fokus mot precision och skaparen feedbackloop.
- Att tala om eller ställa slutna frågor besparar den coachade att tänka. Att ställa Öppna frågor ger dem möjlighet att tänka själva.
- Ledande frågor blir snabbt avslöjade. Då är det bättre att säga att man har ett förslag än att försöka manipulera i en viss riktning

Hjälpfulla frågor

- "Vad mer"? i slutet av den coachades svar
- "Vilket råd skulle du ge till en vän i din situation?"
- "Om du visste svaret hur skulle det då bli?" (Om den coachade inte hittar något svar)
- "Vad skulle konsekvenserna av detta bli - för dig och - för andra?"
- "Vilken är den besvärligaste/mest utmanande delen för dig av detta"?
- "Föreställ dig en dialog men den visaste du känner till. Vad skulle han/hon säga?"
- "Jag vet inte hur vi ska fortsätta. Vad har du för förslag?"
- "Vad skulle du vinna/förlora på att göra så?"
- Om någon skulle säga till dig att..., vad skulle du göra/tänka/känna då?

Frågor att ställa till sig själv i samband med coaching

- Vad lär jag mig om mig själv och andra i coachingen?
- Vad är det som fungerar bäst i min coaching?
- Vad är det i coachingen som känns mest obekvämt för mig?
- Vad upptäcker jag om de relationer jag skapar med andra?
- Vilka av mina meningar och åsikter stämmer inte så bra med coachingen?
- I vilket sinnestillstånd fungerar jag bäst som coach?
- Vad är det jag inte riktigt förstår om mina klienter och vad säger det om mig?

Frågor efter coachingen

- Vad lärde jag mig om coaching?
- Vad lärde jag mig om min kompetens som coach? Vad kan jag förbättra?
- När var jag för rigid? När flexibel? Vad visar det om mig själv?

EFFEKTIVT LYSSNANDE

Negativa påverkande variabler

1. Förväntningar - Förutfattade meningar
2. Selektiv perception
3. Koncentration- Fokusering
4. Sälla bort det irrelevanta
5. Störningar i omgivningen
6. Inre störningar
7. Vi tänker fortare än klienten pratar

Annat olämpligt

1. Avbryta
2. Ge råd
3. Trösta (för tidigt)
4. Använda emotionellt språk
5. Negligera vissa saker
6. Förringa eller Förstora
7. Humor på fel ställe

Kommunikation

Coachens kommunikation – Nyfikenhet, intresse, entusiasm, stöd

Klientens kommunikation – Behov, önsknings, värden, problem, lösningar

Klimatet - Öppet - Förtroende - Konfidentialitet - Empati

Bra lyssnande

1. Visa intresse
2. Ha tålamod
3. Fastna inte i en idé för tidigt
4. Sammanfatta - klargör
5. Identifiera det viktiga
6. Undvik värderingar och bedömningar
7. Undvik distraktioner - yttre och inre

Lyssnandet i Självcoaching

Att lära sig lyssna till sina egna tankar är grunden för många andra delar av Självcoaching - t.ex. att ställa frågor till sig själv eller att tala med sig själv (Self-talk)

3 F-NYCKLARNAS TILL EFFEKTIVT LYSSNANDE

Fokus

Fullständig uppmärksamhet på klienten och på det han/hon säger

Feedback

Engagera och motivera klienten genom ord och gester. Klargörande och kraftfulla frågor samt genom att sammanfatta det viktigaste

Filtrering

Skapa en personlig mening i det klienten säger, relatera klientens uttalanden till dina egna erfarenheter och kunskaper

Metoder för effektivt lyssnande

Fokus

- Vänd mot klienten
- Ögonkontakt
- Var närvarande
- Uppmärksamma fysiska och verbala signaler
- Ta tid på dig

Feedback 1. Verbal

- Klargörande frågor
- Upprepa eller omforma det klienten säger
- Använd dig av kommentarer som visar att du lyssnar: "Jag förstår", "Aha", "Verkligen"
- Sammanfatta fakta, uttryckta känslor eller annat som händer
- Ge "lyssnande kommentarer" utan att avbryta

Feedback 2. Icke verbal

- Mitt emot
- Ögonkontakt
- Lyssnande kroppshållning
- Ändra kroppshållning om du tappar koncentrationen
- Matchning

Filtrering

- Fokus på klienten
- Objektiv och öppen
- Minimal tolkning

Tystnad

- Tystnad kan vara ett kraftfullt hjälpmedel för att få information
- Vänj dig vid att kunna vara tyst även under coachningen
Var tyst men engagerad (ögonkontakt och "lyssnande kroppshållning").
Klienten kommer då i regel att lämna ännu mer av värdefull information.

AKTIVT LYSSNANDE

Lyssnandet är en av fyra kommunikationskategorier. De andra är Läsa, Skriva och Tala. En annan uppdelning är Verbal och Icke verbal kommunikation

VERBAL KOMMUNIKATION

Uppdelning i % C:a Lyssna -50% Tala - 30% Läsa 15% Skriva 10%

Lyssnandet är dock ingen naturlig färdighet och eftersom det förekommer så lite av systematisk träning på det området så är många människor mycket dåliga lyssnare. Detta är därför som många borde träna. Att vara en bra lyssnare är viktigt i många olika sammanhang men just i coaching är det "livsviktigt".

Vad är lyssnande?

Lyssnande är en hel process med mottagande, tolkning, analys, förståelse och bevarande. Vissa som Montgomery ser lyssnande som att leva sig in i den andra personen och se saker och ting från hans eller hennes synvinkel

Varför lyssna?

Få information - Uppmärksamma andra, Vara medkännande och empatiska med andra - Tolka och utvärdera informationen - Njuta

Hinder för lyssnande - Se Coaching med Mental Träning

OLIKA NIVÅER - GRADER - SÄTT ATT LYSSNA

Nivå 1 - Inre lyssnande

Utgångspunkten för lyssnandet är oss själva. Refererar till och tolkar utifrån vår egen erfarenhet, åsikter, förväntningar.

Nivå 2 - Fokuserat lyssnande

Fokuserad på det som sägs och på den som talar, fördomsfritt och med barnets nyfikenhet. Vi tar emot utan att tolka eller utvärdera.

Nivå 3 - Globalt lyssnande

"Soft eyes" fokusering. Vi lyssnar till en helhet, som är mer än bara orden. Vi använder alla våra sex sinnen i lyssnandet.

Utmaningar på nivå 3:

Att avsiktligt och medvetet koppla in alla våra sinnen - Att sätta ord på det vi hör så att den andre kan få tillgång till det - Att ta reda på om det vi hört stämmer med sändaren.

(En del uppgifter på denna sida är hämtade från Susann Gjerdes bok: Coaching)

CERTIFIED INTERNATIONAL COACH FEEDBACK

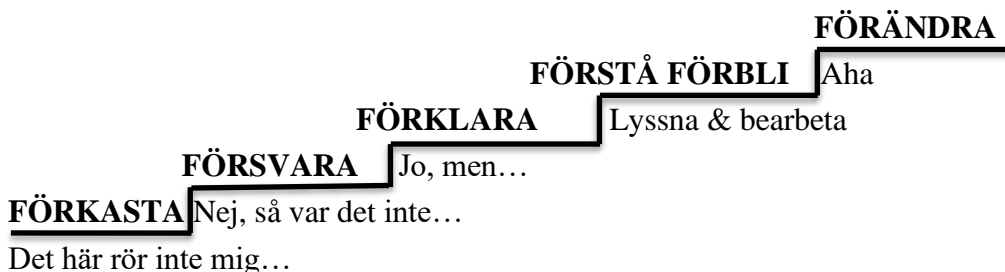
1. Feedback ska inte tvingas på någon utan vara frivillig och helst ska personen be om den
2. Ett mål med feedback är att förmedla synpunkter som hjälper någon att nå de mål han själv bestämt
3. Ett annat viktigt mål med feedback är att hjälpa någon att förstå och acceptera den påverkan som hans eller hennes beteende har på andra.
I det fallet är målet inte att ändra någons beteende.
Att använda ord som bra eller dåligt är obehagliga för både givare och mottagare.
Feedback som bedömer ett beteende är destruktiva och mindre effektiva
4. Använd istället vad du observerat och använd orden jag i feedback (Jag ser, Jag hör etc.)
5. Ge framför allt feedback på det personen gjort bra
6. Ge feedback i så nära anslutning till beteendet som möjligt
7. Arbeta gärna med "Partnerskap".

MER ATT TÄNKA PÅ NÄR JAG GER FEEDBACK

1. Rikta din feedback till en person
2. Ge specifik feedback
3. Feedbacken ska gälla något som personen kan göra något åt
4. Efterhör den andres åsikt. Lyssna på svaret
5. Ge feedback i rätt tid och lagom mycket feedback
6. Önskad feedback uppfattas och accepteras bättre än oönskad
7. Låt mottagaren kontrollera sin feedback men andra

FEEDBACK TRAPPAN

Nedanstående bild, som vi kallar feedback-trappan beskriver olika möjliga responser hos den som får feedback.



Några exempel på svar som kan förekomma på respektive trappsteg:

Förändra	Jag tar det till mig och jag är villig att förändra mitt beteende.
Förbli	Jag har förstått din feedback och väljer att fortsätta agera som tidigare.
Förstå	Jag förstår vad du menar, tack (innefattar ofta också klagorande frågor).
Förklara	Ja men, det berodde på ..., så, här var det..., så här gick det till ...
Försvara	Nej, så var det inte, så gick det inte alls till.
Förkasta	Det här rör inte mig, jag slår bort all feedback, det här struntar jag i.

"Jag-budskap"

"Jag-budskap" innebär att jag ärligt och rakt talar om följande:

- Beteende *Vad jag ser och hör.*
- Känsla *Vad jag känner när jag ser och hör detta.*
- Konsekvenser *Varför jag reagerar så. (Jag blir så arg därför att..., Jag blir så ledsen därför att...) Vad jag skulle önska hände istället.*
- Problemlösning *Jag önskar att du/vi ...*
- Möjligheter *Jag föreslår följande ...*

FEEDBACK

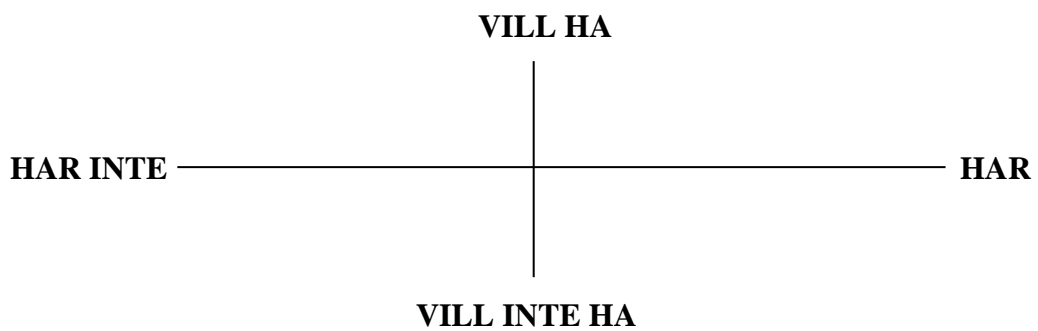
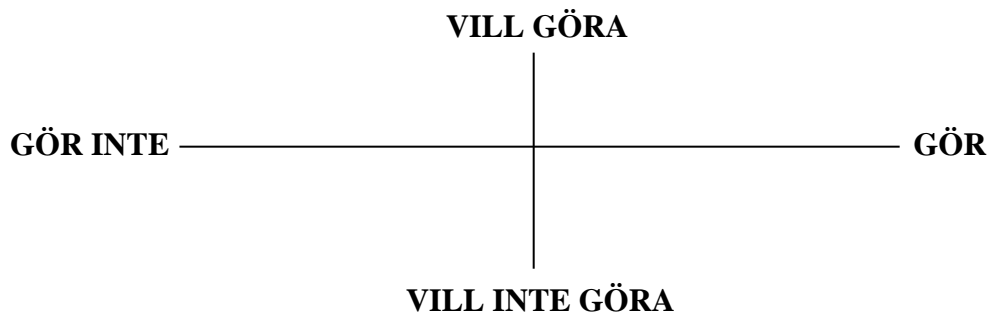
2 Dimensioner

1. Villigheten att ta emot
2. Villigheten att ge

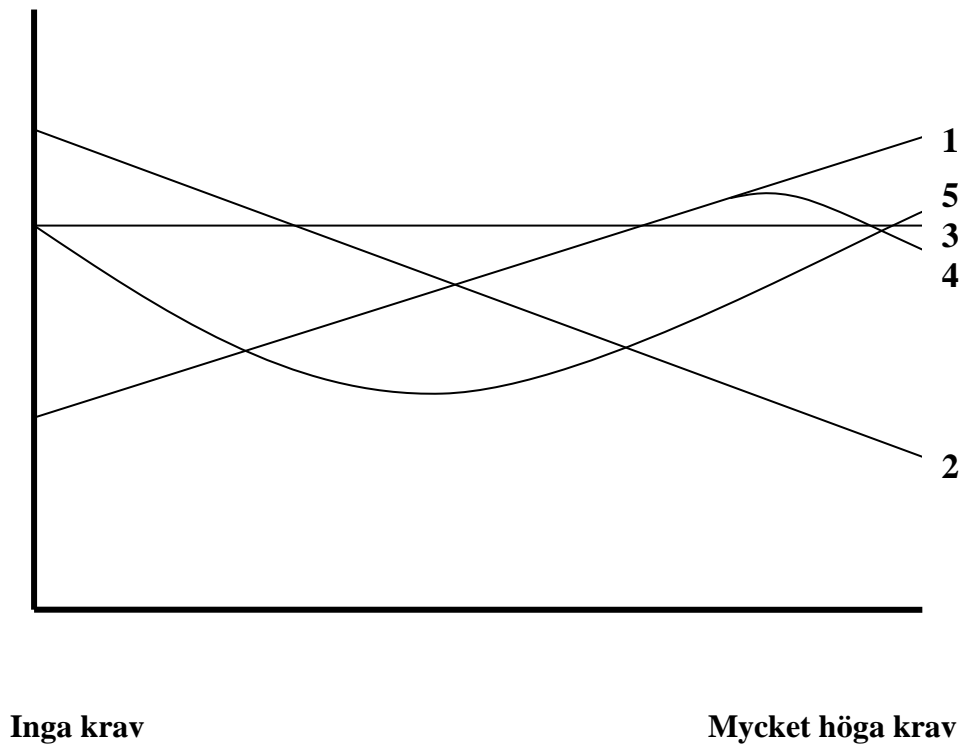
VETSKAP OM MIG SJÄLV

	Vad andra vet	Vad andra inte vet
Vad jag själv vet	Öppna fönstret	Dolda fönstret
Vad jag själv inte vet	Blinda fönstret	Okända fönstret

MOTIVATIONSÖVNINGAR



PRESTATION



TRE PRIORITERINGSFÖNSTER

Aktiviteter		Mål		Målområden
(Skattning 1-7)	Arbete	Familj	Hälsa	Njutning

	Bråttom	Inte bråttom
Viktigt		
Inte viktigt		

	Det bästa som kan hända	Det värsta som kan hända
Om jag gör det		
Om jag inte gör det		

HINDER

A. Hinder som du inte kan göra något åt

Lösning:

Acceptans - Dissociation – Omfokusering

B. Hinder som du kan göra något åt men du vet inte hur

Coaching frågor:

Vad vill du ha istället? Hur ser ditt mål ut? När vill du ha nått dit?

Vad är annorlunda när du nått ditt mål? Hur motiverad är du att nå ditt mål?

Hur känns det när du nått målet?

– Vilka alternativa vägar finns det för att:

1. Undanröja hindret
2. Kringgå hindret
3. Använda hindret för att nå målet

– Vad bör du göra mer av - mindre av - ta bort - lägga till - för att trots hindret nå ditt mål?

C. Hinder som du kan åtgärda och som du vet hur, men du gör det ändå inte

Coaching frågor:

– Hur motiverad är du på en skala mellan 1 och 10 att göra detta?

– Nämn tre saker som håller dig tillbaka

– Vad finns det för fördelar med att inte åtgärda hindret?

– Vad behöver du göra för att få en stark motivation att åtgärda hindret?

– Lev dig in i tiden efter att hindret är undanröjt och upplev alla konsekvenser

PROBLEMLÖSNING

Problemanalys

Steg 1. Vem äger problemet?

Steg 2. Är problemet viktigt?

Steg 3. Är problemet lösbart? (inom överskådlig tid)

Steg 4. Kan jag lösa problemet? (" ")

Steg 5. Vet jag hur jag ska lösa problemet?

Steg 6. Vill jag lösa problemet?

Steg 7. Vilka konsekvenser har det för mig och min omgivning om jag löser problemet?

Kreativ problemlösning

1. Principer i brainstorming
2. Kreativitetens stadier
3. De Bonos hattar
4. Disneys rum
5. Att sova sig till lösningar
6. Att gå och springa sig till lösningar
7. Problemlösning á la Mental Träning

Använda problem som lösningar

1. Trygghetszonen
2. Misstag för utveckling
3. Reframing i Coaching
4. Attitydträning
5. Positivt tänkande
6. Mental tuffhetsträning
7. Utmanings- och Utvecklings-modellen

UPPGIFTER

- Öva på att bryta sina tillstånd
- Ta en ny väg till jobbet
- Lägga märke till något nytt varje dag
- Att få minst en människa om dagen att skratta
- Bara ge positiv feedback
- Att inte säga "inte"
- Att le till de man möter
- Att göra något bra till någon annan
- Högt säga en bra sak om sig själv och notera känslan
- Vem älskar mig - Vem älskar jag?
- Vad är jag mest stolt över"
- Vad har jag lärt mig idag? Vem har jag lärt mig mest av idag?
- Se och behandla den andre så som du vill att den ska vara
- Träna mentalt med CD-skivor
- Ta kontakt med en person du inte gillar
- Involvera sina sinnen vid stress, deppighet
- Lyssna på fåglarna, titta efter vackra saker, laga en sinnlig måltid
- Göra aktiva val
- Öva på att säga nej
- Välja uppgifter som är kopplade till en känsla
- Öva på att få stunder där man känner glädje, lycka etc
- Handlingsplan
- Målformulering
- Praktiska uppgifter som att skriva
- Kontakta en person som man vill förändra sin relation till
- Intervjua någon kring en fråga
- Skaffa andra perspektiv

Fler exempel på uppgifter

- Testa något som är relaterat till kundens dilemma
- Observant på vissa ord som man vill undvika
- En uppgift som bjuder på att ta första steget
- Uppgifter som förstärker lugn och trygghet
- Ord är triggers
- Befinna dig på platser du känner dig glad
- Skriv 50 olika saker som man är orolig för
- Borsta tänder med motsatt hand
- Klippa och klistra ett kollage
- Anstränga sig för att vara sur
- Mental Träning - olika delar
- Gubben
- Handlingsplan
- Värdehjul
- Perspektiv
- Målgaller
- Att skriva dagbok
- Att göra en LISTA
- Att skapa något (sy, måla etc.)
- Resa
- Gå en promenad
- Träna sina sinnen

NLS – DEN NYA LIVSSTILEN

<p>TRADITIONELL PSYKOLOGI – TERAPI</p> <p>Identifiera de som fungerar och mår dåligt</p> <p>Förstärk identifikationen med en diagnos</p> <p>Utred orsakerna till att personen fungerar eller mår dåligt</p> <p>Skapa insikt om relationen mellan nuet och historien</p>	<p>MENTAL TRÄNING</p> <p>Identifiera de som fungerar och mår bra</p> <p>Skapa en identifikation med och identitet genom framtida målbilder</p> <p>Utred orsakerna till att vissa personer fungerar och mår bra</p> <p>Skapa insikt om relationen mellan nuet och framtiden</p>
<p>PSYKOLOGI – TERAPI</p> <p>Missnöjet som drivkraft</p> <p>Problembaserade åtgärder</p> <p>Reparativa och repetativa åtgärder</p> <p>Återgång till utgångsläget</p>	<p>MENTAL TRÄNING</p> <p>Lusten som drivkraft</p> <p>Utvecklingsbaserade åtgärder</p> <p>Kreativa byggen</p> <p>Framsteg och framåtskridande</p>

LIVSBUDGET RESULTATRÄKNING

EFFEKTER PÅ	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5
• Mig själv	-----										
• Mina Närmaste	-----										
• Vänner	-----										
• Arbetsgivare	-----										
• Samhället	-----										
• Världen	-----										

BALANSRÄKNING



ARBETE	
Arbeta för att leva	Leva för att arbeta
FAMILJ	
Familj	Vänner
ARBETE-FAMILJ	
Arbete	Familj
AKTIVERING	
För låg	För hög
STIMULERING	
Understimulerad	Överstimulerad
MÅLSANNOLIKHET	
0	1

BÄTTRE ENERGIBUDGET

Genom Mental Träning

BALANS

Tillgångar

Personlighet

- Emotionell intelligens
- Social kompetens
- Grundenergi
- Stabilitet
- Självbild
- Stöd



Skulder

Socialisering

- Samvetsfunktion
 - Attityd
 - Normer
- Händelser
- Trauman
 - LFI
 - Kriser

RESULTAT

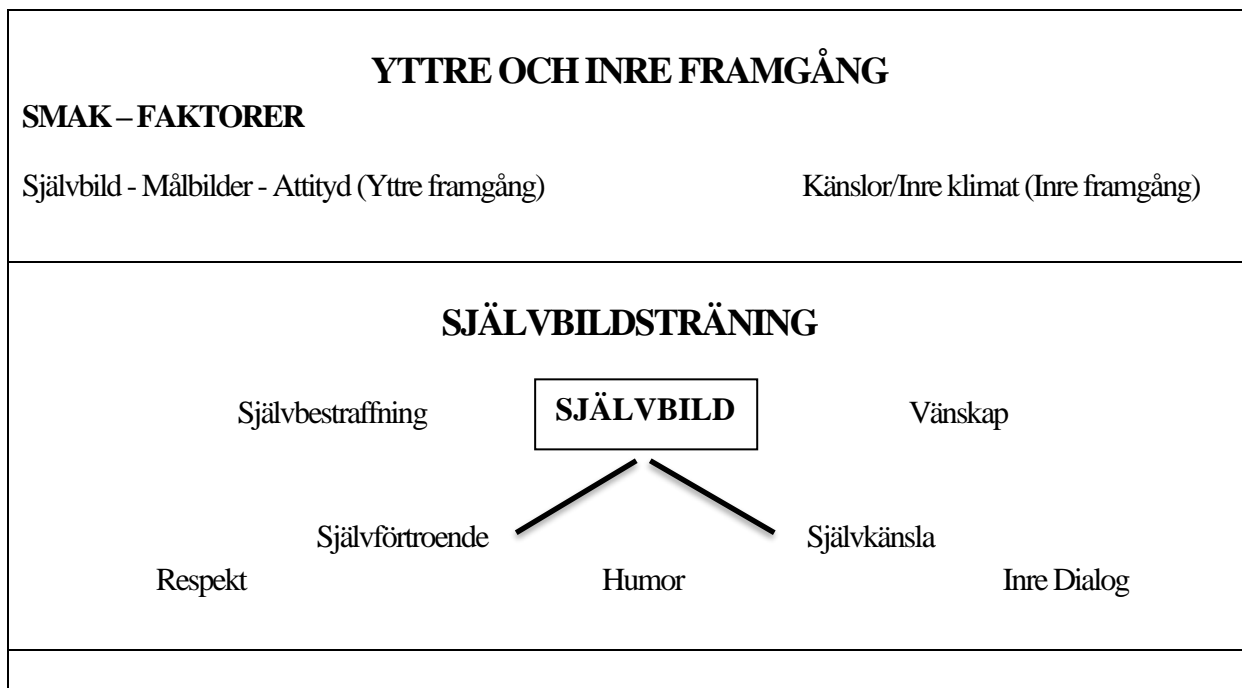
Inkomster

- Sömn
- Vila & Aktiv återhämtning
- Mentala rummet
- Mål & Motivation
- Glädje
- Positiv feedback
- Energigivare

Utgifter

- Reaktionsätt
- Verklighetstolkning
- Daglig stress
- Oro för framtiden
- Depression
- Energitjuvar

SMÅKFAKTORER/FRAMGÅNGSFAKTORER och SJÄLVBILD



FÖRHÅLLET MELLAN SJÄLVKÄNSLA OCH SJÄLVFÖRTROENDE

	HÖG SJÄLVKÄNSLA	LÅG SJÄLVKÄNSLA
HÖGT SJÄLVFÖRTROENDE	<p>Strävar efter att prestera, men är inte rädd att misslyckas.</p> <p>Vågar ta risker och chansa.</p> <p>Tror på sig själv och på sin förmåga att hantera situationer som uppstår</p>	<p>Måste ständigt prestera för att tro på sig själv.</p> <p>Är inget värd något om man inte lyckas hela tiden.</p> <p>Prestationsberoende. Misslyckas man så går världen under.</p>
LÅGT SJÄLVFÖRTROENDE	<p>Tror på sig själv, men söker inga nya utmaningar.</p> <p>Vill inte tävla och vinna över andra.</p> <p>Är osäker på hur man lyckas i prestationssituationer.</p> <p>Är nöjd där man är.</p> <p>Vill inte ta risker och chansa</p>	<p>Tror sig inte vara värd något, och tror inte man kan lyckas med något.</p> <p>Osäker både i sig själv och i givna situationer.</p> <p>Är missnöjd med sig själv och vågar inte försöka.</p>

LIVSKOMPETENSTRÄNING

De ideala tillstånden för

- Inläring (IIT)
- Beslut (IBT)
- Prestation (IPT)
- Kreativitet (IKT)
- Relationer (IRT)
- Läkning (ILT)

SE INTE EN MÄNNISKA SOM HON VAR.
MEN INTE HELLER SOM HON ÄR

UTAN... SOM HON SKULLE KUNNA BLI

Det finns bara en ras – **MÄNSKLIGHETEN**

Det finns bara ett språk – **HJÄRTATS**

Det finns bara en religion – **KÄRLEKENS**

Det finns bara en **GUD** och han/hon är alldeles närvarande

FILOSOFI – PRINCIPER och GRUNDANTAGANDEN

- * Klienten har alla de resurser som behövs för problemlösning och personlig utveckling
- * De bästa lösningarna på varje problem finns redan inbyggda hos klienten
- * Terapeutens främsta uppgift är att stimulera till lösningsfokuserade processer
- * Livet är ett "gör det själv" projekt, där ingen kan förändra någon annan
- * Terapi och egenutveckling kan bedrivas med hjälp av samma modeller och metoder
- * Kunskap förs över till kompetens genom praktik, övning, tillämpning och träning
- * "Tillståndsbunden inläring" kopplar läreffekten till inlärnings-miljö och – tillstånd
- * Den livslånga utvecklingen bygger på ett dagligt lärande i arbets- och hem-miljö
- * Terapi och utveckling blir effektivare genom alternativa medvetandetillstånd
- * Hypnos är del medvetandetillstånd som möjliggör de största förändringarna
- * All hypnos är en form av självhypnos som kan fördjupas genom egen träning
- * Självhypnos definieras i PARKETT operationellt genom det "mentala rummet" (MR)
- * I MR skapas ett nytt "operativsystem" för hjärnans informationsbehandling
- * I MR kan nervsystemet ej skilja på föreställda och "in vivo"-situationer
- * Minskad realitetstestning öppnar direktvägar mellan kognitiva processer och kroppen
- * Förändringsprocessen startar med "skapandet av en attraktiv och tydlig framtid"
- * En personlig vision skapar livslång motivation och en känsla av mission
- * Djarva visioner och mål skapar energi och kraft i nuet
- * Visionen/målen görs realistiska genom integrering i det mentala rummet
- * Integrerade målbilder styr handlingarnas och kroppsprocessernas automatik
- * Idéomotorik innebär att rörelsebilder skapar en mätbar muskelaktivitet
- * En avspänd effektivitet innebär muskulärt en minskning av antagonistspänningen
- * Idéoautomatik innebär att inre bilder kan påverka kroppens autonoma processer
- * All förändring bygger på vetskap om vart man ska (mål) och var man är (utgångsläge)
- * Människan ses mer som en orsak till framtiden än som en produkt av det förflutna

Fortsättning FILOSOFI – PRINCIPER och GRUNDANTAGANDEN ...

- * Viktigare än vad man var eller vad man är "vad man kommer att bli"
- * Kontrollen över kognitiva och emotionella processer är normalt bristfällig
- * Människan fångas lättare av tankar på och styrs mot det som inte får hända
- * I ett problemfixerat samhälle blir lätt problemen tydligare än de önskvärda målen
- * Människan fångas lättare av tankar med starka emotionella komponenter(t.ex. rädsla)
- * Skapandet av baskänslan Lugn-Säkerhet-Trygghet (LST) minskar oron för framtiden
- * Med Självbildsträningen startar en upptäcktsfärd mot tidigare blockerade resurser
- * Att bli sin egen bästa vän är grunden till goda relationer med andra
- * Den "mentala tuffhetsträningen" förvandlar problem till energigivande utmaningar
- * Observera, Registrera, Konstatera och Acceptera men ej Värdera och Reagera
- * Den mentala träningen arbetar mer med "Bra och Dåligt" än med "Rätt och Fel"
- * Livets två viktiga funktioner är "Växande" och "Upplevande"
- * Ett bra liv innehåller en känsla av "Mission", som kopplas till meningsfulla uppgifter
- * Känslan av Mission (Behövas) erhålles genom meningsfulla uppgifter och relationer
- * Kontroll och styrning av egna känslor innebär att ingen annan kan bestämma känslan
- * Upplevelse av nuet (Flyt) fås genom integrering av det förflutna & framtiden i nuet
- * Upplevelsen av varje ny dag som en gåva skapar tacksamhet mot livet

SJÄLVCOACHING

SJU SJÄLVCOACHINGFRÅGOR SOM ÄR VIKTIGA FÖR MIN PERSONLIGA UTVECKLING

1. Hur ser min bild av en "bättre värld" ut?
2. Hur ser min bild ut av en bättre framtid för mig och mina närmaste?
3. Hur kan jag hitta en överensstämmelse mellan 1 och 2?
4. Hur många människor tror jag skulle säga att jag gjort deras liv bättre?
5. På vilket sätt skulle jag kunna öka den siffran?
6. Vad behöver jag utveckla för att fungera bättre i mitt arbete och i mina relationer?
7. Ger jag mig själv tillåtelse att må bättre och njuta mer av varje dag?

SJU SJÄLVCOACHING FRÅGOR FÖR EN HÖGRE LIVSKVALITET

1. Hur kan jag skifta från resursstyrning till målstyrning?
2. Vilka fördelar kan jag hitta av att arbeta för saker - istället för emot?
3. Vilka vägar är det som går från bra till mycket bra?
4. Vilka påminnare tänker jag skapa för att kunna undvika negationer?
5. Hur mycket av det som hände igår är jag tacksam över idag?
6. Vad kan få mig att uppleva livet som en spännande upptäcktsfärd?
7. Hur kan jag hitta en vision som ger en högre mening åt vardagen?

SJU FRÅGOR SOM SYFTAR TILL ATT ÖKA MIN MENTALA TUFFHET

1. Vad kan jag lära av det här?
2. Vem har jag lärt mest av idag?
3. Hur kan jag göra misstagen tidigt?
4. Vad finns det för positivt med misstagen?
5. Vilka humoristiska inslag finns det i mina problem?
6. Hur kan jag lära mig att lära av alla människor jag möter?
7. Vad är det som hänt idag som gjort att jag vuxit som människa?

COACHING FÖR UTVECKLING:

Integrerad mental träning och positiv psykologi

Bakgrund

Coaching - och särskilt coaching för utveckling - är baserat på samma filosofi och använder samma principer som positiv psykologi- och integrerad mental träning (IMT). Olikheterna finns mer i inlärnings- och utvecklingsmetoderna, där coaching betonar 'handlings inläring' och 'inläring genom feedback', medan positiv psykologi betonar 'reflektiv inläring' och integrerad mental träning betonar 'omedveten inläring'. Positiv psykologi ser på människor som självorganiserade, självstyrda, anpassningsbara enheter och vill att psykologin ska fokusera på två försummade områden:

- **Utveckla normala människor till ökad produktivitet och välbefinnande**
- **Använda utvecklingsresurser for problemprevention**

IMT är en systematisk, långsiktig och utvecklande träning av mentala färdigheter, attityder och processer. Det är en kognitiv och känslomässig träning med en betoning på bilder snarare än tankar och med ett fokus på att upptäcka resurser och utveckla mer än problemlösning. Jag utvecklade IMT på 1960-talet baserad på forskning inom:

- **Alternativa medvetandetilstånd**
- **Förhållandet mellan kropp och sinne**

Träningsprogrammen provades i samarbete med de olika svenska lands- och olympiska lagen under 1970-talet, och introducerades i det svenska skolsystemet på det sena 70-talet som livsfärdighetsträning. Programmen kom att tillämpas inom områdena hälsa och arbete på 1980-talet och blev populära hos den breda allmänheten som en metod för personlig utveckling från det tidiga 1990-talet.

Eftersom undersökningar inte visar på något samband mellan framgång i skola/högskola och framgång i livet, blev mental träning och coaching de viktigaste sätten att omvandla abstrakt kunskap till verklig kompetens (hur man hanterar olika livssituationer). Coaching och IMT är båda framtidsinriktade, lösningsfokuserade, handlingsstyrda och upplevelsebaserade. Coaching för utveckling bygger på en kombination av coaching och principer från IMT och Positiv Psykologi.

UTVECKLINGSCOACHING {UC} KONTRA PROBLEMCOACHING (PC)

Dessa två coachingssätt bygger på olika premisser, drivkrafter och antaganden. PC antar att klienten har alla resurser som behövs för att lösa problemet medan UC antar att klienten ofta behöver utveckla nya resurser, färdigheter och beteende för att nå målet. UC är baserat på samma förändringsfilosofi som man hittar i mental träning och positiv psykologi, medan de flesta områdena i samhället fortfarande följer den problembaserade eller kliniska modellen.

I PC modellen vill människor förändras p.g.a. ett problem eller kris, medan UC är baserad på idrottsmodellen, vilket betyder att du kan vara nöjd med det nuvarande och fortfarande vilja - och arbeta och träna för att - nå en bättre situation. I PC är förändringsriktningen bort från problemet, vilket betyder att resultatet ibland kan bli ännu värre {ur askan i elden}. Den känslomässiga basen för förändringen är främst missnöje och upplevelsen att någonting är fel. I PC väcker föreslagna förändringar ofta motstånd då de tolkas som beskyllning, misstro, kritik och därför försvarar det förflutna. I PC följs framstegen upp av vidmakthållande och problemlösning följs av inaktivitet.

UC ser på livet som en resa med ständig förbättring. I coaching för utveckling finns inte tryggheten och säkerheten i klientens bekvämlighetszon, utan i förändringen i sig (Från Trygghet trots -, Trygghet i - till Trygghet är - Förändring). UC-modellen ger också den nödvändiga stimulansen och utmaningen som är viktig för hög livskvalitet.

Coaching är handlingsinriktad och har sin grund i inläring genom handling. Givande av uppgifter konstruerar upplevelser vilka, genom feedback, erbjuder tillfredsställande förändringar. Medan målet i problemcoaching är att återvända till en ”innan-problem”situation använder UC pro-aktiva metoder för att skapa en situation som inte bara är bättre än den nuvarande, utan också bättre än ”innan problemen”-förhållandena. Därigenom kan man åstadkomma en problemlösning utan att överhuvud behöva ta upp problemet.

Våra hjärnor fångas lättare av problemtankar och bilder. Det finns tre skäl:

1. En evolutionär överlevnadsmekanism
2. Tankarnas och de inre bildernas emotiva mening och styrka bestämmer det som vi "fångas av". De negativa känslor som är kopplade till problemen är ofta starkare än de positiva känslor som är kopplade till målen.
3. Vi har ofta gjort problem mer tydliga och konkreta än målen. Här får vi hjälp av både massmedia och samhället i stort.

För att ändra den här uppfattningen arbetar UC med att minska rädslan och andra negativa känslor och att göra mål tydliga och attraktiva. En del av det är att lära sig tänka och tala på ett positivt sätt och ersätta problem-ord med utvecklande sådana.

UTVECKLINGSCOACHING OCH PSYKOCYBERNETIK

För att nå ännu större framsteg kombinerar UC användandet av mentala träningsuppgifter med målprogrammering. Medan PC nöjer sig med målformulering och handlingsplaner, översätter UC de intellektuella målen till bilder, efter vilka målen integreras och programmeras. Detta startar en automatisk process, där den programmerade "autopiloten" styr den dagliga automatiken i de mentala processerna och i beteendet (vanorna) mot dessa integrerade mål. Klienten rapporterar ofta om en större kreativitet, och att de får lösningar på ett avspänt sätt utan medvetet problemlösande. De uppnår målen utan att alltid veta vad som tog dem dit.

Summering

Coaching för utveckling och utvecklande självcoaching kan komplettera "vanliga" coaching metoder på en rad sätt. T.ex.

- UC arbetar på samma sätt med klienter med problem och med klienter som söker ständig förbättring.
- UC använder mentala träningsuppgifter som hemläxor för att upptäcka och utveckla de resurser som behövs för att nå attraktiva mål.
- UCC använder ett alternativt medvetandetillstånd (självhypnos) för att programmera målbilder. Därigenom startar en cybernetisk process, som blir ett viktigt komplement till handlingsplanen och "hemläxan".

Lars-Eric Uneståhl, Filosofie Doktor och Professor i Tillämpad Psykologi och Mental Träning. Han är författare till 18 böcker och många forskningsartiklar. Lars-Eric har utvecklat oräkneliga träningsprogram för utveckling av individer, grupper och organisationer.

Tänk rätt och bli sju år yngre - Artikel i Dagens Industri 2005-12-29 09:39

Direktlänk: <http://di.se/Avdelningar/Artikel.aspx?stat=0&ArticleID=2005/12/29/170268>

Tänk rätt och bli sju år yngre

2005-12-29 09:39

AV Ann-Charlotte Hansson Schützer

Genom mental träning kan du minska din biologiska ålder med sju år. Det hävdar idrottspsykologen Lars-Eric Uneståhl i sin senaste forskningsrapport.

Bakom upptäckten döljer sig "åldershormonet" DHEA-S. Normalt sjunker det ju äldre vi blir.

Mental träning gör att det ökar.

"Med mental träning minskar stressbenägenheten, vilket ger lägre halter av stresshormonet cortisol. Det påverkar i sin tur hormonet DHEA-S som är kopplat till vår biologiska ålder", säger Lars-Eric Uneståhl, professor i idrottspsykologi vid Skandinaviska Ledarhögskolan i Örebro.

DHEA-S är ett hormon som avskiljas från binjurebarken

Det når enligt Lars-Eric Uneståhl sin toppnivå när människan är runt 20 år. Därefter minskar det i jämn takt till den dag vi dör.

Ett stressat liv gör att halten DHEA-S sjunker snabbare, vilket ökar takten på åldrandet.

"Under franska revolutionen fick Marie-Antoinette vita hårstrån över en natt. Tittar man på Tony Blair före och efter Irakkriget så syns stor skillnad i hans ansletsdrag.

I USA kan man köpa DHEA-S som ett medel för att behålla sin ungdom, enligt Lars-Eric Uneståhl, något som är förbjudet i Sverige.

Hans recept för att uppnå samma önskade effekt är mental träning, ett område som han varit aktiv inom sedan 1970-talet.

Många idrottsmän har tagit hjälp av Lars-Eric Uneståhl för att förbättra sina mentala processer och därmed uppnå bättre resultat på idrottsarenorna. I studien som visar att mental träning sänker den biologiska åldern lät Lars-Eric Uneståhl och hans forskningskollega Benny Johansson en experimentgrupp bestående av tolv personer genomgå sex månaders daglig mental träning.

När testperioden var över hade halten av DHEA-S hos experimentgruppen ökat med 16 procent, medan det i en kontrollgrupp minskade i förutsägbar takt. Slutsatsen av studien blev att mental träning minskar den biologiska åldern med i snitt sju år.



Men Lars-Eric Uneståhl Men Lars-Eric Uneståhl vill inte begränsa mental träning till att handla om enbart stress- och åldersreduktion.

Han hävdar att man med mental träning kan uppnå en genomgripande förändring i sitt liv.

"Att mental träning under sex månader kan göra dig sju år yngre är ju mycket intressant, minst lika intressant är att du genom mental träning kan skaffa dig färdigheter som gör att du fungerar bättre i livet."

"För att lyckas med mental träning behöver man vara medveten om att den kräver långsiktig och systematisk träning. För att uppnå mer radikala förändringar behöver man träna regelbundet under minst fyra månader."

Många chefer i börsnoterade bolag använder mental träning. Lars-Eric Uneståhl har tränat en del av dem.

"Den stress och press som många VD:ar, speciellt för börsnoterade bolag, lever under, ger ofta blockeringar i kreativitet och minskad förmåga att hitta lösningar. Det är en vanlig anledning till att man tränar mentalt."

Han är övertygad om att Sverige skulle må bättre och att sjukskrivningarna skulle minska om fler började med mental träning. Han tror till och med på ökad lönsamhet i företagen.

