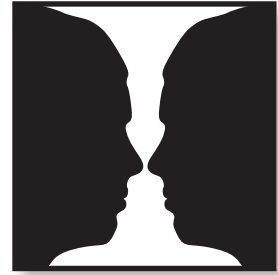


Coaching psykologi

www.coachingpsykologi.org



Læring og inspiration gennem deltagelse i den coaching psykologiske frontforskning

Af Ole Michael Spaten, Sofie Friis og Vibe Nørgaard

Som deltager på coaching psykologiske konferencer er der som forsker og studerende mulighed for at stifte bekendtskab med den nyeste og mest innovative frontlinjeforskning indenfor coaching psykologien i dens bredde og dybde. Hvert år afholder den britiske psykologforening, BPS-SGCP, konference i december, ligesom der året rundt er konferencer flere steder i Europa (næste år i Danmark) og i Italien.

British Psychological Society

Special Group in Coaching Psychology invites you to the **Annual Conference 2012**.

6-7 December 2012, Lakeside Centre, Aston University, Birmingham

Italian Society for Coaching Psychology

hosts the **International Congress on Coaching Psychology** in **16-17 May 2013** in Rome

De to følgende ”øjenvidne” beretninger – fra sidste års december konference – er skrevet af to studerende, hvoraf Sofie på nuværende tidspunkt er færdiguddannet psykolog og Vibe næsten færdig, begge fra Universitetet i Aalborg, som siden 1997 har haft specialisering på kandidatuddannelsen i coaching psykologi. På universitetets psykologuddannelse har vi tradition for at sikre at dygtige, interesserede og engagerede studerende (for få midler) kan deltage i internationale konferencer og dermed kan opnå mulighed for at udvide perspektivet på den psykologiske profession og forskning via konferencedeltagelse. Andre studerende har mulighed for at assistere på projekter – blandt andet – i den coaching psykologiske forskningsenhed og kan ad den vej blive medinddraget.

Sofie og Vibes beretninger giver ’smagsprøver’ og skildrer lidt af det faglige indhold på den tredje coaching psykologiske konference. Inspirerende beretninger som kan tilskynde til og give lyst til at andre rejser med og ud til konferencer som er planlagt for 2012 og 2013. se annoncering i dette nummer.

The Danish Journal of Coaching Psychology is a joint project of the Coaching Psychology research Unit, Dept. of Communication and Psychology at Aalborg University and the Coaching Psychology Unit, Dept. of Exercise and Sports Science, University of Copenhagen. This document is subject to copyright and may not be reproduced in whole or part in any medium without written permission from the publishers.

Konferenceindtryk fra den Coaching Psykologiske Konference London City University

Af Sofie Friis

"Innovation" er ofte et begreb der associeres med teknologisk nytænkning, miljøforebyggende tiltag eller digitale fremskridt. Det er dog sjældent man forbinder innovation med psykologi, nærmere betegnet coaching psykologi. Ikke desto mindre var netop "innovation" det centrale tema for den tredje Europæiske Coaching Psykologiske Konference i London, den 13. og 14. december 2011. Med ordet 'innovation' blev en nysgerrighed, og muligvis endda en anelse skepticisme, vakt i forhold til, hvordan de forskellige oplægsholdere ville diskutere innovation indenfor et emne som coaching psykologien. Allerede ved registreringen på konferencens første dag blev det dog tydeligt, at innovation er en integreret del af den coaching psykologiske tankegang, da man i "konference startpakken" også modtog en lille folder, hvori man blandt andet kunne finde konferencens "Twitter" (<http://sgcpinnovations.tweetwally.com/>), som ville blive opdateret løbende under konferencen. Det blev tydeligt for mig at her var tale om en konference, hvor man mente hvad man sagde og rent faktisk var med "på beatet".

Konferencen blev skudt i gang af et fællesoplæg fra Prof Stephen Palmer, Dr Siobhain O'Riordan & Dr. Alison Whybrow, som med henvisning til "the Christmas Past, Christmas Present og Christmas Future" diskuterede coaching psykologiens udvikling og status. I oplægget blev flere relevante og vigtige spørgsmål stillet og diskuteret; Hvilken rejse har coaching psykologien været igennem? Hvad er coaching psykologi? Hvad kan psykologer og den psykologiske profession tilbyde feltet? Har coaching psykologer udviklet sig videre end GROW modellen? (se også artikel i dette nummer af tidskriftet om GROW og andre coaching modeller). Hvilke udfordringer står coaching psykologien overfor? Diskussionen af disse og flere spørgsmål var med til at give et overblik og en forståelse for coaching psykologiens historie, og måske endnu vigtigere – dens fremtid og udfordringerne heri.

Coaching psykologiens oprindelse menes at hænge sammen med introduktionen af sports-coaching. Denne bevægelse startedes af Coleman Griffith (1926), som fremhævede mental styrke og determination frem for muskler og understregede at; "There is no I in team". Mere nutidigt er status

for coaching psykologien i dag, at coaching foregår i dialog mellem tre perspektiver ifølge Stelter (2009, 2010, 2011). Han taler om et problem/mål perspektiv, et løsning/fremtids perspektiv og et reflekterende perspektiv. En meget stor gruppe af coaches arbejder med leder coaching (executive coaching) på arbejdspladsen, men også mellemlidende coaches og arbejder selv som coach, ligesom der findes coaching i forhold til træning, life-coaching og mange flere områder. Coaching finder sted med baggrund i ligeså mange forskellige skoledannelser som psykologisk rådgivning og psykoterapi, dvs. eksistentiel coaching, systemisk coaching, narrativ coaching, kognitiv coaching, psykodynamisk coaching og mange flere. De mange forskellige perspektiver på og typer af coaching, er måske en af årsagerne til at det stadig diskuteres hvad "vi kalder os selv" og det er interessant at der i lang tid har manglet en klar samlet definition af coaching psykologi. Fremtidens udfordring er i forlængelse heraf at bevare momentum, konsolidere hidtidig viden, udvikle samarbejdet på tværs af geografiske grænser (her blev Danmark og det danske coaching tidsskrift fremhævet i dagens første keynote forelæsning!), professionalisere og markedsføre psykologisk coaching, samt yderligere forskning. Udviklingen i coaching psykologi har været eksponentiel stor, og som Stephen Palmer præcist nævnte i slutningen af sin keynote: "Six months is a long time in coaching psychology", så det bliver interessant at se hvad fremtiden bringer.

Result-oriented Coaching with bio and neurofeedback

Personligt blev min "innovations-nysgerrighed" for alvor tilfredsstillet på konferencens anden dag, hvor den første keynote speaker var en meget inspirerende ældre tysk herre, nemlig Prof. Dr. Siegfried Greif. Greif lagde ud med at spille en smule morgenjazz for tilhørerne, for ligesom at "set the mood" som han sagde. Det interessante, og for mig overraskende ovenpå denne intro var, at oplægget herefter blev meget teknisk og innovativt med fokus på coaching. Greif holdt et utroligt interessant oplæg omkring resultat-orienteret coaching ved hjælp af bio- og neuro-feedback. Bio- og neuro-feedback er

i sig selv ikke en ny opfindelse, men Greif diskuterede den teknologiske revolution indenfor coaching, hvilket har medført små, bærbare, brugbare og økonomisk lettilgængelige instrumenter der med fordel kan anvendes som elementer i coachingen. Som fortsættelse af hans lune tilgang, indledte Greif med at demonstrere hans eget stressniveau, ved at placere sin tommelfinger på en lille, hvid, rund måler (hvilket til forveksling lignede et smart "Apple produkt"), der herefter stille og roligt skiftede farve, fra hvid, til grøn, til orange, for til sidste at blinke rødt – hvorved han illustrerede at han pt. var stresset over situationen.

Videre fremviste Greif små instrumenter, der kunne sættes på øreflippen, på fingrene osv. og sidenhen kobles til eksempelvis en smartphone, hvorved resultatet blev synligt for den enkelte med det samme, efter enheden/telefonen selv har lavet en analyse. Centralt i forbindelse med anvendelsen af disse instrumenter, og målingen af Heart Rate Variability, er det, at man får et gyldent indblik i ens bio-feedback og, måske endnu vigtigere, et målbart resultat – et tal! Greif understregede hvordan netop det målbare og konkrete ved at arbejde med tal, kan være en stor fordel, da det er rationelt og forståeligt, for eksempelvis for en leder af en virksomhed. Coaching hvor denne form for måling benyttes, er ifølge Greif et stærkt voksende felt, ligesom redskaberne allerede benyttes indenfor alternativ medicin, psykoterapi og individuel coaching. Afslutningsvist understregede Greif at bio-feedback ikke kan stå alene, men er et yderst brugbart redskab i coachingen. Dette illustrerede han ved at fremvise 3 case eksempler fra egen praksis, hvor bio-feedback og åndedrætsøvelser anvendes, sideløbende med den stress-reducerende coaching, og havde positive resultater. At denne type redskaber dog stadig er i sin indledende fase, tydeliggøres ifølge Greif af, at ingen pt. producerer disse i Europa – hvilket ifølge Greif dog blot er et spørgsmål om tid (Og hermed er den opfordring givet videre!).

Invited Speakers' Round Table Discussion on Innovation in the Use of Technology in Coaching Psychology

I fin tråd med ovenstående oplæg, fulgte en fællesdiskussion om innovation i brugen af teknologi i coaching. Deltagerne i diskussionen var Prof. Stephen Palmer, Dr. Ho Law, Prof. Dr. Sigfried Greif, Dr. Siobhain O'Riordan.

Som studerende må jeg erkende, at jeg – muligvis lidt naivt - troede at jeg var nogenlunde "med på noderne", hvad angik anvendelsen af teknologi indenfor psykologien. Realiteten viste sig dog at være en ganske anden, og min (gammeldags!) forestilling om psykologisk coaching, hvor coach og coachée sidder overfor hinanden og taler, synes pludseligt en smule umoderne. Som tilhører til denne diskussion blev jeg forundret over, at høre erfarne coaches fra forskellige dele af verden diskutere udfordringer ved at coache over skype, email, telefon, facebook, sms osv. Innovative og fascinerende måder at udøve coaching på, som jeg ikke tidligere har stiftet bekendtskab med. Flere havde eksempelvis erfaringer med at de selv og deres coachées optog coachingen på deres telefoner, så coachen efterfølgende selv kunne evaluere på coachingen og modtage supervision, mens coachée havde mulighed for at vende tilbage og genhøre sessionen, hvis han var i tvivl om noget.

Interessante aspekter af diskussionen berørte fordele og ulemper ved at coache via diverse online værktøjer. Den primære fordel var at coachingen ikke længere bremses af geografiske grænser, men at coachées, uanset hvor de befinder sig, kan coaches. Ulemperne og de kritiske etiske aspekter, synes at være typen af kontakt og relation der finder sted mellem coach og coachee når man eksempelvis coacher via skype. Det blev i den forbindelse diskuteret om coachée får mulighed for at "gemme sig" i sin komfort zone, ved ikke at skulle sidde overfor coachen, og om coaching online er en måde hvorpå man som coach bliver medskaber af alternative realiteter og identiteter online, og om dette er ønskeligt? Det blev i den forbindelse pointeret, at man skal gøre sig mange overvejelser omkring hvilke problemstillinger der egner sig til online coaching, da det ikke er alle. Yderligere blev der stillet spørgsmål ved, hvad man som coach gør anderledes når man coacher online og om det er muligt at skabe rum til refleksion og mindfulness, når man ikke kan kontrollere de omgivelser coachée befinder sig i. Generelt synes diskussionerne at pege på et stort og stigende behov for forskning om disse forskellige former for coaching, da overvejelserne og usikkerhederne synes at fylde meget indenfor et sådan felt i stor vækst. En anden efterspørgsel der blev understreget flere gange, var efter gode online coaching videoer, som kunne benyttes i forbindelse med coaching undervisning. Det var en interessant diskussion at være tilhører og deltager i, hvor det

for mig blev tydeligt at udviklingen indenfor brugen af teknologi i coaching er stor, og behovet for forskning på området ligeså.

Ovenstående er et kort forsøg på at på at give et lille indblik i en utroligt spændende konference, hvor jeg fik udvidet mine coaching psykologiske horisonter. For at understrege *hvor* udvidet horisonten blev, skal nævnes at jeg også hørte oplæg omkring de udfordringer coaching psykologien står overfor i Polen, Holland og Italien, hvordan mellemlideren fungerer som coach, hvordan arbejdet har en tendens til at snige sig ind i privatlivet, mens privatlivet ikke i samme grad inddrages på arbejdspladsen (work-life balance theory), hvordan ekstreme fysiske udfordringer og rejser kan give spændende indsigter der kan anvendes i coaching ("at rejse" som mentalt billede og redskab) og hvordan supervision ses som en professionel nødvendighed. Og her har jeg ikke engang nævnt de varme diskussioner og hyggelige refleksioner der blev indtaget samtidig med den dejlige frokost buffet, over kaffen, eller på vejen til hotellet.

Noget af det, der for mig har været måske mest inspirerende, har været mødet med nogle af coaching psykologiens "grand old men" (i mere end én betydning J), eksempelvis Stephen Palmer som os er af erfaring, viden og kundskab, mens han samtidig i udtalt grad er nysgerrig, udforskende og engageret indenfor et felt han kender så godt. Denne nysgerighed og vilje til at forbedre, udvikle og udvide domænet synes at præge flertallet af deltagerne på konferencen, og smittede mig på den skønneste måde, og jeg forlod konferencen med en positiv forestilling om, hvor lang og spændende en rejse jeg er begyndt hvad angår læring om coaching. Konferencen om innovation levede i høj grad op til mine forventninger og jeg kan varmt anbefale andre med interesse for psykologisk coaching at deltage fremover, da to top interessante dage i midten af december virkelig er et skønt fagligt vinter boost.

P.s. Jeg har nu også oprettet en profil på twitter, kan jo ikke have siddende på mig, at jeg ikke er med på moderne ☺

Udvalgt indblik fra den Coaching Psykologiske Konference

Af Vibe Nørgaard

I selskab af medstuderende og forskere fra den coaching psykologiske forskningsenhed på Aalborg Universitet, var jeg så heldig at deltage i årets coaching psykologiske konference, d. 13-14. december 2011 ved City University i London. Konferencen talte også velkendte udenlandske forskere indenfor det coaching psykologiske felt, som var samlet for både at holde spændende oplæg og rundbordsdiskussioner, samt opdatere og inspirere hinanden på mange områder. Vi blev på denne måde også introduceret for flere af disse profiler, blandt andet ved slutningen af konferencens første dag, hvor professor Stephen Palmer fungerede som vært ved en "book-launch". Dette var et mere socialt arrangement, med ost, vin og gode muligheder, både for professionelle og studerende, til at "mingle" og skabe kontakter på tværs af landegrænser.

Coaching og arbejde

På konferencens første dag samledes alle fra morgenstunden til velkomst og introduktion. Herefter fandtes et væld af valgmuligheder for spændende oplæg, masterclasses og focused papers, der fokuserede

serede på varierende områder af coachingpsykologien.

Coaching-begrebet forbindes almindeligvis med arbejde og optimering af både arbejdsindsats og -glæde. Det var da også en tema der blev diskuteret i flere af konferencens oplæg, hvor blandt andre Ole Michael Spaten & Winnie Flensborg på konferencens første dag fremlagde deres resultater af en undersøgelse om mellemlideres erfaringer med coaching af deres medarbejdere. Overskriften på præsentationen var: "Middle managers challenging and successful experiences with coaching and a skills evaluation – a mixed methods approach", og foredraget udforskede mellemlideres erfaringer med coaching.

Spaten og Flensborg havde i et longitudinelt, mixed-methods design indsamlet data fra 15 mellemledere fra en landsdækkende bank og deres 75 medarbejdere. Forskningsspørgsmålene omhandlede hvilke erfaringer mellemledere opnår gennem coaching, samt hvordan coachingen opleves og evalueres af medarbejderne. Undersøgelsens data blev indsamlet gennem spørgeskemaer og opføl-

gende, kvalitative interviews. Spaten startede med at definere "employee"-coaching, som en udviklende aktivitet hvor medarbejderen arbejder en-til-en med sin direkte overordnede for at øge arbejdsindsatsen og forbedre sine evner i fremtidige roller eller udfordringer. Dette står overfor "executive"-coaching, hvor lederen (eller evt. mellemlideren selv) bliver coachet af en ekstern konsulent. Der er altså tale om to vidt forskellige former for coaching, hvor den interne coaching med alt hvad det indebærer af forhånds kendskab til hinanden, bias, magtreaktioner, blufærdighed, tillid osv., har sine fordele og ulemper.

At mellemlidere coacher deres egne medarbejdere vakte således min store nysgerrighed, da forestillingen om medarbejdere der bliver coachet af deres egne ledere umiddelbart ikke synes positiv. Frygten her ville naturligvis være, at det ulige magtforhold mellem over- og underordnet vil påvirke forløbet i en sådan grad, at det ikke ville være til medarbejderens bedste. Derfor var det også overraskende at høre resultaterne af undersøgelsen. Resultaterne viste at coachingen blev vurderet som meget givende af begge parter i relationen, og at den indbyrdes relation faktisk udviklede sig i positiv retning i løbet af sessionerne. Størstedelen af medarbejderne foreslog endda muligheden for at fortsætte coachingen i fremtiden. Magtspørgsmålet dukkede dog op som et emne: Nogle coachées udtrykte blandt andet, at de var bevidste om, at det ikke var alt de kunne fortælle om eller bringe på banen i en session, emner, som de ville være mere trygge ved at tale om med en ekstern coach. På den anden side blev der givet udtryk for, at siden coach og coachée var bekendte med hinanden, og i forvejen havde en god relation, forbedrede dette selve oplevelsen og udbyttet af coachingen.

Slutteligt konkluderede Spaten og Flensborg, at mellemliderne gennem sessionerne fik indsigt i medarbejdernes verden, og at dette, samt et øget fokus på kommunikation og coaching kan lede til en ændring i selve kulturen i virksomheden, med mere feedback og åbne diskussioner.

Arbejde og fritid, hvordan finder man balancen?

Balancen mellem arbejde og fritid er et meget vigtigt anliggende for både individer, organisationer og samfundet som helhed. Med overskriften "Work-life balance" introducerede Almuth McDowall både deskriptive og kausale modeller

til at beskrive denne balance, modeller der kan hjælpe os til at forstå hvordan individer oplever måden hvorpå arbejdet påvirker deres fritid og vice versa. McDowall lagde ud med at stille spørgsmålet, om der i det hele taget findes en perfekt balance? Balance-terminen implicerer en "opskrift" som kan følges, for at opnå den korrekte måde at leve sit liv på. Når vi taler om en balance mellem arbejde og liv, understregede McDowall at vi i stedet for at forvente en standard "opskrift" på balance, bør fokusere på det individuelle perspektiv, hvad den enkelte oplever som det mest velfungerende.

Men er arbejde og liv forskellige ting eller overlappende domæner? Lever mennesker ikke også imens de arbejder, har et socialt liv på arbejdspladsen osv.? McDowall uddybede herom, at arbejde overfor ikke-arbejde kan opstilles som forskellige "baglande", sfærer, med grænser der karakteriseres ved gennemtrængelighed, fleksibilitet og sammenblanding. I denne forbindelse viser det sig i selve coaching-situationen meget anvendeligt at bede klienten om f.eks. at tegne disse domæner, da adskillelse i forhold til overlap kan fortælle en hel del om klientens syn på tingene, i stedet for at det er coachens ideer om disse sfærer der gør sig gældende.

De grænser der adskiller arbejde og ikke-arbejde er som omtalt gennemtrængelige og fleksible. Det vil sige, at de to sfærer påvirker hinanden gensidigt, gennem flere bevægelser. Her nævnte McDowall blandt andet *ressource drain*, *spillover* og *compensation*. Med *ressource drain* menes, at individet har begrænsede ressourcer til rådighed, og bruges de på det ene domæne er der færre til det andet. Nogle ting dræner os naturligvis mere for energi end andet, eksempelvis stressfulde livsbegivenheder i privatlivet, men også hændelser på arbejdet kan dræne for ressourcer i ikke-arbejdslivet. I coachingen er det derfor vigtigt at få identificeret det, der forbedrer coachées ressourcer. Desuden lagde McDowall vægt på vigtigheden af restituering efter stressfulde begivenheder, at identificere konteksten, og vurdere hvad der er realistisk i forhold til coachées personlige tid.

Et andet begreb der blev introduceret i forhold til grænserne mellem arbejde og fritid, var det såkaldte *spillover*. Det vil sige, at når noget går godt eller skidt på arbejdet eller i familien, påvirkes det andet domæne, gennem en passiv proces. Hvis noget går skidt, kan individet vælge at fokusere på andre ele-

menter i tilværelsen, hvilket McDowall kaldte *compensation*, som er et aktivt valg.

Vigtigheden af et begrebsapparat, til at håndtere de problemer der kan opstå i forsøget på at skabe balance mellem arbejde og fritid, stod klart frem i dette oplæg fra Almuth McDowall. Dette så jeg som et gennemgående tema der kunne følges i oplæggene.

Vigtigheden af begrebsafklaring

På konferencens 2. dag kunne man dermed høre Simon J. Lutterbies focused paper "Differentiation between happiness, well-being, and engagement; and the perils of failing to do so", hvor også betydningen af begrebsafklaring blev fremhævet.

Lutterbies pointe var, at tilfredshed i arbejde, "well-being, engagement og happiness at work", alle er koncepter der ikke må forveksles med hinanden, siden de er adskilte psykologiske begreber. Dette sker dog ifølge Lutterbie, alt for ofte i den populære diskurs, hvilket også påvirker coaching.

Lutterbie havde sat sig selv til opgave at afklare disse begreber for os.

Begrebet jobtilfredshed opstod i 50'erne, og var en måde at måle medarbejdernes tilfredshed på. Her findes mange forståelser, der alle implicerer at der er "noget der kan tilfredsstilles". Begrebet involverer både tanker og følelser, og her opstår forvirring omkring hvad der er hvad?

Well-being er af disse koncepter det største og mest generelle, og kan opfattes som en generel tilstand. Den inkluderer tillige sundhedsrelaterede, fysiske faktorer, og er dermed et meget bredt koncept der kan anbefales til mere holistisk orienteret coaching.

Forståelsen af engagement er også flertydig. Det kan være en følelse af at gøre sig umage, flid og føle sig forpligtet til jobbet, og er et udkomme af arbejdsindsatsen. Det er en evaluering af det arbejde man udfører.

I sin sammenhæng med oplægget af Almuth McDowall, fremlagde Lutterbie en oversigt over hvordan krav og ressourcer fra arbejdslivet i samspil med personlige ressourcer kan resultere i engagement. Afhængigt af netop mængden af de samlede ressourcer, resulterer dette i enten vedvarende engagement eller udbrændt hed. Kravene fra arbejdet afbalanceres af de samlede ressourcer, og hvis ikke ressourcerne kan afbalancere jobkravene, resulterer det i udbrændthed. Enga-

gementet er da et udkomme, en balance mellem krav og ressourcer.

Lutterbies fokusbegreb var "Happiness at work", som tillige blev opdelt i elementer. I begrebet ligger både en emotionel glæde (som er flygtig), et træk (generelt glade mennesker) eller et "mindset", hvor glæde er en livsindstilling, og den enkelte vælger at arbejde mod et opnåeligt mål. Som livsindstilling fokuseres netop ikke på emotioner eller træk. Lutterbie understregede i denne forbindelse, at der ikke nødvendigvis er tale om adskilte dele, men at han for at forstå helheden, fokuserer på detaljer. Glæde på arbejdet, i forståelsen valg og livsindstilling, er hvad Lutterbie selv anvender i eget og kollegers arbejde, hvor der ikke fokuseres på velbefindende, men på motivation og arbejdsindsats. Her ser de blandt andet, at glæde på arbejdet forudsiger arbejdsindsats.

Lutterbie konkluderede, at det er vigtigt med klare koncepter for at øge forståelsen af enkeltkoncepterne. Hvis dette ikke lykkes, risikerer vi misforståelser coachée og coach imellem, der videre svækker coachens muligheder for succesfuldt at opbygge glæde, velvære og/eller engagement hos coachée. Med klare koncepter har coachen større mulighed for klar tale, at overkomme skepticisme fra omverdenen og at være mere specifik omkring de resultater de søger at opnå. Dette vil jeg mene er en vigtig del af det, vi som akademisk uddannede psykologer med fordel kan bidrage med til coaching-verdenen, for at opnå større klarhed og begrebsafklaring.

Med fokus på arbejdsliv og balancen mellem dette og fritiden, samt forståelse og definition af begreber herom, var dette blot et lille udsnit af de mange, spændende oplæg der var at overvære på årets konference. Anden- og sidste dagen mandede ud i en fælles afslutning, et farvel og på gensyn. Konferencen var en spændende mulighed for at få indblik i en anden og mere international verden end den vi som studerende lever i på universitetet, og dagene har bidraget til mange nye tanker og inspiration. Konferencen efterlader et klart indtryk af feltet som under rivende udvikling, og det bliver spændende at følge processen videre i de kommende år.