

Coaching psykologi

www.coachingpsykologi.org

<https://doi.org/10.5278/ojs.cp.v7i1.2623>



Samtaler med unge universitetsstuderende

Af Ole Michael Spaten* og Nadja Lagoni Holst

Abstract

Completely other conditions apply to young people today than they did just 20-30 years ago – today the state of change is one of the most significant and present life conditions. In this paper, the challenges that are particularly relevant when young people start their university education in the light of emerging adulthood are described. How we intervene by conversations with emerging adults are pronounced. Limitations of this research is finally presented at the end alongside some important learning points such as the importance of a thorough present state examination.

Keywords: University students, conversations, counselling, coaching psychology

Unge og ungdom som forandring

Ungdom er den periode, hvor et menneske ikke længere er et barn, men heller ikke endnu er voksen. Det er dog en noget forenklet måde at forklare det på: Selvom vi alle forstår at afgrænsningen mellem barn og voksen holder, så er ungdomsbegrebet ikke så simpelt som man umiddelbart skulle tro. Ungdom – og ungdomsbegrebet – forandres i takt med samfundsudviklingen; vi må se nærmere på hvad ungdom betyder *i dag*. Psykologisk forskningslitteratur vedrørende unges identitetsudvikling (Dencik, 2005; Kroger, 2002; Rattansi & Phoenix, 1997) peger på, at det grundlæggende *ikke* er de unge i-sig-selv, som har ændret sig. De

væsentligste forandringer de sidste 30-40 år drejer sig netop i højere grad om forandringer i de samfundsmæssige betingelser (Dencik, Schultz, Jørgensen & Sommer, 2008; Trzesniewski & Donnellan, 2010), samt det forhold at fasen mellem barndom, ungdom og voksen på arbejdsmarkedet er blevet stærkt udstrakt (Arnett, 2004). Komplekse, samvirkende faktorer som betyder, at et nyt ungdomsbegreb er begyndt at spire frem, nemlig begrebet ”emerging adulthood” (gryende voksne), som beskriver perioden fra ca. 18-25 år (Arnett, 2007). Begrebet om unge og ungdom er i forandring og Arnett forklarer at den gryende voksne, i kraft af det individualiserende samfund i dag,

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.

selv har ansvaret for at komme igennem denne livsperiode. Det betyder blandt andet, at det står den unge frit for at bestemme over de mange valg der præsenteres i perioden (uddannelse, livsstil, arbejde, partner, relationer, religiøs overbevisning, seksualitet osv.) (Arnett, 2006; Graugaard, 2010). Samtidig eksproprierer f.eks. medier, tøjmode og design m.v. mange såkaldte frie valg (Ziehe, 2006). I takt med samfundsudviklingen er der nye karakteristika der beskriver de unge, og skildringen fremtræder relativt forskelligt fra tidligere generationer. Skreppet fra at være en tid hvor emner såsom ægteskab, arbejde og børn prægede ungdomsfasen, til at fasen i dag i højere grad er en tid der er præget af ustabilitet, valg, udforskning, afprøvning og multiple muligheder (Arnett, 2006). De livsvalg og livsemner der engang hørte ungdommen til, er nu blevet udskudt til 30 års alderen. En ny forståelse af ungdom peger på nye udfordringer – og en ny opmærksomhed – for den fagperson der skal forstå og f.eks. gennemføre samtaler eller coache et ungt menneske.

Counseling og coaching som mulighed i samtaler med universitetsstuderende

Counseling og coaching rummer elementer fra både terapi og konsultation, men er discipliner for sig selv. Lad os her fokusere på coaching som i bredeste forstand kan beskrives som en hjælpende samtale, der retter sig mod personlig udvikling, øget præstationsniveau og forbedret livskvalitet (Passmore & Whybrow, 2008; Spaten, 2013). Coaching er en disciplin med kolossal bredde, hvilket betyder at der findes en lang række af definitioner, der forsøger at beskrive hvad coaching er (Coutu & Kauffman, 2009). Gallweys bud, som nok den mest klassiske, er at coaching; *“... er kunsten at skabe nogle omstændigheder, en frugtbar atmosfære gennem samtale og en måde at være tilstede på, der fremmer den proces, hvorved en person kan bevæge sig mod ønskede mål på en tilfredsstillende måde”* (Gallway, 1974). Der har siden været mange bud på hvad coaching er – vi møder betydelige forskelle og uenigheder i forhold til definitioner – men der findes nogen enighed om, at coaching er forbeholdt det velfungerende og raske menneske (Palmer, 2007; Grant, 2008). Det vil sige at unge der netop er startet en universitetsuddannelse og synes det er fordringsfuldt, bliver de lidt modløse, opgivende eller nervøse for hvordan man skal klare

sig på det krævende studium kan have gavn af en samtale som tager form af coaching. Coaching kan forstås som en ligeværdig samtale der rummer hjælp til selvhjælp for det i øvrigt velfungerende (unge) menneske. Arbejdet med forandring forankres i samtalerne, men finder i hovedsagen sted imellem sessionerne i det levede liv i hverdagen (Dreier, 2011).

Når psykologer går ind og anvender coaching kalder vi det ofte coachingspsykologi, som defineres som; *“... en systematisk anvendelse af valideret psykologisk metode og teori, funderet i etablerede terapeutiske tilgange, hvor coachen behandler, ansøger eller udvikler klienter eller grupper til at udnytte sine ressourcer optimalt i forhold til såvel privat- som arbejdsliv eller coacher i forhold til at ændre problematiske og usunde tanke-, følelses- eller adfærdsmønstre.”* (Spaten, Imer & Palmer, 2012). Psykologien bidrager til coaching med evidensbaseret viden, teori samt psykologiske modeller og praksisredskaber. Psykologer i Danmark arbejder typisk under de etiske principper for nordiske psykologer. Etiske fordringer, som foreskriver, at psykologer skal arbejde rodfæstet i følgende principper: 1) respekt for klientens rettigheder og værdighed, 2) kompetence, 3) ansvar og 4) integritet (Etiske principper for nordiske psykologer).

Der findes flere forskellige former for coaching i forbindelse med unge under uddannelse. Der kan naturligvis være en ekstern coach som uddannelsesmæssigt er færdiguddannet og som ikke umiddelbart vil have en tilknytning til den studerendes uddannelse (van Nieuwerburgh & Barr, 2017). Coachingen kan også ske gennem en underviser/lærer på den unges uddannelse. Ud over dette kan coaching også foregå som peer-coaching hvor coachen og coachee aldersmæssigt og uddannelsesmæssigt er tættere på hinandens niveau. Inden for peer-coaching er der både muligheden for gensidig (reciprok) peer-coaching hvor coach og coachee er på samme uddannelsesstrin f.eks. studiekammerater og non-reciprok coaching hvor coachen er en ældre studerende som coacher en yngre (ibid.). I Aalborg Universitets Coaching Center (AUCC) arbejder man med non-reciprok coaching.

Flere forskere peger på at relationen mellem coach og coachee er centralt for arbejdet med coaching (Robson-Kelly & Nieuwerburgh, 2016; Kemp, 2008; O’Broin, 2016; Spaten, 2016) og det uanset den uddannelsesmæssige og aldersmæssige baggrund. At udvikle et positivt forhold mel-

lem coach og coachee er en vigtig faktor i forhold til at coaching bliver frugtbar og særligt tillid, accept, forståelse og anerkendelse (Rogers, 1998) er centralt for et positivt resultat (Robson-Kelly & Nieuwerburgh, 2016). For at denne tillid kan opbygges er det vigtigt at coachen kender sig selv, og formår at vise oprigtigt interesse og empati over for coachee. Coaching hvor coachen er en ældre studerende, også kaldet non-reciprok coaching, som i AUCC's program, har vist sig at være givtigt i coaching af universitetsstuderende, men også for coachens personlige udvikling (Nieuwerburgh & Barr, 2017). Lige meget hvilken form for coaching der vælges er det dog vigtigt at coachen er bevidst om sin egen rolle i coaching og er tillidsvækkende, empatisk, anerkendelse og støttende, men også at kunne holde en afstand til problemstillingen. Hvis ikke det kan lykkes risikerer coachen at "overtage" eller evt. "fortabe" sig i at finde en løsning på problemstillingen (som coachee måske er (alt for) fokuseret på) (Robson-Kelly & Nieuwerburgh, 2016).

Baggrund og forgrund for arbejdet med universitetsstuderende

Coaching af universitetsstuderende må tage sit afsæt i de ovenfor nævnte forandrede samfundsmæssige betingelser som baggrund for forståelsen af ungdom og coaching. De unge står, på baggrund af det individualiserede samfund – i det store hele – nu selv for deres dannelsesproces, præstationer og deres identitetsprojekt. Med øget autonomi, ansvar og kontrol følger også pres og krav om at kunne lykkes og at kunne klare sig alene. Forventninger fra andre, til sig selv og det øgede pres kan munde ud i mistrivselproblemer eller tilfælde af angst, stress og depression. Afhængig af alvoren i den unges tilstand, kan en coachingspsykologisk intervention være et redskab til at hjælpe de unge igennem en – på sin vis – meget sårbar livsperiode.

Ungdomscoaching kan opfattes som sin egen sub-disciplin, på grund af de særlige områder, der specielt gør sig gældende for netop unge. I det følgende skal der derfor fremhæves en række fokuspunkter, som er vigtige at have for øje, når man arbejder med unge. Punkter som både direkte eller indirekte kan have indvirkning på den unges tilstand og problemer, og som har betydning for det coachingspsykologiske arbejde:

A At blive voksen. Det, at blive voksen, skal ses som en proces, hvor den unge gradvist øger sin

selvstændighed og selvbestemmelse (Arnett, 2016). Den unge har højst sandsynligt et ønske om netop at blive voksen samt få mere selvbestemmelse og ansvar, men det betyder dog imidlertid ikke, at forbindelsen til forældrene forsvinder, men at forholdet skal finde en ny form. Den unge vil i svære og usikre tider stadig søge støtte, hjælp og til en vis grad være afhængig af sine forældre. Netop derfor, vil den unge ikke føle sig voksen endnu (ibid.), men netop *på vej* til at blive voksen.

B At kunne vente. Det, at tage sig en uddannelse, finde et job, opbygge en karriere, finde en livspartner, starte en familie, er noget der tager tid. På baggrund af forståelsen af begrebet "emergent adulthood" er perioden inden voksenalderen blevet meget længere udstrakt end for forrige generationers unge (Arnett, 2007, 2015). De unge af i dag skal lære at leve med, at en lang række vigtige forhold i livet tager tid, og en række sager ligger længere ude i fremtiden. De unge skal kunne lære at vente. Ligeledes ser vi at gennemsnitsalderen for hvornår unge bliver forældre for første gang er steget til omkring 30 år for både mænd og kvinder, hvor den tilbage i 1960'erne var omkring 23 år (Danmarks Statistik, 2017). Dette betyder også at perioden inden de unge voksne skal tage ansvar for børn ofte er blevet skubbet til nogle år efter de unge voksne har fuldt deres uddannelse. De unge voksne har derfor nu en længere periode end tidligere hvor de har økonomisk frihed og mulighed for at tilgodese deres egne behov på deres egne præmisser.

C At blive selvstændig. Det, at blive selvstændig er et krav og en samfundsmæssig forventning. Især i forhold til uddannelse møder de unge et krav om 'ansvar for egen læring' (Om at læse på universitetet, 2016, afsnit 1). Dette ansvar for egen læring sætter de unge under en ny form for pres, og de unge kan have problemer ved at lægge bøgerne til side (Arnett, 2015; Spaten & Friis, 2014). Skiftet fra at være gymnasieelev til at være (universitets-) studerende er rollemæssigt stort, fordi det netop nu er op til den enkelte selv at skulle vurdere hvad der skal til for at klare sig igennem studiet (ibid.).

D At styre sin egen tid. Det, at lære at prioritere den forhåndenværende tid bliver et krav i takt med den øgede selvbestemmelse og ansvar for sig selv og sin dagligdag (Spaten & Friis, 2014).

På den ene side frihed til at råde selvstændigt over sin tid og på den anden side nødvendigheden af at kunne navigere og styre tiden. Forældrene bestemmer ikke længere dagligdagens indhold eller hvornår det f.eks. er studietid, aftenmadstid, fritid osv. Mange uddannelser har i de senere år haft en stigende grad af tid hvor den studerende selv skal strukturere arbejdet og derfor også forholdsvis færre timer hvor der er et krav om fremmøde eller tid der er organiseret for de studerende på forhånd. Den unge bliver derfor nødt til at lære at styre sin egen tid samt at prioritere sin egen tid.

- E **At flytte hjemmefra.** Det, at flytte hjemmefra betyder at den unge nu selv kan bestemme hvor han/hun skal bo, hvordan skal boligen se ud, hvilke regler skal der leves efter og hvordan dagligdagen skal se ud. Et stort frirum, hvor det står den unge frit at skabe sig det liv han/hun gerne vil have. Med denne nye "frihed" følger også et nyt ansvar, nemlig ansvaret for at betale regninger, få økonomien til at passe, samt at etableres det nye hjem på en måde, sådan at det både er et rart og trygt sted at være (Spaten & Friis, 2014). En anden faktor der kan komme i spil i forhold til det at de unge flytter hjemmefra og måske fra alt det de kender er at de kan blive ensomme. Ensomhed ser ud til – ud over det følelsesmæssige ubehag over at opleve at være uønsket alene – at kunne have en negativ virkning på det generelle mentale helbred for de gryende voksne, herunder øget risiko for depression og lav livstilfredshed (Due et. al., 2014, p. 90).

Det, at flytte hjemmefra, betyder også at flytte sig væk fra sine forældre. På den måde oplever den unge en personlig frisættelse og en adskillelse fra forældrene, men som nævnt vil den unge fortsat vende sig til forældrene og ønske støtte, råd og vejledning, når den unge møder større udfordringer eller problemer, (Spaten & Friis, 2014). På baggrund af den øgede autonomi og frihed, bliver forholdet til forældrene mere venskabeligt og ligeværdigt, således at den hierarkiske forskel opleves betydeligt mindre (Arnett, 2006). Denne proces fra at bo hos sine forældre til at skabe sig sit eget hjem vil stække sig hen over ungdommen hvor forældrene løbende lader den unge få mere og mere ansvar (Spaten et. al., 2014). Noget forskning peger dog på at de unge tidligere end deres forældre mener at de er klar til at tage ansvaret for forskellige

områder i deres liv (Spaten et. al., 2014). Denne proces vil formentlig stadig være i gang når de unge flytter hjemmefra for første gang.

- F **At skabe et socialt netværk.** Det, at flytte hjemmefra betyder også for mange unge, at de flytter til en anden by. En flytning som får den dobbelte betydning, dels at rejse fra forældrene, men også at rejse væk fra venner og veninder. Med flytningen risikerer den unge at miste den daglige og jævnlige kontakt. Det er derfor vigtigt for den unge, at etablere et socialt netværk der hvor han/hun flytter hen, især fordi det kan være særdeles ensomt at flytte et sted hen uden at kende nogen (Spaten & Friis, 2014). Selvom den unge bruger megen tid og energi på at skabe sig et nyt socialt netværk, er det dog kun de seriøse venskaber – og ikke alle kammeratskaber – den unge er interesseret i (ibid.). For de unge spiller deres venner en vigtig rolle i forhold til identitetsdannelsen og bliver med alderen vigtige personer de unge voksne spejler sig i forhold til deres udvikling (Kroger, 2000).
- G **At prøve nye ting.** Det, at prøve nye ting igen og igen, hører nok især ungdomstiden til, hvor unge menes at have stærke drifter og en trang til hyppig eksperimenteren (ungdomsperioden benævnes da også "Sturm und Drang") (Arnett, 2006; Graugaard, 2010). De unge befinder sig i en livsperiode, hvor de endnu ikke er nødt til at 'slå sig ned' og gøre varige valg, og det betyder, at de har tid, lyst og drifter til at prøve forskellige ting af, inden de som voksne skal tage mere direkte – og måske varige – valg i forhold til kærlighed, familie og arbejde (Arnett, 2007). Samtidig med at de unge har mange muligheder for at vælge, følger dog også et ansvar og i høj grad en oplevelse af at have et personligt ansvar hvis projekter ikke lykkes (Jørgensen, 2014). Dette betyder også at de unge i deres eksperimenteren og afprøvning løber en risiko.
- H **At skulle tage en uddannelse.** Det, at tage en uddannelse, er i dag en selvfølgelig forventning, som der bliver stillet krav om til de unge. Men det er ikke kun samfundet der stiller krav i forhold til uddannelse, det gør de unge også selv. De unge ønsker at uddanne sig til noget de er interesseret i, og de har store forventninger til det arbejde de engang skal have. Arbejdet er blevet en del af menneskers identitetsprojekt, og det har derfor stor betydning at vælge netop den rigtige uddannelse og at præstere godt, således

at chancen for at opnå ”det rigtige arbejde” kan optimeres (Spaten & Friis, 2014). Statens ønske om uddannelse af så mange unge som muligt ses i flere af de politiske tiltag der er lavet gennem de seneste år, f.eks. 95% målsætningen (Undervisningsministeriet, 2017). Uddannelse er også blevet en vigtig identitetsmarkør og for de unge bliver valget af uddannelse og det at klare sig godt på den uddannelse ikke kun et spørgsmål om at kunne få et arbejde men også muligheden for at påtage sig den identitet der følger med at kunne sige at man arbejder på fundamentet af en bestemt profession (Spaten & Friis, 2014).

Vi har med denne gennemgang af unges livsomstændigheder forsøgt at skitsere hvordan at ungdomscoaching kan opfattes som sin egen coachingdisciplin – på baggrund af faktorer der gør sig særligt og eksklusivt gældende for unge, nemlig det: At blive voksen; at kunne vente; at blive selvstændig; at styre sin egen tid; at flytte hjemmefra; at skabe et socialt netværk; at prøve nye ting; at skulle tage en uddannelse. Disse områder bør således være fokuspunkter for coachen i coachingarbejdet med den unge, fordi disse punkter både kan have direkte og indirekte indvirkning på den unges tilstand, velvære og livstilfredshed.

Samtalen med universitetsstuderende i praksis

Vi har nu beskrevet ungdom, coachingpsykologien og skitseret hvad ungdomscoaching kunne dreje sig om på baggrund af unges vilkår. Vi vil nu kort beskrive lidt generelt om coachingforløbet Vi giver vore erfaringer videre ved allerførst at påpege nogle vigtige praktiske elementer i forbindelse med en serie af coaching sessioner.

I den coachingpsykologiske praksis som finder sted på Aalborg Universitets Coaching Center er det typisk at et coachingforløb strækker sig over 5-6 sessioner á 50 minutters varighed. Sessionerne holdes som regel med 1-2 ugers interval, med mulighed for, at den sidste session kan fungere som en opfølgende session, og derfor kan holdes efter 3-4 uger efter den næstsidste session. I et coachingforløb samarbejder coachen og coachee om en problematik eller et fokusområde efter coachees ønske. Har coachee flere problematikker som han/hun ønsker coaching i forbindelse med, vil det ofte være således at det må vente til efter endt forløb,

hvorefter evt. nye problemstillinger kan danne rammen for nye sessioner.

Ved et coachingforløb arbejder coach og coachee ofte hen imod et mål, som sættes/findest i starten af forløbet. Det, at have både en problematik der danner rammen for coachingforløbet, samt et mål der arbejdes hen imod, skal sikre, at coachingforløbet har en arbejdsramme således at arbejdsdagsordenen forbliver klar gennem forløbet. For at sikre, at arbejdet holdes inden for fokusområdet, forholder coach og coachee sig løbende til hvor de befinder sig i forhold til målet. Kollaborativ empiri betyder i praksis, at coach og coachee samarbejder om at indsamle en fuldstændig forståelse af den problemstilling som coachee har valgt. I et coachingforløb arbejder coach og coachee således i fællesskab med henblik på at nå de besluttede mål for coachingforløbet. Man kan sige at begge parter har en lige arbejdsbyrde – med forskellige opgaver – men det betyder også, at coachee skal være motiveret for at arbejde med sit problem samt være villig til at arbejde med f.eks. hjemmeopgaver mellem sessionerne. Men inden et coachingspsykologisk forløb kan begynde er noget af det allervigtigste at coachen foretager en grundig assessment/vurdering af coachee, med henblik på at forstå coachees mentale sundhed.

Henvendelse, visitation og opstart

En typisk henvendelse til AUCC kan se således ud: ”Hej, Jeg hedder Cathrine og jeg er 20 år. Jeg har gået på universitet i 1½ år, og jeg skal derfor til at starte på 3. semester om lidt. Jeg kan mærke, at jeg har svært ved at tage mig sammen til at komme ud på universitetet, og jeg har svært ved at finde ud af bøgerne og pensum på studiet. Jeg er nervøs, fordi det er vigtigt for mig at jeg klarer mig godt i mine eksaminer. Jeg tænker rigtig meget på mit studie, så meget, at jeg ofte har svært ved at falde i søvn om natten. Kan du hjælpe mig? Bedste hilsener, Cathrine”

Allerførst må coachen – som nævnt – udrede klienten / coachee og denne kliniske / psykologiske udredning skal munde ud i en vurdering om et coaching-forløb vil være noget, der kunne være passende og givende for Cathrine. Udredningen foretages blandt andet på baggrund af kendskabet til klienten / coachee ud fra e-mail korrespondance og den forudgående visitationssamtale. I den aktuelle sag er vurderingen at de problematikker Cathrine beskriver i sin mail er nogle der ligger inden

for rammerne af, hvad coachen kan tilbyde. I forbindelse med udredningen lægger coachen i øvrigt mærke til, at Cathrine i sin mail skriver, at hun er nervøs og at hun har svært ved at sove om natten. Disse ord er hverdagsord, som dog kan sættes i forbindelse med blandt andet angst, depression og stress, og derfor er det tilsvarende vigtigt at coachen udreder disse forhold nærmere. Som fast psykologfaglig praksis i AUCC anvender coachen Depression Anxiety Stress Scale (DASS-42), som er et screeningsinstrument (spørgeskema) med 42 items for depression, angst og stress (Lovibond & Lovibond, 1995). Coachen sender en mail til Cathrine om et tidspunkt for første coachingsession samt et link til spørgeskemaet. Et screeningsinstrument må aldrig stå alene for sig selv, det vil sige, at coachen efterfølgende skal have en samtale med Cathrine om resultaterne af screeningsinstrumentet. Samtalen skal finde sted i opstarten af forløbet for at udrede om coaching er det rette tilbud. DASS-42, klinisk indtryk fra samtale og e-mail danner tilsammen baggrund for den endelige vurdering og udredning af Cathrines tilstandsform. Inden det første møde med Cathrine kondenseres resultater og indtryk fra mail og samtale, hvilket fungerer som et led i forberedelsen af mødet med coachee.

Coachen er nu klar til at starte den første coachingsamtale med Cathrine. I en anden og senere artikel vil vi nærmere beskrive hvordan de enkelte sessioner kan forløbe, hvad de rummer og hvilke opmærksomheds- og læringspunkter vi kan drage af samtaler med unge der tager form af coaching.

Afslutning

Vi har ovenfor beskrevet en række forhold som er vigtige at holde sig for øje i forbindelse med samtaler med unge som tager form af coaching. I det følgende vil vi samle op på vigtige indsigter og f.eks. er det understreget at en grundig udredning er nødvendig inden et coachingforløb kan påbegyndes. Begrundelsen er blandt andet de etiske retningslinjer som psykologen følger, som er fundamentet for klientens sikkerhed. Studerende som eksempelvis befinder sig midt i en alvorlig psykisk krise skal altid viderehenvises. Et coachingtilbud med den afgrænsede tid og fokus på enkeltmål er ikke det rette tilbud. Hvorimod unge med psykosociale problemer, lette og moderate tilfælde af angst, depression og stress og vanskeligheder i studielivet er målgruppen for Coaching Centret. Dernæst er det

– som nævnt - vigtigt at coachen har selvindsigt og er opmærksom på sig selv. Coachen skal være opmærksom på ikke at forholde sig nysgerrigt på den udfrittende måde, men nysgerrigt på den søgende, åbne og spørgende måde. Coachen skal endvidere være klar i sin kommunikation og spørge grundigt og ordenligt ind til problemstillingen og undgå fristelsen til at fremsætte en stribe af 'gode råd' ud fra egne erfaringer. Her er supervision et nyttigt redskab for at coachen arbejder med sin rolle som den professionelle i relationen.

I den ovenstående beskrivelse af coachingspsykologisk praksis med unge har vi hovedsageligt haft et teoretisk perspektiv. Vi vil også afslutningsvist vende tilbage til indsigter fra vores viden om unge. Noget af den væsentligste baggrundsviden – i forhold til coaching af gryende voksne – er at være opmærksom på de forhold der gør sig gældende for netop denne aldersgruppe: Som vi har fremstillet er der tale om en periode af tilværelsen, hvor mange forskellige dele af livet er i forandring og opbrud. Ungdomscoaching er derfor noget helt særligt, fordi de nævnte faktorer på sin egen påtrængende måde gør sig gældende for gryende voksne, nemlig det: At blive voksen; at skulle kunne vente; at blive selvstændig; at styre sin egen tid; at flytte hjemmefra; at skabe et socialt netværk; at prøve nye ting; at skulle tage en uddannelse osv. Coachen skal have disse særlige faktorer for øje i arbejdet med en gryende voksen. Der er tale om faktorer som kan have både direkte og indirekte indvirkning på den gryende voksens sindstilstand (stress, depression, angst) og den unges velvære og livstilfredshed.

En af disse faktorer er det at starte op på et nyt studie, hvilket kræver at den gryende voksne finder en måde at styre sin tid på således, at studiet bliver passet, men at der også bliver tid til venner, familie og evt. fritidsjob. At finde denne balance kan for nogle universitetsstuderende være svært og her kan coaching – som ovenfor nævnt – give redskaber som den unge kan anvende. En grundig udredning efterfulgt af en intervention karakteriseret ved udpræget grad af samarbejde er kernen i coachingarbejdet i Aalborg Universitets Coaching Center. Til sidst benytter vi lejligheden til at takke vores gode samarbejdspartnere i Coaching Centret Maria Louise Pedersen og Maja Lausten samt kolleger Nadia Christiansen og Lillith Olesen Løkken som alle har befrugtet og inspireret os i arbejdet med at skrive denne artikel.

* Corresponding author: Ole Michael Spaten, Department of Communication and Psychology, Aalborg University, Kroghstraede 3, 9220 Aalborg SE.
@: oms@hum.aau.dk

Litteraturliste

- Arnett, J. KJ. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. New York: Oxford University Press.
- Arnett, J. J. (2006). Emerging Adulthood: Understanding the New Way of Coming of Age. In J. J. Arnett & J. L. Tanner (Eds.), *Emerging adults in America: Coming of age in the 21st century* (pp. 3-19).
- Arnett, J. J. (2007). Emerging adulthood: What is it, and what is it good for? *Child Development Perspectives*, 1(2), 68-73
- Arnett, J. J. (2016). College students as emerging adults: The developmental implications of the college context. *Emerging Adulthood*, 4(3), 219-222
- Arnett, J. J., & Padilla-Walker, L. M. (2015). Brief report: Danish emerging adults' conceptions of adulthood. *Journal of Adolescence*, 38, 39-44
- Coutu, D. & Kauffman, C. (2009). What Can Coaches Do for You? *Harvard Business Review*, 1, 1-7
- Danmarks Statistik (2017): <http://www.dst.dk/pukora/epub/upload/22259/headword/dk/21.pdf> hentet: 10.12.2017
- Dencik, L. (2005). Individens identiteter i højforanderlige samfund. In L. Dencik (Ed.), *Mennesket i postmoderniseringen - om barndom, familie og identiteter i opbrud* (pp. 117-141). Værløse: Billesø & Baltzer.
- Dencik, L., Schultz Jørgensen, P., & Sommer, D. (2008). *Familie og børn i en opbrudstid*. København: Hans Reitzels forlag.
- Due P., Diderichsen, F., Meilstrup, C., Nordentoft, M., Obel, C. & Sandbæk, A. (2014). *Børn og unges mentale helbred. Forekomst af psykiske symptomer og lidelser og mulige forebyggelsesindsatser*. København: Vidensråd for Forebyggelse. 2014:1-184.
- Dreier, O. (2011). Personality and the conduct of everyday life. *Nordic Psychology*, 63(2), 4-23.
- Etiske principper for nordiske psykologer. I: *Dansk Psykologforenings Regelsamling 2016-2018*, pp. 31-37.
- Gallway, T. (1974). *The Inner Game of Tennis: The classic guide to the mental side of peak performance*. New York: Random House.
- Grant, A. (2008). Past, present and future: the evolution of professional coaching and coaching psychology. In Palmer, S. and Whybrow, S. (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology - a guide for practitioners* (pp. 23-39). East Sussex, UK: Routledge
- Graugaard, C. (2010). Vokseværker - Et signalment af unge danskeres seksuelle liv, *Psyke & Logos*, 31(1), 232-256
- Hill, C. E. (2014). *Helping skills. Facilitating exploration, insight and action*. (4. Ed.). Washington: American Psychological Association.
- Jørgensen, P. S. (2014). Identitet som social konstruktion. In O. M. Spaten (Ed.), *Unge identitet og selvopfattelse. Kvalitative og kvantitative studier - aktuel empirisk forskning* (pp. 71-94). Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Kemp, T. (2008). Self-management and the coaching relationship: Exploring coaching impact beyond models and methods. *International Coaching Psychology Review*, 3(1), 32-42.
- Kroger, J. (2000). *Identity development: Adolescence through adulthood*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Kroger, J. (2002). Identity processes and contents through the years of late adulthood. *Identity: An international Journal of Theory and Research*, 2(1), 81-99.
- Lovibond, P. F., & Lovibond, S. H. (1995). The structure of negative emotional states: Comparison of the Depression Anxiety Stress Scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335-343
- Lyngsaa, M. O. (2014). Forældreskab In O. M. Spaten (Ed.), *Unge identitet og selvopfattelse. Kvalitative og kvantitative studier - aktuel empirisk forskning* (pp. 71-94). Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- van Nieuwerburgh, C., & Barr, M. (2017). Coaching in education. In T. Bachkirova, G. Spence, & D. Drake (Eds.), *The SAGE handbook of coaching*. (pp. 505-520). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- O'Broin, A. (2016). Where we have been, where we are now, and where we might be heading: Where next for the coaching relationship? *Danish Journal of Coaching Psychology*, 5(1), 57-74.

- Palmer, S., & Whybrow, A. (Eds.). (2007). *Handbook of coaching psychology: a guide for practitioners*. London; New York: Routledge.
- Passmore, J. & Whybrow, S. (2008). Motivational Interviewing – A Special Approach for Coaching Psychologists. In Palmer, S. and Whybrow, S. (Eds.), *Handbook of Coaching Psychology – a guide for practitioners* (pp. 160-173). East Sussex, UK: Routledge
- Rattansi, A., & Phoenix, A. (1997). Rethinking youth identities: Modernist and postmodernist framework. . In J. Bynner, L. Chisholm, & A. Furlong (Eds.), *Youth, citizenship and social change in European context* (pp. 121-150). Aldershot, UK: Avebury.
- Robson-Kelly, L. & Nieuwerburgh C. V. (2016). What does coaching have to offer to young people at risk of developing mental health problems? A grounded study, *International Coaching Psychology Review*, 11(1), 75-92
- Spaten, O. M. (1996). *En familiestøttende proces – Empowerment, nogle indledende overvejelser*. Frederiksbort Amt: Socialforvaltningen.
- Spaten, O. M. (2013). Coachingspsykologi i Danmark - forskning, teori og praksis. *Psyke & Logos*, 34(2), 421-442
- Spaten, O. M. (Ed.) (2014). *Unge identitet og selvopfattelse. Kvalitative og kvantitative studier - aktuel empirisk forskning*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- Spaten, O. M., Imer, A., & Palmer, S. (2012). Modeller til coaching psykologi i Danmark. *Danish Journal of Coaching Psychology*, 2(1), 9-16.
- Spaten, O. M., & Friis, S. (2014). At starte på universitetet. In O. M. Spaten (Ed.), *Unge identitet og selvopfattelse. Kvalitative og kvantitative studier - aktuel empirisk forskning* (pp. 95-124). Aalborg: Aalborg Universitetsforlag
- Spaten, O. M., Christiansen, N., Rahbek, J., Engholm, L. B. R., Dahl-Jensen, S. & Spaten, O. M., O'Broin, A., & Olesen Løkken, L. (2016). The coaching Relationship - and beyond. *Danish Journal of Coaching Psychology*, 5(1), 9-16.
- Trzesniewski, K. H., & Donnellan, M. B. (2010). Rethinking "Generation Me": A study of cohort effects from 1976-2006. *Perspectives on Psychological Science*, 5, 58-75.
- Undervisningsministeriet (2017): <http://da.cms.uvm.dk/aktuelt/i-fokus/95-procent-maalsaetning>, hentet: 15.12.2017
- Ziehe, T. (2006). Indlæringskultur, de unges mentalitetsskifte og relativeringen af deres egen verden. [Learning Culture, Change of Mentality of Youth, and the Relativation of their own World.]. *Psykologisk Paedagogisk Rådgivning*, 43(3), 239-245

Kontakt



Nadja Lagoni Holst
Psychology student at
Aalborg University.
Nadja_holst@live.dk

Nadja Lagoni Holst

Enrolled in the master's degree programme C4U Clinic Counseling Consultation Coaching and currently working on her thesis regarding leadership and recruitment.



Ole Michael Spaten
Aalborg University
Coaching Psychology Unit
Krogstraede 3
9220 Aalborg Øst
oms@hum.aau.dk

Ole Michael Spaten

Dr Ole Michael Spaten, Licensed psychologist, BA MA PhD Specialist Psychotherapy, MISCP Accred Supervisor, Fellow ISCP, Head of Psychology Master Program, Director of the Coaching Psychology Unit and Senior Researcher at Department of Communication and Psychology, Aalborg University.

Award winning psychologist Ole Michael Spaten is a leading pioneer in Danish Coaching Psychology research; he conducted the first Randomized Control Trial in Scandinavia evaluating the effectiveness of brief cognitive behavioral coaching. He is the founding editor-in-chief of the Danish Journal of Coaching Psychology. Ole's research interests and publications relate to self and identity, social learning, coaching psychology-psychotherapy practice and intervention.

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.

The next chapter at Coaching at Work

Working closely with professional bodies: we work closely with all the bodies on initiatives including the Coaching at Work-led cross-body Accreditation Forum and research including the Poor Practice survey and we have representatives from all the leading coaching-related professional bodies on our editorial advisory board

But we're a **fully independent** publication and we value our independence wholeheartedly – it allows us to bring you **non-biased** news and features coverage and for us to foster **meaningful debate**

Help us be **your voice** – let us know what you care about and what you're up to. Email Liz Hall, editor and winner of the Association for Coaching Award for Impacting (Leadership/External Focus) Service to the Wider Community for 2010-11. liz@coaching-at-work.com

Global community: We have many overseas subscribers and we now have more than 36,000 worldwide in our Coaching at Work LinkedIn community! Join us at <http://linkd.in/djUkm6>

Monthly e-newsletter: Are you getting yours? If not, email: admin@coaching-at-work.com

We have now launched a new digital version of the magazine which allows subscribers to 'flick through' and read the magazine virtually. Take a look yourself at www.coaching-at-work.com/sample-online-issue/



Coaching at Work annual conference – 3rd July 2019, London

Excellence in organisational coaching & mentoring:

Empowering, engaging & inspiring people at work

2019 Masterclasses

Our series of masterclasses this year will include:

27th February
Georgina Woudstra on
The Art of Team Coaching

7th March
Professor Patricia Riddle on *The Neuroscience of Coaching Confidence*

For more information on our masterclass series please visit www.coaching-at-work.com/masterclasses/

Are you a coach? Do you want to publicise your services?

Are you a coaching buyer? Do you want to be able to search globally for fully insured coaches who are members of professional bodies?

Check out our global public coach listing...

If you're a *Coaching at Work* subscriber, a member of a coaching-related

professional body and have full insurance, register now to promote your coaching, mentoring and coaching psychology services

Once registered and accepted, you can use our Coach List logo on your website (with a link back to our site)



For more information, visit www.coaching-at-work.com



Coaching at Work

Join our global community of professionals championing excellence in coaching