



AKADEMIN FÖR UTBILDNING OCH EKONOMI
Avdelningen för utbildningsvetenskap

Varaktiga effekter av coaching

En intervjustudie om upplevda effekter av coaching

Caroline Borg

2017

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp
Pedagogik
Hälsopedagogiska programmet
Pedagogik 61-90 hp

Handledare: Åsa Carlson
Examinator: Peter Gill

Abstrakt

Borg, C. (2017). *Varaktiga effekter av coaching - En intervjustudie om upplevda effekter av coaching*. Kandidatexamen i pedagogik 61–90 hp. Akademin för utbildning och ekonomi. Högskolan i Gävle.

Syftet med denna studie var att söka svar på hur individer upplever varaktiga effekter av coaching samt hur coachingen påverkat deras välbefinnande. De tre respondenterna i studien hade fått en blandning av ledarskapscoaching och livscoaching hos samma coach. En kvalitativ *metod* med semistrukturerade intervjuer användes för att få en djupgående förståelse för de tidigare klienternas upplevelser av coaching och därefter analyserades datan med hjälp av tematisk analys. *Resultatet* visade att samtliga upplevt ett ökat och varaktigt välbefinnande. Ytterligare effekter, som hos vissa av deltagarna även var bestående var: en större trygghet i sig själv och/eller i yrkesrollen, ett större mod, självkänedom och förändring genom ökad reflektion, medvetenhet och insikt samt utökade färdigheter/förmågor. Slutsatsen som kan dras av studien är att de effekter som tidigare klienter upplevt av coaching bidragit till personlig utveckling och ett ökat varaktigt välbefinnande.

Nyckelord: coaching, varaktiga effekter, välbefinnande, personlig utveckling

Innehållsförteckning

Inledning	1
Bakgrund	2
Coaching och dess framväxt	2
Olika metoder för coaching	4
Utmärkande drag för coaching	5
Likheter och skillnader mellan coaching och handledning	7
Effekter av coaching	8
Problemformulering	12
Syfte	12
Frågeställningar	12
Metod	13
Studiedesign	13
Litteratursökning	13
Urval	14
Datainsamlingsmetod	15
Tillvägagångssätt	16
Dataanalys	18
Forskningsetiska överväganden	18
Reliabilitet och validitet	19
Resultat	21
De upplevda effekterna och deras varaktighet	21
Ökat välbefinnande	21
<i>Stressreduktion</i>	22
Tryggare i sig själv och/eller i yrkesrollen	23
<i>Ökad självkänsla och självtillit</i>	24
Större mod	25
Självkänedom och förändring genom ökad reflektion, medvetenhet och insikt	26
Utökade färdigheter/förmågor	29
<i>Förbättrad kommunikationsförmåga</i>	29
<i>Ökad förmåga att prioritera</i>	31
<i>Användande av handfasta tekniker</i>	32

<i>Coachande mot andra</i>	32
Måluppfyllelse	33
Sammanfattning av resultat.....	34
Diskussion	35
Resultatdiskussion.....	35
Metoddiskussion	40
Slutsats	42
Vidare forskning	42
Referenslista	44
Bilaga 1 Missiv	
Bilaga 2 Intervjuguide.....	
Bilaga 3 Coachen och hennes arbetssätt.....	

Inledning

Den senaste folkhälsorapporten från år 2016 visade att 37 procent av kvinnorna och 24 procent av de tillfrågade männen angav att de upplevde psykiska besvär som oro, ängslan eller ångest (Folkhälsomyndigheten, 2017). När en individ känner en bristande förmåga att bemästra en viss situation ökar också dennes stressreaktion och långvarig stress kan leda till både kroppsliga symptom och psykiska besvär som ångest och depression (Lundberg & Wentz, 2012). Stress kan beskrivas som den kraftmobilisering eller uppvarvning med förslitande effekt på den levande organism som utsätts för olika typer av påfrestning (Ahmed, Arnetz & Ekman, 2005). Psykisk ohälsa är den största orsaken till sjukskrivningar i Sverige och anpassningsstörningar och reaktioner på svår stress är den psykiatriska diagnos med flest fall och även den diagnos som ökar mest (Försäkringskassan, 2016). Diagnosen kan visa sig i form av utmattningssyndrom och svårigheter att anpassa sig till förändrade levnadsvillkor eller en betungande livssituation (ibid.). För att minska kostnader för både samhälle och företag men framförallt för att minska det personliga lidandet av psykisk ohälsa behöver hälsofrämjande åtgärder stå i fokus redan innan det har gått så långt att individer behöver vård och rehabilitering.

När individer, ofta till följd av svårigheter att hantera tidigare utmaningar, upphört att försöka förändra eller påverka situationer de befinner sig i trots att de egentligen har möjligheten att göra det, kallas detta för inlärd hjälplöshet (Lundberg & Wentz, 2012). I kontrast till inlärd hjälplöshet står ett positivt lärande som skapar ökade möjligheter för individer att inverka på sina levnadsvillkor och arbetsförhållanden vilket också främjar den personliga utvecklingen (ibid.). Personlig utveckling, kontroll över tillvaron och självacceptans, är några viktiga faktorer som ligger till grund för psykologiskt välbefinnande (Ryff & Keyes, 1995). Personlig utveckling kan beskrivas som utvecklingen av den egna livssynen, värderingar, attityder, sättet att agera, reagera och tänka på (Psykologiguiden, 2017). Coaching är en handlingsfokuserad lärprocess för personlig utveckling och personligt ledarskap/självledning som, för att hjälpa individen att hjälpa sig själv, uppmuntrar denne till att utveckla sina tankar, beteenden, positiva känslor och sättet att lära för att kunna nå sina önskade mål (Berg, 2007).

International Coach Federation – ICF är en internationell ideell förening och branschorganisation som verkar för att etablera coachingyrket samt säkerställa och vidmakthålla en yrkesmässig standard för coacher och coachingutbildningar (ICF, 2017). Enligt ICF (2016) är antalet beräknade professionella coacher i världen cirka 53 300 till antalet och coaching är ett område som fortsätter att växa. Direkta och gynnsamma effekter av olika metoder av coaching finns beskrivet i forskningen (Curtis & Kelly, 2013; Ebner, Schulte, Soucek & Kauffeld, 2017; Grant, 2003; Hall, Otazo & Hollenbeck, 1999; Wales, 2003) men svårare att finna är hur individer upplevt effekter även en längre tid efter avslutade coachingsessioner då de alltså inte längre har stöttning av en coach. Hudson (1999) menar att coaching främjar ett erfarenhetsbaserat lärande som kan ge framtidsorienterade förmågor och förhoppningen med denna studie är att ta del av vilka förmågor eller andra effekter av coachingen som tidigare klienter upplever en tid efter avslutad coaching samt hur coaching tycks ha påverkat deras välbefinnande. Välbefinnande, enligt Nordenfelt (2004), utgör essensen för livskvalitet och kan beskrivas som individens emotionella reaktion på sina resurser och hur hen själv och andra utnyttjar de resurserna. Att ta del av tidigare klienters upplevda effekter av coaching kan möjligen ge en bild av hur coachingens hälsofrämjande effekt kan se ut på sikt och då i synnerhet gällande aspekter som kan ligga till grund för att stärka det psykiska välbefinnandet hos individer.

Bakgrund

I denna del beskrivs coaching som verktyg och verksamhetsområde. Vidare presenteras olika metodiska infallsvinklar på coaching samt vilka drag som är gemensamma och kännetecknar coaching oavsett metodval. Därefter skildras likheter och skillnader mellan coaching och handledning och sist i detta avsnitt redovisas effekter från tidigare forskning av olika metoder för coaching.

Coaching och dess framväxt

Det råder en viss oenighet kring det egentliga syftet med coaching men de olika åsikterna kring detta kan sammanfattas i att det huvudsakliga syftet är att bana väg för måluppfyllelse, ökad prestation, lärande och/eller personlig och yrkesmässig utveckling (Gjerde, 2012). Följande beskrivning av coaching görs av Gjerde (2012):

Coaching är en samarbetande, anpassad, lösningsfokuserad och systematisk kommunikationsprocess som främjar handling, lärande och utveckling – på det personliga och det yrkesmässiga planet – genom bland annat medvetandegörande, motivation och ansvarighet. Coaching bygger på fokuspersonens resurser, till exempel hans eller hennes kunskaper, erfarenheter, värderingar och egenskaper och använder färdigheter och metoder för att fokuspersonen ska aktivera dessa i form av en egen begreppsapparat och egna handlingssätt. (Gjerde, 2012, s. 30)

Den svenska lexikaliska översättningen av ordet coach, som kommer från engelskan, är vagn eller turistbuss (Gjerde, 2012). Denna vagn eller buss ger en lite förenklad men ändå tydlig bild av coachens funktion att likt en vagn hjälpa en individ att ta sig från ett befintligt läge till ett annat önskat läge. Coaching är ett relativt ungt ämnesfält som, med rötterna i idrottsvärlden, försiktigt började introduceras i affärsvärlden i USA på 1970-talet. Inom idrottsvärlden syftade coachingen huvudsakligen till att lära idrottare att behärska mentala förmågor för att de skulle kunna ta sig från en prestationsnivå till en ännu högre. På 1980-talet hade coachingen fått spridning i näringslivet där den kom att fungera som ett sätt för klienter som tidigare endast haft finansiell rådgivning att också få hjälp med att se över sin livsplan och uppmärksamma sina drömmar och mål. Det var på 1990-talet som coachingens framfart blev än tydligare och som den började få fäste även bland yrkesutövare inom psykologi. Det var psykologen Kilburg som i mitten av 1990-talet presenterade begreppet *executive coaching* eller *ledarskapscoaching* som är den svenska översättningen och vars huvudsakliga fokus ligger på prestation och mätbara resultat (ibid.). Ledarskapscoaching är en form som används för att hjälpa individer med chefsbefattningar att bli mer effektiva i sin yrkesroll och bekostas i de flesta fall av arbetsgivaren (Kilburg, 2000). Det var dock först på 2000-talet som coaching erövrade mark i Sverige då bland annat Arbetsförmedlingen utifrån en tanke sammankopplat med begreppet coaching lagt ned stora resurser på att konsultera externa så kallade jobbcoacher (Wikberg, 2010).

Coaching står innehållsmässigt på ett fundament med delar från ämnena psykologi, filosofi, kommunikation och pedagogik (Gjerde, 2012). Existentialismen vars livsåskådning utgår från att individen är fri att välja och därmed själv ansvarig för sitt öde avspeglas tydligt i coaching och dess idé. Så även humanismen med utgångspunkt i att individen har inneboende resurser för att förverkliga sig själv (ibid.). Coaching utgår alltså från att individen har inneboende resurser och potential men behöver hjälp med att

frigöra dessa resurser (Berg, 2007). Ytterligare grundtankar inom coaching är att individen själv är ansvarig för sina val, att flera alternativ bör tas i beaktning inför val och att det inte finns en objektiv sanning för vilket val som är det rätta för individen. Coaching ser också till den viktiga roll som självuppfyllande profetior har för en persons möjlighet att uppnå uppsatta eller önskvärda mål. Beroende på hur denne subjektivt har tolkat verkligheten gör denne antaganden som påverkar den egna tron på att klara av något (ibid.). Den subjektiva sanningen, vad som är sant för en person men inte en annan, bygger alltså på de fakta som varje individ skapar efter sina egna värderingar (Gjerde, 2012). Genom att göra individen medveten och reflekterande kring egna värderingar och mål syftar coaching till att öka dennes självkänedom. En ökad självkänedom gör det i sin tur lättare att finna sätt att agera som är i linje med vad som känns och upplevs som rätt för individen. Coachings huvudsakliga fokus ligger på så sätt på att individen själv skall komma till insikt (ibid.).

Positiv psykologi som studerar vad som påverkar vårt välbefinnande, lycka, självförverkligande och liknande faktorer för ett gott liv är en av de många riktningar inom psykologin som påverkat och bidragit till utvecklingen av coaching (Gjerde, 2012). Andra är idrottspsykologi, kognitiv psykologi som ser beteende som ett resultat av tankemönster, lösningsfokuserad terapi med fokus på att problem inte behöver förstås för att kunna lösas samt psykoanalys med sitt fokus att göra det omedvetna medvetet (ibid.). Också behaviorismen, som ser beteendet som en konsekvens av dess belöningar samt psykodynamisk teori om känslors inverkan på våra tankar avspeglas i metoder för coaching (Berg, 2007).

Olika metoder för coaching

Olika teoretiska och metodiska perspektiv för coaching har alltså utmynnat i olika varianter av coaching och följaktligen finns också olika benämningar på coaching (Berg, 2007). Ett eklektiskt angreppssätt förklarar hur en coach kan använda sig av flera olika metodiska inriktningar i sitt arbete beroende på situationen (ibid.). Detta angreppssätt förordar Berg (2007) då han menar att det inte finns en universal metod att applicera på alla unika situationer inom coaching. Några av de vanliga benämningarna som Berg (2007) kallar basmetoder för coaching är:

- *Existentiell coaching* där utveckling för att hitta mening för ett gott liv står i fokus.
- *Humanistisk coaching* som genom fokus på känslor har som mål att utveckla inre potential för att uppnå självförverkligande.
- *Kognitiv coaching* med fokus på att förändra tanke- och handlingssätt genom logisk förmåga.
- *Psykodynamisk coaching* med fokus på att få individer att förstå samspelet och utveckla en helhetssyn inom den kontext eller organisation som den är en del av.
- *Beteendecoaching* med inriktning på att förändra beteende genom belöning av positivt beteende och bestraffning av det negativa.

Livscoaching genomsyras av en positiv människosyn och en tro på att det är klienten själv som kommer fram till svaren kring vad som för hen är ett gott liv och hur detta goda liv ska kunna uppnås (Berg, 2007). Denna form av coaching har som mål att skapa en grund för individer att systematiskt kunna bearbeta betydelsefulla frågor kring mål och drömmar och hur de ska kunna överbrygga eventuella hinder i sina liv (ibid.). Co-Active coaching är en metod för livscoaching med syftet att skapa en grund för individen att kunna arbeta mot målet om ett gott liv vilket ofta handlar om att finna meningsfullhet och uppnå harmoni och balans (Whitwoorth, 2007). Fokus i metoden ligger på att utveckla hela individen och därför tas hänsyn till hela livssituationen och inte enbart till antingen privatliv eller arbete. Lärprocessen ska formars efter den coachades önskemål och planer och vidareutveckla dennes egna styrkor, resurser och drömmar om ett gott liv (ibid.).

De olika inriktningarna inom coaching föranleder att coaching i sig inte benämns som en specifik metod (Gjerde, 2012). Dock finns, med få undantag, grundläggande och utmärkande drag för coaching som det råder samstämmighet kring (ibid.). Dessa drag presenteras under rubriken i nästkommande stycke.

Utmärkande drag för coaching

Coaching används på en icke-klinisk grupp av individer, alltså personer som inte lider av mental ohälsa eller psykisk sjukdom (Gjerde, 2012). Genomgående för coaching är den optimistiska människosynen att individen vill och har möjlighet att utvecklas och därför ämnar coachingen frigöra individens inneboende resurser så att personen

medvetet ska kunna använda dessa för sin utveckling. Genom ökad medvetenhet och ansvarskänsla främjar den ”växande” och sporrar individen till att ta ett mer aktivt ansvar för sitt liv (ibid.).

Coaching eftersträvar samarbete och jämlikhet i relationen mellan coach och klient där båda skall känna en likvärdig möjlighet att påverka den utveckling som eftersträvas (Gjerde, 2012). Detta gestaltar sig i vad som kan kallas en ”maktbalans” där coachen ansvarar för att vidmakthålla ramarna för coachingprocessen, brukar metoder och tekniker som främjar klientens utveckling och lärande medan klienten lägger fram teman, berättar om tankar, känslor och beteenden under sessionerna samt reflekterar och utför överenskomna uppgifter mellan sessionerna. Den röda tråden i coaching är att det är klienten som själv sitter inne med svaren och coachens roll är inte att ge handfasta råd och instruktioner (ibid.). När klienten själv kommer fram till svaren för hur hen skall agera ökar känslan av dennes tillfredställelse och motivation. Därför blir det också mer troligt att personen faktiskt kommer att agera och dessutom lyckas med det agerandet (Berg, 2007). För att stödja en förändring på både det tanke-, känslö- och beteendemässiga planet karakteriseras coaching av att det är en systematisk process (Gjerde, 2012). Med detta menas att den genomgår ett flertal faser, vilka inom coachingen är fem till antalet och likt många andra tillvägagångssätt för samtal består av:

- förtroende och relationsskapande
- reflektion och tolkning av nuvarande situation
- målsättning
- uppgifter och aktiv handling
- uppföljning och utvärdering.

Att förfarandet i coaching också är anpassat betyder att valet av vilka metoder och hur och när de ska användas hela tiden utgår från var individen befinner sig i processen (Gjerde, 2012). Oavsett metodval är dock aktivt lyssnande och kraftfulla frågor grundläggande kommunikationsfärdigheter som coachen använder i coaching. Aktivt lyssnande handlar om att som coach ha ett nyfiket, empatiskt och lyssnande förhållningssätt till klienten. Detta kräver ett aktivt engagemang av coachen som kan

använda olika redskap för att stärka sin förmåga att lyssna aktivt. Några av dessa redskap är upprepning och spegling av klientens ord eller kroppsspråk eller användande av samma nyckelord som klienten använder. Kraftfulla frågor kännetecknas av att de inte är ledande, alltså att de är fria från coachens egna antaganden eller värderingar. Ytterligare kännetecken är att frågorna är öppna, dvs att de uppmuntrar till andra svar än bara ja eller nej och de inleds därför ofta med frågeord som var, när, hur, vem eller vad. Kraftfulla frågor är också enkla och nästintill ”naivt” utformade, de är korta och tar i regel upp en sak i taget (ibid.).

Coaching karaktäriseras av att vara mer lösningsinriktad än probleminriktad vilket grundar sig i idén om att det som ges mer uppmärksamhet är det som också har en förmåga att förstärkas. Målfokus är också ett tydligt kännetecken för coaching för att bland annat ge riktning och avgränsning för processen och för att främja prestationen och öka motivationen (Gjerde, 2012).

Det kan råda en viss förvirring kring skillnaden mellan yrkesutövare som terapeuter, konsulter, mentorer och coacher vars gemensamma mål är att utveckla människor. Om en individ till exempel vill lära sig att cykla skulle de olika yrkesrollerna i den processen, om än något förenklat kunna beskrivas på ett sätt liknande det som Berg (2007) tidigare gjort:

En person som vill lära sig att cykla kan vända sig till en terapeut, konsult, mentor eller coach. Det terapeuten gör är att uppmuntra personen att tala om sin rädsla för att lära sig cykla. Konsulten förklarar hur man gör när man cyklar. Mentorn å sin sida hoppar upp på cykeln och visar hur man cyklar. Coachen uppmuntrar personen att själv hoppa upp på cykeln och springer sedan bredvid tills personen har lärt sig att cykla själv. (Berg, 2007, s. 9)

Likheter och skillnader mellan coaching och handledning

Handledning och coaching har många likheter och då det finns så många olika infallsvinklar för båda tillvägagångssätten går dessa ibland in i varandra vilket kan göra det svårt att göra en tydlig jämförelse mellan dem. Därav råder motstridiga uppfattningar om vad dessa begrepp innebär (Gjerde, 2012). Trots att det råder oenighet om definitionen av handledning beskriver Tveiton (2014) begreppet på följande sätt:

formell, relationell och pedagogisk iståndsättningsprocess med syfte att stärka fokuspersonens bemästringsförmåga genom en dialog baserad på kunskap och humanistiska värderingar. (Tveiten, 2014, s. 30)

Generellt kan handledning beskrivas som ett tillvägagångssätt som genomsyras av bland annat rådgivning, ledsagning och upplysning och kan användas inom vitt skilda områden såsom skola, företag och sjukvård (Gjerde, 2012). Coaching riktar, i högre grad än handledning, in sig på målfokus, förpliktigandet att agera och fokuserar på nuet och vad som komma skall medan handledning även tar erfarenheter från det förflutna i beaktande (ibid.). Gemensamma drag för både coaching och handledning är enligt Gjerde (2012):

- främjandet av individens reflektion och lärande
- fokuspersonen ska själv vara aktiv och är den som ”sitter inne” med svaren och den som samtalen ska kretsa kring
- utgångspunkten är individens nuvarande situation
- individen observeras, stöttas och utmanas
- fokusperson och coach/handledare ska ha likvärdiga roller i relationen.

Effekter av coaching

Som beskrivet i inledningen så finns coachings effekter av i huvudsak direkt och kortsiktig karaktär dokumenterad i tidigare forskning på området. Däremot har studier kring de varaktiga effekterna varit svårare att finna. Nedan följer en sammanställning av forskningsresultat kring effekter av coaching där också några av studierna presenterat effekter av långvarig karaktär.

En studie av Curtis och Kelly (2013) har visat hur livscoaching kan stärka den kognitiva och emotionella förmågan psykologiskt mod. Putnam (2004) har beskrivit psykologiskt mod som den form av mod som till skillnad från fysiskt och moraliskt mod behövs för att kunna bemöta främmande och ”ovälkomna” tankar och känslor hos sig själv på ett ärligt sätt och våga ta reda på vad de grundar sig i. Det är också den form av mod som krävs för att bemöta destruktiva vanor, egna svagheter samt irrationell oro och rädsla och är en avgörande aspekt för att människor ska kunna få och återta kontroll över sina

liv (ibid.). Med fokus på de medverkandes styrkor erbjöd coachingen i studien av Curtis och Kelly (2013) en hög grad av autonomi, stöd och struktur och hjälpte de medverkande att upptäcka vanemässiga känsloreaktioner som annars hindrade dem från att agera självständigt och med självförtroende. En modigare attityd införlivades hos deltagarna genom en cyklisk process. Den bestod i att öka deras självmedvetenhet och känsloregulering vilket ledde till ett ökat egenansvar och engagemang. Det i sin tur gav dem ett större psykologiskt mod vilket också ökade deras självbestämmande. Den modigare attityden gjorde att de medverkande lättare kunde handskas med de utmaningar som de mötte i sina förändringsprocesser (ibid.). Studien av Curtis och Kelly (2013) visade även att coachingen främjade de tre psykologiska behoven av autonomi, samhörighet och kompetens och underlättade övergången mot en mer självstyrd form av motivation. Studien genomfördes under 8 veckor där insamling av data kring coachingens effekter gjordes fram till den sista coachingsessionen (ibid.).

I en studie av Wales (2003) samlades data in från 16 chefer som fått individuella coachingsamtal varannan vecka sedan ett års tid och fortfarande coachades. Studien visade att självförtroende och självmedvetenhet hos deltagarna hade upplevts öka. Begreppet självmedvetenhet i studien utgjordes av fyra delar som bestod i en förmåga att förstå och lära från tidigare erfarenheter, att vara mer öppen för känslor, att tänka efter mer innan agerande i olika situationer samt att bättre känna till sina valmöjligheter och fatta rätt beslut. Självmedvetenhet och självförtroende var interna processer som i sin tur främjade ledarskapsförmåga, bestämdhet/självhävdelse, stresshantering, balans mellan privat- och arbetslivet samt förståelse för mångfald som skilda åsikter och idéer. Det redskap som sammanlänkade de interna processerna och de yttre färdigheterna var kommunikationsförmågan som samtliga deltagare i studien ansåg hade förbättrats av coachingen (ibid.). Wales (2003) lyfte i sin studie även fram vikten av att arbeta med ”hela individen” i coaching då utveckling och förändring på ett område kan överföras och avspeglade sig även på andra områden i personens liv. Coachingens inverkan visade sig främja både den personliga och ledarskapsmässiga utvecklingen samt den organisatoriska effektiviteten (ibid.). Även Ladegård (2011) påpekade i sin studie hur coaching med positiv effekt på anställda har möjlighet att gynna en hel organisation. Ladegård (2011) visade hur tre månaders coaching på arbetsplatsen ökade de anställdas förmåga att planera arbetet vilket minskade deras arbetsbörda och resulterade i en

reducering av upplevd stress på kort sikt. Coachingens effekt på upplevd stress mättes både strax efter avslutad coachingperiod samt nio månader efter. Vid den senare tidpunkten var den stressreducerande effekten nästintill bestående som en följd av den minskade arbetsbördan. Enligt studien var större insikt om egna styrkor och svagheter, förutsättningar för fortsatt arbetsliv och självkänsla också ett resultat av coachingen dock utan någon direkt koppling till just stressreducering (ibid.).

Med målet att öka deltagarnas anpassningsförmåga till specifika utmaningar visade en studie av Ebner et al. (2017) hur gruppbaserad coaching för studenter på en militärhögskola ökade deras upplevda självförmåga samt förmåga till självhantering. Det ledde i sin tur till en ökad förmåga att hantera stress genom minskade tendenser att grubbla och älta över stressorer (ibid.). Stressorer är de olika påfrestningar, krav, belastningar eller utmaningar som ligger till grund för en stressreaktion (Ahmed et al., 2005). Självförmåga beskriver individens tilltro till sin egen upplevda förmåga att kunna hantera en specifik uppgift, situation eller händelse (Psykologiguiden, 2017) och självhantering är en direkt översättning av det engelska begreppet *self management* som inte tycks ha en tydlig och enhetlig svensk definition inom psykologisk litteratur. I studien av Ebner et al. (2017) avspeglades dock självhantering som individens förmåga att kontrollera och leda sig själv mot egenönskade mål och genom att använda egenstyrda kognitiva, beteendemässiga och självbelönande strategier för att reglera det egna beteendet kunde prestationen i mål- och prestationsinriktade processer öka. Data om de upplevda effekterna i studien (Ebner et al., 2017) samlades in direkt efter de sista coachingsessionerna.

I en studie från år 2003 presenterade Green et al. hur ett 13 veckors livscoachingprogram hade haft positiv effekt på den mentala hälsan, livskvaliteten och måluppfyllelsen hos de 20 universitetsstudenter som genomgått den gruppbaserade coachinginterventionen. Datan om coachingens effekt samlades in fram till coachingprogrammet hade genomförts. Som en följd av att i coachingen sträva mot att nå sina uppsatta mål uppvisade deltagarna även en högre grad av insikt men en lägre grad av självreflektion (ibid.). Grant, Franklin och Langford (2002) har beskrivit begreppet självreflektion som granskning och utvärdering av egna tankar, känslor och beteende och insikt som klarhet kring förståelsen för de egna tankarna, känslorna och

beteendet. Lyke (2009) visade i sin studie att insikt till skillnad från självreflektion har en positiv inverkan på det subjektiva välbefinnandet som mätte tillfredsställelse med livet. Även en studie av Harrington och Loffredo (2010) bekräftade Lykes (2009) resultat och visade dessutom hur insikt påverkar det psykologiska välbefinnandet i en betydligt högre grad än självreflektion. År 2006 presenterade Green, Oades och Grant forskningsresultat om coachingens effekter, då från en studie med en kontrollgrupp och 56 deltagande. Studien visade hur ett 10-veckors gruppbaserat coachingprogram förbättrade deltagarnas målsträvan, deras subjektiva och psykologiska välbefinnande samt deras förhoppningar jämfört med kontrollgruppen. Dessa effekter hade dessutom bestått när mätningar åter gjordes 30 veckor efter interventionen. I coachingprogrammet som den studien byggde på, lärdes själv-coachande tekniker ut för att de deltagande skulle kunna fortsätta coacha sig själva eller andra, något som Green (2006) menade talade för att den typen av coaching kunde öka den självreglerande förmågan. Självreglering kan beskrivas som förmågan att själv omforma och justera reaktioner som annars sker vanemässigt och utan reflektion (Rozental, 2016). Detta så att sättet att agera istället blir ett medvetet val i enlighet med individens värderingar och mål på längre sikt (ibid.). Lewis (2011) har påtalat vikten av både självreglering och självmedvetenheten och menar att de troligtvis kan förbättra individers förmåga att möta och återhämta sig från svårigheter vilket då minskar risken för reaktioner som negativt påverkar deras hälsa och välbefinnande.

Effekter av executive coaching eller ledarskapscoaching har presenterats av Hall et al. (1999) som har delat in dem i kortsiktiga respektive långsiktiga effekter. Några av de kortsiktiga effekterna var att ledarna presterade bättre på jobbet genom att de fokuserade mer på att få sina medarbetare att leda sig själva och de blev även bättre på att ”läsa av” situationer och bemöta andra personers önskemål. Ytterligare effekter var att de fick ett ökat tålamod och lättare kunde hantera prestationsinriktade krav. Långsiktiga effekter visade på en ökad anpassningsförmåga då ledarna bland annat reflekterade mer innan handling och blev mer flexibla. Andra långsiktiga effekter var av identitetsändrande karaktär som att de blev mer personliga, lärde känna sig själva bättre och fick en ökad förståelse för hur andra uppfattade dem (ibid.). Vad som inte framkommer i studien av Hall et al. (1999) är dock när respondenterna tillfrågades i förhållande till när coachingen avslutats varpå definition av den långsiktiga effekten kan ifrågasättas.

Problemformulering

Mot bakgrund av vad som hittills presenterats har nu en problemformulering vad gäller coaching tagit form.

I en tid av hög psykisk ohälsa och stressrelaterade sjukskrivningar behövs fler åtgärder för att stärka och utveckla individer redan innan de upplever ett sämre välmående eller ohälsa. Hur individer som genomgått coaching upplever att den haft bestående effekt även efter coachingen tycks svårt att hitta i den forskning på området som står till buds i dagsläget. Följaktligen blir det svårt att bilda sig en uppfattning om coachings upplevda effektivitet på längre sikt. Att studera hur individer upplever positiva och hälsofrämjande effekter av coaching då de står utan coachens fortsatta stöttning kan möjligen ge indikationer på huruvida coaching som åtgärd kan ge individer bestående lärdom för hur de på egen hand kan främja sin fortsatta utveckling och välbefinnande.

Syfte

Utifrån resonemanget ovan och den formulerade problemformuleringen blir denna studies syfte att söka svar på hur individer upplever varaktiga effekter av coaching samt hur coachingen har påverkat deras upplevda välbefinnande.

Frågeställningar

Utifrån syftet ovan söker studien svar på följande frågeställningar:

- Vilka effekter har respondenterna upplevt av coachingen?
- Hur upplever de att effekterna av coaching har varit bestående?
- Hur beskriver respondenterna att coachingen påverkat deras välbefinnande?

Metod

I detta avsnitt redogörs för valet av studiedesign och tillvägagångssättet från sökning av litteratur till urvalsprocess, val av datainsamlingsmetod, analys av data, etiska överväganden och problematiseringen kring studiens kvalitet.

Studiedesign

Syftet med studien är att beskriva, lyfta fram och få en förståelse för individers upplevelser av varaktiga effekter av coaching samt hur de upplever att deras välbefinnande påverkats, inte att söka rätt på en direkt generaliserbar ”objektiv sanning”. Den kvalitativa forskningsstrategin utgår från vad som är betydelsefullt ur intervjupersonens synvinkel och inte forskarens (Bryman, 2011). Genom att söka förståelse för verkligheten utifrån studieobjektets perspektiv och erfarenheter av den (Kvale & Brinkmann, 2014) valdes därför en kvalitativ metod för att kunna svara på studiens frågeställningar.

Litteratursökning

I sökandet av litteratur för denna studie har jag använt både systematisk sökning och kedjesökning (Rienecker, 2014). Det sistnämnda tillvägagångssättet innebär en granskning av referenslistor på befintlig litteratur på området för att på så sätt finna ytterligare litteratur som kan vara av relevans för det som eftersöks (ibid.). Relevant och aktuell forskningslitteratur söktes dock huvudsakligen via samsökningstjänsten Discovery och sökportalen för samlad forskning på ICF's hemsida men på sidan www.uppsatser.se söktes även uppsatser som tidigare skrivits på området för att i deras referenslistor kunna finna ytterligare relevant forskningslitteratur. I databasen Discovery gjordes systematiska sökningar med begränsningen ”peer reviewed” när de vetenskapliga artiklarna söktes. Detta för att artiklarna skall ha blivit granskade av sakkunniga forskare inom samma forskningsområde, vilket bör eftersträvas för vetenskaplig kvalitet (Vetenskapsrådet, 2017). De artiklar som inte kunde laddas ned i heltext via Discovery söktes istället upp på Google Scholar och laddades ned den vägen. De artiklar som systematiskt söktes via sökmotorn på ICF's hemsida samt de som hittades via andra uppsatser och böckers referenslistor genom kedjesökning, söktes

även de upp på Discovery för att kontrollera att de hade blivit granskade av andra forskare. Sökorden som användes för att finna artiklarna i Discovery och på ICF's sökmotor var "Effects life coaching", "wellbeing life coaching", "impact life coaching", "coaching stress" och "personal coaching".

Bakgrundslitteratur om coaching och stressrelaterad ohälsa har systematiskt sökts i katalogen Higgins på högskolan i Gävles biblioteket samt på Folkhälsomyndighetens, Försäkringskassans och ICF's hemsida.

Urval

Vad det gäller mitt urval av respondenter sattes kriteriet till att respondenterna skulle ha genomgått minst 10 coachingsessioner hos en coach som certifierats av International Coaching Federation- ICF eller International Coaching Community - ICC och att coachingsprocessen avslutats för minst 6 månader sedan. Tidsramen på ett halvår sattes för att omfattningen av de upplevda effekterna av coachingen skulle ha möjlighet att förändras över tid och på så sätt kunna ta del av om några av effekterna bestått på längre sikt efter avslutad coaching. Dessa kriterier lade grunden för ett målinriktat urval som enligt Bryman (2011) används för att urvalet skall vara förenligt med forskningsfrågorna. Flera coacher kontaktades för att hitta respondenter men samtliga av studiens medverkande respondenter gick hos en och samma coach. På grund av konfidentialitet lämnade denna coach inte ut kontaktuppgifter till sina tidigare klienter utan kontaktade själv de som hon trodde kunde vara intresserade av att medverka i studien. De som därefter tackade ja utgjorde därmed det urval som blev tillgängligt för studien vilket gör att urvalet också är ett bekvämlighetsurval. Detta är en form av icke-sannolikhetsurval som alltså inte sannolikt är representativt för, i det här fallet, samtliga klienter som blivit coachade hos coachen eller för coachingklienter generellt. Resultat från ett bekvämlighetsurval är svårt att generalisera men kan däremot ge indikationer inför framtida forskning (Bryman, 2011).

Coachen i denna studie hade huvudsakligen klienter som fick coaching via sitt arbete för att deras yrkesroll krävde stöttning i form av coaching, handledning eller liknande men hon hade även en del klienter som kom i privat regi. Samtliga respondenter för denna studie fick coaching via arbetet som en följd av deras arbetsbefattning.

Den första respondenten fick det fingerade namnet Nina och gick i coaching hos Agneta under 2 år och avslutade coachingen för 1,5 år sedan. Första halvåret var hennes

coachingsessioner fördelade på 2 gånger per månad och därefter cirka 1 gång per månad. Nina arbetade under denna tid i en ledningsgrupp, dock utan chefsbefattning, och hade själv efterfrågat om hon kunde få coaching via sitt arbete.

Den andra respondenten med det fingerade namnet Emma gick i coaching hos Agneta under 3 år och avslutade coachingen för cirka 2 år sedan. Första året var hennes sessioner fördelade på minst en gång i månaden och därefter varannan eller var tredje månad. Emma hade under coachingsperioden en chefsbefattning och fick coaching via arbetet istället för en ledarskapsutbildning. Efter de sessioner som arbetet först erbjudit var hennes önskan att få fortsätta coachingen vilket beviljades och samtliga sessioner för Emma bekostades av arbetsgivaren.

Den tredje respondenten med det fingerade namnet Anna gick i coaching hos Agneta under 3 år och avslutade coachingen för 1 år sedan. Sessionerna var fördelade cirka 1-2 gånger per månad. Annas arbetsbefattning som chef krävde någon typ av handledning, coaching eller mentorskap.

Datansamlingsmetod

Intervju valdes som datansamlingsmetod för studien. Detta för att i enlighet med Cohen, Manion och Morrison (2007) ha möjlighet till spontana följdfrågor och direkt kunna få klarhet kring eventuella otydligheter vilket inte är möjligt med till exempel enkäter. Enkäter får i regel inte heller den mängd avsatt tid av respondenter som intervjuer får men det främsta skälet för valet av intervju var att den har en mer djupgående förmåga att söka svar än andra metoder. Då respondenten inte kan vara helt anonym för intervjuaren finns dock en risk med intervjustudier att svaren inte blir helt sanningsenliga (ibid.).

Semistrukturerad intervju valdes som intervjuform då den till skillnad från en strukturerad intervju innebär att frågorna inte måste ställas i samma bestämda ordningsföljd till samtliga respondenter (Bryman, 2011). Genom att den semistrukturerade intervjumetoden utgår från en intervjuguide där frågorna inte behöver ställas i en viss ordningsföljd ger den intervjuaren möjlighet att anpassa sig mer efter respondenten som får utrymme att uttrycka sig friare och då kan leda in samtalet till för denne relevanta associationer, reflektioner eller erfarenheter. Till skillnad från en

strukturerad intervju ger den semistrukturerade intervjuformen också möjlighet för intervjuaren att ställa följdfrågor som knyter an till något respondenten nämnt eller utelämnat frågor som respondenten redan besvarat (ibid.). Dessa möjligheter inom ramen för en semistrukturerad intervju gjorde därför att formen passade in i denna studie för att kunna söka än mer djupgående svar.

Tillvägagångssätt

Eftersom coach inte är en skyddad titel utan vem som helst egentligen får kalla sig coach (ICF, 2017), så valdes certifieringar från ICF eller ICC som kriterier för coacherna som skulle kontaktas för denna studie. Detta som en slags kvalitetssäkring för coachens utbildning och erfarenhet på området och för att, om flera coacher och deras respondenter deltog i studien så skulle samtliga coacher ha kvalitetssäkrade utbildningar. I en forskningsrapport av Wikberg (2010) framgår att ICF och ICC är två av de mest etablerade certifierarna inom coachingmarknaden i Sverige. Ytterligare kriterium för coacherna var att de primärt skulle vara inriktade på livscoaching där fokus låg på individens hela livssituation och inte i huvudsak deras yrkesmässiga situation. Sökmotorer på både ICF, ICC och coachförmedlingens hemsida www.coachformedlingen.se användes för att hitta coacher med de önskade certifieringarna. Med viss variation i hemsidornas sökalternativ kunde coacherna sökas efter geografisk plats, certifieringsgrad och inriktning på coachingen. Sammanlagt kontaktades ett tio-tal coacher via telefon för förfrågan om medverkan i studien. Till de som visade intresse för eventuellt deltagande mejlades sedan missivet som de kunde vidarebefordra till sina tidigare klienter. Även en ICF-certifierad coach som jag redan kände till och haft en viss kontakt med från tidigare utbildningssammanhang kontaktades för denna studie. Det var hos denna coach som samtliga av de tre respondenter som visade intresse för deltagande i studien hade gått. Denna coach, som för studien fått det fingerade namnet Agneta, kontaktades initialt både via telefon och mejl för frågan om medverkan. Hon berättade att de flesta klienter hos henne går i ledarskapscoaching men att hon då ändå ofta skiftar mellan ledarskaps- och livscoaching beroende på vad klienten vill fokusera på. Hon beskrev att hon utformat sin egen metod med influenser från flera olika metoder när hon coachar men att hon utgår från metoden Co-Active coaching och det existentiella, humanistiska samt det ontologiska perspektivet på coaching. Dessa och ytterligare perspektiv beskrivs vidare i

bilaga 3 där en mer omfattande presentation av coachen och hennes specifika arbetssätt återfinns. Detta har gjorts för att ge en tydligare bild av vilken typ av de många olika former av coaching som finns som just respondenterna i denna uppsats har tagit del av. Agneta nämnde även att hennes coaching omfattade handledning och därmed ett visst mått av vägledning. När hon beskrev sitt arbetssätt och hur fokus låg på att klienten själv skulle finna svaren så har ändå coaching tolkats vara det huvudsakliga verktyg som hon har använt med hennes klienter. Mot bakgrund av det, och på grund av svårigheter att få medverkande till studien som varit hos coacher som huvudsakligen fokuserade på livscoaching, så föll valet av medverkande i studien på Agneta och hennes tidigare klienter.

Upprepad kontakt med Agneta skedde mestadels över mejl och en ostrukturerad intervju gjordes med henne för att få en tydligare inblick kring hennes coachingmetoder. Den intervjun ägde rum över Skype, varade i lite drygt timme och spelades in på mobiltelefon. Hennes tidigare klienter, de tre respondenterna, intervjuades över telefon. Varje intervju tog 60-65 minuter och spelades in på en diktafon. Samtliga intervjuer spelades in med intervjupersonernas muntliga samtycke och efteråt transkriberades materialet från de tre respondenterna. Att intervjuas över Skype och telefon valdes som ”plats” för intervjuerna på grund av lättillgängligheten för samtliga deltagare, en aspekt som är eftersträvansvärd i kvalitativa studier (Yin, 2013). Intervjufrågorna ställdes utifrån den i förväg utformade intervjuguiden som baserats på frågeställningarna för studien. Frågorna kunde hamna i olika ordningsföljd och vissa utelämnas om respondenten självmant kommit in på ett ämne som redan besvarat dem. Innan samtalet avslutades tillfrågades respondenterna om det, vid uppkomna frågor eller otydligheter kring det inspelade materialet, gick bra att återkomma vilket det alla tillät. När resultatet sammanstälts genomfördes respondentvalideringen. De tre respondenterna kontaktades via telefon där de tillfrågades om de via mejl ville mottaga och läsa igenom resultatet för att därefter meddela huruvida det stämde överens med deras upplevelser. Samtliga ville göra detta och svarade att resultatet stämde överens. Även coachen fick via mejl ta del av den beskrivning som gjorts av henne och hennes arbetssätt och hon svarade att denna beskrivning stämde.

Dataanalys

Analysen i denna studie har gjorts i enlighet med det tillvägångsätt för tematisk analys i sex faser som Braun och Clarke (2006) presenterat. Tematisk analys är en metod som används för att urskilja och analysera mönster i den empiri som kvalitativ forskning ger (ibid.). Först lästes utskrifterna, alltså de transkriberade intervjuerna, igenom. Därefter gjordes understrykningar och anteckningar i marginalen med nyckelord eller så kallade koder för hur de understrukna styckena tycks ha relaterat till forskningsfrågorna eller om de gett upphov till nya frågeställningar. Koderna som relaterade till varandra bildade ett gemensamt tema och vid granskning i form av upprepad genomläsning av de olika teman som bildats, delades vissa teman upp i underteman, andra teman slogs ihop. Efter detta bearbetades rubrikerna för varje tema som också beskrevs lite kort och därefter gjordes en sammanställning av resultatet. Analysmetoden valdes för att finna underliggande mening i det respondenterna berättade och hitta variationer och liknande mönster i deras upplevda effekter. Eftersom analysmetoden inte är bunden till en viss teoretisk utgångspunkt är den flexibel att använda och kan generera rika och detaljerade data (Braun & Clarke 2006). Att leta efter teman är vanligt förekommande även i flera andra kvalitativa analysmetoder men tematisk analys skiljer sig från många av dessa då tillvägagångssätt i tematisk analys inte utgår från specificerade tekniker och procedurer (Bryman, 2011). Vid denna analys eftersöktes återkommande mönster, metaforer, likheter och skillnader som enligt Ryan och Bernard (2003 i Bryman, 2011) är några av de punkter som ofta uppmärksammas för att finna teman vid användning av tematisk analys. Ur det analyserade materialet valdes citat ut från de intervjuades svar för att tillsammans med kommenterade text ge en så fyllig beskrivning i resultatdelen som möjligt vilket underlättar vid bedömning av studiens trovärdighet (Patel & Davidson, 2003).

Forskningsetiska överväganden

Studien har följt principer i enlighet med de fyra huvudkraven informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet som Vetenskapsrådet (2017) har författat. I missivet som skickades till både coachen och dennes klienter informerades i texten om studiens syfte vilket uppfyllde informationskravet. Ytterligare redogjordes i missivet för att de lämnade uppgifterna skulle behandlas konfidentiellt utan möjlig

koppling till deltagarnas identiteter och endast användas för forskningsenliga ändamål vilket tillgodosedde både konfidentialitets- och nyttjandekravet. Missivet informerades dessutom att medverkan var frivillig och respondenterna meddelades därefter muntligt över telefon att de närsomhelst kunde avbryta sin medverkan i studien varpå även samtyckeskravet uppfylldes. För att inte utelämna coachens eller respondenternas identitet har deras namn, ålder och geografiska plats inte tagits med i studien.

Reliabilitet och validitet

För att granska denna studies kvalitet kommer dess reliabilitet och validitet att problematiseras. Reliabilitet beskriver tillförlitligheten till det mätinstrument som används i en undersökning och validitet huruvida det är den avsedda företeelsen som faktiskt undersöks eller inte (Patel & Davidson, 2003). Reliabiliteten är med andra ord avhängigt av hur något mäts och validiteten av vad det är som mäts (Bjereld, Demker & Hinnefors, 2009). Reliabilitet är ett nödvändigt villkor, dock inte tillräckligt för att uppfylla validitet och validitet är ett tillräckligt men inte alltid nödvändigt villkor för att uppfylla reliabilitet (Cohen et al., 2007). I kvalitativ forskning blir själva betydelsen av begreppen reliabilitet och validitet inte de samma som i kvantitativ forskning. Detta då det inom den kvalitativa forskningen inte skall mätas eller kvantifieras utan det handlar om att påträffa fenomen, tolka, förstå och återberätta upplevelser och uppfattningar (Patel & Davidson, 2003). Då ökad förståelse står i fokus för kvalitativ forskning är unika och variationsrika svar mer betydelsefulla än att försöka eftersträva samma svar från respondenten vid upprepad fråga (ibid.). Detta står i kontrast till den kvantitativa forskningens definition av reliabilitet som är ett tecken på att reproduktion är möjlig där alltså upprepad mätning av samma urval skall ge samma resultat (Cohen et al., 2007). När reliabiliteten inte kan mätas, som i fallet med kvalitativa undersökningar som denna, kan god reliabilitet eller studiens tillförlitlighet ändå öka om intervjuaren är tränad, genomför strukturerade intervjuer och om intervjuerna spelas in så att svaren kan kontrolleras (Patel & Davidson, 2003). I denna studie har samtliga intervjuer spelats in just för möjligheten att kontrollera innehållet i efterhand. Intervjuerna med de tre respondenterna var dock inte strukturerade utan semistrukturerade för att ge mer fritt utrymme för dem och möjlighet för följdfrågor. Frågorna ur frågeguiden kom därför emellanåt i olika ordningsföljd och ibland formulerades de inte heller alltid exakt likadant. Det senare berodde delvis på en viss ovana hos mig att intervjua men också på

vad respondenterna redan berättat i sina tidigare svar. De frågor ur frågeguiden som i vissa fall inte ställdes till samtliga respondenter besvarades dock i svar på andra intervjufrågor varpå reliabiliteten inte anses ha blivit lidande.

När det gäller just reliabilitet menar Patel och Davidson (2003) att det är så nära sammanvävt med validiteteten inom kvalitativ forskning så begreppet reliabilitet sällan används. Istället talas det oftare inom kvalitativa studier om att begreppet validitet får en mer omfattande betydelse (ibid.). Validitet kan även benämnas som giltighet som beskriver hur väl ett yttrande förhåller sig till sanningen (Kvale & Brinkmann, 2014). Det finns inga specifika regler för hur validitet inom kvalitativ forskning skall kunna konstateras men den påverkas i hög grad av hur tydligt forskaren redogjort för alla delar och beslut som fattats i forskningsprocessen (Bryman, 2011). Syftet med en sådan tydlighet i redogörelsen är att möjliggöra för de som granskar studien att bilda sig en uppfattning om forskarens alla val och på så sätt stärka trovärdigheten (ibid.) och validiteten i dess vidare betydelse (Patel & Davidson, 2003).

I denna studie syftar därför en noggrann redogörelse genom hela forskningsprocessen till att öka dess trovärdighet och validitet. För att underlätta bedömningen av trovärdigheten hos de tolkningar som gjorts i en studie kan den kommunikativa validiteten stärkas genom att resultaten valideras av respondenterna (Bryman, 2011; Patel & Davidson, 2003). Detta föranledde att en respondentvalidering gjordes även i denna studie. För att stärka den kommunikativa validiteten har också fylliga och djupgående beskrivningar, så kallade ”thick descriptions” (Patel & Davidson, 2003) gjorts av både respondenternas upplevda effekter och coachens arbetssätt. Sådana täta beskrivningar är också menade att öka möjligheten till överförbarhet eller generalisering av en studies resultat på andra situationer (Bryman, 2011). Detta eftersom de gör det lättare för den som granskar studien att urskilja lik- och olikheter med andra situationer vilket i sin tur ökar möjligheten för överförbarhet av resultateten genom en så kallad analytisk generalisering (Kvale & Brinkmann, 2014). På det sättet kan studiens resultat sedan ge en viss vägledning för andra relevanta situationer (ibid.).

Tillförlitlighet som tidigare nämnts för att förklara begreppet reliabilitet kan med en vidare betydelse som innefattar både reliabilitet, validitet samt objektivitet användas

som ett alternativt begrepp inom kvalitativ forskning för att problematisera dess kvalitet (Bryman, 2011). Begreppet utgörs då av kriterierna trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt konfirmerbarhet (ibid.). Som tidigare nämnts har åtgärder för att stärka både denna studies trovärdighet och överförbarhet gjorts. Alla delar i forskningsprocessen har redogjorts för så utförligt som möjligt för att påvisa dess pålitlighet (Bryman, 2011) och för att uppfylla kriteriet konfirmerbarhet har jag agerat med uppsåt att ha en så objektiv och värderingsneutral hållning som möjligt genom hela studien. Dock har det redan vid urval av respondenter eftersökts individer som i huvudsak haft positiva erfarenheter av coaching med förhoppningen att få en djupare förståelse för coachingens hälsofrämjande möjligheter. Trots detta har inte potentiellt negativa effekter förbisetts för att upprätthålla objektivitet.

Resultat

I detta avsnitt återfinns tre tidigare klienters upplevda effekter av att ha gått i coaching hos samma coach. Utifrån den tematiska analys som gjorts av data från intervjuerna presenteras därefter de upplevda effekterna under sex huvudteman, några med underteman, samt huruvida de har upplevts vara bestående. De sex huvudtemana är: *ökat välbefinnande, tryggare i sig själv och/eller i yrkesrollen, större mod, självkännedom och förändring genom ökad reflektion, medvetenhet och insikt samt ökade förmågor/färdigheter och måluppfyllelse.*

De upplevda effekterna och deras varaktighet

Ökat välbefinnande

Under detta tema presenteras de upplevda effekter som coachingen haft på respondenternas välbefinnande. Välbefinnande inbegriper här även uttrycket *välmående* som har använts för att beskriva samma upplevelse. Undertemat som presenteras är *stressreduktion*.

Samtliga respondenter berättade hur de upplevt att coachingen haft positiv effekt på deras välmående. En respondent nämnde hur hon på ett positivt sätt upplever sig vara

som en ”annan person”, en andra hur hon ”växt” och ständigt växer som människa och en tredje hur hennes stressnivå sänkts och hur hon känner sig mer harmonisk. Det ökade välbefinnandet tolkades vara kvarvarande hos samtliga tre respondenter.

En av respondenterna beskrev hur hennes välbefinnande såg ut när coachingen startade och målade upp en bild av hur hon då hade känt sig tyngd - en blandning av ledsen och bekymrad, möjligtvis även orolig och hade svårt, som hon uttryckte det, att hantera alla delar samtidigt. Från att från början ha känt sig lite vilsen, ”trasig” och med en låg självkänsla förklarade hon att coachingen ökade hennes välmående väldigt mycket och att hon nu upplevde en större trygghet och ett lugn. Hon menade att coachingen varit, inte livsavgörande men väldigt livsförändrande och att hon hade blivit ”som en annan människa” sen efter coachingen. Liknande form av personlig utveckling med effekt på välbefinnandet återspeglades hos den respondent som berättade att coachingen påverkat hennes välmående ’mycket, mycket positivt’. Hon beskrev ihållande effekter på hennes välmående efter coachingen som att hon växer för varje dag, får nya insikter och lärdomar och har en tillåtande syn för att göra misstag och att hon aldrig blir fullkomlig. Detta tolkades som en positiv känsla av att ständigt utvecklas. Samma respondent berättade att oavsett vad hon och coachen hade gjort så kände hon sig alltid stärkt av coachingen och i de allra flesta fall hade hon lämnat sessionerna med en känsla av att ha blivit upplyft och av att ha fyllt på energi. Baserat på hennes egna erfarenheter av coaching sa hon att hon tror att alla människor skulle må bra av att genom coaching öka sin självkännet och att det kan leda till ett bättre mående, att man blir mer trygg med sig själv och att det kan vara ett sätt att förebygga ohälsa.

Stressreduktion

Stressreduktion var en upplevd effekt av coachingen som bidrog till ett ökat välbefinnande hos en respondent och utgör därför ett undertema till temat *ökat välbefinnande*. Respondenten beskrev att hon i början av coachingen varit superstressad och kände att det var kaotiskt på arbetet. Hon berättade att hon då varit i ett ganska utslitet skick och hade inte ”gått in i väggen” men var enligt egen utsago inte långt ifrån. Hon upplevde ett högt tryck i sitt nya arbete med ledarroll och hade varit trött och omotiverad till coachingen. Hon trodde att coachingen varit jätteavgörande och att hon

nog annars att hade ”gått in i väggen” och ”kraschat”. Hon berättade att hennes upplevda stress hade reducerats och att hon nu kände sig mer harmonisk efter coachingen.

Jag upplever ju inte att jag har en konstant stressnivå, det klart att man kan gå upp i stress liksom men jag har inte det här stresspåslaget som jag upplevde att jag hade mer eller mindre då när jag började, innan jag började coachingen och början av coachingen.....(Emma)

Tryggare i sig själv och/eller i yrkesrollen

Detta andra tema presenterar effekten av en ökad känsla av inre trygghet som avspeglade sig i både den privata och yrkesmässiga rollen. Detta beskrevs av respondenterna på sätt som att ha blivit ärligare med bibehållen integritet, en upplevd trygghet i ny yrkesroll och ökad trygghet i nya arbetssituationer. I detta tema presenteras även ökad självkänsla och självtillit i ett undertema då de tolkats vara effekter som för en respondent bidragit till en större trygghet i sig själv. Effekten av både en ökad självkänsla och självtillit har tolkats vara kvarvarande hos samma respondent och en varaktig känsla av att vara tryggare både i sig själv och i sin yrkesroll nämndes av två respondenter.

Känslan av framgång efter att ha uppnått ett mål eller lyckats ta sig an en utmaning i coachingen gjorde att en respondent hade upplevt en större trygghet i andra situationer på sitt arbete. På liknande sätt menade en annan respondent att för varje mål som hon lyckades genomföra så hade hennes trygghet och mod att genomföra nya saker och sätta upp nya mål växt vilket hon uttryckte så här:

...när jag blev säkrare på att planera saker och dessutom göra dem blev jag ju tryggare på nåt vis att våga genomföra grejer/.../så det gav mig en trygghet på nåt viss att, jamen sätt upp ett mål, se till att jobba mot det målet i olika delmål, få det avklarat. 'Bra. Check, då har jag gjort det'.
(Emma)

En av respondenterna nämnde hur en kvarvarande känsla av att ha blivit tryggare både i sig själv och i sin yrkesroll visat sig i ett ärligare sätt att vara. En kvarvarande effekt beskrevs också av en annan respondent då hon upplever sig vara mycket mer stabil i sig själv, hur hon när livet går i vågor kan falla tillbaka på den stabiliteten och tryggheten och hur hon tog med sig mycket från coachingen när hon profilerade sig i sitt nya arbete vilket gav henne stor trygghet i sin yrkesroll.

Nu tror jag att jag är ärligare rakt igenom både när jag är på jobbet och vem jag är privat utan att tappa integriteten för det och att jag har landat lite mer i det tror jag. Det känns så i alla fall. Jag spelar inte olika roller på olika ställen. Det är jag hela tiden fast jag gör olika saker. (Anna)

...jag har fått ett uppdrag som innefattar ledarskap och chefsansvar och jag har tagit med mig jättemycket in i det. Jag har valt vilken profil jag vill ha på jobbet och varit jättetrygg i det vilket gör att mitt första år på det här jobbet har gått supersuperbra. (Nina)

Ökad självkänsla och självtillit

Här beskrivs upplevelserna av ökad självkänsla och självtillit under samma undertema eftersom en av respondenterna, i takt med att hennes självkänsla växte, också blev tryggare i att lita på sina förmågor och sina beslut när hon gick i coachingen. Denna respondent gav exempel på hur hon kom ifrån tänket att bara för att hon presterade dåligt på jobbet en dag så betydde inte det att hon tyckte hela hon var dålig.

...jag byggde ju upp en självkänsla och en trygghet i att tycka om mig själv och vara trygg i mig själv och fatta beslut utifrån mig själv (Nina)

Samma respondent nämnde hur hon nu på ett mer naturligt sätt värderar vad hon själv tycker, vill och vad som blir bäst för henne. Då hon utgår mer utifrån sina egna behov gör det att hon vågar lita mer på att de beslut hon fattar är rätt. Hon berättade hur den ökade självtilliten stärktes efter att hon utmanades under coachingen och hur minnet av vissa stora framsteg hon gjorde då påverkar henne och tilliten till sig själv än idag.

jag kan ju tänka tillbaks till det och tänka 'Jag kan, jag klarar, jag vågar.'
Allt är som det ska och allt kommer bli bra. Den känslan att våga lita på
att man fattar rätt beslut. Det finns en inre kompass som man ska våga lita
på, så jag kan ju tänka tillbaks på dem så stärker de mig (Nina)

Större mod

Detta tema presenterar upplevelsen av ett större mod då respondenterna nämnde hur de hade utmanats under coachingen och vågat göra saker de aldrig tidigare vågat, att de vågat sätta tuffare mål och vågat utmana sig både yrkesmässigt och privat. Ett ökat mod tolkades vara en bestående effekt hos en respondent som uttryckte att 'våga vara modig' var en av de största lärdomarna hon tog med sig från coachingen. I övrigt nämnde inte de två andra respondenterna huruvida deras ökade mod kvarstod eller inte efter coachingen.

En respondent beskrev hur hon, med hjälp av metoder hon fick med sig från coachingen, trots höjdrädsla tog mod till sig och spontant bestämde sig för att åka en åkattraktion på ett nöjesfält. Det i sin tur gav henne insikt om att det hade varit läskigt men att hon hade överlevt och hittat ett sätt att hantera situationen. Den erfarenheten gav en henne en känsla av hon skulle kunna göra allt hon ville om hon bara bestämde sig för det. Hon menade att coachingen på det hela gjorde henne modigare och att hon växte och utmanade sig själv inte bara rent yrkesmässigt. En annan av respondenterna berättade också att hon tyckte det blev lättare att utmana sig under coachingen och hon hade vågat sätta tuffare mål allteftersom hon nådde andra mål i coachingen. Att våga sätta tuffare mål nämndes likaså av den respondent som menade att en av de viktigaste lärdomarna hon fått och bär med sig från coachingen var just att våga vara modig och våga vara nyfiken. En av respondenterna beskrev på följande sätt hur utmaningar under coachingen bidragit till ett ökat mod:

Ja. Agneta fick ju mig, på det privata planet att fatta beslut och göra saker som jag aldrig nånsin hade vågat. Jag gjorde för mig två jättestora saker i mitt liv. Hon fick mig att våga. Hon fick mig inte..det var inte sakerna..för de ville JAG göra. Hon fick mig att våga.... (Nina)

TVå av respondenterna tog även upp modet det visat gentemot coachen. Den ena beskrev hur hon hade vågat titta mer kritiskt på sig själv och vågat blotta det för coachen och på så sätt kunde upptäcka att hon verkligen behövde åtgärda problem hon hade. Den andra respondenten berättade hur hon hade vågat lita på coachen och vågat be om hjälp.

Självkännedom och förändring genom ökad reflektion, medvetenhet och insikt

Detta tema redogör för hur ökad reflektion, medvetenhet och insikt kring egna egenskaper och förmågor, känslor, tankar och beteende var en upplevd effekt av coachingen. Respondenterna upplevde genom detta en ökad självkännedom och att de som följd därav också förändrat/utvecklat sina beteenden, tankesätt, känslomässiga reaktioner och förmågor. De tre respondenterna berättade att deltagandet i coachingen också kunde ge upphov till känslor som upplevdes obekväma. Den effekten har dock inte tolkats vara bestående utan har snarare agerat medel för en ökad självkännedom.

Samtliga respondenter nämnde hur deras självkännedom ökat till följd av coachingen. En av dem beskrev hur hon via coachingen själv hittat svaren kring vad hon behöver, vad som är rätt för henne, vilka styrkor hon har och vad hon behöver modifiera, dämpa eller stärka. En annan berättade att hon genom att lära känna sig själv bättre kan styra saker i rätt riktning i ett tidigare skede och en tredje beskrev att hon tyckte att hon kände sig själv ganska bra men att hennes självkännedom ändå ökade genom coachingen och att hon fick ett bättre mående.

I coachingen hade en respondent blivit mer medveten om vad hon själv behärskade och hade sett fler sidor och egenskaper hos sig själv som var starkare än hon tidigare anat. Hon hade blivit medveten om sin analytiska förmåga och upplevde en bestående effekt av att vara både mer analytisk och strategisk samt att kunna använda sina förstärkta egenskaper på ett mer genomtänkt och balanserat sätt än tidigare. På följande sätt beskrev hon detta ytterligare:

... och det är också ett bidrag från Agneta och coachingen att jag är mer medveten om vad jag kan och vad jag inte kan, personliga begränsningar

och även kunskapsmässig, vad jag har gjort genom åren/.../ Jag har mycket bättre koll på vad jag behärskar. (Emma)

En annan respondent upplevde att hon hade blivit mer uppmärksam på sina känslor och berättade hur hon ”lärt sig att gråta” och kunnat släppa fram ilska och sorg. Hon berättade att hon hade gråtit mycket under coachingprocessen, både ensam och tillsammans med coachen. Hon blev under coachingen uppmärksam på hur hon tidigare brukade reagera med att bli ledsen när det egentligen handlade om att hon tyckte det var jobbigt att behöva ”ta i” och visa andra när hon blev arg eller besviken på dem eller kände sig förorättad. Det hade då blivit tydligt för henne hur hon inte tillät sig själv att reagera på känslan eller använt sin intuition och magkänsla i samma utsträckning som hon hade låtit tankarna styra. Hon nämnde att till följd av coachingen så visar hon nu känslor tydligare genom att hon gråter, tillåter sig att vara mer romantisk och har lättare för att visa när hon blir arg och kan säga ifrån. Hon förklarade även i följande citat hur hon blev mer medveten om vilka situationer som var känslomässigt laddade för henne:

ja framförallt tror jag man blir uppmärksam på det här att vad är det för situationer som kan göra att jag känner mig sårad och tar saker och ting personligt fastän det kanske inte är menat så för att det är så laddat för mig. (Anna)

En respondent delgav att hon lärt sig att reflektera mer kring hur hon ska göra för att, som hon uttryckte det, ”få som jag vill” när hon möter personer eller hamnar i vissa situationer och att detta var en kvarvarande effekt. Hon uttryckte också hur hon numer tänker till mer innan hon ger sig in i situationer:

Men nu kan jag medvetet, det är så skönt att jag tänker till och inte bara ’äh fan, nu bar kör jag, nu skiter jag i det här’ eller å andra sidan ’nä nu bromsar jag och låter nån styra’ ... (Emma)

Ytterligare en respondent tog upp effekten av att ha blivit mer eftertänksam och berättade att hon numer lättare kan ta sig tid att gå hem och fundera för att sedan återkomma med svar i beslutsfrågor. Hon beskrev hur hon tack vare coachingen fick

nya tankegångar som hon fortfarande bär med sig. Coachingen fick henne att tänka mer accepterande tankar kring sig själv och bli mindre reaktiv och arg på sig själv i situationer när det inte gått som hon önskat. Samma respondent upplevde att hon genom coachingen minskat sin mängd förhållningsregler, att hennes tankesätt breddades och att hon nu inte tänker lika fyrkantigt eller i termerna rätt eller fel i samma utsträckning som tidigare. Detta har gjort att hon upplever att allting är lite ”mjukare” idag och att det är mycket behagligare. Nu var hon benägen att, på ett mer spontant sätt, tänka att hon kan lära och utvecklas av alla händelser hon är med om, bra som dåliga. Hon beskrev hur hon nu hade en mer positiv inställning i sin målsträvan även vid tillfällena när det inte går som hon önskar och hon försöker ha ett mer nyfiket förhållningssätt.

jag har lärt mig från coachingen att tänka såhär; 'det gick inte bra den här gången men jag vet om det och nu är jag ett steg närmare att nå målet', att jag kan landa lite mer i det tänket, att jag har förstått att för varje gång jag reflekterar över det som har hänt så kommer jag ett steg närmare att hinna tänka till innan händelsen. (Nina)

En av respondenterna hade blivit mer medveten om hur hennes eget beteende påverkat andra vilket hade öppnat upp möjligheten för henne att kunna förändra beteendet för att få ett annat bemötande. Hon menade att hon i början av coachingen nog hade lite oförståelse för varför det ”stängdes dörrar” för henne, varför hon blev bemött på ett visst sätt och hon visste inte hur hon skulle ”öppna dörrar” igen. Hon gav exempel på hur hon tidigare kunde möta på motstånd i arbetet då vissa personer kunde vara svåra att ”få med på tåget”:

Jag tyckte att jag var lyhörd, jag tyckte att jag bjöd in till dialog men det bara krocka med vissa enskilda personer [...] Så det blev svårare att hantera det kände jag och då fick hon [coachen] mig att inse vad det var i mitt beteende som kunde trigga igång en sur gubbe eller en avundsjuk kvinna... vilket gjorde att jag kunde behärska det och balansera upp det. (Emma)

Samtliga respondenter nämnde även hur tillvägagångssättet i coachingen kunde väcka obekväma känslor hos dem som skuld, skam och ledsamhet. En respondent förklarade sin känslomässiga reaktion som att coachen ”tryckt på helt rätt punkt”. Dessa obekväma känslor som respondenterna berättat om har dock inte tolkats som en bestående effekt utan snarare som verktyg för att komma framåt i coachingen. En av respondenterna beskrev upplevelserna av dessa obekväma känslor på följande sätt:

Jag tyckte det var en känslomässig bergochdalbana. Hon kunde ju utmana mig till att faktiskt känna efter. ’Vad tycker du om saker, vad känner du, vad vill du?’ och det tyckte jag var jobbigt periodvis. Jag kunde vara så ledsen för man blev ju verkligen utmanad i sig själv och det var ju jobbigt. (Nina)

Utökade färdigheter/förmågor

Detta tema presenterar tre underteman som tillsammans utgör respondenternas upplevelser av att ha förbättrat färdigheter/förmågor eller erhållit nya. De fyra undertemana är: *förbättrad kommunikationsförmåga*, *ökad förmåga att prioritera*, *användande av handfasta tekniker* och *coachande mot andra*.

Förbättrad kommunikationsförmåga

Detta undertema presenterar två av respondenternas upplevelser av en ökad förmåga att uttrycka sig tydligare kring egna behov, ställa tydligare frågor, lyssna samt att ”läsa av” andra personer. Deras förbättrade kommunikationsförmåga har tolkats vara en kvarvarande effekt av coachingen.

En av respondenterna uttryckte att hennes kommunikationsförmåga förbättrades av coachingen, både genom att hon i sin yrkesroll blev tydligare i att uttrycka sina egna behov, tydligare kring vad hon förväntade sig av andra och att hon blev tuffare med att säga saker till människor som hon kanske aldrig skulle sagt annars. Hon hade som en följd av sin förbättrade kommunikationsförmåga märkt att hennes medarbetare verkade mer nöjda:

Jag tror att jag blev bättre på att ställa, uttrycka mig i frågor tillsammans. Om man tittar på mina chefer som jag hade under mig så tycker jag att de, på utvärderingarna, att de blev mer nöjda. (Anna)

Samma respondent berättade hur hon i sitt arbete nu var mer noggrann kring att försäkra sig om att hon själv eller andra förstått vad som sagts i ett samtal för att kunna konstatera om de var överens. Hennes förbättrade förmåga både att ställa frågor och lyssna hade även påverkat hennes sätt att engagera sig i förhållanden. Hon gav exempel på hur hon blev mer tydlig i sin kommunikation genom att använda sig mer av känslouttryck som 'jag upplever' och 'hur känner du när jag säger så här'.

...jätteofta nu säger [jag] så här att 'det här, jag vill att du gör det här för mig', 'jag behöver det annars blir jag ledsen' ... och det har jag inte sagt i mina tidigare relationer liksom, utan sen har jag gjort slut för att det har inte blivit så, jag tycker att de borde ha fattat det ungefär så där liksom. (Anna)

Att efter coachingen ha blivit bättre på att lyssna beskrev även den andra respondenten som en effekt som visade sig i hennes yrkesroll:

ja framförallt är det att jag försöker lyssna in vad de andra tycker och går inte in och tar taktpinnen och leder från start utan är kanske mer nyfiken...lyssnar in dem istället för att vara så ivrig och leverera min egen sanning... (Emma)

Samma respondent berättade också hur hon nu bättre kan läsa av personer i arbetsgrupper och hur hon därför i tidigare skede kan se vilka som exempelvis kommer klara av stressen eller vilka som behöver få extra uppgifter att göra. Hon gav ytterligare exempel på hur hennes förmåga av att ha blivit bättre på att "läsa av" individer i jobbsammanhang kunde se ut och hur hon till följd av det lättare visste hur hon skulle bemöta dem.

jag har lärt mig att läsa av personer bättre kanske, hur jag ska hantera och bemöta/.../Nu har jag kanske, genom henne [coachen] har jag ju lärt mig att lirka, bemästra de här surgubbarna på ett bättre sätt så att jag ändå får min vilja igenom och dem dessutom med på tåget. (Emma)

Ökad förmåga att prioritera

Detta undertema presenterar upplevelser av en ökad förmåga att göra mer medvetna val och prioriteringar kring aktiviteter, människor och åtaganden i både jobb och privatlivet och speglar vad en av respondenterna upplevde. Den upplevda effekten av att göra mer medvetna prioriteringar verkade också vara kvarvarande.

Respondenten nämnde hur hon nu gör mer medvetna val både privat och i sitt arbete. Hon menade att hon nu kan säga ja till saker men att hon tänker att hon inte måste göra allting själv bara för det. Hon hade märkt att hon under coachingen fick en bättre balans mellan jobb och privatliv. När hon då kom hem efter arbetet kunde hon fokusera mer på familjen och satte sig inte och jobbade på kvällen så snart barnen hade somnat. Hon berättade att hon som person brukar ha en massa idéer samtidigt men att hon nu försöker att välja att mer göra en sak i taget.

....och väljer saker mycket mer medvetet. Inte säger ja till allting liksom och det är alltifrån jobb, jag tar inte på mig alla projekt som landar på mitt bord, till privat liksom. Jag tackar nej till saker vi ska göra med familjen, eller saker som att ibland hemma inte jag ska dra igång. Jag ska inte baka bröd, måla dörrar och fixa middag samtidigt liksom. En sak i taget.
(Emma)

I vissa konstellationer på arbetet menade respondenten att hon nu också valde att inte gå in och försöka fixa, hjälpa eller ta ansvar för en grups mående när det faktiskt inte var hennes ansvar. Tidigare hade hon tagit på sig ett mycket större ansvar i arbetet vilket hon upplevde varit tungt och jobbigt. En kvarvarande effekt från coachingen är att hon mer medvetet väljer bort miljöer i arbetet där det finns personer som påverkar hennes

mående negativt. I möten med sådana personer väljer hon att nu vara lite mer avvaktande.

...att jag väljer bort miljöer när jag tycker att människor är narcissistiska och psykopater, så använder jag det här sättet att på de mötena så vilar jag och liksom gör lite annat... (Emma)

Användande av handfasta tekniker

Detta undertema presenterar hur två respondenter använder handfasta tekniker för ökad hanterbarhet i olika situationer som en kvarvarande effekt av coachingen.

En av respondenterna nämnde att hon fortfarande använder tekniker från coachingen som att göra mind-maps, sätta delmål och mål samt skriva och punkta ner saker när hon står inför nya utmaningar. Den andra respondenten berättade hur hon under coachingen lärde sig vissa handfasta tekniker för att lättare hantera situationer när hon kände sig irriterad och att hon fortfarande har användning för dessa:

jag lärde mig ganska ofta att när jag blir upprörd, vad bör jag tänka på och om jag sitter eller står var bör jag lägga andningen, var bör jag lägga kroppstyngden för att kanske rösten ändå ska hålla sig lugn... (Anna)

Coachande mot andra

En respondent förklarade hur en kvarvarande effekt från coachingen som hon märker av är att hon nu ofta hamnar i en coachande roll till sin chef. Hon beskrev att hon då har använt sig av tips från Agneta som hon själv lärt sig utav och berättade vidare hur hon ibland kan ”pusha på lite mer” och förklara för sin chef att han kan ”tänka såhär och göra såhär”. Hon gav ytterligare exempel på hur hon idag kan använda sig av strategier eller redskap från coachingen när hon coachar andra:

Jag hör ju mig själv coacha andra ibland när de kommer och är frustrerade över nånting eller sådär. Jag hade en kollega nu på det nya jobbet, han var

frustrerad och sa 'vad ska vi göra' och han ville byta jobb och då sa jag 'men du sätt mål. Bestäm inom vilken tidsperiod du skall ha bytt jobb eller byta tjänst inom jobbet'. Jag sa det över en fikarast och sen kom han nån månad senare och han bara 'Jag gjorde som du sa och jag har bestämt mig att inom ett år ska jag byta jobb. Jag skrev ner det på en lapp' och så gick det bara nån månad till så hade han bytt tjänst inom koncernen. Och det var också ett handgripligt tips som jag hade haft nytta av som jag hade förmedlat till andra. (Emma)

Måluppfyllelse

Samtliga respondenter upplevde att de uppfyllt mål de haft med coachingen och de hade alla haft mål som berörde både deras yrkesliv och livet i stort.

Uppfyllda mål som beskrevs handlade för en respondent om att bygga upp en självkänsla och lite mod och att fatta beslut utifrån sig själv och inte anpassa sig så mycket efter andra. För en annan respondent handlade det om att en uppnå en känsla av harmoni och mindre stress. En av respondenterna berättade hur hon hade uppfyllt sitt mål att hitta sätt med vilka hon kunde hantera situationer i olika yrkessammanhang där hon blev irriterad samt hur hon skulle kunna göra för att undvika att hamna i dem. Hon hade även uppnått målet att förstå vad irritationen stod för och ökat sin självkänedom. Ytterligare yrkesmässiga mål som hade uppfyllts hade för en annan respondent handlat om att bli trygg i en ny tjänst med högre befattning samt hur respondenten i sin nya roll skulle förhålla sig till sina tidigare kollegor. En respondent berättade hur hon uppfyllt målet att hitta tillbaka till den person hon ville vara i sin yrkesroll. Hon hade inte riktigt trivts på sitt arbete när hon började i coachingen och hon hade anpassat sig så mycket till verksamheten att hon hade slipat bort egenskaper som hon ansett varit hennes styrkor. Hon beskrev hur hon med hjälp av coachingen hade kunnat använda sina egenskaper mer balanserat vilket hon även fick nytta av i det nya arbete som hon haft som mål att skaffa inom 3-5 år. I följande citat blev det också tydligt att hon uppfyllt mål hon haft under coachingen:

efter 3 år tittade vi tillbaks på den där planen och såg att jag hade uppfyllt i princip alltihop, det diffade kanske på ett halvår med vissa saker men jag hade åstadkommit precis min plan och då var det dags att göra en ny. Den

nya planen sa då att jag skulle byta jobb och innan det hade gått 4 år hade jag bytt jobb. (Emma)

I vilken grad respondenterna uppfyllt nya mål efter coachingen framkom inte och därför besvaras inte heller huruvida måluppfyllelse varit en bestående effekt.

Sammanfattning av resultat

Efter analysen av empirin framkom sex teman efter respondenternas beskrivningar av upplevda effekter av coachingen. Det första temat tog upp effekten av ett ökat välbefinnande som samtliga upplevt. Det ökade välbefinnandet utgjordes av faktorer som stressreduktion och harmoni, känslan av att ha växt och ständigt växa som människa och upplevelsen av att coachingen varit livsförändrande. Det ökade välbefinnandet tolkades även vara kvarvarande hos respondenterna. Det andra temat presenterade en känsla av att ha blivit mer trygg i sig själv och/eller i sin yrkesroll. Detta beskrevs av respondenterna på sätt som att ha blivit ärligare med bibehållen integritet, en upplevd trygghet i ny yrkesroll och ökad trygghet i nya arbetssituationer. Undertemat självkänsla och självtillit i detta tema beskrev hur en respondent upplevde sig ha stärkt dessa delar under coachingen vilket också gjort henne mer trygg i sig själv. En kvarvarande känsla av att vara tryggare både i sig själv och i sin yrkesroll nämndes av två respondenter. Det tredje temat presenterade upplevelsen av ett större mod. Detta då respondenterna nämnde hur de hade utmanats under coachingen och vågat göra saker de aldrig tidigare vågat, att de vågat sätta tuffare mål och vågat utmana sig både yrkesmässigt och privat. Ett ökat mod tolkades vara en bestående effekt hos den respondent som uttryckte att 'våga vara modig' var en av de största lärdomarna hon tog med sig från coachingen. Det fjärde temat redogjorde för hur ökad reflektion, medvetenhet och insikt kring egna egenskaper och förmågor, känslor, tankar och beteende var en upplevd effekt av coachingen. Respondenterna upplevde på så sätt en ökad självkänedom och att de som följd därav också förändrat/utvecklat sina beteenden, tankesätt, känslomässiga reaktioner och förmågor. De tre respondenterna berättade att deltagandet i coachingen även kunde ge upphov till känslor som upplevdes obekväma. Den effekten har inte tolkats vara bestående utan snarare agerat medel för en ökad självkänedom. Femte temat beskrev respondenternas upplevelser av utökade förmågor/färdigheter som de erhållit tack vare coachingen. Detta tema bestod av fyra

underteman där det första redogjorde för en förbättrad kommunikationsförmåga där respondenter upplevde sig ha blivit bättre på att tydligare uttrycka sina behov, ställa tydligare frågor, lyssna samt att ”läsa av” andra. Den ökade kommunikationsförmågan framstod som bestående även efter coachingen. Det andra undertemat tog upp en ökad förmåga att prioritera där en respondent beskrev hur hon mer medvetet väljer bort saker både i arbete och privatlivet och hur hon mer medvetet försöker göra en sak i taget. Denna färdighet tycktes vara bestående. Det näst sista undertemat handlade om användandet av handfasta tekniker och verktyg. Denna upplevda effekt var kvarvarande och bestod av tekniker som fokuserade på andning och kroppshållning eller användandet av verktyg som mind-maps och skrivande för att lättare kunna hantera nya utmaningar. Det sista undertemat i det femte huvudtemat beskrev hur en respondent upplevde en kvarvarande effekt av att hon i sin yrkesroll agerar coachande mot andra. Det sjätte och sista temat presenterade effekten av att ha uppnått mål med hjälp av coachingen vilket samtliga av respondenterna upplevde att de hade gjort. I vilken utsträckning måluppfyllelse upplevdes av respondenterna efter coachingen framkom dock inte.

Diskussion

I följande del diskuteras resultatet utifrån studiens syfte och forskningsfrågor samt hur det kan kopplas till tidigare forskning och vad det kan bidra med. I efterföljande del diskuteras metodval, beslut och överväganden i tillvägagångssätt, utformandet av datainsamling och möjliga felkällor.

Resultatdiskussion

Syftet med denna studie var att söka svar på hur individer upplever varaktiga effekter av coaching och hur coachingen har påverkat deras välbefinnande. Genom de sex teman som presenterats i resultatet svarar studien på frågeställningen vilka effekter individerna har upplevt av coachingen. Under alla teman förutom under *måluppfyllelse* besvaras i vilken utsträckning effekterna upplevts vara varaktiga och det i sin tur svarar på studiens andra frågeställning. Ökat välbefinnande presenterades som en upplevd effekt i resultatets första tema vilket även svarar på studiens tredje och sista frågeställning om hur respondenterna upplevde att coachingen påverkat deras välbefinnande.

Ett ökat välbefinnande har i denna studie i huvudsak tolkats som en effekt av andra effekter av coachingen och kan ses som en positiv summering av coachingens bestående effekt på respondenterna. Denna tolkning baseras på beskrivningar som att coachingen varit livsförändrande och bidragit till en känsla av att fortfarande ”växa” för varje dag. Ett ökat subjektivt och psykologiskt välbefinnande är en effekt av coaching som Green et al. (2006) påvisat i deras studie där mätningar som gjordes sju månader efter coachinginterventionen uppvisade en bestående effekt. I studien som ligger till grund för denna uppsats tillfrågades dock respondenterna när det hade gått så lång tid som mellan ett till två år sedan de avslutade sina coachingsessioner och deras upplevelser var att det ökade välbefinnande då fortfarande kvarstod.

Som nämndes i inledningen så är personlig utveckling en viktig faktor för psykologiskt välbefinnande (Ryff & Keyes, 1995) och effekterna i de fyra huvudtemana *tryggare i sig själv och/eller i yrkesrollen, större mod, självkännedom och förändring genom ökad reflektion, medvetenhet och insikt* samt *utökade förmågor/färdigheter* har tolkats bidra till detta hos respondenterna baserat på den beskrivning av personlig utveckling (Psykologiguiden, 2017) som även den presenterades i inledningen. I tidigare forskning har även Wales (2003) visat på personlig utveckling som en effekt av coaching. En respondent för studien i denna uppsats berättade att coachingen ofta hade en direkt positiv effekt på hennes välmående i form av att hon brukade känna sig stärkt och upplyft när hon lämnade coachingsessionerna. Detta har dock inte tolkats ha haft samma ihållande och förändrande kraft på välbefinnandet som de effekter av coachingen som tycks återspegla personlig utveckling. Varje upplevd effekt som respondenterna berättade om följdes inte upp med en fråga huruvida just den effekten hade påverkat välbefinnandet men respondenternas beskrivningar ger en sammanlagd bild av att samtliga effekter upplevts vara av positiv och gynnsam karaktär. Dock beskrev de tre respondenterna hur det under coachingen väckts känslor hos dem som de upplevde som jobbiga eller obekväma men detta har snarare tolkats ha fungerat som ett medel för att medvetandegöra dem om vad de behövde ”jobba på” och bidragit till en ökad självkännedom som hjälpt dem framåt i coachingen.

Reducerad stress, som upplevdes var en bestående effekt i denna studie, beskrevs av en respondent som en påtaglig faktor för det ökade välbefinnandet. Också Ladegårds studie

(2011) visade på coachingens effekt på upplevelser av reducerad stress genom en ökad förmåga att planera vilket på längre sikt hade lett till en minskad arbetsbörda och en bibehållen stressreduktion. I studien för denna uppsats har den minskade stressen dock tolkats som en följd av en ökad färdighet eller förmåga att ”prioritera” och inte ”planera” som i Ladegårds studie (2011). Det är även den ökade förmågan att prioritera som tycks ha bidragit till den varaktiga upplevelsen av reducerad stress i denna studie. Respondenten berättade dock att hon minskat sitt eget ansvar i arbetssammanhang vilket ändå antyder en viss minskning av arbetsbörda. Den ökade förmågan att prioritera visade sig i sin tur också ha en positiv effekt på balansen mellan jobb och privatliv för samma respondent. Den förbättrade förmågan att prioritera tolkades ha grundat sig i en större medvetenhet om egna förutsättningar och behov vilket beskrevs i resultatet under det fjärde temat om en ökad medvetenhet och självkänedom. Enligt Wales (2003), som också presenterat balans mellan arbete och privatliv som en effekt, påverkas denna balans av ett sammanlänkande mellan den ökade kommunikationsförmågan och de interna processerna självmedvetenhet och självsäkerhet vilka även de var upplevda effekter av coaching i hennes studie. Likt Wales (2003) visade också resultatet i denna studie på en ökad självmedvetenhet och en förbättrad kommunikationsförmåga fast med varaktig effekt vilket inte Wales (2003) redogjort för i sin studie. Genom företagsledares upplevda effekt av att ha blivit bättre på att ”läsa av” andra personer har även Hall (1999) visat på att coaching kan ge en förbättrad kommunikationsförmåga, detta dock på kort sikt.

En ökad självkänsla var i denna studie, liksom i Wales studie (2003), en upplevd effekt av coaching. Den ökade självkänslan presenterades i resultatdelen som ett undertema till *tryggare i sig själv och/eller i yrkesrollen* där respondenternas beskrivningar tytt på både en personlig och yrkesmässig utveckling. Likaså har *ökade färdigheter/förmågor* och däribland *coachande mot andra* och en *förbättrad kommunikationsförmåga* tolkats som yrkesmässig utveckling. Samtliga effekter som Wales (2003) presenterat i sin studie förtäljer dock inget om deras kvarvarande karaktär medan resultatet i denna studie visat på hur den ökade självkänslan samt effekterna, som tolkats ligga till grund för den personliga och yrkesmässig utvecklingen, har upplevts vara bestående.

Att upplevda effekter av coaching har bidragit till ytterligare effekter blev tydligt under det fjärde temat med rubriken *Självkännedom och förändring genom ökad reflektion, medvetenhet och insikt*. Här samlades respondenternas beskrivningar av hur ökad reflektion, medvetenhet och insikt bidragit till en ökad självkännedom vilket också ledde till förändring eller modifiering av egna förmågor och egenskaper, känslor, tankar och beteende. De upplevda effekterna under detta tema, samt de som beskrivits under temana om ökade färdigheter/förmågor och en ökad trygghet i sig själv har tolkats bidra till både en ökad självreglering och självförmåga. Green et. al (2006) skrev i deras studie hur coaching talar för att kunna stärka den självreglerande förmågan och Lewis (2011) menar att den förmågan i sin tur talar för att bättre kunna möta och återhämta sig från svårigheter vilket kan ha en positiv påverkan på välbefinnandet. En ökad självförmåga är en effekt av coaching som även påvisats i en kvantitativ studie av Ebner et. al (2017). Effekterna under det fjärde temat *Självkännedom och förändring genom ökad reflektion, medvetenhet och insikt*, som även upplevdes vara varaktiga, kan också kopplas till det resultat som Hall (1999) presenterat i sin kvalitativa studie. Där beskrevs ledares långsiktiga effekter som ett ökat reflekterande innan de skred till handling, att de lärt känna sig själva bättre och även bättre förstod hur andra uppfattade dem. Det som inte framkommer i Halls studie (1999) är dock när respondenterna tillfrågades i förhållande till när coachingen avslutats vilket gör det svårare att utvärdera om effekterna faktiskt har upplevts bestå på längre sikt.

Resultatet i denna studie visade också i likhet med Grants kvantitativa studie (2003) hur coachingen haft en positiv effekt på deltagarnas upplevda måluppfyllelse. I studien för denna uppsats framgår dock endast i vilken utsträckning respondenterna upplevde att de uppfyllt de mål som de hade med att gå i coaching och hur de målen fick dem att våga sätta andra mål och alltså inte hur deras fortsatta målsträvan och förmåga att uppfylla mål efter coachingen sett ut. En respondent berättade att hon under coachingen vågade sätta nya tuffare mål i takt med att hon uppfyllde mål vilket dock visade på hur den personliga utvecklingen tycks ha påverkats genom ett modigare sätt att tänka och agera.

Att denna studie visat på effekten av ett större mod kan kopplas till det tidigare resultat som Curtis och Kelly (2013) presenterat om coachingens effekt på införlivandet av en mer modig attityd hos deltagarna. Dock nämnde inte Curtis och Kelly (2013) i sin

studie, i vilken de använt sig av både kvalitativa och kvantitativa metoder, huruvida en modigare attityd var en varaktig effekt eller inte. En mer modig attityd har dock upplevts vara kvarvarande hos en av respondenterna i studien för denna uppsats. Tilläggas skall också att Curtis och Kelly (2013) i huvudsak beskrev ett ökat så kallat ”psykologiskt mod” medan respondenterna i denna studie beskrivit att ett större mod omfattat både att våga se kritiskt på sig själv, våga be om hjälp, utmana sig själv, sätta tuffare mål men även fysiskt våga göra mer utmanande saker.

Denna studie har alltså visat på upplevda effekter som även tidigare forskning på området, genom både kvantitativa och kvalitativa forskningsmetoder, presenterat. Dock skall tilläggas att det är varierande metodiska inriktningar av coaching som den tidigare forskningen presenterat, där studiens specifika coachingmetod i vissa fall inte heller har specificerats. Resultaten kring de upplevda effekterna av denna studie har jämförts med tidigare forskning baserat på de i regel gemensamma drag som finns i coaching oavsett metodisk inriktning (Gjerde, 2012). Av de tidigare studier vars resultat denna studie har funnit överensstämmande effekter med så hade endast två, vilka använt sig av kvantitativa metoder, undersökt varaktigheten av effekterna en längre tid efter avslutad coaching. Green et.al (2006) utförde mätningar sex månader efter avslutad coaching och visade på bestående effekter liksom Ladegård (2011) som gjorde mätningar nio månader efter avslutad coaching. Denna studie har haft mellan ett till två år från det att coachingen avslutats till dess att de tidigare coachingdeltagarna tillfrågats. Dock kan resultatet inte generaliseras då det handlar om individers subjektiva upplevelser och urvalet dessutom var begränsat och icke slumpmässigt (Bryman, 2011). Resultatets styrka ligger dock i en djupare förståelse av individernas upplevda effekter. De djupgående och fylliga beskrivningarna ger dessutom en kontextuell förståelse för de upplevda effekterna och deras varaktighet vilket kan bidra till att öka resultatets överförbarhet vilket i sin tur kan ge en viss vägledning i andra liknande kontexter (Kvale & Brinkmann, 2014).

Upplevda effekter i denna studie som utökade färdigheter/förmågor och ett större mod tycks visa på ett positivt lärande genom coachingen. Det menar Lundberg och Wentz (2012) är ett lärande som ökar möjligheterna för en individ att inverka på sina levnadsvillkor och arbetsförhållanden vilket vidare kan främja den personliga

utvecklingen (ibid.). De upplevda effekterna som har tolkats bidra till både personlig utveckling och varaktigt välbefinnande i denna studie kan ge en indikation på hur coaching som hälsofrämjande ”redskap” och genom positivt lärande möjligen kan verka för att främja välbefinnande i ett samhälle där oro, ångest, ängslan (Folkhälsomyndigheten, 2017), anpassningsstörningar och reaktioner på svår stress speglar det psykiska måendet hos en stor grupp individer i Sverige idag (Försäkringskassan, 2016).

Metoddiskussion

Som tidigare nämnts var syftet med denna studie att söka svar på hur respondenterna upplevde varaktiga effekter av coaching och hur de upplevde att coachingen påverkat deras välbefinnande. En kvantitativ undersökning hade möjligen kunnat ge ett generaliserbart resultat om vilka de varaktiga effekterna av coachingen varit och visat på coachingens effektivitet på välbefinnande på längre sikt men då missat *hur* den bidragit till ett upplevt välbefinnande för de olika individerna. Genom respondenternas beskrivningar ledde den valda kvalitativa metoden med semistrukturerade intervjuer till en djupare förståelse kring detta *hur* och på så sätt anses metoden ha varit ändamålsenlig för syftet. Respondenterna hade både gemensamma och skilda upplevelser av coachingens effekter vilket den semistrukturerade intervjuformen med sin ”räckvidd” gav utrymme för att kunna påvisa.

De upplevda effekter som respondenterna beskriver ett till två år efter att de avslutade coachingen kan möjligen ha färgats av andra livshändelser och nya influenser där effekterna ändå tillskrivs vara en följd av coachingen. Tidsramarna för denna studie tillät dock inte att först intervjua respondenter om deras upplevda effekter strax efter avslutad coachingprocess för att sedan följa upp med en ny intervju ett till två år efter och fråga huruvida effekterna upplevdes vara bestående. Att gå tillväga på det sättet skulle möjligen kunnat ha minskat riskerna för bias i form av eventuella minnesfel (Bryman, 2011) och efterhandskonstruktioner kring de upplevda effekterna.

När det gäller utformandet av intervjuguiden och intervjuerna hade en pilotstudie varit att föredra då den ger möjlighet att öva, omarbota och förfina delar i processen (Yin, 2013). Som undersökare i denna studie var jag inte en van intervjuare och mån om att

vara tydlig blev ibland några frågor långa och i några fall ledande i sina formuleringar. Även om kortare frågor är att föredra (Bryman, 2011) så kan visserligen även längre frågor vara fördelaktiga när individer ska försöka minnas situationer som har med beteende att göra (ibid.). Denna studie handlade ju i hög grad om att få respondenterna att just minnas och se tillbaka på händelser och situationer från coachingen som låg minst ett till två år tillbaka i tiden så något längre frågor kan enligt Bryman (2011) ändå tänkas ha varit av godo i detta fall. Ledande frågor förekom i låg omfattning i intervjuerna men det bör ändå nämnas för att visa på möjliga felkällor. Ledande frågor kan styra svaren i en riktning som respondenten tror att forskaren vill ha vilket i så fall ifrågasätter reliabiliteten (Bryman, 2011). Kvale och Brinkmann (2014) menar dock att det viktiga med frågorna i en studie är inte om de är ledande eller inte utan om de leder till ny sanningsenlig kunskap. Vid noggrann genomläsning av det transkriberade materialet har dock inte respondenternas svar, vid frågor som kan tolkas som ledande, bedömts vara extra ”tillmötesgående” eller bekräftande. Jag frågar vid ett tillfälle en respondent hur uppfyllelsen av ett mål under coachingen fick henne att angripa eller tänka kring nya mål? Där avslutades dock inte frågan utan följdes av, vad som i efterhand upptäcktes kan verka ledande; ”Var det lättare att sätta upp nya mål eller?”. Frågan till respondenten ledde dock till just ny kunskap som Kvale och Brinkmann (2014) menar är målet, då hon beskrev hur hennes erfarenhet av att nå tidigare mål hade fått henne att våga sätta nya tuffare mål. Coachens beskrivning av inblandning av handledning i sitt arbetssätt gav mig skäl att ifrågasätta huruvida de upplevda effekterna skulle komma att vara en följd av coaching eller handledning eller kanske båda arbetsformerna. Gränsdragningarna mellan coaching och handledning är inte sällan suddiga (Tveiten, 2014) även om skillnader mellan dessa har beskrivits i uppsatsens bakgrund. Resultatet från studien kan möjligen spegla effekter som även upplevts av individer som gått i handledning utan inblandning av coaching. Vid coachens beskrivning av sitt arbetssätt, har det varit otydligt för mig på vilket sätt hon själv skiljer på handledning och coaching. Detta har efter mejlkontakt med försök till förtydliganden från coachen tolkats som att inslaget av handledning innebar ett visst mått av vägledning från henne. Slutligen har coachens beskrivning av den coachande handledningen i huvudsak tolkats vara synonym med ledarskapscoaching.

Som beskrivet i bakgrunden finns olika metoder av coaching, dock med många gemensamma och grundläggande drag. Den tidigare forskning som också presenterats i bakgrunden visade resultat från studier av coaching med olika inriktningar där vissa metodiska inriktningar varit angivna och andra inte. Mot bakgrund av detta och coachen Agnetas eklektiska förhållningssätt till den egna arbetsmetoden så har kopplingar mellan de upplevda effekterna i denna studie gjorts till det resultat som den tidigare forskning presenterat trots att inriktningarna på coachingen mellan studierna har varierat.

Slutsats

Resultatet från denna studie visade på positivt upplevda effekter av coaching där ett ökat välbefinnande var en bestående effekt för samtliga respondenter. Stressreduktion var för en respondent en kvarvarande effekt som hade upplevts bidra till det ökade välbefinnandet. Några respondenter upplevde en bestående effekt av en större trygghet i sig själv och/eller i yrkesrollen vilket för en av dem visade sig som en följd av en ökad och varaktig självkänsla. Ett större mod, självkänedom och förändring genom ökad reflektion, medvetenhet och insikt samt ökade färdigheter/förmågor i form av förbättrad kommunikationsförmåga, att ha blivit coachande mot andra och användandet av handfasta tekniker var ytterligare effekter som hos vissa av respondenterna upplevdes vara bestående. Dessa effekter, som tolkats ha bidragit till både personlig och yrkesmässig utveckling samt ett sammantaget ökat välbefinnande ger indikationer för den positiva roll som coaching kan tänkas ha för individer i det fortsatta hälsofrämjande arbetet.

Vidare forskning

Samtidigt som resultatet i denna studie visade på att coachingen tycktes vara ett verktyg för individerna att uppnå ett ökat och dessutom ihållande välbefinnande, visade deras upplevelser även vilka faktorer som tycktes ha bidragit till det välbefinnandet. För framtida forskning kan det ge en viss indikation om, även om det förmodligen inte tycks överraskande, att lärprocesser för personlig utveckling där individer upplever effekter som ökad självkänsla, större mod och ökad självkänedom kan ge varaktiga förutsättningar för att individerna på egen hand sedan ska kunna bibehålla detta

välbefinnande. Fler studier om coachingens effekter som sträcker sig över längre tid vore intressant för att få ytterligare kunskap om den upplevda varaktigheten hos effekterna. Möjligtvis skulle longitudinella studier där både kvantitativa och kvalitativa metoder med slumpmässigt urval används för att både kunna generalisera och få en större förståelse för de upplevda effekterna.

Referenslista

- Ahmad, A., Ekman, R. & Arnetz, B.B. (2005). *Stress: individen, samhället, organisationen, molekylerna*. (2., [rev.] uppl.) Stockholm: Liber.
- Berg, M.E. (2007). *Coaching: att hjälpa ledare och medarbetare att lyckas*. (2., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Bjereld, U., Demker, M. & Hinnfors, J. (2009). *Varför vetenskap?: om vikten av problem och teori i forskningsprocessen*. (3., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2). 77-101.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.) New York: Routledge.
- Curtis, D. F., & Kelly, L. L. (2013). Effect of a quality of life coaching intervention on psychological courage and self-determination. *International Journal Of Evidence Based Coaching And Mentoring*, 11(1), 20-38. Från <http://researchportal.coachfederation.org/MediaStream/PartialView?documentId=1908>
- Ebner, K., Schulte, E., Soucek, R., & Kauffeld, S. (2017). Coaching as Stress-Management Intervention: The Mediating Role of Self-Efficacy in a Framework of Self-Management and Coping. *International Journal Of Stress Management*, doi:10.1037/str0000058
- Folkhälsomyndigheten. (2017). *Folkhälsan i Sverige 2016: Årlig rapportering*. Stockholm: Folkhälsomyndigheten. Från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/f/Folkhalsan-i-Sverige-2016/>

Forskningsrådet. (2017). *Vad innebär peer review?*. Hämtad från <https://www.vr.se/forskningsfinansiering/beredning/beredningsprocessen/forskaregranskarforskare/faqpeerreview/vadinnebarpeerreview.5.5fa10c312ed4d5b90680001670.htm>
1

Försäkringskassan. (2016). *Psyisk ohälsa, Korta analyser 2016:2*. Stockholm: Försäkringskassan. Från https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/41903408-e87d-4e5e-8f7f-90275d4fe6ad/korta_analyser_2016_2.pdf?MOD=AJPERES

Gjerde, S. (2012). *Coaching: vad, varför hur*. (2., [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Grant, A. (2003). The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and mental health. *Social Behaviour and Personality*, 31, 253–263, DOI: 10.2224/sbp.2003.31.3.253

Grant, A. M., Franklin, J., & Langford, P. (2002). The self-reflection and insight scale: A new measure of private self-consciousness. *Social Behavior and Personality*, 30, 821–836, DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2002.30.8.821>

Green, L., Oades L., & Grant A. (2006). Cognitive-behavioral, solution- focused life coaching: Enhancing goal striving, well-being, and hope, *The Journal of Positive Psychology*, 1:3, 142-149, DOI: 10.1080/17439760600619849

Hall, D. T., Otazo, K. L., & Hollenbeck, G. P. (1999). Behind Closed Doors: What Really Happens in Executive Coaching. *Organizational Dynamics*, 27(3), 39.

Harrington, R & Loffredo, D. A. (2010). Insight, Rumination, and Self-Reflection as Predictors of Well-Being, *The Journal of Psychology*, 145:1, 39-57, DOI: 10.1080/00223980.2010.528072

Hudson, F. (1999). *The Handbook of Coaching*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.

International Coach Federation - ICF. (2017). *Certifiseringar & utbildningar; Frågor och svar*. Hämtad från <http://icfsverige.se/certifisering/fragor-och-svar/>

International Coach Federation – ICF. (2016). *The 2016 ICF Global Coaching Study Executive summary*. Hämtad från https://www.coachfederation.org/files/FileDownloads/2016ICFGlobalCoachingStudy_ExecutiveSummary.pdf

International Coach Federation – ICF. (2017). *ICF Sverige*. Hämtad från <http://icfsverige.se/om-icf/icf-sverige/>

Kilburg, R.R. (2000). *Executive coaching developing managerial wisdom in a world of chaos [Elektronisk resurs]*. American Psychological Association.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (3. [rev.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Ladegård, G. (2011). Stress management through workplace coaching: The impact of learning experiences. *International Journal Of Evidence Based Coaching And Mentoring*, 9(1), 29-43. Från <https://www.researchgate.net/publication/236608150>

Lewis, S. (2011). *Positive psychology at work: how positive leadership and appreciative inquiry create inspiring organizations*. Chichester: Wiley-Blackwell.

Lundberg, U. & Wentz, G. (2012). *Stressad hjärna, stressad kropp: om sambanden mellan psykisk stress och kroppslig ohälsa*. ([Ny utg.]). Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Lyke, J. A. (2009). Insight, but not self-reflection, is related to subjective well-being. *Personality And Individual Differences*, 4666-70. doi:10.1016/j.paid.2008.09.010

Nordenfelt, L. (2004). *Livskvalitet och hälsa: teori & kritik*. (2. uppl.) Linköping: Univ., Institutionen för hälsa och samhälle.

- Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (3., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Psykologiguiden. (2017). Psykologilexikon *självreglering*. Hämtad 20 maj, 2017, från <http://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon?Lookup=självreglering>
- Psykologiguiden. (2017). Psykologilexikon *självförmåga*. Hämtad 20 maj, 2017, från <http://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon?Lookup=Självförmåga>
- Psykologiguiden. (2017). Psykologilexikon *personlig utveckling*. Hämtad 13 mars, 2017, från <http://www.psykologiguiden.se/psykologilexikon/?Lookup=personlig%20utveckling>
- Putman, D.A. (2004). Psychological courage [Elektronisk resurs].
- Rienecker, L. & Stray Jörgensen, P. (2014). *Att skriva en bra uppsats*. (3., omarb. uppl.) Lund: Liber.
- Rozenal, A. (2016). *Psykologifabrikens blogg: Självreglering och tidsuppfattning*. Hämtad 5 augusti, 2017, från <http://www.psykologifabriken.se/sjalvreglering-och-tidsuppfattning/>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 69(4), 719-727.
doi:10.1037/0022-3514.69.4.719
- Tveiten, S. (2014). *Yrkesmässig handledning - mer än ord*. (4. [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2017). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wales, S. (2003). Why coaching?. *Journal Of Change Management*, 3(3), 275-282.
doi:10.1080/714042542

Whitworth, L. (red.). (2007). *Co-active coaching* [Elektronisk resurs] : *new skills for coaching people toward success in work and life*. (2nd ed.) Mountain View, Calif.: Davies-Black Pub.

Wikberg, E. (2010). Organisering av en ny marknad- en studie av den svenska coachningmarknaden. *Stockholm centre for organizational research*, 2-40

Yin, R.K. (2013). *Kvalitativ forskning från start till mål*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1

Missiv

Hej!

Du som får detta brev har nyligen tillfrågats om frivillig medverkan i en studie om dina erfarenheter och upplevelser av coaching.

Jag heter Caroline Borg och studerar tredje året på hälsopedagogiskt program på Gävle högskola med inriktning pedagogik. Nu skriver jag min C-uppsats som jag skall basera på klienters upplevelser av att ha deltagit i coaching.

Syftet med studien är att ta del av huruvida klienter möjligen upplever att deras förmåga att tänka och agera kring att ta sig an nya mål och förändringar i vardagen har förändrats även efter avslutad coaching. Då nuvarande forskning på detta område är knapp är din medverkan viktig.

Frågorna kommer huvudsakligen att handla om din upplevelse av coaching och vilka effekter av den som du har upplevt.

Uppgifterna i studien kommer att behandlas konfidentiellt utan tillgång för obehöriga. Resultatet kommer att presenteras i skriftlig form under juni månad på högskolan i Gävle och ingen koppling till de medverkandes identiteter kommer kunna göras.

Din medverkan innebär att jag intervjuar dig under en beräknad tid på ca 45-60 min. Vårt samtal kommer att spelas in för att kunna transkriberas men efter avslutad studie raderas inspelningen. Intervjun kan ske över telefon eller under ett personligt möte i Gävle. Att föredra kan dock vara att föra intervjun över Skype eller liknande där vi båda kan se och höra varandra på valfri plats!

Vill du bidra till studien genom din medverkan eller har du några frågor så hör gärna av dig till mig så snart som möjligt!

Handledare för uppsatsen är universitetslektor Åsa Carlsson som kan nås via mejl på asa.carlsson@hig.se.

Caroline Borg

Mail: ofk14cbg@student.hig.se

Mobil: 070-716 41 11

Tack på förhand!

Bilaga 2

Intervjuguide

1. Vad var ditt syfte med coachingen när du startade?
2. Hur såg ditt välbefinnande ut när du startade coachingen?
3. Hade du ett klart och tydligt mål för vad du ville få ut av coachingen redan när du började? Vill du berätta lite mer om det?
4. Uppfylldes detta mål eller förändrades det, uppkom nya mål?
5. Hur stor påverkan hade just coachingen när det gällde måluppfyllelsen eller förändringsprocessen?
6. Vilka typer av förändringar hos dig behövde du göra för att uppnå ditt/dina mål?
7. På vilket sätt påverkade/hjälpte coachingen dig att göra de förändringarna?
8. På vilket sätt har uppfyllda mål fått dig att tänka om nya mål?
9. Vilka andra effekter utöver att nå olika mål upplevde du?
10. Hur känner du av de effekterna idag såhär en tid efter coachingen?
11. Har någon i din omgivning påtalat någon upplevd förändring hos dig sen du började i coaching? Tycker du själv att det stämmer?
12. Vilka egenskaper hos dig själv upplevde du stärktes under coachingens gång?
Hur ser de egenskaperna ut hos dig idag?

13. Fanns det saker hos dig (exempelvis tankar, resonemang och beteenden) du inte tidigare uppmärksammat men som du upptäckte under coachingen?
14. Finns det saker du upptäckt om dig själv först nu på senare tid som du kan koppla till dina upplevelser från coachingen?
15. Hur avgörande tror du att coachingen varit för dig i jämförelse med om du inte blivit coachad? (När det gäller exempelvis att uppnå mål och på ditt välbefinnande)
16. Vad var det med tillvägagångssättet i coachingen som du tror fick dig att klara av det som du hade som mål?
17. På vilket sätt kunde tillvägagångssättet i coachingen väcka olika känslor och tankar hos dig?
18. När du står inför utmaningar kring nya mål eller förändringsprocesser idag på egen hand utan en coach, finns det något från dina erfarenheter från coachingen som du använder dig av då eller reflekterar kring för att lättare möta de utmaningarna? (Ex. lärdomar, redskap och tekniker)
19. Hur påverkar de framgångar du gjorde och mål du nådde under coachingtiden hur du ser på eller tar dig an nya mål idag? (Minnet av dem, påverkar det dig idag på något sätt?)
20. Finns det några speciella strategier eller redskap du lärde dig i coachingen som du använder dig av idag och i så fall i vilka situationer?
21. Hur skulle du säga att ditt välbefinnande påverkades under tiden du gick i coaching? Har det välbefinnandet hållit i sig även efteråt?
22. Vad upplevde du var de största utmaningarna med att gå hos en coach?

23. Vad är det viktigaste du tar med dig från dina erfarenheter av coachningen? (Ex
lärdomar, insikter och redskap)

Bilaga 3

Coachen och hennes arbetssätt

Agneta som coachat de tre respondenterna för denna studie har varit aktiv coach i 10 år och har alltså certifierats hos International Coach Federation – ICF. Vart tredje år förnyar Agneta sin certifikation som coach på PCC-nivå vilket står för *professional certified coach*. Hon har även genomgått en diplomutbildning i coachande handledning med fokus på att utveckla professionella relationer och system. Agneta beskrev att respondenterna för denna studie har fått coaching med handledning vilket hon benämner ledarskapscoaching/coachande handledning. Hon förklarade att coachande handledning innehåller ett visst mått av vägledning och utgår från coaching som bas och metod. Vägledningen menade hon sker aldrig på grund av hennes egen värdering eller idé om vad som är bäst i ett visst läge utan alltid med klientens önskan och egna utvecklingssteg som grund. Den handledande delen förklarade hon kunde handla om att hon tar upp klientens egen hälsa i samtalet, vilken tydligt kan speglas när hon upplever paradoxer i klientens föreställningsvärld eller utmanar klientens perspektiv. Agnetas beskrivning av sitt arbetssätt har tolkats som att det är ledarskapscoaching som är det huvudsakliga arbetssättet även om handledningen alltså bidrar med ett visst mått av vägledning. Hon beskrev hur det i ledarskapscoachingen ofta ingår att ledaren vill utvecklas både som människa och ledare och kan ta upp dilemman på olika organisatoriska nivåer. Hon som ledarskapscoach har då möjlighet att dela med sig av ”verktyg” och teorier likväl som personliga utmaningar för klienten.

Agneta förklarade hur hon bland annat använder sig av ett systemiskt perspektiv i ledarskapscoaching där individen behöver hantera och utveckla relationer i arbetet, exempelvis vid konflikthantering. Detta perspektiv beskrev hon, fokuserar på hur individer påverkar och påverkas av alla relationer i sin omgivning, både i system som kan vara organisationen personen arbetar i och i större system som livet i stort och omvärlden. Agneta berättade att hon egentligen är lite emot att använda begreppet ledarskapscoaching eftersom hon när hon coachar ser till hela individen, inte enbart dennes arbetssituation. Hon beskrev dock att i hennes coachinguppdrag så kan formen av coaching växla mellan ledarskapscoaching och livscoaching eftersom coachingens

syfte är att hjälpa individen att fokusera på de frågor denne själv tycker är viktigast oavsett om det rör arbets- och/eller privatlivet. Trots detta använder alltså Agneta ändå benämningen ledarskapscoaching när hon erbjuder coaching eftersom det är ett så inarbetat och välkänt begrepp inom företagsvärlden där efterfrågan av coaching är stort. Agneta berättade att hon coachar med influenser från flera olika metoder men att hon har Co-Active coaching och det existentiella, humanistiska samt det ontologiska perspektivet på coaching som utgångspunkt i sitt arbetssätt. Hon beskrev vidare hur det existentiella perspektivet tar hänsyn till hela livet och söker hitta en mening och hur den humanistiska inriktningen fokuserar på att det är individen själv som tar eget ansvar och hittar lösningar. Det ontologiska perspektivet menade hon lägger fokus på varandet och ligger till grund för hennes sätt att få individen att gå in i och förstå och spegla sig själv och uppleva mindfulness-liknande tillstånd. Agneta berättade att hon bland annat låter individen hon coachar, och som hon kallar coacheen, skriva ned i en anteckningsbok om de observationer denne gör om sig själv. På det sättet kan de börja observera sig själva och upptäcka saker vilket kan leda till större medvetenhet och vidare ge möjlighet till en förändring. Hon säger till sina klienter att kritiska inre tankar, så kallade ”sabotörer”, ska de inte ”prata med” under coachingen men dock observera när de kommer upp. Agneta berättade också att hon i sitt arbete som coach får ”hålla ögonen” på sig själv så att hon inte går in i en terapeutisk roll.