



GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INSTITUTIONEN FÖR SOCIALT ARBETE

# Coaching i socialt arbete

*Vad är det?*

Socionomprogrammet

**C-uppsats HT 2009**

Författare: Mari Frigell & Susan Jensen

Handledare: Anders Thörnqvist

## **Abstract**

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Titel</b>      | Coaching i socialt arbete - <i>Vad är det?</i>         |
| <b>Författare</b> | Mari Frigell & Susan Jensen                            |
| <b>Nyckelord</b>  | Coaching, organisationsrecept, empowerment, salutogent |

Coaching har kommit att bli trendigt i alla möjliga sammanhang och verksamheter och kallas för en ”ny och fräsch idé”. Vi har ställt oss frågan vad socialt arbete kan ha för användning av coaching. Då litteraturen om coaching är mångfacetterad har vi själva först behövt tydliggöra och förstå vad coaching innebär. Studien handlar om hur coaching har hamnat i socialt arbete och vad man har fått för användning av coaching. Ett organisationsperspektiv har använts i förståelsen av coachings inträde i socialt arbete. Vidare jämförs coaching med teoretiska perspektiv som finns inom socialt arbete. Studien använder en kvalitativ metod med hermeneutiskt perspektiv och har en abduktiv design. Sju respondenter från fyra olika verksamheter i socialt arbete har intervjuats. Resultatet visar att coachings verktyg och förhållningssätt redan finns, men att användandet av coaching ändå tillfört något nytt. I och med coachings inträde har man delvis kunnat utveckla metoder som redan finns och också utveckla ett salutogent tänkande. Användandet av coaching har bidragit till en yrkesmässig och personlig utveckling. Trots att utbildning saknas har ändå användandet av begreppet coach varit värdefullt. Resultatet visar också på flertalet sammanhang där coaching inte är användbart i socialt arbete.

# Innehållsförteckning

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 Inledning</b>  | <b>1</b>  |
| Syfte   | 1         |
| Frågeställning  | 2         |
| Disposition och upplägg   | 2         |
| <b>2 Bakgrund: Vad är coaching?</b>                                 | <b>3</b>  |
| Begreppsbeskrivning   | 3         |
| Coachingföretag och utbildningar                                    | 4         |
| Certifiering och etiska riktlinjer                                  | 4         |
| Coachingfilosofi och förhållningssätt                               | 5         |
| Coachens färdigheter och tekniker                                   | 5         |
| Sammanfattning  | 7         |
| <b>3 Tidigare forskning och genomgång av databassökningar</b>       | <b>8</b>  |
| Databassökningar  | 8         |
| Genomgång av tidigare forskning                                     | 8         |
| Vetenskaplig Artikel  | 8         |
| Forskningslitteratur  | 9         |
| Rapporter   | 9         |
| Uppsatser   | 10        |
| <b>4 Teori – perspektiv</b>   | <b>11</b> |
| Empowerment   | 11        |
| Salutogent perspektiv   | 11        |
| Mytperspektivet   | 12        |
| Vad är ett recept?  | 13        |
| <b>5 Metod</b>  | <b>14</b> |
| Kvalitativ metod  | 14        |
| Intervju  | 14        |
| Urval   | 15        |
| Analysmetod   | 15        |
| Etiska överväganden   | 15        |
| Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet                       | 16        |
| <b>6 Resultat</b>   | <b>17</b> |
| Verksamhet 1 – Hemtjänsten  | 17        |
| Verksamhet 2 – ”Steget”   | 18        |
| Verksamhet 3 – ”Samverket”  | 20        |
| Verksamhet 4 – Socialsekreterarna                                   | 21        |
| <b>7 Analys</b>   | <b>24</b> |
| Vad menar man med coaching?   | 24        |
| Hur kommer det sig att coaching blivit aktuellt?                    | 26        |
| Hur hänger coaching och socialt arbete ihop?                        | 27        |
| Finns det situationer när man inte bör/kan använda sig av coaching? | 28        |
| Vilken nytta har man av coaching?                                   | 30        |

|                              |           |
|------------------------------|-----------|
| <b>8 Slutdiskussion</b>      | <b>31</b> |
| Framtida forskning           | 32        |
| <b>9 Referenslista</b>       | <b>33</b> |
| Litteratur                   | 33        |
| Vetenskaplig artikel         | 33        |
| Rapporter                    | 34        |
| Uppsatser                    | 34        |
| Internet                     | 34        |
| <br>                         |           |
| <b>Bilaga: Intervjuguide</b> | <b>35</b> |

# 1 Inledning

Coaching<sup>1</sup> har kommit att bli ett allt vanligare begrepp inom olika områden. Från att vara ett vedertaget begrepp inom idrotten, har det dykt upp inom näringslivet och offentlig sektor. Som en ”ny och fräsch idé” tar coachingen plats vid sidan av de metoder som redan finns<sup>2</sup>.

Inom idrotten är det coachen som har ansvaret för lagets taktik och planering. Coachen har också ansvar för matchning. Han/hon skall ha individuella kunskaper om spelarna, så att de kan matchas in där de fungerar bäst i laget och därmed har också coachen ansvaret för laget som helhet<sup>3</sup>.

I näringslivet har coaching blivit en trend och coachingen där intar olika former. Inom företag använder sig chefer av utifrån kommande coacher, som en personlig igångsättare och samtalspartner. Här finns också coaching inom företag, där arbetsgrupper coachas för bättre resultat och ett mer framgångsrikt eller i alla fall annorlunda arbetssätt. Chefer utbildas i coaching för att kunna vara en mer effektiv arbetsledare<sup>4</sup>. Inom näringslivet finns företag som både utbildar coacher och tillhandahåller personliga coacher. Andra företag som arbetar med personlig utveckling på flera plan, kan ha ett samlat urval av t.ex. kognitiv terapi, samtalsterapi, coaching, mm.

Inom offentlig sektor finns coacher inom t.ex. skola och arbetsförmedling. Här finns t ex coaching för lärare, i deras arbete med enskilda elever och grupper<sup>5</sup> och genom arbetsförmedlingen kan man få personlig coaching i sin arbetssökarprocess.<sup>6</sup>

Dessa verksamheter är av en mycket blandad och mångfacetterad karaktär, som alla säger sig använda coaching. Litteraturen om coaching är utbredd och inriktar sig mot skilda områden vilket gör att det är svårt att hitta en enhetlig bild av vad coaching är, hur det används och i vilket sammanhang. Detsamma gäller beskrivningen av vem som är coach och vem som kan kalla sig för coach. Detta gör att coaching är svårdefinierat och svårt att greppa men har ändå anammats på nya arenor och tagit fäste bland annat i det sociala arbetet. Forskning kring coaching i socialt arbete är inte utbredd och det finns inte mycket skrivet om detta. Studien behövs för att tydliggöra vad coaching innebär och hur användandet av coaching ser ut i socialt arbete.

## Syfte

Vårt syfte med denna studie är att undersöka vad coaching i socialt arbete är och varför man har börjat använda sig av coaching.

Vi vill ta reda på om användandet av coaching har tillfört något nytt och vad det finns för fördelar och nackdelar med coaching i socialt arbete.

---

<sup>1</sup> Vi har valt att använda oss av det engelska begreppet coaching i stället för det svenska: coachning .

<sup>2</sup> Gjerde, S. (2004), Whitmore, J. (2002)

<sup>3</sup> [www.nationalencyklopedin.se](http://www.nationalencyklopedin.se), 091007

<sup>4</sup> Whitmore, J. (2002), Berg, M. E. (2002)

<sup>5</sup> Berg, M. E. (2002)

<sup>6</sup> [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se), 091007

## Frågeställningar

- Vad menar man med coaching?
- Hur kommer det sig att coaching har blivit aktuellt?
- Hur hänger coaching och socialt arbete ihop?
- Finns det situationer när man inte bör/kan använda sig av coaching?
- Vilken nytta har man av coaching?

## Disposition och upplägg

Uppsatsen inleds med en bakgrund i kapitel 2 med genomgång av vad den professionella coachingen kan handla om. I kapitel 3 presenteras tidigare forskning med forskningslitteratur, en vetenskaplig artikel, uppsatser och rapporter. I kapitel 4, teoriavsnittet, presenteras två perspektiv från socialt arbete, empowerment och salutogent perspektiv. Där finns också ett valt organisationsperspektiv, mytperspektivet, presenterat.

Metoden presenteras i kapitel 5 och resultatet av intervjuerna presenteras i kapitel 6. Där beskrivs också varje enskild verksamhet. I analysen i kapitel 7 används frågeställningarna som huvudrubriker och resultatet analyseras utifrån en gruppnivå. I kapitel 8, det avslutande kapitlet, förs en sammanfattande diskussion.

## 2 Bakgrund - Vad är Coaching?

Litteraturen om coaching är mångfacetterad. Den gör nedslag i de mest skilda verksamheter, så som i företagsledning<sup>7</sup>, idrottsledarskap<sup>8</sup> eller personlig utveckling<sup>9</sup> och beskriver hur coaching kommer till användning just där. Att gå igenom all litteratur som säger sig beskriva vad coaching är, tycker inte vi är relevant i den här studien eftersom den är inriktad mot socialt arbete. Vi kommer inte heller att beskriva olika inriktningar inom coaching utan använder oss av detta övergripande begrepp. Därför har vi gjort ett urval av litteratur som mer systematisk går igenom själva coachingen i sig, dess bakgrund, filosofi, metod etc. och som inte är inriktad på någon speciell verksamhet.<sup>10</sup>

Vi har också valt att använda information från olika företags hemsidor. Dessa företag är knutna till branschorganisationen ICF; International coach federation. ICF är en världsomspännande branschorganisation som arbetar med utbildning och certifiering för professionella coacher. De arbetar med att säkerställa och utveckla en yrkesmässig standard. ICF har utarbetat etiska riktlinjer; ”The ICF code of ethics”, som beskriver professionella coachers etiska regler och förhållningssätt.<sup>11</sup>

### Begreppsbeskrivning

Coaching som begrepp och fenomen, startade inom idrottens värld. Här började det som en egenskap och ett redskap för ledarna.<sup>12</sup>

I en äldre engelsk uppslagsbok<sup>13</sup> finns förklaringar av det engelska begreppet coach. *Coach, carriage* också *diligence* beskrivs här som en passagerarvagn som dras av hästar eller andra djur och leds/körs av en förare. Detta blir som en metafor för någon/något som leder och/eller fraktar människor från ett ställe till ett annat. I senare uppslagslitteratur nämns också ett slags ledarskap inom vissa lagsporter som förklaring. Ordet coaching kom in i svenskan under 1960-talet med betydelsen av ledare, främst då inom basket och ishockey. En coach ses som den som är ytterst ansvarig för laget med matchning, taktik och planering<sup>14</sup>.

Metaforen används av andra, där det beskriver coachen som en ledare inom idrotten, som någon som ”fraktar” idrottsutövare från en nivå till en högre.<sup>15</sup> En annan metaforisk beskrivning av begreppet och innebörden av coach och coachande är att coachen fungerar som en katalysator. En katalysator är ett ämne som ökar en kemisk reaktions hastighet utan att själv bli förbrukad/utbränd.<sup>16</sup> Med andra ord använder coachen förhållningssätt och tekniker som ger den coachade egen kraft att ta fram den styrka som finns undangömd hos personen.<sup>17</sup>

---

<sup>7</sup> **Företagsledning:** Berg, Morten Emil, Coaching - att hjälpa ledare och medarbetare att lyckas, Studentlitteratur (2004) och Gåserud S, Anders, Coaching – så fungerar det, Management Biblioteket, Richters (2000)

<sup>8</sup> **Idrottsledarskap:** Nilsson, Pia, Coaching , SISU (1998), Chappell, Linda Rae, Coaching cheerleading successfully, Human Kinetics, cop (1997), Dixon, Joseph, Swimming coaching, Crowood, (1996) och Deubler, Marit, Ryttaarcoaching: handbok i coaching för ryttare, för bättre självkänsla och ryttarnärvaro

<sup>9</sup> **Personlig utveckling:** Rusz, Eva, Bli en vinnare med kognitiv coaching, Prisma (2008); Oestrich, Irene Henriette, Kognitiv coaching: effektivt stöd till problemlösning och personlig utveckling, Liber (2007) och O’Connor, Joseph, Coaching med NLP: handbok i att coacha sig själv och andra, Veje International (2004)

<sup>10</sup> Gjerde, S (2004) Whitmore, J. (2002), Hilmarsson, H. TH. (2003)

<sup>11</sup> <http://www.coachfederation.org/>

<sup>12</sup> Gjerde, S (2004) Whitmore, J (2002)

<sup>13</sup> The new encyclopedia Britannica, Micropaedia 3, (1987), Founded In 1768, By Encyclopaedia Britannica, Inc. Printed in USA

<sup>14</sup> <http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/artikel/145973/145973> 081108

<sup>15</sup> Gjerde, S (2004) [www.strandska.com](http://www.strandska.com) (091002)

<sup>16</sup> [www.nationalencyklopedin.se](http://www.nationalencyklopedin.se) 091016

<sup>17</sup> Nilsson, P. (1998)

Coaching beskrivs alltså som ett sätt att leda, ett sätt att behandla människor och sig själv. Coaching beskrivs som en metod och förhållningssätt som går att använda både gentemot enskilda klienter och gentemot grupper.<sup>18</sup>

## Coachingföretag och utbildningar

För att hitta företag som utbildar professionella och certifierade coacher har vi gjort sökning på [www.google.se](http://www.google.se). Vi sökte med orden ”coach, internationell, professionell, utbildning och certifiering” och med sidor på svenska, för att begränsa något. Det blev ca 2 830 träffar.<sup>19</sup> Det blir mycket att gå igenom, men några av de företag vi såg är Viva coaching, Akademi Coachstjärnan AB, CoachCompanion, Hälsoakademien Europa AB och Strandska Utvecklingshuset AB. Dessa företags utbildningar beskrivs vara godkända av ICF International coach federation.

Det finns en mångfald av utbildningar, seminarier och kortare kurser man kan köpa genom dessa företag. Allt från några dagars introduktion i det coachande förhållningssättet till att bli certifierad professionell coach och att själv få utbilda coacher. Ofta vänder man sig till ledare inom både privata och offentliga sektorn eller andra verksamheter där samtalet och/eller ledarskap är i fokus, så som t ex för psykologer, terapeuter och lärare m fl. Företagen menar att dessa personer kan använda sig av och komplettera med coaching i sina yrkesroller.

Utbildningarna kan vara anpassade just för de olika arbetsfälten eller vara precis anpassade efter kundens behov och önskemål. Företagen vänder sig även till privatpersoner som är intresserade av att lära sig om coaching och som är intresserade av att utöva coaching professionellt eller enbart för egen personlig utveckling.<sup>20</sup> Man behöver inte några förkunskaper och oavsett tidigare utbildning och erfarenheter börjar man alltid med en grundutbildning.

Vill man lära sig att tillämpa ett coachande förhållningssätt med tekniker/verktyg och ta in det i sin redan professionella yrkesroll behöver man inte bli certifierad coach. Då räcker det att gå en grundutbildning. En grundutbildning kan bestå av fem dagar med teori och praktik och tid för reflektion mellan dessa dagar. Vill man sedan gå vidare finns fortsättningskurser med fördjupning ca fem till sex dagar. De praktiska övningarna går ut på att testa tekniker och verktyg på varandra. Utbildningstiden innehåller och kräver också tid för reflektion som innebär att man reflekterar över sitt eget lärande och sin egen utveckling.<sup>21</sup>

## Certifiering och etiska riktlinjer

För att bli certifierad professionell coach måste utbildningen vara ansluten till ICF, International coach federation. Utbildningen innefattar grundkurs, fortsättningskurs och certifiering. För att gå vidare till certifiering krävs det att man har haft egna coachingsessioner. Att bli certifierad coach tar minst ett år och kostar upp till cirka fyrtyotusen kronor. Då har man haft ungefär femton till tjugo lektionstillfällen och de hundra egna sessionerna.<sup>22</sup>

De etiska riktlinjerna hos ICF beskriver den professionella coachens förhållningssätt i mötet med klienten. Det gäller t ex klientens privatliv och coachens eget privatliv; att coach och klient inte skall

---

<sup>18</sup> Whitmore, J. (2002), Caspi, J. (2005), Hilmarsson, H. TH. (2003)

<sup>19</sup> <http://www.google.se/search?hl=sv&q=coach+utbildning+professionell+internationell+certifiering+&btnG=S%C3%B6k&meta=&aq=f&oq=> (091105)

<sup>20</sup> Respektive företags hemsida: Viva coaching, Akademi Coachstjärnan AB, CoachCompanion, Hälsoakademien Europa AB och Strandska Utvecklingshuset AB (091105)

<sup>21</sup> Föreläsning Strandska Utvecklingshuset AB 091110

<sup>22</sup> Föreläsning Strandska Utvecklingshuset AB 091110



inleda något förhållande etc. De etiska riktlinjerna beskriver hur en coach skall förhålla sig om en konflikt uppstår mellan coach och klient. Vidare finns det förhållningsregler om t ex coachen tror att klienten kan få bättre hjälp av en annan coach, eller verksamhet som t ex psykolog, så skall coachen också föreslå detta. Coachens ansvar för processens fortskridande beskrivs, så som att inleda och hålla igång dialogen och att göra avslut. Det är coachen som har ansvar för att man håller sig till regler, följer de etiska riktlinjerna och ser till att det är coaching som sker i mötet.<sup>23</sup>

## **Coachingfilosofi och förhållningsätt**

Coaching beskrivs alltså som en metod för att hjälpa andra att hjälpa sig själva. Grundinställningen är att människan själv har svaren, inom sig. Coaching innebär att ha ett förhållningsätt med en positiv människosyn som fokuserar på människans oanvända resurser och att människan också har lust att frigöra dessa. Man fokuserar på lösningar och möjligheter och förändringar genom handling och inläring.<sup>24</sup>

I tankesättet i coaching menar man att livet påverkas av självuppfyllande profetior. Det som vi tror om oss själva och det som andra tror om oss, påverkar oss i val av handling. Vi påverkas också av vad andra och vi själva förväntar oss av oss själva. Detta menar man är viktigt att vara medveten om, så att de självuppfyllande profetiorna blir positiva för oss.<sup>25</sup>

När det gäller coaching i ett filosofiskt perspektiv, så refererar man till Sören Kierkegaard, som ses som en förgrundsfigur inom existentialismen. Han menade att varje människa formar sitt eget öde. Sören Kierkegaard hävdade att livet måste förstas baklänges men måste levas framlänges. Han uppmanade folk att ta större aktiv del i utformningen av sitt liv och att göra det till något speciellt.<sup>26</sup>

Coachingen vilar på en existentiell grund där också filosofen Sokrates kan nämnas som inspirationskälla. Sokrates menade att äkta insikt och lärdom kommer inifrån. Han menade att det viktigaste i livet är att känna sig själv, först då kan man leva rätt.<sup>27</sup>

Det finns ett antal andra teoretiska anknytningar i tidigare forskning. Bland annat nämns pedagogik, kommunikation, psykologi, organisationspsykologi och idrottspsykologi.<sup>28</sup>

## **Coachens färdigheter och tekniker**

För att kunna utvecklas till coach och att använda sig av metoden och förhållningsättet, måste man lära känna sig själv. Det är sig själv man har som redskap, menar flertalet författare. Coaching handlar om emotionell intelligens, att förstå sig själv, sina känslor, resurser och kunskaper.<sup>29</sup>

Struktur och dialog ses som två grundvillkor i coaching. Med hjälp av strukturen styr coachen samtalet steg för steg framåt och skapar på så sätt en förändring.<sup>30</sup>

---

<sup>23</sup> <http://www.coachfederation.org/about-icf/ethics-&-regulation/icf-code-of-ethics/> 091014

<sup>24</sup> Gjerde, S (2004) Whitmore, J (2002), Hilmarsson, H. TH. (2003)

<sup>25</sup> Gjerde, S (2004)

<sup>26</sup> Gjerde, S (2004)

<sup>27</sup> Gjerde, S (2004), Whitmore, J. (2002)

<sup>28</sup> Gjerde, S (2004), Hilmarsson, H. TH. (2003)

<sup>29</sup> Gjerde, S. (2004) Berg, M.E, (2004) Whitmore, J. (2002), Nilsson, P. (1998)

<sup>30</sup> Hilmarsson, H. TH (2003)

Coachens färdigheter kan kortfattat beskrivas genom dessa elva punkter. Punkterna är hämtade från en hemsida som beskriver coachingutbildningen genom ICF, Internatonal Coach Federation:

1. Etik och professionalitet  
En certifierad coach skall håll sig till och anamma ICF:s etik och förhållningssätt och applicera dessa i alla coachingsituationer.
2. Coachingöverrenskommelsen  
Coachen skall i varje ny coachingsituation och med varje ny och gammal klient utröna och komma överrens om detaljerna i coachingprocessen och i coachingrelationen.
3. Förtroende och närhet  
Målet med denna färdighet är att coachen skall skapa en trygg och stödjande miljö där det finns ömsesidig respekt och förtroende mellan coach och klient.
4. Coachingnärvaro  
En coach skall medvetet kunna skapa ett spontant förhållningssätt till klienterna som leder till en öppen, flexibel och säker relation.
5. Aktivt lyssnande  
Detta innebär att vara helt fokuserad på klienten och på vad de säger och inte säger så att coachen kan förstå meningen i det som klienten säger och att hjälpa klienten att uttrycka sig tydligare.
6. Kraftfulla frågor  
Coachen skall ställa sådana frågor som tar fram den information som bäst är till nytta i den specifika relationen.
7. Direkt kommunikation  
Detta innebär att använda det språk och kommunicera på det sätt som har största möjliga positiva effekt för klienten och samtalet.
8. Skapa medvetenhet  
Coachen har ansvar för att integrera och utvärdera information på ett sådant sätt att klienten ökar sin medvetenhet kring sin förmåga.
9. Utforma handlingar  
Dessa handlingar skall skapa möjlighet för ett kontinuerligt lärande för klienten, både i coachingsituationen och i klientens verkliga liv. Målet är att handlingarna skall vara de mest effektiva för att uppnå de uppsatta målen.
10. Planera och sätta mål  
Coachen har ansvar för att sätt upp, utveckla och att följa de mål och den plan man gemensamt satt upp.
11. Framsteg och ansvarstagande  
Coachen skall hålla fokus på det som är viktigt för klienten och att låta klienten ta hela ansvaret för sitt handlande.<sup>31</sup>

Dessa elva punkter beskriver färdigheter som den professionella coachen skall ha. Under utbildningen till professionell coach lär man sig tekniker och metoder för dessa färdigheter. Tekniken och färdigheterna används sedan i coachingsessionerna.

---

<sup>31</sup> <http://www.coachutbildning.se/Coachfardigheter.html> (091105)

## **Sammanfattning**

Coaching är en samtalsmetodik och ett förhållningssätt där man använder sig av vissa tekniker. För att bli en certifierad professionell coach krävs en utbildning på minst ett år oavsett tidigare utbildning och erfarenheter. Lektionstillfällena beräknas vara mellan femton och tjugo stycken, samt att man har egna coachingssessioner innan man kan bli certifierad. Grunden i professionell coaching består i de elva coachingfärdigheterna.

### 3. Tidigare forskning och genomgång av databassökningar

#### Databassökningar

Genom hemsidan [www.ub.gu.se](http://www.ub.gu.se) gjordes en sökning under GUNDA och i LIBRIS.<sup>32</sup> Sökningen under GUNDA med allt med ordet ”coaching” gav 100 träffar varav tre träffar matchade tillsammans med ordet ”socialt arbete”. I LIBRIS blir träffarna 12 med sökorden coaching och socialt arbete, bland annat en rapport av Ann-Margreth Olsson som vi går igenom längre fram. De artiklar som hittades i GUNDA som innehåller ordet coaching och socialt arbete beskriver inte arbete inom socialtjänsten eller liknande utan beskriver det professionella arbetet som coach inom valt område, så som i organisationer, företag eller i ett valt specifikt område.

Under ILLUMINA, (social services abstract) gav det två träffar med sökorden social work och coaching. En artikel beskriver hur coaching kan användas och hur det har använts i utbildningen för socialarbetare i Calgary i Canada. Den andra artikeln, som handlar om hur socialarbetare kan använda sig av coaching, beskriver vi längre fram.<sup>33</sup>

En sökning genom ”google scholar”, (från 2005 och framåt) med orden coaching gav 25 600 träffar medans coaching och socialt arbete tillsammans gav 282 träffar. Genom sökning på ”google scholar” kommer flertalet artiklar, uppsatser och andra skrifter fram, som säger sig behandla coaching. Några av de perspektiv som coachingen beskrivs tillsammans med är arbetsförmedlarens och försäkringshandläggarens roller.<sup>34</sup>

Sökning med begreppet coaching och socialt arbete på socialstyrelsens hemsida gav 55 träffar inom hela socialstyrelsens webbplats. I genomgång av dessa träffar där coach/coaching finns markerat är begreppet inte beskrivet eller förklarat och är sällan använt i dessa dokument. Begreppet används ihop eller i beskrivning av personal som arbetar inom olika verksamheter i socialt arbete.<sup>35</sup>

#### Genomgång av tidigare forskning

##### Vetenskaplig artikel

Jonathan Caspi, författaren till artikeln *”Coaching and Social Work: Challenges and Concerns”* beskriver överförbarheten av coaching till socialt arbete. Han beskriver hur frågorna och användandet av de frågor man har till sina klienter som coach är överförbara till det sociala arbetet. Författaren pekar på de likheter som finns mellan socialt arbete och coaching. Här finns en liknande hjälpprocess som fokuserar på att nå självkänsla och att få en disciplin på sig själv att ändra på gamla mönster, attityder och känslor. Han beskriver också fokuseringen på mål och vägen dit, som likheter mellan visst socialt arbete och coaching. Vidare skriver författaren om att coaching finns med som en snabbt växande trend som fältet för socialt arbete bör lära sig av. Inte minst på grund av dess likheter utan också på att coaching, när den är professionell, kan uppfattas som konkurrerande. Han menar att klienterna inom socialt arbete många gånger kan uppleva det stigmatiserande att just vara klient inom detta fält och istället väljer att gå till sin coach för att det inte upplevs så stigmatiserande.<sup>36</sup>

---

<sup>32</sup> [www.ub.gu.se](http://www.ub.gu.se) (091105)

<sup>33</sup> [http://csaweb106v.csa.com.ezproxy.ub.gu.se/ids70/quick\\_search.php?SID=dsfqbcnint1i4un15s9a4e79m3](http://csaweb106v.csa.com.ezproxy.ub.gu.se/ids70/quick_search.php?SID=dsfqbcnint1i4un15s9a4e79m3)

<sup>34</sup> [http://scholar.google.se/scholar?hl=sv&as\\_ylo=2005&q=coaching+socialt+arbete&btnG=S%C3%B6k&as\\_ylo=2005](http://scholar.google.se/scholar?hl=sv&as_ylo=2005&q=coaching+socialt+arbete&btnG=S%C3%B6k&as_ylo=2005)

<sup>35</sup> [www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se) (091105)

<sup>36</sup> Caspi, J. (2005)

## Forskningslitteratur

Susan Gjerde har under ca två år forskat kring coaching. I sin bok *Coaching – vad varför hur?* beskriver hon coachingens bakgrund, filosofi, förhållningssätt och en coachs kunskaper och tekniker. Hon beskriver coachingens uppbyggnad och förankring i forskning och teori. Coachingen vilar på en grund av filosofi, psykologi, kommunikation och ledning. Viktiga element inom coachingen är tankesätt, relation, färdigheter och metodiker samt personlig coachroll. Hon menar att meningen med coaching är att frigöra människors potential genom att handla, lära sig, skapa och att förändra.

Susan Gjerde skriver om coaching som ett nytt fenomen och som en hybrid av terapi, organisationspsykologi, idrottspsykologi och egenutveckling. Hon menar att coaching egentligen inte är något nytt när det gäller själva redskapen. Det har länge funnits tankar att människans sinne är aktivt och söker mening (gestaltterapi), att människans problemlösning, förändring och samarbete är beroende av människans tankesätt (kognitiv terapi och lösningsinriktad terapi) och att människan själv är ansvarig för att förbättra sitt eget liv (humanistisk/klientorienterad terapi).

Det som gör coachingen till det ”nya” är själva sammansättningen av redskapen; effektiv kommunikation, självvransakan, inläring, sökande efter mening och egenansvar. Det nya är också hur coachingen är ”inramad”, de sammanhang där den professionella coachingen finns.<sup>37</sup>

## Rapporter

I Rapporten *”Coaching – ett nytt koncept i socialtjänsten?”* gör författaren en utvärdering av en utbildningssatsning som gjorts inom Huddinge kommun. Utbildningen, eller det som erbjöds av kommunen var coaching av en professionellt utbildad coach, inom arbetsförmedlingens verksamhet, där personer fick stöd i processen att söka arbete. Coachingen har initierats av ledningen för socialförvaltningen, Arbete och försörjning. Utvärderingen har också som uppgift att se på hur implementeringen har gått till och om de verksamheter som anammat coaching fått ett gemensamt förhållningssätt. Författaren påpekar att det blivit ett levande inslag i den verksamheten som utvärderats, samt att implementering är en process, som tar tid och som föder nya frågor att ta ställning till.<sup>38</sup>

Rapporten *”Barnets Socialsekreterare - coaching i dialogiska utredningar”* är skriven utifrån projektet ”Stärkt skydd för utsatta barn” och har skrivits för att ge underlag och inspirera andra att fortsätta utveckla utredningsarbetet, framförallt när det gäller utredningar där barn är involverade. I arbetet med projektet användes coaching, av författaren själv, som stöd för socialsekreterare som arbetar med utredningar där barn är inblandade. Författaren är utbildad coach enligt International Coach Federation.<sup>39</sup>

I *”Coaching för arbete och utbildning – Utvärdering av projekt för långtidsarbetslösa”* utvärderas ett projekt som haft som syfte att få långtidsarbetslösa att nå arbete, starta eget eller studera. De deltagare som varit aktuella inom projektet beskrivs ha uppfattat metoderna som positiva. Deltagarna har fått ökat självförtroende och ökad självkänsla och 42 procent av dem har fått arbete, startat eget eller börjat/planerar att börja studera.<sup>40</sup>

---

<sup>37</sup> Gjerde, S (2004)

<sup>38</sup> Åkerlund, E-M (2006)

<sup>39</sup> Olsson, A-M (2005)

<sup>40</sup> Johansson, K (2008)

Deltagarna beskriver coachingen som den viktigaste metoden. Genom den har de hittat sina egna resurser, och med hjälp av de praktiska momenten, som CV-skrivning och andra tips och råd, fått ett ökat egenvärde, när de upplevt att de har chanser ute på arbetsmarknaden. Coachingen beskrivs som det moment i projektet där deltagarna får hjälp att själv hitta sina resurser. I projektets grundtankar finns samma grundtankar som i coachingen, att deltagaren själv vet vad han eller hon själv bör göra för att nå sitt mål. Coachen är där för att vägleda, handleda, guida etc., skriver författaren.<sup>41</sup>

## Uppsatser

På [www.uppsatser.se](http://www.uppsatser.se) finns 86 uppsatser som innehåller ordet coaching och två uppsatser med sökorden coaching och socialt arbete, varav en handlar om coaching i socialt arbete och en om coaching av arbetslösa.<sup>42</sup> Dessa uppsatser gör vi en beskrivning av här.

Magisteruppsatsen "*Coaching i Socialt arbete*" tar upp hur de som arbetar med utsatta barn har hjälp av coaching i sin vardag med arbetet med barnen. Coachingen beskrivs som dialogiska samtal mellan den som blir coachad och den som coachar. I studien som föregick uppsatsen har socialsekreterare fått professionell coaching, som sedan reflekterats över och beskrivits. Studien syftade till att ta reda på hur coachingen skapar mening i kontexten socialt arbete. Coachingen har bedrivits inom ett projekt där författaren själv har fungerat som coach för socialsekreterarna som deltog. Författaren är utbildad och certifierad coach. Författaren beskriver att coachingen inneburit utveckling av och lärande av metoder men också personlig och professionell utveckling för de socialsekreterare som deltog.<sup>43</sup>

I *Coaching av arbetslösa: En kvalitativ studie av coachinggrupper på Arbetsförmedlingen* har författaren fått i uppdrag av två arbetsförmedlingar att ta reda på hur deltagare i jobbsökargrupper uppfattat detta. De arbetsförmedlare som ledde grupperna har fått utbildning och handledning i en lösningsfokuserad metod. Coachingen som bedrivs skall ta fram personens starka sidor och fokusera på det som fungerar bra i jobbsökandet och försöka göra mer av det. Man skall jobba med mål och delmål som skall vara konkreta, realistiska och mätbara. Författaren menar att coaching är att hjälpa och stötta en person att utvecklas från ett utgångsläge till ett önskat läge, samt att coaching innebär vägledning, inte styrning.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Johansson, K (2008)

<sup>42</sup> <http://www.uppsatser.se/om/coaching+socialt+arbete/> (091105)

<sup>43</sup> Olsson, A-M (2005)

<sup>44</sup> Johansson, M (2006)

## 4. Teori - perspektiv

### Empowerment

Ordet ”empower” står för ”att ge makt eller auktoritet till” och ”att ge möjlighet eller tillåtelse”.<sup>45</sup> Flera författare betonar att begreppet empowerment innefattar en viss aktivitet, en process, där individer, grupper och/eller organisationer stärks utifrån deras intressen och resurser.<sup>46</sup>

Empowerment har växt fram ur en rörelse som vill motarbeta förtryck av minoritetsgrupper i samhället. Företrädare för empowerment arbetar för att stärka dessa grupper, psykologiskt och socialt. Empowermentrörelsen vill motarbeta, eliminera och vända de negativa värderingar som man anser att mäktiga grupper i samhället står för. Detta görs genom användandet av specifika och välutformade strategier.<sup>47</sup>

Både teorin och praktiken kring empowerment går ut på att hjälpa och stärka klienter, individuellt eller som grupp. Det handlar om att de skall ta makten över sitt eget liv och beslut som rör deras liv. Det handlar om en process där de resurser som redan finns stärks och där nya fås. Detta ger en ökad kontroll över omgivningen och dess påverkansfaktorer. Empowerment kan ses utifrån olika nivåer; individuella, organisatoriska och samhälleliga.<sup>48</sup>

Empowerment beskrivs som en utveckling och en process och som ett mål i sig. Det refereras både till subjektiva och till objektiva förhållanden, till människans inre och yttre värld. Den inre utvecklingen hos individen handlar om det man tänker om sig själv, om stolthet, starkare självbild och självförtroende.<sup>49</sup> För individen handlar den yttre utvecklingen om att förstå samhället och dess ordning och att det är möjligt att förändra den och sig själva.<sup>50</sup>

Begreppet företrädarskap (advocacy) används inom empowerment när man talar om socialarbetarrollen/hjälparrollen. Socialarbetaren skall ses som en jämlike, som har kunskaper som klienten kan använda sig av. Socialarbetarens roll ses som en samordnarroll mellan klienten och de olika hjälporgan som finns.<sup>51</sup>

Ett annat begrepp inom empowerment är makt. Det ses som att individen och/eller gruppen ges makt och kontroll över det som berör dem. Makt ses både som befriande och positiv men också som ett uttryck för förtryck. Maktstrukturen ses inte som oöverbärlig utan som möjlig att påverka.<sup>52</sup>

### Salutogent perspektiv

Antonovsky som var professor i medicinsk sociologi intresserade sig för vilka faktorer som låg till grund, när vissa människor kunde uppleva livskvalitet trots att de hade varit utsatta för mycket svåra upplevelser och höga påfrestningar av stress. Genom ett av sina forskningsprojekt på universitetet i Jerusalem studerade han hur israeliska kvinnor i olika etniska grupper anpassat sig till klimatet i landet. En av frågorna de ställde handlade om huruvida kvinnorna varit i koncentrationsläger eller inte. Antonovsky fann att en tredjedel av kvinnorna som varit i koncentrationsläger upplevde en

---

<sup>45</sup> Askheim, O.P. och Starrin, B. (2007)

<sup>46</sup> Payne, M (2002), Askheim O.P och Starrin, B. (2007), Pettersson, U. (2001)

<sup>47</sup> Payne, M. (2002), Pettersson, U. (2001)

<sup>48</sup> Pettersson, U. (2001)

<sup>49</sup> Askheim, O.P. och Starrin, B. (2007)

<sup>50</sup> Payne, M (2002), Askheim O.P och Starrin, B. (2007)

<sup>51</sup> Pettersson, U. (2001)

<sup>52</sup> Payne, M (2002)

tillfredsställande psykiskt hälsa, detta trots att landet de bor i då varit med i tre krig. Antonovsky fascinerades över resultatet och började formulera vad han kallade den Salutogenetiska modellen.<sup>53</sup>

Salutogent perspektiv fokuserar på hälsans ursprung och vad det är som gör att människan, trots svåra sjukdomar, motgångar etc. kan klara sig bra och uppleva god hälsa. Utifrån ett patologiskt synsätt försöker man förklara varför människor blir sjuka och vad det är som gör att de hamnar i en viss sjukdomskategori. Antonovsky ser dessa perspektiv som komplementära, men hans forskning inriktar sig mot det salutogena.<sup>54</sup>

Han har myntat begreppet, KASAM (Känsla av sammanhang). Han forskade kring huruvida en människa upplever; **meningsfullhet**, **begriplighet** och **hanterbarhet**. Dessa tre faktorer skapar tillsammans känsla av sammanhang och individer kan ha dem i varierande grad.

**Meningsfullhet** menar Antonovsky är KASAM:s motivationskomponent. De människor som han menar har en stark KASAM pratar alltid om områden i livet som är viktiga och som de upplever är värt ett känslomässigt engagemang och investering. Meningsfullheten bygger alltså inte bara på kognitiva komponenter utan också på känslomässiga.

**Begriplighet** syftar på att man upplever inre och yttre information som förståelig. Att informationen är ordnad, strukturerad och tydlig istället för kaotisk och oförklarlig. En människa med hög känsla om begriplighet förväntar sig att det som han eller hon kommer att möta i framtiden, eller att det, när det kommer som överraskningar åtminstone går att ordna och förklara.

Begreppet **hanterbarhet** syftar till i vilken grad man upplever sig ha de resurser man behöver för att möta olika stressorer i livet. Har man en hög känsla av hanterbarhet kommer man inte att känna sig som ett offer för omständigheterna eller tycka att livet behandlar en orättvist. Olyckliga saker händer i livet, men när så sker kommer man att kunna reda sig och inte sörja för alltid.<sup>55</sup>

## Mytperspektivet

Mytperspektivet är ett organisationsperspektiv och finns inom ramen för det som kallas nyinstitutionella organisationsperspektiv.<sup>56</sup> Mytperspektivet, kallat så av forskare inom offentlig sektors organisationsforskning, framställs som ett perspektiv som beskriver en ”idévärld” där föreställningar om organisationer och dess funktion finns, formas och sprids.<sup>57</sup>

Organisationer ses som institutioner, etablerade strukturer eller procedurer som är en produkt av mänskligt handlande. Enligt institutionalismen styrs och finns organisationer till genom både utifrånkommande och inifrånkommande procedurer och förklaras utifrån att de befinner sig i en institutionell omgivning. Denna omgivning består i sin tur av socialt skapade normer och värderingar – begränsande regler i handlingsutrymmet och en kognitiv, ”för-givet-tagen” kunskap i handlingsförfarandet.<sup>58</sup>

---

<sup>53</sup> Antonovsky, A. (1991)

<sup>54</sup> Antonovsky, A. (1991)

<sup>55</sup> Antonovsky, A. (1991)

<sup>56</sup> Christensen, T. m fl. (2005)

<sup>57</sup> Johansson, R. (2002)

<sup>58</sup> Christensen, T. m fl. (2005)



## Vad är ett recept?

Normerna och idéerna kallas också för recept eller institutionaliserade idéer eller myter. De väcker uppmärksamhet och legitimitet och ger också bilden av organisationen som ett föredöme för andra. Det handlar om att skapa en identitet, för sig själv och sin omgivning. Recepten och idéerna kännetecknas av att de beskrivs som det nya och moderna, det mest effektiva. För organisationer här i vår del av världen handlar det om västerländska modenormer och generella idéer. Perspektivet beskriver också hur organisationsförändringar sker, då dessa recept anammas.<sup>59</sup>

Mytperspektivet har varit användbart inom statsvetenskapen i beskrivningen och förståelsen av organisatoriska förändringar inom den offentliga sektorn. Offentliga sektorn har, sedan 1980-talet utsatts för flertalet utifrånkommande idéer om hur den bör organiseras, ledas etc., inte minst från den privata sektorn.<sup>60</sup>

Ett recept föreskriver hur en organisation kan utforma delar av det organisatoriska arrangemanget. De presenterar alltså inte en helhetslösning för organisationen, utan en föreskrift om t ex hur ledarskapet bör vara, hur den formella strukturen bör se ut, hur en förändringsprocess bör gå till, etc. Andra exempel på detta är kvalitetsstyrning, beställare- och utförarmodellen, kompetenskartläggning och teambaserat ledarskap.<sup>61</sup>

Till recepten hör oftast en mängd litteratur som beskriver innehåll och användningsområden och ger exempel på hur det har använts. Det kan också finnas någon eller några personer som samtidigt nämns som receptens skapare. Man kan finna alternativa historier i samtida litteratur, där andra författare skriver om samma recept och samma fenomen, fast på lite olika sätt. Detta har sin orsak i receptens **elasticitet** och **generaliserbarhet** och att man har anammat idén på flertalet ställen ungefär vid samma tidpunkt.<sup>62</sup>

Recepten kommer oftast från den privata sektorn, sprids och etableras där och har då kommit att bli **produktiverade**, för att de skall kunna säljas på en marknad. Recept har det gemensamt att de har gjort en ”resa” in i en organisation, de har anammats av och implementerats i organisationen. Denna resa kallas för **adoption**. Adoptionen är möjlig, på grund av att recepten är elastiska, vilket betyder att de är generella och formbara.<sup>63</sup>

Adoptionen kan börja med att någon i organisationen blir uppmärksam och begeistrad över ett recept. Här ser man att receptet kan ge svar på något, eller passa som en möjlig lösning i förhållande till problemdefinitioner någonstans i organisationen.

I adoptions- och översättningsprocessen sker alltifrån kopiering och härmning till olika grad av **översättning** och **särkoppling** av recepten. Kopiering sker när receptet anammas helt och fullt, så som det presenteras från start. Översättning kan också ske som kombinerad eller särkoppling, man för ihop delar av ett recept med delar från ett annat.<sup>64</sup>

---

<sup>59</sup> Christensen, T. m fl. (2005)

<sup>60</sup> Christensen, T. m.fl.(2005), Johansson, R. (2002)

<sup>61</sup> Christensen, T. m.fl.(2005)

<sup>62</sup> Christensen, T. m.fl.(2005)

<sup>63</sup> Christensen, T. m.fl. (2005)

<sup>64</sup> Johansson, R. (2002)

## 5. Metod

### Kvalitativ metod

Denna studie använder en kvalitativ metod med hermeneutiskt perspektiv och en abduktiv design. Med abduktiv menar vi att vi använder en kombinerad induktiv-deduktiv strategi, så som Sam Larsson beskriver. Med deduktiv strategi menas att undersökaren låter sig styras av ett eller flera teoretiska perspektiv i sin forskning. De teoretiska perspektiven ger riktning och fokus åt frågeställningarna samt tillhandahåller en teoretisk tolkningsmall för resultatet. Studiens deduktiva strategi består i användandet av mytperspektivet, där vi redan från start sett fenomenet coaching som ett organisationsrecept. Vi har alltså styrts av ett teoretiskt perspektiv och använt oss av teorins begrepp som en mall för vår tolkning av coachings inträde i socialt arbete. Studiens syfte är att få en ökad förståelse för fenomenet coaching i socialt arbete. En kvalitativ forskningsmetod syftar till att söka en djupare förståelse och innebörd av det man undersöker. Till skillnad från den kvantitativa metoden där man främst är ute efter generalisering av data. I den kvalitativa metoden försöker man att få kunskap om individers subjektiva upplevelser utifrån deras egna ord och uttryck. Genom empatisk inlevelse har vi som undersökare försökt förstå respondentens inre livsvärld ur dennes perspektiv. Därför var det viktigt att erbjuda goda möjligheter och utrymme för respondenternas egna ord, som blivit vårt resultat och som vi sedan härlett mönster och begrepp ifrån. Därmed har vi haft ett induktivt förhållningssätt.<sup>65</sup>

Människan har uppfattningar om sin egen livsvärld, om hur den är och bör se ut. Den är därmed tolkad av dem själva. Denna tolkning har vi som undersökare förhållit oss till då vi i vår tur vill öka förståelsen för och tolkar den andres livsvärld. Inom samhällsforskning kallas detta för den dubbla hermeneutiken.<sup>66</sup> För att förstå hur olika aktörer ser på ett fenomen utifrån sina specifika utgångspunkter rekommenderar man inom forskning att lägga ett hermeneutiskt och empatiskt perspektiv på fenomenet, vilket vi har haft för avsikt att göra i arbetet med denna studie.<sup>67</sup>

### Intervju

Den kvalitativa intervjun är ganska fri och bygger på vardagligt samtal. Men för att det skall bli professionellt är det av vikt att man förbereder sig. Till hjälp har vi haft en intervjuguide som fungerade som stöd för att hålla oss inom det aktuella området som vi vill ha information om. Forskningsintervjun är ett samspel mellan två personer kring ett tema av ömsesidigt intresse. Intervjun ser vi som ett samspel där dialogen utvecklar förståelse och kunskap.<sup>68</sup> Intervjuerna är bandade för att vi skulle kunna koncentrera oss på ämnet och dynamiken i intervjun. Det krävs en stor skicklighet av intervjuaren eftersom många analyser av intervjun görs på plats. Vår förberedelse var att ha kunskap om det aktuella fenomenet.<sup>69</sup>

---

<sup>65</sup> Larsson, S. (2005)

<sup>66</sup> Gilje, N. och Grimen, H. (2006)

<sup>67</sup> Lilja, J. (2005)

<sup>68</sup> Hartman, J. (2004), Kvale, S. (1997)

<sup>69</sup> Kvale, S. (1997)

## Urval

Vi har valt att göra ett strategiskt urval, vilket innebär att man är intresserad av individer som kan ge den information och kunskap som man har som syfte att undersöka.<sup>70</sup>

För att kunna uppnå studiens syfte var det därför avgörande för resultatet att hitta personer som säger sig använda sig av coaching i sitt arbete inom socialt arbete. Via personliga kontakter sökte vi därför personer som vi antog vara engagerade i användandet av coaching. Detta resulterade i en variation av respondenter som mer eller mindre har erfarenhet av vad professionell coaching innebär.

## Analysmetod

Vårt analysförfarande kan beskrivas med Kvales ord. Han menar att det finns ett oavbrutet sammanhang mellan beskrivning och tolkning. Han menar att analysen sker redan under insamlandet av materialet, så som i val av litteratur och under intervjuerna. Analysen fortskrider sedan vidare i hela forskningsprocessen.<sup>71</sup>

I litteraturen framgår inte några klara regler för den kvalitativa analysen. Det gäller att hitta en strategi för att sortera och upptäcka mönster och betydelsefulla kopplingar mellan vad som kommer fram i intervjun. En aspekt är att man bör fokusera analysen på några specifika frågeområden som hänger samman med studiens syfte och frågeställning. Antingen kan man analysera varje intervju för sig eller så tittar man på flera och försöker se ett sammanhang och gruppera dem under ett visst tema.<sup>72</sup>

Vi valde att när alla intervjuer var klara transkribera väsentliga delar av materialet med hjälp av meningskoncentrering. Då fokus låg på innehållet valde vi att inte ta med sådant som låg utanför våra frågeställningar utan valde därför att arbeta med meningskoncentrering.<sup>73</sup>

I analysförfarandet har vi valt att koncentrera resultatet under varje frågeställning för att lyfta upp resultatet från respektive verksamhet. Med hjälp av denna koncentrering kunde vi lättare upptäcka gemensamma teman. Materialet hade vi sedan som stöd vid analysen.

Ett vanligt sätt att analysera är att använda sig av utvalda citat, vilket vi valt att göra i analysen. Citaten ger ett mer levande intryck. Citaten är dock plockade från ett större sammanhang som man som undersökare enbart känner till. För läsaren är det viktigt att det är tydligt med vad citaten har för betydelse för själva resultatet. Man skall inte använda för många citat och de skall inte vara för långa. Det är viktigt att inte läsaren tappar intresset.<sup>74</sup>

## Etiska överväganden

De etiska överväganden som finns i denna studie har diskuterats och övervägts genom hela processen. Ur etiska synpunkter bör man informera om samtycke för genomförande av intervjuer och informera de berörda om uppgiftens syfte. Alla som deltar i undersökningen skall ges största möjliga konfidentialitet, och deras personuppgifter skall förvaras och skyddas så att obehöriga inte kan ta del av dem.<sup>75</sup>

---

<sup>70</sup> Hartman, J. (2004)

<sup>71</sup> Kvale, S. (1997)

<sup>72</sup> Kvale, S. (1997)

<sup>73</sup> Kvale, S. (1997)

<sup>74</sup> Kvale, S. (1997)

<sup>75</sup> Kvale, S. (1997), Vetenskapsrådet, Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning

Vi informerade våra respondenter om studiens syfte och vilken deras uppgift i undersökningen var. Vi informerade dem om att deras medverkan var frivillig och att de kunde avbryta när de ville. Vi bad om tillåtelse att banta intervju och påtalade att bandinspelningarna enbart kommer att vara tillgängliga för oss samt att vi inte tänker redovisa vårt material så att andra kan identifiera den intervjuade.

Konfidentialitet betyder att det som kommer fram i intervjuerna kommer att redovisas på ett sätt som innebär att ingen kan utläsa uppgiftslämnarens identitet. Om rapporten innehåller beskrivna upplevelser som riskeras att intervjupersonens identitet kan spåras bör man ändra så att det minimeras. Om det inte går att ändra måste man få ett godkännande av intervjupersonen innan publicitet.

Med andra ord har vi följt de forskningsetiska riktlinjerna som vetenskapsrådet har tagit fram, informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.<sup>76</sup>

## **Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet**

I forskning är det viktigt att uppnå så hög validitet och reliabilitet som möjligt. Med hög validitet menas att vi så nära som möjligt lyckas mäta det vi avser att mäta. Med hög reliabilitet menas att måttet är stabilt och inte störs av förändringar i tid, plats, intervjuare osv.<sup>77</sup>

Då man utforskar ett fenomen, så som denna studie avser, är det inte enkelt att fastställa reliabiliteten. Att intervju personer är alltid en avvägning för att få en god reliabilitet. Intervjuerna är mycket beroende av vem som intervjuar och den kontext som informanten och intervjuaren har. Kontexten byggs upp genom personlig karaktär och det samspel som finns mellan intervjuaren och informanten. Skickligheten som intervjuare är att hitta en balans, och ett tryggt tillvägagångssätt.<sup>78</sup>

För att hålla en så hög validitet som möjligt har vi under hela studiens gång varit noga med att ha syfte och frågeställningar aktuella, för att avgränsa undersökningsområdet. Vi har valt att använda frågeställningarna i redovisningen av resultatet. Genom att ha en resultatdel avskilt från analysen tycker vi att validiteten ökar, då läsaren lättare kan se var de valda citaten i analysen kommer ifrån.

Inom forskning sägs det vara viktigt att ta ställning till om resultaten är generaliserbara eller inte. Inom samhällsvetenskaplig forskning finns inte kravet att hitta en universell sanning, då det många gånger handlar om att man studerar fenomen.<sup>79</sup> Då denna studie har som syfte att studera ett fenomen och öka förståelsen kring detta har vi inte varit ute efter att hitta ett generaliserbart resultat.

---

<sup>76</sup> Vetenskapsrådet, Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning

<sup>77</sup> Elofsson, S (2005)

<sup>78</sup> Kvale, S. (1997), Widerberg, K (2002)

<sup>79</sup> Kvale, S (1997)

## 6 Resultat

I följande kapitel redovisar vi resultatet av intervjustudien. Vi använder frågeställningarna som rubriker:

- Vad menar man med coaching?
- Hur kommer det sig att coaching har blivit aktuellt?
- Hur hänger coaching och socialt arbete ihop?
- Finns det situationer när man inte bör/kan använda sig av coaching?
- Vilken nytta har man av coaching?

Citaten är markerade med indragning och mindre stil. Vi börjar med att göra en kort beskrivning av respektive arbetsplats och respondenternas arbetsuppgifter. Kapitlet är indelat i de fyra olika verksamheterna.

### Verksamhet 1 - Hemtjänsten

Vi har intervjuat en enhetschef och en utav hennes personal i äldreomsorgen. De har båda börjat gå utbildning för att bli certifierade coacher. Hemtjänsten består av ett mottagningsteam och en traditionell grupp. Mottagningsteamet där vår respondent arbetar tar emot alla nya hemtjänstären och introducerar hemtjänsten och arbetssättet. När omsorgstagarna blir så självständiga som möjligt tar den traditionella gruppen över.

#### Vad menar man med coaching?

”... då tänkte jag att det är ju ett verktyg för att kunna implementera det salutogena arbetssättet.”

Coaching är ett sätt att tänka och det gör också att man blir mer positiv, berättar båda respondenterna. Det man fokuserar på tenderar att växa. Fokuserar man på det negativa, då blir allting tungt, menar de.

#### Hur kommer det sig att coaching blivit aktuellt?

Enhetschefen berättar att hon nappade på förfrågningar som kom från ett coachingföretag. Förfrågningarna innehöll beskrivningar av företagets utbildningar. Förfrågningarna skickades ut till hela hennes kommun. Hon och några ur hennes personal åkte för att lyssna på föredrag om coaching. Med sig i tankarna hade hon diskussionerna och det arbete som hennes kommun påbörjat, att gå från det patogena till det salutogena synsättet i hela äldreomsorgen. Diskussioner fördes med EU-samordnare i kommunen tillsammans med en ansvarig från coachingföretaget. Med stöd av EU-pengar startades ett gemensamt projekt där denna och flera andra hemtjänstgrupper ingår.

#### Hur hänger coaching och socialt arbete ihop?

”I coachingen ställer du frågor på ett sånt sätt så att du får upp människans egna potential. Då gäller det att kunna hitta meningsfullheten och var jag går in och förklarar så att det blir begripligt och vilka resurser måste jag gå in med så att det också blir hanterbart”.

Med hjälp av definitionen av social omsorg kopplar enhetschefen ihop det salutogena arbetssättet (KASAM) med socialtjänstlagens intentioner och med coaching. Enligt socialtjänstlagen skall stödet utformas på ett sådant sätt så att de stärker den enskilde. Personalen skall kunna jobba på ett sådant sätt att personerna får tillbaka sitt självförtroende, och kanske också funktioner i kroppen.

Enhetschefen ser också kopplingar till empowerment och att det salutogena handlar om att ge makten tillbaka till den enskilde.

### **Finns det situationer när man inte bör/kan använda sig av coaching?**

”... man kan kanske inte coacha demenssjuka på samma sätt. Då kanske man behöver hitta en annan metod för man kan inte ställa frågorna på samma sätt...du har ju inte den kognitiva förmågan”.

### **Vilken nytta har man av coaching?**

Vår respondent från mottagningsgruppen berättar att hon känner sig säkrare i sin yrkesroll och som person. Hon upplever att hon är mycket mer närvarande nu än tidigare. Hon känner en ökad yrkesstolthet som hon inte gjort tidigare, tack vare det hon lärt sig och upplevt genom utbildningen.

Enhetschefen berättade att coachingen används för att stötta varandra i personalgruppen och i samarbetet med henne. Hon vill ha ett lärande dagligdags som innebär att man lär sig av varandra och av sina misstag. Bland annat i situationer när det finns konflikter och/eller oklarheter om hur man löser olika arbetsuppgifter.

Resultatet av projektet vet man inte idag, men personalen kan redan känna skillnad i arbetet och har en ökad arbetsglädje och bättre arbetsmiljö. Man tror att i längden så kommer sjukfrånvaron att minska och att jämställdheten skall öka, genom att fler män skall söka sig till äldreomsorgen. Utvärdering skall ske genom det företag man har utbildningen genom. Här skall man titta på om hemtjänsttimmarna gått ner och hur sjukfrånvaron har påverkats. Man skall också göra en enkät till omsorgstagarna.

Under intervjun berättar våra respondenter att omsorgstagarna upplever att hemtjänsten gör väldigt mycket för dem. När verkligheten är den att personalen ”går med händerna på ryggen” och att omsorgstagarna gör allt på egen hand i sin egen takt.

Det coachande förhållningssättet har gett en ökad förståelse för omsorgstagarnas livssituation och deras tankesätt. Enhetschefens medarbetare berättar att detta också gett ökad livskvalitet för omsorgstagarna, genom att de själva får sätta upp målen med hemtjänsten. Personalen har blivit mer tydlig gentemot brukarna med att beskriva hur de jobbar och varför de gör som de gör.

”Mottagningsgruppen, när dem kommer ut har en bild att den här människan klarar allting själv man går inte in och gör för utan man avvaktar och ser vad är det vi behöver och gå in och stötta upp”

### **Verksamhet 2 – ”Steget”**

Vi har träffat en samordnare för en verksamhet som vi kallar för Steget. Steget arbetar med personer mellan 20-30 år, som har ett lindrigt intellektuellt funktionshinder eller som finns inom autismspektrat. Stegets verksamhet går ut på att deltagarna skall komma ut till arbetsmarknaden. Deras huvuduppdrag är att vara stöd där arbetsförmedlingen inte räcker till. Grunden är att personerna skall ha en beviljad LSS-insats i form av daglig verksamhet, man måste alltså tillhöra personkretsarna som Lag om Stöd och Service för vissa funktionshindrade riktar sig emot. Man arbetar mot flera stadsdelar och har funnits sedan 2006.

## **Vad menar man med coaching?**

”... och vi är bollplanket. Vi lyfter frågorna och kollar lite, vad händer då och varför gör vi så och så att de själv skall komma på sin lösning. Därför använder vi oss av coaching, eller vägledning, eller vad man vill använda för uttryck...”

”Steget” har valt att använda sig av begreppet coach. Coaching är modernt och nytt och sättet som de jobbar på är delvis coaching, menar vår respondent.

## **Hur kommer det sig att coaching har blivit aktuellt?**

”Jag kan inte säga hur det kom sig från början för då var jag inte med. Utan vi har coacher och det är det sättet vi arbetar på, att vi försöker att individen själv skall hitta lösningarna och vi är bara med runt omkring. Vi har inte fått någon utbildning inom det, inom coaching.”

Vidare menar vår respondent att det ju inte är utvecklande att tala om för dessa personer vad de skall syssla med. De skall själva komma på vad de vill göra, varför de vill göra detta och vad konsekvenserna av det innebär. Personalen fungerar som bollplank, lyfter frågorna och de själva skall komma på sin lösning.

## **Hur hänger coaching och socialt arbete ihop?**

”De som kan utföra det bra, tror jag kan ha jättestora vinster med detta. Inom socialt arbete finns det så mycket utav myndighetsutövningen idag. Det finns för mycket av ”att gör du det här, så får du det här”. Det finns inget samhällsperspektiv på det. Jag tänker på socialtjänsten - gör du det här, så får du det här bidraget av mig. Det ger inget sammanhang för personen.”

Hon tycker det är viktigt att personerna förstår vad de gör och varför, att man ger personerna ett sammanhang och en förståelse.

Hon ser sig själv och sina medarbetare som att de skall leda deltagarna och att deltagarna till slut skall klara sig själva.

Vår respondent kopplar också ihop deras arbetssätt med motiverande samtal.

Vår respondent berättar att hon använder sig av ett visst förhållningssätt i sin roll som samordnare. Hon går inte in och säger till vad personalen skall göra. De skall själva komma på sina lösningar och hon fungerar som ett bollplank. Detta har hon i sin tur fått med sig av sina chefer.

## **Finns det situationer när man inte bör/kan använda sig av coaching?**

Den kognitiva förmågan är begränsad hos vissa av deltagarna på Steget, men det finns möjlighet för dem att lära sig att förstå konsekvenserna av sina handlingar. Här behöver coachen ha andra tekniker än coaching och motiverande samtal, menar vår respondent.

## **Vilken nytta har man av coaching?**

Deltagarna som finns inom Stegets verksamhet blev tidigare erbjudna en daglig verksamhet. Detta blev många gånger fel, berättar vår respondent. De tyckte att den dagliga verksamheten inte var något för dem och blev sittandes hemma istället. Idag finns Steget, som är som en plats mellan daglig verksamhet och en anställning. Steget ger det stöd som behövs där mellan. Användandet av begreppet

coaching har gjort att personerna inte känner sig stagnerade. Många av deras deltagare är rädda för att bli stämplade av t ex arbetsförmedlingen och försäkringskassan.

Istället för att säga att man går till en beteendevetare, socionom, socialsekreterare eller habiliteringspersonal, kan man säga att man går till sin coach. För personerna är detta väldigt negativa begrepp, det blir stämplat och uppfattas som en myndighetsutövning.

### **Verksamhet 3 – ”Samverket”**

Respondenten på ”Samverket” arbetar i ett samarbetsprojekt mellan arbetsförmedling, socialtjänst och försäkringskassan från flera olika kommuner. Hon ska utbildas till certifierad coach. När vi träffar henne har hon precis fått en introduktionskurs i coaching och skall starta sin utbildning till certifierad coach, något senare. De personer som hon arbetar med har alla av olika anledningar haft svårigheter med att komma ut på arbetsmarknaden och får genom ”Samverket” en arbetslivsinriktad rehabilitering. Själva ”Samverket” består av en daglig verksamhet, där man renoverar och säljer i en ”second hand” butik i samarbete med en ideell förening. Respondenten kallar sig för coach/vägledare och jobbar med inledande samtal, kurser och stödsamtal. Tillsammans med övrig personal, som är utbildade arbetsterapeuter, håller också hon i de arbetsrehabiliterande utredningarna.

#### **Vad menar man med coaching?**

I flera av sina beskrivningar av vad vår respondent gör, berättar hon att hon ser det som coaching. Hon gör också skillnad i vägledning och coaching. Att coacha, innebär aldrig att ge råd, den övervägande delen i coaching är att ställa de här frågorna, att personen själv skall hitta svaren. När hon är vägledare kan hon gå in och visa på möjligheter och vägar att gå.

I hennes samtal med deltagarna handlar det för det mesta om att söka jobb och vilka jobb man kan tänka sig att jobba med. Ofta är deltagarna inte där än, menar hon. Först måste hon börja med att ta fram det som finns hos personen, som intressen, tidigare erfarenheter etc. och med hjälp av det bygga upp en ny plattform att stå på, för att sedan gå vidare till nästa steg.

Frågeprocessen kan se ut såhär:

”... ja, jag har ingen aning säger jag. Vad är du bra på? Och så kanske dom kommer så här, ”ja, men, vadå”? Jag har sett att du är ganska bra på det där va? Ja, jo, det är jag också. Också kan jag fråga, vad är du intresserad av, vad gör du på din fritid? Då kan det komma fram att det är jättemånga saker man är bra på. Och det krävs ju för att kunna göra dem här grejorna som de faktiskt gör.

#### **Hur kommer det sig att coaching har blivit aktuellt?**

”... rätt som det var läste jag en bok om coaching, okej är det jag gör, och då såg jag också en möjlighet att utveckla det jag gör, gjorde och finslipa på tekniken ...

Vår respondent hade alltså arbetat i många år i den verksamheten hon är i idag. När hon sedan läste om coaching, blev hon nyfiken på att höra mer och att fördjupa sig i det.



## Hur hänger coaching och socialt arbete ihop?

”... det har jag jobbat med i många år, utan att veta att det var coaching. Det här har jag jobbat med i en sju åtta år, att jobba med bilder och utgå från sitt önskade läge...”

Vår respondent kopplar ihop en praktisk del i sina kurser med coaching. Hon har arbetat med bildkollage, där deltagarna antingen ritat, men mest klippt ut bilder ur tidningar för att sen göra ett kollage av. Under tiden som de sitter och letar bilder, frågar hon deltagarna vad de känner inför bilderna. Deltagarna skall utgå från sitt dagsläge, och hitta bilder som föreställer deras detta och sen går de vidare till sitt önskade läge, så som de skulle vilja ha det och hur de skulle vilja känna sig.

## Finns det situationer när hon inte bör/kan använda sig av coaching?

”... alltså det finns ju personer som är svårare att coacha, och det beror ju oftast på att man är i ett psykiskt läge där man inte egentligen, skall vara i en sådan här rehabiliteringsverksamhet. Då skall man ha mer inslag av terapi och så då. Det här är ju en arbetslivsinriktad rehabilitering...”

Vår respondent menar i ett annat svar, att det går att coacha alla, bara att man får anpassa coachingen efter personens förmågor och vad personen mentalt, psykiskt och utvecklingsmässigt befinner sig. Men samtidigt är det viktigt att personen kan prata framåt, att han/hon inte har fastnat i dåtiden. Det är viktigt att kunna prata om nuläget och framtidsplaner. Hon brukar rekommendera personer som verkat fastna i dåtiden och som inte kan komma loss i det som varit, att de går till en terapeut. De tillfällen hon vill att personen pratar om dåtiden, är för att fånga upp vad de tidigare gjort, hur de tyckte det var och vad de då hade för förmågor som de använde sig av.

Vår respondent menar att hon inte använder sig av coaching när hon samtalar med deltagarna om hur de kan gå vidare i sin rehabilitering. Här ser hon sig själv som vägledare istället, eftersom hon då kommer med förslag och idéer på lösningar för deltagarna.

## Vilken nytta har man av coaching?

Vår respondent har genom det hon lärt sig av coaching fått en möjlighet att utveckla den verksamhet som hon redan tidigare hade. Hon kunde finslipa på tekniken, både i de kurser hon håller i och i samtalen med deltagarna.

Vår respondent berättar om hur hon använder sig av vad hon kallar för ”Tankekullerbyttor”:

”För mig är det att faktiskt kunna använda det som är ett hinder som en möjlighet i stället. Alltså, jag hör att du säger att det inte går, men om det hade gått? Hur hade det blivit då? Hur hade det varit? Och hur hade det känts? Så att man liksom, okej, vänder”...

## Verksamhet 4 - Socialsekreterarna

De tre socialsekreterarna arbetar idag med ekonomiskt bistånd med inriktning mot rehabilitering. De har unga vuxna som första målgrupp och en av respondenterna har gått en utbildning till certifierad coach.

## Vad menar man med coaching?

Den respondenten som gått utbildning till coach skiljer mellan coachingen i sig och förhållningssättet och menar att det är förhållningssättet de använder sig av.<sup>80</sup>

”... Vi använder det coachande förhållningssättet skulle jag vilja säga, inte coaching, för coaching är för någon annan. Det är faktiskt för dem som har det ganska bra och är helade...”

En annan av respondenterna ser coachingen som en metod och har själv blivit coachad av en certifierad coach. Hon hade då coaching via telefon och möten. Där ingick det hemuppgifter, läxor och mätbara mål. Hon uppfattade då att hennes coach fungerade som ett bollplank för hennes. Coachen talade inte om hur hon skulle göra utan hon fick henne att själv komma fram till vad hon själv ville och hur hon själv tänkte. Coachingen fick henne att öppna upp sina egna tankar.

Vår tredje respondent berättar: (utan att han säger att han kopplar ihop det med coaching)

”... de har fler resurser än vad de i själv verket tror att dem har. Många av dem här, har varit utanför samhället, utanför arbetsmarknaden lång tid och det är ju inte så lätt, så att säga, man upplever känslan av maktlöshet, vanmakt, känslan av att inte själv kunna påverka, för att förändra sin situation och litar inte på att man har någon förmåga som är någonting värd. Och det är det som vi faktiskt jobbar med, att spegla dem och visa dem att det faktiskt är så att dem har resurser... vilket ökar deras självförtroende och tillit till oss som myndighet.”

## Hur kommer det sig att coaching har blivit aktuellt?

Våra respondenter arbetade tidigare tillsammans i ett projekt, då också med arbetsrehabilitering men med mer tid för varje klient. De berättar att de då använde sig av coachingverktyg. Det kallas för Livshjulet och finns med i en professionell coachs ”verktygslåda”. Vår respondent som har gått utbildning till stresscoach tog med sig detta hit. Tillsammans med andra verktyg/metoder, bland annat lösningsfokuserat arbetssätt, hittade de gemensamma arbetsmetoder, där coachingverktyg var en del.

”... vi har mer struktur i samtalen nu, vi tog in nya saker, vi fick med oss från hennes coachutbildning, hon tog med sig nya saker hit, det har blivit en syntes ... sedan tidigare har vi med oss en utbildning inom lösningsfokuserat arbete ... där använder man också det med skalor ... vi fick med oss att det skall vara klientstyrt, mycket utifrån vad klienten själv vill ... och få dem att själv komma till insikt om saker ... detta har vi också byggt på med utbildning inom motiverande intervju ... vi använder också skalor och livshjulet som är ett coachingverktyg ... ”

## Hur hänger coaching och socialt arbete ihop?

Respondenterna menar att det finns verktyg att använda sig av, både i det de gör idag och i de projekt som de tidigare arbetade i. Bland annat så har de använt sig av ”Livshjulet”. Livshjulet har de använt och gör även nu, när de utreder klientens livssituation. En respondent har upplevt att utredningsförfarandet blir mer lustfyllt för klienter som själv fyller i livshjulet.

---

<sup>80</sup> Se bakgrundskapitlet om coachingföretag och utbildningar om hur man kan lära sig det coachande förhållningssättet och tillämpa det i sin yrkesroll.

I Livshjulet plockar man fram det som fungerar och fokuserar på resurserna och det är klientens egna ord som används. I utredningarna sedan använder hon ofta deras ord och citat. Här kopplar respondenten ihop metoden med lösningsfokuserat arbetssätt och motiverande samtal.

### **Finns det situationer när man inte bör/kan använda sig av coaching?**

”Det krävs att personerna har de grundläggande klart och tydligt och vet vilka de själva är och att de har de resurserna. Och har de inte det så är inte det coaching som jag tänker utan det blir ett coachande förhållningssätt”.

”... de etiska riktlinjerna från ICF talar tydligt om att man skall vara relativt stabil som person för att kunna bli coachad.<sup>81</sup>

Problemet med att använda coachingen är att den inte riktar sig bakåt i tiden, menar en respondent. Bakgrunden påverkar det som händer idag och det som har hänt fram till idag formar en människa. Man kan inte strunta i det som har varit, då blir det konstigt och inget bra möte. Människorna som kommer till dem är oftast i kris. Även om de inte behövs ältas om det som har varit, så måste man ändå veta för att kunna ge så adekvat stöd/hjälp som möjligt, och inte göra om samma stöd/insats igen, om inte det har varit bra.

En annan respondent, hon ser coaching som en metod för friska människor inte för människor som inte kan reflektera, hon menar att den kognitiva förmågan måste finnas och en viss bas i livet.

”Man är inte där än. Basbehoven i livet kanske inte är tillgodosedda, man har inte tak över huvudet för mycket oro i livet, t ex kring sin ekonomi och då sitta och fundera över mål... ” man fångar inte personen där den är...”

”... det finns klienter som har varit utsatta våld, övergrepp och har en extremt utsatt situation där också ... ”

”... människor som vi träffar har inte alltid tillgång till resurserna som de har, man måste faktiskt prata om det som ligger närmast, som ligger som ett stort hinder istället för att: hon har ju faktiskt resurser; det går inte att blunda för det som faktiskt är ett hinder som en kvinna hade, en nära anhörig som knarkade ... ”

### **Vilken nytta har man av coaching?**

En av våra respondenter här, hon som gått utbildning i coaching, upplever att hon har kunnat reflektera mer nu över sin arbetssituation och vad systemet gör med henne. Hon menar att man påverkas av det system, omkringliggande kultur, tankar, sättet att prata, bemötande mot klienterna etc. man arbetar i. Här menar hon att det är av vikt att fundera över sin egen värdegrund och att inte gå emot den även om systemet kräver något annat.

Livshjulet, som är ett coachingverktyg, har fungerat bra och varit till nytta i utredningsförfarandet, på så sätt att det blir tydligt för klienten. En del klienter tycker det är svårt med bara ord, och när man ritar blir det istället visuellt.

---

<sup>81</sup> Se bakgrundskapitlet om Certifiering och etiska riktlinjer. En coach måste tala om för sin klient om han anser att klienten kan få bättre hjälp av t ex en psykolog.

## 7 ANALYS

Analysen redovisas här uppdelad i de olika frågeställningarna för att underlätta läsning och förståelse av analysen. Teman har markerats och används även som underrubriker. Analysen byggs upp med hjälp av tidigare forskning, litteratur och valda teorier och perspektiv.

### Vad menar man med coaching?

Respondenterna har gett lite olika svar på vad de menar med coaching. Några av svaren handlar om **förhållningssätt** och om **verktyg**. Andra svar handlar om användandet av **titeln coach** och detta med att coaching är något **nytt och modernt**.

#### Förhållningssätt

En respondent som gått en professionell coachingutbildning skiljer på det som hon använder i sin yrkesroll och det som hon menar är coaching.

”... Vi använder det coachande **förhållningssättet**, skulle jag vilja säga, inte coaching, för coaching är för någon annan...”

Detta förhållningssätt förklaras av några andra respondenter som har med sig utbildning inom den professionella coachingen. De talar om coaching som ett **sätt att tänka**, vilket för dem innebär att tänka positivt. Det man fokuserar på tenderar att växa, menar de.

Beskrivningen av tankesättet i coaching i litteraturen genomsyras av detta förhållningssätt, att tänka positivt och att se möjligheter i alla situationer. Oavsett vilken litteratur man läser, och vilken verksamhet/profession den inriktar sig mot, finns detta förhållningssätt med, som handlar om att tänka positivt och att se möjligheter.<sup>82</sup>

”... och vi är **bollplanket**. Vi lyfter frågorna och kollar lite...”

Flera av våra respondenter kallar det coachande sättet som att vara ett **bollplank**, där det handlar om att lyfta frågor och fortsätta att ställa frågor. Grunden i coaching är att ställa frågor, menar flera referenser. De skriver om dialogen och refererar till filosofen Sokrates, som menade att dialogen och samtalet skall bidra till ny kunskap förlösa människans inre insikt.<sup>83</sup>

Respondenterna menar att tanken med att fungera som ett **bollplank** är att personerna skall reflektera och lyfta sina egna tankar och därigenom **själva komma fram till egna lösningar**. Samtliga av respondenterna lägger vikt på detta. Gjerde beskriver att grundinställningen till coachingen bygger på att människorna själv har svaren, dvs. svaren kommer inifrån.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> **Företagsledning:** Berg, Morten Emil, Coaching - att hjälpa ledare och medarbetare att lyckas, Studentlitteratur (2004) och Gåserud S, Anders, Coaching – så fungerar det, Management Biblioteket, Richters (2000)

**Idrottsledarskap:** Nilsson, Pia, Coaching , SISU (1998), Chappell, Linda Rae, Coaching cheerleadning successfully, Human Kinetics, cop (1997), Dixon, Joseph, Swimming coaching, Crowood, (1996) och Deubler, Marit, Ryttnarcoachning: handbok i coaching för ryttare, för bättre självkänsla och ryttnarvaror

**Personlig utveckling:** Rusz, Eva, Bli en vinnare med kognitiv coaching, Prisma (2008); Oestrich, Irene Henriette, Kognitiv coaching: effektivt stöd till problemlösning och personlig utveckling, Liber (2007) och O'Connor, Joseph, Coaching med NLP: handbok i att coacha sig själv och andra, Veje International (2004)

<sup>83</sup> Gjerde, S. (2004), Whitmore, J. (2002), Hilmarsson H. TH. (2003)

<sup>84</sup> Gjerde, S. (2004)

Den här processen, som handlar om att ta fram de resurser som redan finns, stärka dessa och att hitta nya, finns också beskrivet inom empowerment, dock med lite andra ord och begrepp än de som författarna använder som skriver om coaching. Empowerment går ut på att hjälpa och stärka klienter, individuellt eller som grupp. Empowerment handlar om, så som förhållningssättet inom coaching beskriver, att människan skall få en ökad förståelse och kunskap kring att fatta beslut som rör deras liv, om den kognitiva förmågan.<sup>85</sup> Det ger en ökad kontroll över omgivningen och dess påverkansfaktorer, menar författare inom empowerment.<sup>86</sup> Även det salutogena perspektivet handlar om hur människan påverkar och påverkas av sin omgivning, där de kognitiva förmågorna och den känslomässiga upplevelsen betonas.<sup>87</sup>

## Verktyg

En respondent talar om coachingen i sin helhet som ett **verktyg**.

”...då tänkte jag att det är ju ett **verktyg** för att kunna implementera det salutogena arbetssättet”.

Andra respondenter talar om att det finns olika slags **verktyg** inom coaching som t.ex. livshjulet och sättet att ställa frågor. Här ser vi skilda dimensioner av beskrivningen. Denna skillnad finns också i Gjerdes och Caspis beskrivning av coaching. Caspi beskriver coachingen så här:

”To understand ”coaching,” it is important to know that the term simultaneously refers to two distinct undertakings- a method and a movement. As a method, coaching is akin to two other intervention approaches (for example, solution-focused, cognitive- behavioral). In its second use, the word describes an emerging practice movement, with its own scope of practice”.<sup>88</sup>

Gjerde benämner coachingen i sig som ett redskap samtidigt som hon också beskriver coachingens verktygslåda. Några exempel på hennes verktyg är livshjulet, mindmap, collage mm.<sup>89</sup>

## Titel – ”Modernt och Nytt”

En av respondenterna berättar att personalen i deras verksamhet har valt att kalla sig för coacher. Verksamheten består av olika professioner och den gemensamma **titeln coach** gör att det blir tydligt för deras målgrupp. Ingen som jobbar där har utbildning inom coaching.

Eftersom coach inte är någon skyddad **titel** kan i princip vem som helst använda sig av **titeln** skriver Gjerde.<sup>90</sup>

På samma sätt beskriver Caspi coachingens läge:

”Although not yet a profession or discipline in its own right ...”<sup>91</sup>

Samma verksamhet menar också att coaching är **modernt och nytt**. Flera av de referenser vi använder oss av beskriver coaching som ett modeord eller ”hett tema”<sup>92</sup> I mytperspektivet talar man om idéer och att de kännetecknas som det nya och moderna och till och med de mest effektiva.<sup>93</sup>

---

<sup>85</sup> Gjerde, S. (2004), Askheim, O.P. och Starrin, B. (2007)

<sup>86</sup> Askheim, O.P. och Starrin, B. (2007)

<sup>87</sup> Antonovsky A. (1991)

<sup>88</sup> Caspi, J. (2005)

<sup>89</sup> Gjerde, S. (2004)

<sup>90</sup> Gjerde, S. (2004)

<sup>91</sup> Caspi, J. (2005)

## Hur kommer det sig att coaching blivit aktuellt?

I denna del av analysen har mytperspektivet fått en framträdande roll för att förklara coachings inträde i socialt arbete.

### ”Finns redan”

Några av respondenterna beskriver att coaching finns sedan flera år i deras verksamhet och ser det inte som något nytt. Här kan vi se att förhållningssättet redan finns och att man tolkar coachingen som något som man redan gör, trots att man inte har någon utbildning.

”... det är det sättet vi arbetar på, att vi försöker att individen själv skall hitta lösningarna och vi är bara med runt omkring...”

”... rätt som det var läste jag en bok om coaching, okej är det detta jag gör ...”

Både Gjerde och Gåserud menar att coaching egentligen inte är något nytt. Gjerde menar att sammansättningen är ny och att coaching är en hybrid med inslag av psykologi, terapi, egenutveckling etc. I sin forskning om coaching gör hon flera jämförelser med redan väletablerade former av samtalsmetoder t ex kognitiv beteendeterapi. Hon drar också paralleller med teorier som kommunikationsteori och organisationsteorier.<sup>94</sup>

Gåserud säger att det nya med coaching är att det har blivit en aktuell form av ledarskap. På grund av de snabba förändringarna och de ökade kraven för dagens organisationer ser han coachingen som en nödvändig del i ledarskapet, för organisationer som vill överleva.<sup>95</sup>

### Nappade på reklam

En verksamhet har haft som mål att gå från det patogena till det salutogena arbetssättet. De nappade på förfrågningar från ett coachingföretag. Enhetschefen såg coachingen som användbar och överföringsbar till deras verksamhet för att implementera det salutogena arbetssättet.

För att det skall finnas en chans för spridning av organisationsrecept behöver det finnas en ”marknad” och en efterfrågan som grundar sig i ett behov. Detta gör recepten till produkter, menar man inom mytperspektivet.<sup>96</sup>

Här kan vi se att coachingföretaget fungerar som en säljare i mytperspektivets definition av vad en marknad är. Vidare behövs det en nyckelperson som är begeistrad av idén enligt mytperspektivet. Denna nyckelperson tar med sig idén in i sin organisation. Vanligen kommer recepten från den privata sektorn.<sup>97</sup>

### Verktyg användbara

En av respondenterna är utbildad inom professionell coaching. Hon tog med sig **verktyg** från utbildningen som blev användbara tillsammans med redan etablerade arbetssätt bland annat från lösningsfokuserat arbetssätt och motiverande samtal.

---

<sup>92</sup> Gåserud A.S (2001), Whitmore, J. (2006)

<sup>93</sup> Christensen, T. m.fl.(2005)

<sup>94</sup> Gjerde, S. (2004)

<sup>95</sup> Gåserud, A.S (2001)

<sup>96</sup> Christensen, T. m.fl.(2005)

<sup>97</sup> Christensen, T. m.fl. (2005)

”... vi fick med oss från hennes coachingutbildning, hon tog med sig nya saker hit ... det har blivit en syntes ... ”

Här ser vi att coachingen landat som en del av en helhet, som växt fram just här, på denna arbetsplats. Också mytperspektivet talar om denna nya kontext som recept hamnar i, i en implementeringsprocess där översättning och särkoppling sker. Särkoppling sker när man tar delar av ett recept och för ihop det med det man redan har eller tar med från andra håll.<sup>98</sup>

## Hur hänger coaching och socialt arbete ihop?

Här har mötet skett med receptet och den institutionella organisationen, så som det beskrivs i mytperspektivet. Eftersom respondenterna på olika sätt kopplar ihop coaching med socialt arbete och har använt sig av delar av coaching så har redan en implementeringsprocess startat och adoptionen har skett, enligt mytperspektivet.<sup>99</sup>

## Salutogent/Empowerment

Med definitionen av social omsorg kopplar en av respondenterna ihop det **salutogena** arbetssättet med socialtjänstlagens intentioner och med coaching. Enligt socialtjänstlagen skall stödet utformas på ett sådant sätt så att de stärker den enskilde. Personalen skall kunna jobba på ett sådant sätt att personerna får tillbaka sitt självförtroende, och kanske också funktioner i kroppen. Respondenten ser kopplingar till **empowerment** och att det **salutogena** handlar om att ge makten tillbaka till den enskilde.

I socialtjänstlagen 1kap. 1§ andra och tredje stycket står;

”Socialtjänsten skall under hänsynstagande till människans ansvar för sin och andras sociala situation inriktas på att **frigöra och utveckla enskildas och grupperns egna resurser**. Verksamheten skall bygga på respekt för människornas självbestämmanderätt och integritet”.<sup>100</sup>

Här ser vi en tydlig koppling till syftet med det coachande förhållningssättet, när det gäller att frigöra och utveckla enskildas och grupperns egna resurser. En av definitionerna av coaching som finns hos Gjerde är:

”... processer för att frigöra och utveckla människors potential”.

Gjerde menar att denna definition av coaching är vid därför att den kan innefatta flera liknande roller, även om de inte jobbar med professionell coaching.<sup>101</sup> Hilmarsson beskriver definitionen på coaching, utifrån en egen översättning från ICF, Internationell Coach Federation:

”Coaching är att verka genom en **stödjande relation** vars syfte är att hjälpa människor att nå sina mål, lösa problem, och locka fram människors möjligheter och bästa egenskaper.”

<sup>102</sup>

Här ser vi en tydlig koppling mellan coaching och empowerment och salutogent perspektiv. Känslan av sammanhang ger människan ökad förståelse att både hantera och förstå sina möjligheter och sina resurser.<sup>103</sup> Så här säger en av respondenterna:

---

<sup>98</sup> Christensen, T. m.fl. (2005)

<sup>99</sup> Christensen, T. m.fl. (2005)

<sup>100</sup> [http://www.socialstyrelsen.se/regelverk/lagarochforordningar/socialtjanstlagen\(sol\)](http://www.socialstyrelsen.se/regelverk/lagarochforordningar/socialtjanstlagen(sol)) 091221

<sup>101</sup> Gjerde, S. (2004)

<sup>102</sup> S. 212 i Hilmarsson, H. TH. (2003)

”... Då gäller det att kunna hitta **meningsfullheten** och var jag går in och förklarar så att det blir **begripligt** och vilka resurser måste jag gå in med så att det också blir **hanterbart**”.

En annan respondent talar om myndighetsutövning inom socialtjänsten och menar att det många gånger inte ger något sammanhang:

”... gör du det här, så får du det här bidraget av mig. Det ger inget sammanhang för personen”.

Respondenten tycker det är viktigt att personerna förstår vad de gör och varför och att man ger dem ett sammanhang och en förståelse. I deras verksamhet skall de leda deltagarna på ett sådant sätt att deltagarna till slut skall klara sig själva. Verksamheterna har som mål att ge personerna en hanterbar vardag med habilitering eller arbete som upplevs som meningsfullt, vilket i sig ger personerna ett sammanhang. Här ser vi likheter med det som vi har förstått att det coachande förhållningssättet innebär och vad empowerment och salutogena perspektivet står för: att locka fram människors egna resurser, att människor skall lära sig förstå sin egen förmåga och kunna använda dem på ett för dem meningsfullt sätt.

### **Användbara verktyg**

Flera av respondenterna finner användbara verktyg i coaching, både genom egen erfarenhet av att bli coachad och genom verktyg som de använder i sitt arbete. De ser likheter i coaching med lösningsfokuserat arbetssätt och motiverande samtal som finns i socialt arbete.

Respondenten som arbetar med kurser där bland annat bildkollage ingår där deltagarna skall använda sig av bilder som föreställer deras nuläge och framtida önskeläge. Hon kopplar ihop sitt arbetssätt sedan många år med coaching:

”... det har jag jobbat med i många år, utan att veta att det var coaching.”

### **Finns det situationer när man inte bör/kan använda coaching?**

Respondenterna har angett olika hinder och begränsningar i användandet av coaching. Flera respondenter menar att det inte går att coacha alla.

”... **man är inte där än. Basbehoven kanske inte är tillgodosedda...** ”

... det finns klienter som varit utsatta för våld, övergrepp och har en **extrem utsatt situation** där också ...”

### **Psykisk obalans**

Flera av respondenterna beskriver eller talar om detta med psykisk obalans hos individer. Då kan det vara mer aktuellt med inslag av terapi istället för coaching. Personer som fastnat i dåtiden och inte riktigt vet vem man själv är kan ha svårigheter att reflektera över sin egen inläring och sina egna resurser.

---

<sup>103</sup> Antonovsky, A. (1991)



Gjerde skiljer mellan en terapeuts roll och en coachs roll. Där en terapeut går in i dåtiden talar en coach endast om här och nu och om framtiden. Gjerde skiljer mellan sjukt och tillräckligt friskt. Hon menar att en terapeut arbetar inom hela spektrat från sjukt till friskt medans en coach endast arbetar med personer som är friska.<sup>104</sup> ICF:s etiska riktlinjer talar också tydligt om att man skall vara relativt stabil som person för att kunna bli coachad. En professionell coach skall kunna veta när den här gränsen är överskriden.<sup>105</sup>

Vi kan se att ett coachande förhållningssätt, oavsett hur personerna man arbetar med har det, ändå kan fungera som en grund i olika roller inom socialt arbete. Dock är det viktigt att som en respondent säger; ”... **hitta personen där hon är...** ” En respondent skiljer mellan förhållningssättet och coachingen i sig:

”... då är inte det coaching som jag tänker utan det blir ett coachande förhållningssätt.”

### **Kognitiv förmåga**

Den kognitiva förmågan är begränsad hos flera av respondenternas klienter/deltagare. Det kan handla om svårigheter i sin inlärningsförmåga och förmåga över att reflektera över sitt eget handlande.

”... man kanske inte kan coacha demenssjuka ... de har ju inte den **kognitiva förmågan...**”

Man får hitta andra vägar och strategier i arbetet, menar respondenterna.

### **Vägledning kontra coaching**

Problemet med att använda coachingen är att den inte riktar sig bakåt i tiden, menar en respondent. Arbetet inom socialt arbete innebär att utreda och vägleda. I utredning behöver man ta reda på vad för insatser som tidigare funnits för att kunna ge adekvat hjälp nu. Bakgrunden påverkar det som händer idag och det som har hänt fram till idag formar en människa, menar en respondent. Detta kan man inte blunda för.

Gjerde menar att vägledning och coaching är olika saker, men att de härstammar från samma grund – filosofi och psykologi – och att de har tillgång till samma verktygslåda. Därför menar hon, att de liknar varandra.<sup>106</sup>

---

<sup>104</sup> Gjerde, S. (2004)

<sup>105</sup> <http://www.coachfederation.org/about-icf/ethics-&-regulation/icf-code-of-ethics/>

<sup>106</sup> Gjerde, S. (2004)

## Vilken nytta har man av coaching?

Enligt mytperspektivet svarar ett recept mot något behov som finns i en verksamhet.<sup>107</sup> Samtliga respondenter i den här studien säger sig ha nytta av coaching, oavsett bakomliggande behov och vilken användning man har av coaching. Verktyg har visats sig vara ett viktigt inslag från coaching. Här beskriver vi ytterligare två aspekter som visat sig i resultatet.

### Begreppet coach

En respondent säger att användningen av **begreppet coach** har varit viktigt i förhållandet till deras deltagare. Deras målgrupp föredrar att säga att de går till sin coach istället för att säga att man går till sin socialsekreterare, habiliteringspedagog etc. Det förknippas med socialtjänsten och myndighetsutövning och upplevs negativt för deltagarna. Deras deltagare faller ofta mellan stolarna, delvis på grund av att de inte har tillräckliga funktionshinder för t ex en daglig verksamhet och/eller har tillräckliga funktioner för ett klara ett ordinarie arbete på egen hand.

Användningen av begreppet coach har bidragit till att verksamheten har nått ut till sin målgrupp. Deltagarna har blivit mer mottagliga och har fått en mer positiv inställning till att förändra sin situation. En annan viktig aspekt, enligt respondenten, är att deltagarna inte upplever sin situation som stagnerad, vilket vi vill likna med diskussionen som Caspi för kring stigmatisering. Han menar att klienter inom socialt arbete många gånger kan uppleva det stigmatiserande att just vara klient inom detta fält. Istället väljer man att gå till en coach för att det inte upplevs lika stigmatiserande.<sup>108</sup>

Vi kan se att användandet av begreppet coach har lett till både ökad empowerment och en ökad känsla av sammanhang. Deltagarna har fått stöd från personalen så att de har blivit mer aktiva i sin egen livssituation och beslut som rör dem. Det här har också bidragit till ökat självförtroende och en ökad förståelse för omvärlden och hur man kan påverka den.<sup>109</sup>

### Säkrare i sin yrkesroll

De respondenter som har gått utbildning inom professionell coaching beskriver att coachingen har gjort att de känner sig **säkrare i sin yrkesroll**. De känner sig mer närvarande i nuet vilket är positivt i mötet med personerna man arbetar med. Flera respondenter menar att deras utbildning inom coaching har gett en ökad förståelse för deras egen arbetssituation och fått dem själva att kunna reflektera över detta på ett tydligare sätt. En respondent upplever också en ökad gemenskap i arbetsgruppen och med sin chef samt ökad yrkesstolthet och arbetsglädje.

---

<sup>107</sup> Christensen, T. m.fl. (2005)

<sup>108</sup> Caspi, J. (2005)

<sup>109</sup> Askheim O.P och Starrin, B. (2007), Antonowsky, A. (2007)

## 8 Slutdiskussion

Syftet med studien var att undersöka vad coaching är och varför man har börjat använda sig av det i socialt arbete. Vi ville ta reda på om användandet av coaching har tillfört något nytt och vad det finns för fördelar och nackdelar med coaching i socialt arbete. Frågeställningarna var: Vad menar man med coaching? Hur kommer det sig att coaching har blivit aktuellt? Hur hänger coaching och socialt arbete ihop? Finns det situationer när man inte bör/kan använda sig av coaching? Vilken nytta har man av coaching?

Med tanke på studiens begränsning besvarades frågorna mer än väl, resultatet blev över vår förväntan. Respondenterna har gett en klar och tydlig bild av deras uppfattning om vad coaching är och hur de använder det. Detta har underlättat för oss i vår förståelse om coaching och i arbetet med analysen.

I inledningen av studien hade vi fokus på organisationsnivå där vi ville förstå hur ett fenomen som coaching hamnar i en sådan annorlunda kontext som socialt arbete är i jämförelse med idrott och näringsliv. I mytperspektivet fann vi flera begrepp som var användbara i förståelsen av coachingens vandring. Vi hade för avsikt att endast hålla oss på en organisationsnivå i studien men eftersom den kom att befinna sig på en nivå där mötet mellan coaching och socialt arbete redan har skett såg vi att det var nödvändigt att ta in teoretiska perspektiv som redan finns i det sociala arbetet. Studien kom att bli en jämförelse mellan coaching och redan etablerade metoder och förhållningssätt.

Det vi har sett är att delar av det som kallas för coaching idag, redan finns inom socialt arbete. Det nya är, så som Gjerde och Gåserud säger, att det är en ny kontext kring fenomenet och en ny ledarskapsstil.<sup>110</sup> Denna studie visar att coaching har bidragit till vidareutveckling av redan använda arbetssätt. I mytperspektivet beskrivs hur företag, universitet och andra instanser fungerar som spridare av recept. Oavsett om vi tar ställning för eller emot coaching, så blir också denna studie en ”receptspridare”.<sup>111</sup>

Vad vi har sett är att coaching är elastiskt och generaliserbar metod som kan användas i socialt arbete likaväl som det sägs användas i andra sammanhang. Mytperspektivets begrepp gör detta förståeligt. Att trots en mångfald av beskrivningar och användningsområden finns det delar i coaching som är det som ”sprids vidare” och utvecklas i de speciella sammanhang där det kommer till användning och tillgodoser ett behov.

Coaching ses som en snabb och effektiv metod som får människor att prestera på en högre nivå, utifrån sina egna resurser. I coaching blickar man aldrig bakåt och coachen ger sällan råd och vägledning. Resultatet i studien visar att i mötet mellan coaching och det praktiska sociala arbetet så är inte coaching alltid applicerbart. Här ser vi vikten av att denna studie inte enbart förhåller sig på en organisationsnivå utan också ställer frågor kring utövandets för- och nackdelar.

Studien skiljer sig från tidigare studier om coaching i socialt arbete. Vi har inte sett någon liknande genomgång av den professionella coachingen i någon tidigare forskning. Endast en vetenskaplig artikel har vi hittat som berör ämnet på liknande sätt. Tidigare studier har heller inte använt ett teoretiskt perspektiv på hur det kommer sig att coaching anammats på nya arenor. De studier som finns inom socialt arbete och coachingens användning har fokus på personlig utveckling och ett stöd för personalen, inte coachingens användning gentemot de personer man arbetar med. Dock finns det

---

<sup>110</sup> Gjerde, S. (2004) Gåserud, A. (2000)

<sup>111</sup> Christensen, T. m fl.(2005)

ett antal studier som beskriver en arbetsförmedlares roll gentemot arbetssökande, där inslag av coaching finns med.

## Framtida forskning

Caspi tror att coachingen är på väg att expandera ytterligare inom socialt arbete och ser behovet att tydliggöra coachingens relation till socialt arbete. I sin diskussion går Caspi djupare in i utmaningar och angelägenheter som han ser finns för praktiker inom socialt arbete. Det handlar bland annat om att tydliggöra relationen, om att hitta riktlinjer för att välja coaching eller inte, om att tydliggöra etiska riktlinjer och vem som egentligen är coach.<sup>112</sup> Denna studie ser vi som ett bidrag till detta. Förslag på framtida forskning kan vara att inrikta sig på användningen av coachingprocessen i socialt arbete. Ytterligare förslag till framtida forskning kan vara att studera och tydliggöra coaching genom att ställa frågor kring coachingens effektivitet kontra det sociala arbetets intentioner eller jämförelse med redan etablerade metoder inom socialt arbete.

---

<sup>112</sup> Caspi, J. (2005)

## 9 Referenslista:

### Litteratur:

- Antonovsky, Aaron (2005): *Hälsans mysterium*, Natur och Kultur, Stockholm
- Askheim, Ole Petter och Starrin, Bengt (red) (2007): *Empowerment i teori och praktik*, Gleerup, Malmö
- Berg, Morten Emil (2002): *Coaching – att hjälpa medarbetare att lyckas*, Studentlitteratur, Lund
- Christensen, Tom, m fl. (2005): *Organisationsteori för offentlig sektor*, Liber AB, Kristianstad
- Elofsson, Stig (2005) i Larsson, Sam, Lilja, John, Mannheimer, Katarina (red) (2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*, Studentlitteratur, Lund
- Gilje, Nils och Grimen, Harald (2004): *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*, Daidalos, Göteborg
- Gjerde, Susann (2004): *Coaching, vad – varför – hur*, Studentlitteratur, Lund
- Gåserud, Anders, S.(2000): *Coaching, så fungerar det*, Egmont Richter AB, Malmö
- Hartman, J. (2004): *Vetenskapligt tänkande*, Studentlitteratur, Lund
- Hilmansson, Hilmar, TH. (2003): *Samtalet med känslomässig intelligens*, Studentlitteratur, Lund
- Johansson, Roine (2002): *Nyinstitutionalismen inom organisationsanalysen*, Studentlitteratur, Lund
- Kvale, Steinar (1997): *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur, Lund
- Larsson, Sam (2005) i Larsson, Sam, Lilja, John, Mannheimer, Katarina (red) (2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*, Studentlitteratur, Lund
- Lilja, John (2005) i Larsson, Sam, Lilja, John, Mannheimer, Katarina (red) (2005): *Forskningsmetoder i socialt arbete*, Studentlitteratur, Lund
- Meeuwisse, A m.fl. (2006): *Socialt arbete: en grundbok*, Natur och Kultur, Stockholm
- Nilsson, Pia (1998) *Bli din egen bästa coach; om ledarskap, livsmål och utveckling*, SISU, Farsta
- Pettersson, Ulla (2001): *Socialt arbete, politik och professionalisering*, Natur och Kultur, Stockholm
- The new encyclopedia Britannica, Micropaedia 3, (1987), Founded In 1768, By Encyclopedia Britannica, Inc. Printed in USA
- Widerberg, Karin (2002): *Kvalitativ forskning i praktiken*, Studentlitteratur, Lund
- Whitmore, John (2002): *Nya coaching, för bättre resultat*, Brain Books AB, Jönköping

### Vetenskaplig artikel:

- Caspi, Jonathan (2005), *Coaching and Social Work: Challenges and Concerns*, i Social Work, Volume 50, number 4

## Rapporter:

Johansson, Karin (2008): *Coaching för arbete och utbildning – Utvärdering av projekt för långtidsarbetslösa*, Uppsala universitet, Uppsala

Olsson, Ann-Margreth (2005): *Barnets Socialsekreterare - Coaching i dialogiska utredningar*, Länsstyrelsen Skåne Län, Kristianstads Boktryckeri AB, Malmö

Åkerlund, Eva-Marie (2006), *Coaching, ett nytt koncept för socialtjänsten?* FoU Södertörn, Tullinge

## Uppsatser:

Olsson, Ann-Margreth (050901), *Coaching i socialt arbete*, Magisterexamen, Pedagogiska institutionen, Lund

Johansson, Maria (2006) *Coaching av arbetslösa – En kvalitativ studie om coachinggrupper på Arbetsförmedlingen*, C-uppsats socialt arbete, Örebro universitet, Örebro

## Internet:

[www.coachfederation.org](http://www.coachfederation.org)

[www.socialstyrelsen.se](http://www.socialstyrelsen.se) 091105, 091007

[www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/artikel/145973/145973](http://www.ne.se.ezproxy.ub.gu.se/artikel/145973/145973) 091002

[www.nationalencyklopedin.se](http://www.nationalencyklopedin.se) 091007

[www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se) 091007

[www.google.se](http://www.google.se) 091105, 091109

[www.coachcompanion.se](http://www.coachcompanion.se) 091109

[www.coachstjärnan.se](http://www.coachstjärnan.se) 091109

[www.leapfrogab.se](http://www.leapfrogab.se) 091109

[www.vivacoaching.se](http://www.vivacoaching.se) 091109

[www.haeu.se](http://www.haeu.se) 091109

[www.strandska.com](http://www.strandska.com) 091002

[www.coachutbildning.se/Coachfardigheter.html](http://www.coachutbildning.se/Coachfardigheter.html) (091105)

[www.ub.gu.se](http://www.ub.gu.se) 091007, 091105

<http://csaweb106v.csa.com.ezproxy.ub.gu.se/ids70...> 091105

<http://scholar.google.se....> 091105

[www.uppsatser.se](http://www.uppsatser.se) 091105

[http://www.socialstyrelsen.se/regelverk/lagarochforordningar/socialtjanstlagen\(sol\)](http://www.socialstyrelsen.se/regelverk/lagarochforordningar/socialtjanstlagen(sol))

## **Intervjuguide:**

- **Hur kommer det sig att ni använder er av coaching? (Från chefen, personalen, ngn annan?)**
- **Berätta om tankarna som fanns, var/hur började det?**
- **Hur har coaching kommit in i verksamheten? ( Utifrån, inifrån?)**
- **Hur utbredd är användandet av coaching?**
- **Vad innebär coaching för er? (metod, förhållningssätt, verktyg?)**
- **Hur uppfattar ni att coaching och socialt arbete hänger ihop?**
- **Har coachingen fyllt någon ny funktion?**
- **Har det inneburit någon konkret förändring?**
- **Vad ser ni för likheter och skillnader i coachingen o det ni gjorde förut?**
- **Har ni gjort någon utvärdering?**
- **Har ni sett några tydliga resultat? (effektivitet ekonomi )**