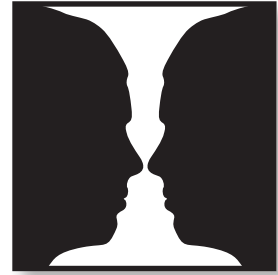


Coaching psykologi

www.coachingpsykologi.org



Coaching af nystartede universitetsstuderende

Et studie med anvendelsen af kvalitative og kvantitative metoder

Af Ole Michael Spaten¹, Lillith Olesen Løkken og Anna Imer
Aalborg Universitet

Abstract

Mål: At undersøge hvorvidt fire coachingspsykologiske sessioner kunne reducere stress, angst og depressions niveau, samt forøge velvære hos 1.semesters studerende. At belyse hvilken betydning coaching får for de studerende.

Design: Mixed method design med før- og eftertest, samt kontrolgruppe, (N=52). Kvalitative interviews med fire deltagere før og efter coaching interventionen.

Metode: Ni erfarne coaches gennemførte fire sessioner med 52 første semesters studerende fra Aalborg universitet. Deltagerne udfyldte DASS-21, Subjective Wellbeing Scale og Adult Hope Scale før og efter coaching interventionerne. De kvalitative interviews blev analyseret med Interpretative Phenomenological Analysis (IPA).

Resultater: En markant lavere stigning i depressionsniveau (DASS-21) hos coaching gruppen. Angstniveauet faldt i begge grupper, men et større fald i coachinggruppen end i ventelistegruppen. Håb-niveauet steg i coachinggruppen, men faldt i ventelistegruppen.

Konklusioner: Fire korte coaching interventioner af 45 minutters varighed mindske angstniveauet hos interventionsgruppen, som også havde et lavere niveau af depression samt en øget fornemmelse af handlekraft og målorientering. Ydermere oplevede deltagerne i interventionsgruppen en forøget indsigt i rollen som universitetsstuderende og øget refleksivitet. Blandt andet omtales den bevidste brug af alternative tanker, som en frugtbar måde at håndtere studiets udfordringer på.

Keywords: new students, professional coaching intervention, depression, anxiety, stress, well-being, coaching relationship, life coaching.

Coachingpsykologien udvikles i en balance mellem teori og empiri

I denne artikel beskrives et forskningsprojekt med coaching af nystartede universitetsstuderende, gennemført dels som et traditionelt kvantificer-

bart, eksperimentelt studie og dels som et studie der anvender kvalitative interviews.

Forskning som evaluerer effekt og værdien af coaching efterspørges, da der findes relativt lidt forskning desangående (Linley, 2006; Palmer &

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

Whybrow, 2007; Short, 2009). Tværtimod har coachingfeltet i mange år været domineret af teoretiske essays og hypotetiske overvejelser om hvor godt og funktionelt coaching er (Biswas-Diener & Dean, 2007), men altså ikke evalueret effekt og værdi ved anvendelse af f.eks. randomiserede kontrolgruppe studier. I de seneste godt tyve år, hvor coachingpsykologien har udviklet sig markant, fra 1990 til 2010 er der således kun publiceret tretten eksperimentelle studier på verdensplan (Grant, 2009; Spaten, 2011). Indenfor det kvantitative paradigme, er eksperimentelle studier den type af studier, som kan tage form af systematiske evalueringer af hvorvidt og hvordan coaching virker. Nedenfor vil hovedfokus derfor hovedsageligt være på vort randomiserede kontrollerede eksperimentelle studie, som er enestående i Skandinavisk regi og derfor netop bidrager til en øget indsigt i effekten og værdien af coaching.

Forskellige definitioner på hvad coaching er i et voksende forskningsfelt

De bedste resultater gennem coaching opnås på en informeret viden om de forskellige retninger indenfor coaching, herved kan den anvendte coaching tilgang bedst tilpasses den givne situation (Ives, 2008). I et hastigt voksende coaching forskningsfelt er det blevet en udfordring grundlæggende at definere coaching og at præcisere hvad det egentlige mål ved at udføre coaching vil være (Stober & Grant, 2006). En af de væsentlige årsager – til den manglende klarhed omkring definitioner af coaching – skyldes det faktum at: *“we are in the middle of an intellectual revolution”* (Parsloe & Wray, 2000, p.2). Med ovenstående baggrund vil de følgende afsnit i nærværende artikel, opskitsere det hastigt voksende felt med henblik på at definere og klarlægge udgangspunktet for studiet samt hvilket teoretisk bagland der ligger til grund herfor.

Ives (2008) understreger de forskellige paradigmer indenfor coachingområdet og opdeler disse i tre hovedområder: *”1] Directive or non-directive, 2] Personal-developmental or goal-focused and 3] therapeutic or performance-driven.”* (Ives, 2008, p.100) Dette studie befinder sig under det andet paradigme som en del af et udviklings og målorienteret paradigme. På trods af disse ifølge Ives (2008) modstridende paradigmer, kan følgende fællestræk ifølge Spaten (2010) identificeres:

Coaching har primært forholdsvis velfungerende mennesker som målgruppe (såkaldt ikke-kliniske populationer) (Grant & Cavanagh, 2004).

Coaching psykologi udmærker sig ved at være funderet i psykologisk teori og forskning vedrørende f.eks. voksnes udviklings- og læreprocesser (eg. Kolb, 1984; Dewey, 1889; Lewin, 1946). Coaching handler om at forbedre menneskers handlepotentialer (Green, Oades & Grant, 2006). Coaching drejer sig om emner både relateret til arbejds- og fritidslivet (Grant, 2010). Coaching baserer sig på udpræget samarbejde mellem coach og coachée (Stober, Wildflower & Drake, 2006). Coaching fungerer ofte – men ikke altid – på baggrund af specifikke mål og evaluering af handleplaner (Spaten, 2010).

På psykologi, Aalborg Universitet er følgende definition fremkommet gennem dialog med forskersamfundet: *”Coaching psykologi er en systematisk anvendelse af psykologisk teori, hvor coachen ansporer og udvikler personer eller grupper til at udnytte sine ressourcer optimalt i forhold til såvel privat- som arbejdsliv”* (Spaten, 2010). I definitionen understreges den videnskabelige systematik og at coaching hviler på et udsnit af psykologiske teorier og forskning fra over hundrede år.

Men forskningsmæssigt (og som psykologisk sub disciplin) er coaching stadig i sin vugge – det kan vi se ved at fremstille en redegørelse for antallet af faglige artikler og afhandlinger. Frem til år 2010 er der blevet publiceret i alt 531 artikler omhandlende coaching (PsychInfo) bredt over hele feltet, dvs. f.eks. life-coaching, ledercoaching, sundhedscoaching osv. Hvis vi analyserer de første 63 år fra 1937 og indtil 2000 blev der imidlertid kun offentliggjort 94 artikler, hvorimod det sidste tiår (2000 – 2010) har frembragt 437 artikler.

Det er altså først indenfor det seneste ti år at coaching – gennem etableringen i de psykologfaglige selskaber og foreninger og en stærkt udvidet mængde af publikationer (Grant, 2009) – for alvor er slået igennem som en beskrevet anvendt psykologi i forhold til menneskers private, personlige og professionelle liv.

Siden denne hastige vækst af coaching publikationer og anvendelsen af disse er det derfor også vigtigt at tage stilling til grænselandet mellem coaching og egentlig terapi (Grant, 2007), således klientens tarv holdes for øje og life-coaching området eksempel ikke bevæger sig i for høj grad i retningen af terapi. Derfor vil vi i det følgende fremhæve de to retninger indenfor coachingpsykologi som nærværende studie er inspireret af, således baglandet fremstår klart og tydeligt.

Kognitivt orienteret coaching

Auerbach (2006) beskriver, at coaching kan omhandle mange forskellige facetter af det menneskelige liv, og at den kognitive tilgang hyppigt anvendes i coaching. Fundamentet i kognitiv coaching tager ifølge Auerbach (ibid.) udgangspunkt i at følelser er et produkt af tanker: et menneskes perceptioner, fortolkninger, mentale overbevisninger og tro. Den kognitive coaching har sin baggrund i den kognitive terapi, der hjælper klienten til at omformulere maladaptive kognitioner – perceptioner og tanker (Ellis, 1979; Burns, 1980). Auerbach (2006) understreger at en coach' primære funktion er at assistere klienten i udfordrende situationer og derfor at overvinde klientens maladaptive og forvrængede tanker.

I de senere år har kognitiv-adfærds og kognitivt orienteret coaching fremstillet betydelige forskningsresultater, som med en vis tyngde viser værdien og effekten af coachingspsykologisk indsats (Neenan & Palmer, 2012). En lang række studier er blevet gennemført og Gyllensten og Palmer (2006) har f.eks. med denne baggrund undersøgt udbyttet af kognitiv coaching som metode til at reducere stress på arbejdspladsen. Forskningen bestod af tre dele, hvor to større organisationer deltog. Del 1 målte stress før og efter coaching (N=31), her var konklusionen at coaching ikke reducerede stress signifikant. Del 2 undersøgte forholdet mellem coaching og stress (N=103). Deltagelse i coaching havde ikke relation til et lavere stress niveau. Men ikke desto mindre angav deltagerne i studiet, at deltagelsen i coaching var særdeles effektiv. I den tredje del af studiet, som var et kvalitativt design, blev deltagerne (N=9) interviewet om deres oplevelse af coaching og fire hovedtemaer var tydelige: Coaching hjalp deltagerne til at håndtere stress og derved indirekte reducere det. Relationen mellem coach og deltager var afgørende for den positive oplevelse af coaching. Deltagelsen i coaching øgede deltagerens selvtillid og afsluttende, at de ansatte forstod anvendelsen af coaching på arbejdspladsen, som et tegn fra ledelsen på at ledelsen bekymrede sig og tog sig af de ansatte (Gyllensten og Palmer, 2005; 2006).

Green, Oades og Grants (2006) efterlyser desuden en større andel af studier som trækker på kvalitative metoder frem for udelukkende kvantitative: "Future directions may also utilize qualitative analyses to identify what participants believed

to be the most useful components of the life coaching programme" (ibid., p. 148).

Anvendelsen af kvalitative og kvantitative metoder (såkaldt mixed methods design) kan bidrage med interessante vinkler på hvad effekten og værdien af coaching kan være. Selvom effekten af medarbejdernes deltagelse i coaching ikke var signifikant, viste den kvalitative analyse i høj grad hvor værdifuld oplevelsen af deltagelsen i coaching havde været, illustreret ved de fire hovedtemaer i ovennævnte undersøgelse af Gyllensten og Palmer (2005;2006).

Nærværende studies teoretiske hovedvægt ligger på kognitivt orienteret coaching og life-coaching, hvorfor sidstnævnte vil blive uddybet i det følgende.

Life coaching

Life coaching er inspireret af en positiv psykologisk tilgang, hvorfor Kauffman (2006) argumenterer for at coaching bør tage udgangspunkt i at definere og arbejde med klientens styrker og søge at indgyde håb og lykke i klientens liv. Neenan og Dryden's (2002).

Life Coaching er hovedsageligt baseret på positiv psykologi, gennem et fokus på at ændre opfattelser og holdninger til klientens omkringværende liv. Og Grant (2007) beskriver: *Life coaching can rightly claim to represent "positive psychology in action"* (Grant, 2007, p.187), således er rødderne fra positiv psykologi at finde i definitioner og forståelser af life-coaching (Seligman, 1990, Grant & Cavanagh, 2004).

Life coaching bruges i højeste grad af mennesker som ønsker at opnå vigtige personlige eller professionelle mål (Grant & Greene, 2001) og øge deres velbefindende (Naughton, 2002).

I 2003 definerede Grant life coaching som: "*Life coaching can be broadly defined as a collaborative solution-focused, result-orientated and systematic process in which the coach facilitates the enhancement of life experience and goal attainment in the personal and/or professional life of normal, non-clinical clients*" (Grant, 2003, p. 254).

Grant udførte i 2003 det, han senere beskriver, som den første empiriske undersøgelse af effekten af en livscoaching intervention. Heraf fremstod en tydelig tendens til, at deltagerne i studiet kom nærmere eller opnåede deres mål i løbet af studiet. Udover resultater ifht mål opnåelse påpeges der også en øgning ifht metakognitive evner blandt deltagerne. Her pointeres det, at de gene-

relt øger selvindsigt og mindsker selvrefleksion målt på *Self-Reflection and Insight Scale*.

Afledt heraf konkluderer Grant (2003), at life coaching ikke bør være centreret om længerevarende fortidsfokuseret selvrefleksion, men nærmere målfokuseret.

Udviklingen af lifecoaching foregår i et højt tempo og som Spence og Grant skriver i 2007: *”Simply put, lifecoaching practice has run well ahead of related theory and research.* (2007, p.186)

Derfor bliver det også nødvendigt at udfolde hvilken uddannelse coaches får, således der opstår klarhed om hvilken baggrund en coach kan og bør have, ved udførelsen af coaching. I det følgende vil fokus derfor være på hvilken uddannelse coaches kan få og herefter hvilken faglig baggrund de professionelle coaches i nærværende studie har.

Forskelle på coach uddannelse

Grant og Zackon gennemførte i 2004 en on-line undersøgelse med deltagelse af 2529 coaches, som var medlemmer af International Coach Federation. Undersøgelsen spurgte blandt andet om faglige anbefalinger, tidligere professionel baggrund og nuværende coaching erfaring hos deltagerne. Studiet understregede at coaches kommer til feltet med meget forskelligartet professionel baggrund, et faktum som både er en styrke, men betyder også en forpligtelse overfor hvilken kvalitet den udførte coaching har. Studiet viste tillige at denne meget brede baggrund af coaches, både indebærer at feltet kan favne bredt og derved være nuanceret, men også at den ene metode ikke nødvendigvis bør anskues, som bedre end den anden. Forfatterne konkluderer at en vigtig opgave i fremtiden består i at skabe en bedre ensretning af standarderne indenfor coaching generelt og at der bør være mere klare linjer end det nu er tilfældet, mellem sundhedsmæssige psykologiske interventioner og coaching (Grant og Zackon, 2004).

Ydermere viste studiet at der i meget ringe omfang er tale om psykologuddannede coaches eller videnskabeligt skolet personale i det hele taget (Grant & Zackon, 2004).

Således bliver nærværende studie relevant da det kan bidrage til en forståelse af hvilken effekt life-coaching har, og hvilke metoder deltagerne fremhæver som de mest anvendelige, og hvilke metoder der virkede mindre brugbare – indsigter fra dette studie kan bidrage til at fremme definitionen af standarderne indenfor coachingfeltet.

Grant har i 2007 gennemført et randomiseret kontrolgruppe studie, som sammenlignede coaching af professionelle med coaching fra jævnaldrene / peers, over en 10-årig periode med 63 deltagere. Resultaterne viste at klienterne som var coachet af professionelle var mere engagerede i coaching processen, havde en større målefterstræbelse og progression og et højere velvære i form af at mestre omgivelserne, sammenlignet med gruppen af klienter der var coachet af de jævnaldrene coaches. Disse resultater indikerer at den blotte tilstedeværelse af en støtteperson kan være en nødvendighed, men utilstrækkelig betingelse for at øge mål opnåelse og understreger således nødvendigheden af coachens ekspertise indenfor coaching.

Mange forskellige coaching studier er gennemført ved hjælp af interventioner fra både professionelle og helt uuddannede coaches, som tillige befinder sig i meget ulige magtpositioner i forhold til coachée (Dam Hede, 2010). Det kendetegner forskningen at der i mange af studierne findes en lang række uklarheder og de facto manglende oplysninger i forhold til f.eks. validitet, hvem der udfører coaching, graden af evt. coach uddannelse (International Coach Federation, 2008), samt flere andre forhold omkring gennemførelsen af coaching forløbene. Mere praktisk er studierne også meget forskellige med hensyn til hvordan et forløb bør tilrettelægges, f.eks. i forhold til længden af forløbet, hvilket deltagergruppe forløbet henvender sig til osv. Konklusionen er at en betydelig række af forskningsmæssige mangler og forskellige tilgange præger de eksperimentelle studier, men der findes også ligheder og interessante coaching psykologiske perspektiver.

Vi vil til sidst vende tilbage til de perspektiver vi kan fremdrage på baggrund af nærværende literaturgennemgang og dette studie.

Gyllensten & Palmer (2006) benytter i deres studie af effekten af coaching i forhold til at reducere stress, den kvalitative metode for derigennem at diskutere de forskellige positive og negative aspekter fra den enkelte deltagers subjektive perspektiv. Konkret anvendte forskerne IPA metoden, som i øvrigt også anvendes i den kvalitative del af nærværende undersøgelse. Resultaterne viser at coaching både kan være med til at mindske stress, men også på paradoksalt vis kan øge stress, hvis den ikke findes relevant og brugbar, men i stedet blot anses som en ”tidssluger”. Via coaching fik deltagerne redskaber de oplevede, der ville være

brugbare for dem i fremtidige stressfulde situationer og overordnet oplevede de at coaching hjalp dem til at mindske stres og eksempelvis ikke flygte fra konfliktfyldte situationer, men i stedet udholde disse og dermed undgå at påføre dem selv endnu en stressfaktor. Metodisk er netop dette studie interessant, da det er en del af et større overordnet projekt hvortil der også er benyttet kvantitative målingsinstrumenter. Resultaterne fra de kvantitative og kvalitative undersøgelser stemmer dog ikke umiddelbart overens, da de kvantitative resultater ikke viser at coaching har en effekt, hvilket imidlertid er tilfældet ud fra de kvalitative intervjuer (Gyllensten & Palmer, 2006).

Mere forskning der kombinerer de to og går i dybden med de metodiske forskelle synes derfor relevant og interessant, og denne mixed method tilgang anvendes således også i nærværende studie. Metoden vil blive uddybet senere i artiklen.

Ydermere er det også vigtigt at have fokus på evaluering og faglig udvikling af de enkelte coaches. Supervision bør være en nødvendig del af en coach's faglige virke, således at en høj professionel standard opretholdes (Hay, 2007; Busse, 2009; Carroll, 2007).

Med ovennævnte viden kan vi konkludere at der eksisterer et eller flere paradokser. Coaching har tilsyneladende en stor og voksende udbredelse, men vi ved ikke præcis hvor stor, idet der mangler (især i Danmark) overblik over, hvor mange coaches der praktiserer og eksempelvis hvor stor en andel af danske offentlige og private organisationer og virksomheder, der anvender coaching og betydningen og udbredelsen er dermed uvis.

En anden konklusion som kan dannes af ovenstående er, at selvom coaching typisk har til formål at understøtte betydelige individuelle eller organisatoriske forandringsprocesser, så anvender hovedparten at de der udbyder forskellige coaching (serviceydelser) ikke teoretisk sammenhængende tilgange og videnskabeligt validerede teknikker og målemetoder (Grant & O'Hara, 2006). Tilsvarende er der tillige i meget ringe omfang tale om psykologuddannede coaches eller videnskabeligt skolet personale i det hele taget (Grant & Zackon, 2004).

Uddannelsen af en professionel coach på Aalborg universitet

Overfor har vi set beskrivelsen af et arbejdsfelt med stor vækst og efterspørgsel – parret med mangelfulde tilstande, derfor har psykologer me-

get at tilbyde i forhold til en valid faglig baggrund for uddannelsen af coaches.

Psykologiuddannelsen på Aalborg Universitet er karakteriseret ved en solid videnskabelig skoling, en høj grad af kritisk, problemorienteret tænkning, klinisk træning på professionsprogrammerne og helt generelt en uddannelse på et solidt metodologisk fundament. Uddannelsen baserer sig på godt hundrede års teoriudvikling indenfor såvel almen som anvendt psykologi og dermed rustes psykologer til blandt andet opgaven som coach. Vi kan imidlertid ikke videnskabeligt argumentere for at psykologer skulle være bedre coaches end andre faggrupper (Passmore, 2010).

Bono et al. (2009) har foretaget et omfattende studie af 428 coaches med forskellige uddannelsesmæssige baggrunde og erfaringsgrundlag. Denne undersøgelse konkluderede at forskellen på eksempelvis en coach med en psykologfaglig uddannelse og en coach uden en psykologfaglig uddannelse overordnet set er lille, hvorfor der synes at være forskningsmæssigt belæg for at ledere der har taget en coaching uddannelse, kan fungere lige så godt som eksempelvis en ekstern coach.

På Aalborg Universitet har der i mange år været en tradition for udforskning af samtaler i organisationer og en kritisk tilgang til organisationsdialoger (Alrø og Kristiansen, 2004), på uddannelsen i humanistisk informatik.

De studerende med speciale i coaching på psykologuddannelsen på Aalborg universitet, deltager i et program bestående af 104 timers undervisning og action-reflection workshops (Spaten & Hansen, 2009). De studerende modtager således både teoretisk og praktisk indsigt og erfaring med coaching. Uddannelsen er opdelt i følgende tre faser: Første fase består af to lektioner med hovedfokus på basis coaching kompetencer, roller, betingelser, kognitiv coaching og grundlæggende at lave en god coaching setting. Anden fase består af 6 lektioner med øvelser og undervisning i den kognitive model, målsætning, planlægning, hjemmearbejde, selvværd, problemløsningsevner og evaluering. Tredje del af uddannelsen består af 7 lektioner med træning og undervisning i supervision og forskellige grundlæggende tilgange indenfor coaching. Træningen foregår i peer-groups og de studerende overvåges og evalueres løbende af erfarne professionelle coaches på stedet.

Målinger af deltagernes sociale, emotionelle færdigheder og coaching kompetencer før, under

og efter endt uddannelse, viste at de studerende steg signifikant i begge af disse områder, ved at deltage i uddannelsesprogrammet (for en uddybende beskrivelse af Aalborg Universitets coaching program, se Spaten og Hansen, 2009).

Alle coaches i nærværende undersøgelse har altså deltaget i det omfattende coaching psykologiske uddannelsesforløb gennem en årrække som er beskrevet ovenfor og er derfor kvalificerede til at udføre professionel coaching. I undersøgelsens resultater beskriver både coach og coachée at de har fået stort udbytte af forløbet.

Bono et al. (2009) gør opmærksom på at fremtidig forskning indenfor området bør gå i dybden med de aktive ingredienser i coaching; hvad gør coachen helt konkret for at øge motivationen hos klienten og hvilke redskaber og spørgsmål benyttes? Videre i den sammenhæng pointerer Bono et al., at især kvalitative interviews kan benyttes til at belyse dette vigtige aspekt, hvorfor de interviews der er foretaget i nærværende undersøgelse synes meget relevante, da de netop giver coachen en mulighed for at italesætte hvordan den konkrete coaching forløber. Bono et al.s (2009) studie er således med til at validere relevansen af nærværende studie, siden kvalitative interviews netop nuancerer de kvantitative data.

Oplæg til nystartede studerende – deltagere i studiet

Nedenfor vil oplægget til deltagerne i studiet blive beskrevet. Under rekrutteringen af deltagerne i studiet, blev deres deltagelse i coachingprojektet beskrevet som en mulighed for dem til at lære sig selv bedre at kende og udnytte deres egne ressourcer til fulde. Coachingforløbet rummer konkret målorienteret arbejde med problemstillinger fra den studerendes hverdagsliv med henblik på at opnå øget indsigt i de forskellige handlemuligheder en studerende har i sit liv. Eksempelvis hvordan en dag kan planlægges bedst, hvordan det er muligt at komme igennem studiedagene uden (for meget) dårlig samvittighed og ved at lære at anvende konkrete redskaber som skemaer eller plus/minus oversigter. Under introduktionen blev det fremhævet at deltagerne havde fire coachingsessioner à 45 minutters varighed og at det var vigtigt at de tænkte på en konkret problemstilling til første gang de mødtes med deres coach. Endvidere blev det understreget at problemstillingen ikke kunne være af for personlig

art, med den begrundelse at der var tale om coaching og ikke terapi, såvel som forløbets begrænsede tidsramme.

Så coaching blev altså beskrevet for deltagerne som en mulighed for, gennem større indsigt i sig selv og egne handlemuligheder, at kunne komme til at fungerer ikke bare godt i hverdagen, men ekstra godt. Introduktionen understregede også at der var mulighed for at deltagerne ville få hjemmearbejde fra session til session og at det også var deres ansvar at coachingsessionerne forløb planmæssigt og blev udbytterige for dem.

Når man i coachingsessioner arbejder med plus og minuslister, en konkret problemstilling og hjemmearbejdet, har man ofte rod i en mere kognitiv orienteret coaching tilgang (Auerbach, 2006). Fokus i informationen til deltagerne ligger endvidere hovedsageligt på deres handlemuligheder, personlige ressourcer, løsningsfokus og ikke for personlige emner i overensstemmelse med definitionen af life-coaching, (Grant, 2003), hvilket alt i alt peger på en kognitivt orienteret life-coaching tilgang.

At være nystartet studerende

Deltagerne i nærværende studie var alle nystartede studerende på Aalborg universitet. De var enten begyndt på studierne psykologi eller humanistisk informatik i september måned og undersøgelsen fandt sted i perioden fra september til november 2010.

At være nystartet studerende indebar for størstedelen af deltagerne at de var flyttet til en ny by og derfor både skulle lære byen at kende, danne nye relationer og ikke mindst finde sig tilrette på et nyt studie. Miljøet som omgav de unge var således ukendt og mange af deltagerne havde ikke deres nærmeste relationer omkring sig, hvilket kan anskues som en væsentlig stressfaktor i sig selv.

De nystartede unge studerende beskriver mange tanker om hvilke nye venskaber de søger at skabe, om deres valg af studie er det rigtige, og flere af de studerende oplever hjemve i forbindelse med studiestarten. Studiestart er en hektisk tid, hvor deltagerne deltager i mange sociale arrangementer, skal tage mange beslutninger og de høje krav til faglige præstationer fra studiets side, kan gøre det svært for deltagerne at navigere i den nye hverdag.

Nærværende studie har således en deltagergruppe, som i forskningsprojektets forløb, oplevede store ændringer og udfordringer i deres liv.

Formålet med forskningsprojektet

Nærværende studie har prætest og posttest, er et kontrolgruppe-forskningsdesign med følgende forskningsspørgsmål: Kan fire coaching psykologiske sessioner reducere en nystartet studerendes niveau af depression og angst og øge hans eller hendes velbefindende? Formålet er således at måle hvilken effekt coaching har, i forhold til en kontrolgruppe, men også at belyse kvalitativt hvilken betydning coaching har for deltagerne i studiet. Det kvalitative aspekt af studiet, medfører en nuancering af de kvantitative data og skaber derfor ikke alene en indsigt i livet som nystartet studerende men i allerhøjeste grad også en indsigt i betydningen og virkningen af deltagelsen i de fire coachingsessioner. En betydning og virkning som en kvantitativ metodologi i sig selv, ikke ville kunne bidrage med. Den kvalitative del af studiet har også til formål at generere en indsigt i, hvor coachingsessionerne kan forbedres og vil derfor kunne bidrage til coachingfeltet generelt via denne indsigt.

Formålet er derfor tosidet: hovedsageligt med fokus på coaching og effekten heraf, men også at generere et indtryk af hvilke udfordringer det indebærer at være nystartet studerende på Aalborg Universitet og dermed hvilke studiestart forbedringer der muligvis ville kunne fortages i forbindelse hermed.

Selve coachingsessionerne

Ud fra ovenstående litteraturgennemgang af life-coaching og kognitiv coaching, samt uddannelsen af coachene i projektet, giver følgende afsnit en konkret beskrivelse af de fire sessioner deltagerne intentionelt gennemfører og hvilke grundelementer der blev sat op for de professionelle coaches, som sessionerne skulle indeholde. Således skulle fundamentet for en fyldestgørende indsigt i nærværende studie være lagt.

Studiet er de første erfaringer med studiestart coaching på det humanistiske fakultet, på Aalborg Universitet og der har således ikke tidligere været et tilbud til nystartede studerende om et coaching forløb. Nedenstående retningslinjer er beskrevet for de 9 coaches som deltog i projektet og var således retningsgivende, således at der kunne opstå sammenhæng og overensstemmelse imellem de forskellige interventioner og øge studiets validitet og reliabilitet. Forløbet af den enkelte session ville naturligvis altid afhænge af coachée, kontakten med denne og de deraf afledte ad hoc metoder.

Indledningsvist blev det pointeret at coaching er karakteriseret ved en samarbejdende relation mellem klient og coach, med det formål at opnå personlig udvikling, som klienten har beskrevet som værdifuld (Spence & Grant, 2007). Derfor var fokus i første session at beskrive og klarlægge hvad et personligt mål kunne være, for klientens personlige udvikling. Coachen ved, at netop problemidentifikationen var særdeles vigtigt, og at det er af afgørende betydning, at identifikationen blev foretaget grundigt og fyldestgørende. Desuden var det vigtigt for coaching processen, at målene er sat således de kan nås indenfor klientens nuværende kompetencer og muligheder (Grant & Greene, 2001).

I første session var det således centralt at coachen klarlagde rammerne for klienten. Jo bedre klarlagte rammer, jo bedre udgangspunkt for coachingsessionen (Oestrich, 2008, Cavanagh, 2006, Padesky, 1993, Padesky & Greenberger, 1995). Derefter kunne SPACE modellen (Palmer & Gyllensten, 2008) anvendes i forbindelse med problemidentifikationen, således at klienten kunne begynde at få indsigt i hvorledes tanker, følelser og handlinger i en specifik situation, er forbundet. Ved afslutningen af hver session efterstræbtes en evaluering af sessionen og en opsummering fra klienten, omhandlende hvilket udbytte sessionen gav (Busse, 2009, Caroll, 2007).

Derudover var det fremhævet for coachene, at coaching er baseret på dialog, men orienteret mod handling. Dette indebærer, at coaching både handler om at tale og at handle. Derfor skulle coachene søge at holde fokus på mål opnåelse, ved at hjælpe klienten til at udvikle og implementere løsninger på den givne problematik og de udfordringer mål-opnåelsen måtte bringe. Det blev især understreget for coachene, at deres rolle var at facilitere, hvorfor de løsningsfokuserede teknikker blev anvendt, teknikker der hjælper klienten til at fokusere på egne styrker og ressourcer (Berg & Szabo, 2005).

I anden og tredje session blev fokus lagt på anvendelse af SMART mål (Specifikke, Målbare, Opnåelige (*attainable*), Relevante og Tidsbundne), og i den forbindelse udarbejdelsen af en selvstændigt defineret hjemmeopgaver til næste session, således at klienten oplevede et klart og tydeligt ansvar for løsningen af problemet. Nyttigt i denne forbindelse er ofte at arbejde med skalering af problemstillinger samt viften af kognitive skemaer (Oestrich, 2008).

Afsluttende blev coachene instrueret i at være bevidste om, at selvom klinisk psykologi har været med til at udvikle forskelle coachingpraksisser (eg. Berg & Szabo, 2005; Grant, 2003), handler kognitivt orienteret life-coaching i mindre grad om at optræve problemer og udforske tidligere emotionel smerte – og i højere grad om at opbygge løsninger og fremme optimal funktionsevne. Som sådan har coaching derfor en ikke-klinisk orientering og fungerer derfor bedst med klienter som har kapacitet til neutralt at kunne undersøge en problemstilling med udgangspunkt i egne personlige og professionelle kundskaber.

Fjerde og afsluttende session havde således fokus på fremtiden og arbejdede med hvorledes klienten kan vedligeholde de tilegnede egenskaber fra coachingsessionerne. Grundig evaluering af sessionerne og fokus på en god afslutning af den professionelle relation med klienten (Rogers, 1995).

I det følgende vil en beskrivelse af studiets metode og relevante overvejelser knyttet hertil blive fremstillet.

Mixed Methods design i coaching psykologisk forskning

Undersøgelsen har som beskrevet ovenfor til formål at undersøge, hvorvidt eller i hvilket omfang en fire sessioner kort kognitiv coaching psykologisk intervention vil have en indvirkning på nystartede studerendes velbefindende, depression og angst niveau. I dette afsnit vil vi fokusere på vores metodiske overvejelser og vores brug af et blandet metode design (Hanson, 2005). Vi har dermed samlet både kvantitative og kvalitative data i en og samme undersøgelse og hypotetiserer at integrationen mellem de to typer af data og paradigmer er en styrke i nærværende undersøgelse.

Design

Forskningsprojektet benytter sig af et longitudinelt, sekventielt forklarende blandet metode design (Hanson, 2005) med to målepunkter, præ- og post-coaching, med fire uger imellem. Studiet indsamler både kvantitative og kvalitative data, men i klart, distinkt adskilte sekvenser af forskningsprocessen.

Først indsamles de kvantitative data og derefter indsamles de kvalitative data i nøje overensstemmelse med de fremherskende beskrivelser af et sekventielt blandet design (Cresswell, 2009). Endvidere opererer vi med en ulige prioritet mellem de

to typer af data, i dette studie er der lagt mest vægt på de kvantitative data i vores analyse. De kvalitative data blev anvendt til at opnå mere dybtgående viden om den nystartede students livsverden, hvormed vi alt i alt skabte et mere fyldestgørende billede af det undersøgte fænomen, hvor kvantitative og kvalitative data supplerer hinanden.

Suppleringen består i at det blandede metode design giver mulighed for berigede resultater på en måde, som én form for data ikke altid vil tillade, og med det håb at kunne bidrage med ny viden indenfor det coachingspsykologiske felt. På et tidspunkt vil det være muligt at drage paralleller og generalisere vores resultater og opnå en dybere forståelse af fænomenet, gennem en afsluttende integration af de kvantitative og kvalitative data.

Deltagere

Deltagerne blev rekrutteret på Aalborg Universitet i september 2010. Ved semesterintroduktionen orienterede forskergruppen om coaching projektet, en orientering som er beskrevet i artiklens første afsnit. 78 nystartede studerende gav herefter frivilligt tilsagn om at ville deltage i undersøgelsen. Alle de studerende studerer enten psykologi eller humanistisk informatik. 52 af de fremsendte spørgeskemaer blev udfyldt og kunne efterfølgende anvendes i den efterfølgende statistiske analyse.

De studerende blev derefter tilfældigt inddelt i to grupper, en eksperimental coaching gruppe ($n = 26$) og en kontrolgruppe ($n = 26$). Den gennemsnitlige alder for hele populationen var 22 år og de studerende var fordelt på 75 pct. kvindlige og 25 pct. mandlige studerende.

Baseline – de kvantitative data

Baseline blev fundet ud fra spørgeskemaet, der blev sendt til deltagerne via e-mail. Vi anvendte tre forskellige måleinstrumenter: DASS-21, SWBS og Voksen Håb skala til at måle baseline niveauer af stress, depression, angst, håb og generel velbefindende. På forskellige Likert skala vurderede deltagerne ($N = 52$) deres enighed eller uenighed med udsagn fra de forskellige skalaer. De forskellige typer af spørgeskema blev besvaret før og efter den coaching psykologiske intervention, ligesom den gennemsnitlige score blev udregnet.

DASS-21

DASS-21 er et screeningsinstrument i form af et selvrapporteringskema til måling af depression,

angst og stress, kaldet ”*Depression, Anxiety and Stress Scale*” (DASS-21). Selvrapporteringskemaet består af 42 spørgsmål, med 7 spørgsmål fordelt til hver af de tre kategorier. Deltageren erklærer sig enig i på en fire-punkt skala (0= gælder ikke for mig, 4= er i høj grad gældende for mig), i de 21 udsagn (Lovibond & Lovibond, 1995).

SWBS

Subjective Well-Being Scale (SWBS) er et instrument med 5 spørgsmål, der måler den grundlæggende tilfredshed med livet. Deltageren erklærer sin enighedsgrad på en 7 punkt likert skala (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985).

Håb og gennemslagskraft

Vi måler håb og gennemslagskraft med den såkaldte Adult Hope Scale (AHS) der er udviklet af Snyder et al. (1991). Håb defineres som et positivt motiverende stadie, baseret på en interagerende fornemmelse af at kunne opnå mål samt have agency, dvs. medbestemmelse i forhold dertil (ibid., p. 287). AHS består af 12 spørgsmål, hvor deltageren på en 8 points skala skal afgøre i hvor høj grad udsagnet er sandt eller falskt.

Semi-strukturerede interviews - de kvalitative data

Vi interviewede fire, tilfældigt udvalgte, nystartede studerende før og efter coaching interventionen. Det er især de fire interviews der vil være i fokus i nærværende artikel. Vi har dels spurgt bredt og åbent om de studerendes livsverden med vægt på deres liv som nystartede studerende. Hvis de studerende ikke af sig selv beskrev coaching interventionen ved det andet interview, bad vi dem svare på

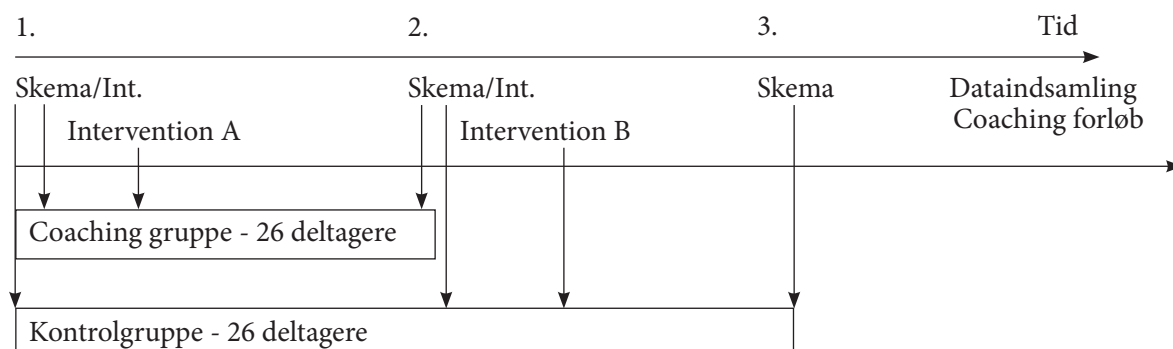
tre åbne spørgsmål om deres erfaringer med coaching intervention. F.eks.: ”*Hvad er din overordnede forståelse af coaching efter at du selv har deltaget i 4 sessioner?*” Interviewene blev transskriberet og analyseret ved hjælp af fortolkende fænomenologisk analyse (IPA) (Langdridge, 2007).

Fokus i en IPA undersøgelse er rettet imod hvilken mening det enkelte menneske tillægger den særlige erfaring fra (i dette tilfælde) et coaching forløb. Eller sagt med andre ord: ”*Formålet med IPA er at udforske i detaljer, hvordan deltagerne forstår deres personlige og sociale verden*” (Smith & Osborne, 2003). Arbejdet med de fem stadier af IPA, resulterede i at der fremkom tre temaer: *bekymringer, fysiske reaktioner og work / life balance, (dvs. balancen mellem studiearbejdet og (fritids)livet*). Yderligere resultater fra den kvalitative analyse vil blive beskrevet i resultatafsnittet.

Procedure

Coaching interventionerne blev udført af ni veludannede kandidatstuderende på Aalborg Universitet, i gang med det niende semester af psykologuddannelsen. De har alle gennemført en 1½ år lang træning og læring vedrørende coaching færdigheder og tidligere forskning har dokumenteret kvaliteten i coachuddannelsen, (Spaten & Hansen, 2009). En grundigere beskrivelse af coachuddannelsen på Aalborg universitet er fremstillet tidligere i artiklen. Hver af de ni studerende fik til opgave at coache 2, 3 eller 4 nystartede studerende fire gange i løbet af en fire ugers periode, hver coaching session var af 45 minutters varighed. Først modtog eksperimentalgruppen coaching og derefter startede et nyt forløb, hvor kontrolgruppen modtog coaching i de næste fire uger, som illustreret i nedenstående figur:

Figur 1



Alle 52 deltagere gennemførte spørgeskema undersøgelsen på tidspunkt 1. Så modtog den eksperimentelle gruppe (coaching gruppen) fire coaching sessioner (intervention A), mens kontrolgruppen befandt sig på ventelisten. Efter endt coaching forløb med eksperimentel gruppen udfyldte alle 52 deltagere igen spørgeskemaet i tid 2. Herefter modtog kontrolgruppen fire coaching sessioner (intervention B), og kun kontrolgruppen deltog herefter i undersøgelsen indtil tidspunkt 3 og udfyldte spørgeskemaer for tredje gang.

Etiske overvejelser

Fakultetets etiske komite og Center for Kvalitativ forskning blev konsulteret i forbindelse med formuleringen af forskningsprojektet, ligesom forskergruppen nøje overvejede hvordan det skulle forløbe. Information om forskningsprojekt og procedurer blev fremlagt til de nystartede studerende. Både inden udfyldelsen af spørgeskema og ved starten af interviewet redegjorde forskere for hvordan deltagelsen var frivillig og at de studerende til enhver tid kunne trække sit tilsagn om deltagelse tilbage uden videre. De studerende blev informeret om fortrolighed og anonymitet og vi har i det færdige forskningsprojekt anvendt pseudonymer. Da interviewene var afsluttede deltog informanterne i en debriefing session. Alle deltagere modtager undersøgelsens resultater ved offentliggørelsen. Ydermere blev forskningsfund fremlagt på universitetet i foråret 2011, hvor der var mulighed for de fremmødte til at stille yderligere spørgsmål om studiets karakter og tilknyttede overvejelser.

Resultater og diskussion af undersøgelsen af effekt af coaching på nystartede studerende

Resultaterne fra forskningsprojektet vil i det følgende blive præsenteret og diskuteret, hvorfor afsnittet rummer en fremstilling af: ”om og i hvilket omfang en kort kognitiv coaching psykologisk intervention kan forøge velbefindende hos nye studerende på Aalborg Universitet”.

Undersøgelsen har specifikt været rettet mod effekten af et kort forløb med kognitiv orienteret life-coaching.

Som bekendt anvendte vi i undersøgelsen tre baseline tests, depression, angst og stress Scale

(DASS-21), Subjektivt velbefindende (SWLS), og Adult Hope Trait Scale (AHS) – disse tre test blev besvaret af deltagerne før og efter en fire ugers kognitiv coaching intervention.

Resultaterne fra disse test vil i det følgende kunne meddele noget om effekten af den gennemførte coaching.

Desuden blev der gennemført fire kvalitative interview før og efter coaching intervention med fire af deltagerne i undersøgelsen. Disse resultater fokuserer på deltagerens oplevelse af og erfaringer med at modtage coaching.

Resultaterne stammer fra data, der blev indsamlet på Aalborg Universitet i efterårssemestret 2010 med afslutning i december 2010.

Et indtryk af en nystartede studerende

I undersøgelsen deltog 52 nystartede studerende (M=22 år), som med en fjerdedel mandlige studerende er rimeligt repræsentative for humanioras studenterpopulation. Fra interviewene før coaching interventionen kunne vi danne os et indtryk af en nystartet studerendes liv. De studerende i undersøgelsen beskriver f.eks. hvordan det oplevedes at starte i en ny by:

”Jeg synes især, det er hårdt, det faktum at du ikke rigtig har noget socialt netværk... Ehh ... Min kæreste har nogle venner, som vi så på en måde har lidt til fælles, men jeg har ikke rigtig nogen venner, som jeg kan ”gå til” heroppe i Aalborg. Ehh, og så bare en simpel ting, som at finde vej i byen, er problematisk.” (1. Interview).

Vi får umiddelbart et indtryk af at denne (og flere) nyttilkomne studerende var unge, der både skulle vænne sig til at finde deres vej i en ny by, situere sig og samtidig etablere nye venskaber.

Kvantitative resultater

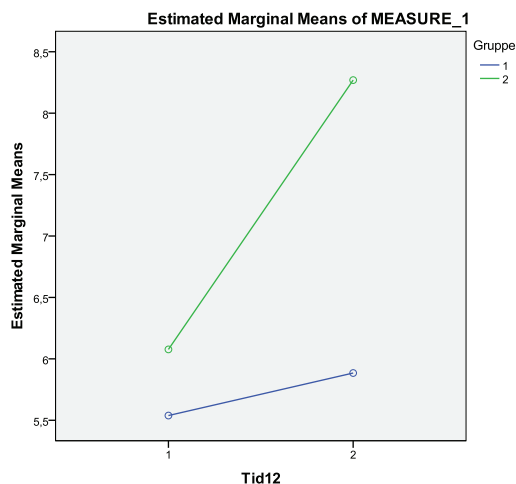
Vi vil fremstille resultaterne fra en række af de skalaer, som deltagergruppen udfyldte inden og efter endt coaching og som kontrol grupper udfyldte på samme tidspunkter. Det var blandt andet test vedrørende depression, angst og stress (DASS-21), Subjektiv velbefindende (SWLS), og Adult Hope Scale (AHS). Fokus vil først være på depression og angst niveauer. Resultaterne vedrørende niveauet af depression viser en stigning i både interventionsgruppen og venteliste gruppen:

Tabel 1 Depressions skalaen

DASS-21	Tid 1	Tid 2
Modtaget coaching (n= 26)	Mean 5,5 (SD: 5,3)	Mean 5,8 (SD:5,6)
Venteliste Gruppe (n=26)	Mean 6,1 (SD: 6,2)	Mean 8,3 (SD: 8,5)

Stigningen er imidlertid minimal (0,3) i den gruppe, der modtog coaching i forhold til venteliste-gruppen (2,2). Dette indikerer, at coaching intervention har haft en effekt, som vises gennem en variansanalyse.

Varians analyse Depression Skala



Et mixed design ANOVA blev gennemført for at undersøge effekten af coaching – når vi sammenligner Tid 1 i forhold til Tid 2 på scores på depressionsskalaen (DASS-21). Vi kunne konstatere en tydelig interaktion ($F(1,50) = 1,1, p > .05$) med effekt størrelse (partial eta squared = .02). Som man kan se stiger gruppe 2 (ventelistegruppen) fra 6.1 til 8.3.

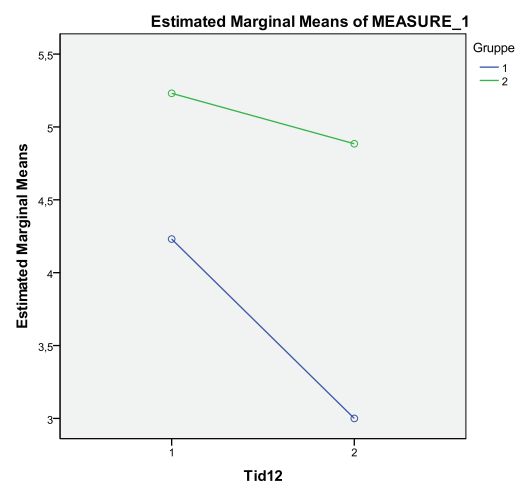
Når vi ser på resultaterne fra niveauet af angst, viste begge grupper et fald, men det mest markante fald var hos den gruppe, der modtog coaching.

Tabel 2 Angst skalaen

DASS -21	Tid 1	Tid 2
Modtaget coaching (n= 26)	Mean: 4,2 (SD:5,0)	Mean: 3,0 (SD: 5,1)
Venteliste Gruppe (n=26)	Mean: 5,2 (SD:4,5)	Mean: 4,9 (SD: 6,1)

Resultaterne tyder på – når vi kobler med vore interview – at noget af den angst, vi målte første gang var relateret til det at være en nystartet studerende i en ny by og på en ny uddannelse, her det at starte på universitet. Når vi ser på talværdierne er de små og niveauet af angst tilsvare normalområdet og under niveauet for mild angst, som bekymret, urolig osv. Resultaterne kan pege på at de studerende formentlig i tiden mellem målingerne har slået sig mere til ro; angst niveauet er faldet i løbet af de første par måneder på universitetet. Dette gælder for alle 52 studerende i undersøgelsen og er altså også – blot og bart – et resultat af tiden.

Men der er tydeligvis en forskel mellem de to grupper, venteliste gruppen har mere angst i sidste ende, end coaching gruppen. Coaching gruppen faldt med 1,2, mens venteliste gruppen udelukkende faldt med 0,3. Vi kan altså konkludere at der er en indikation på, at coaching intervention har reduceret omfanget af angst. Standardafvigelsen (spredningen) er større i venteliste-gruppen end i den gruppe der modtog coaching. Vi kan ligesom før også fremstille forskellen visuelt, ved hjælp af en varians analyse i nedenstående grafik.



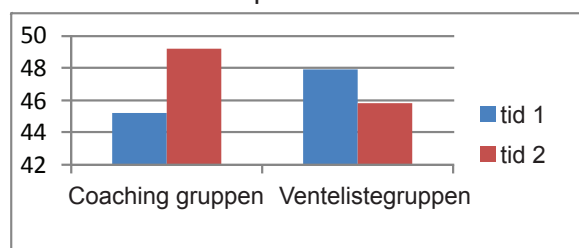
Varians analyse Angst Skala

Et mixed design ANOVA blev således gennemført for at undersøge effekten af coaching mellem Tid 1 og i forhold til Tid 2 på scores på angst skalaen (fra DASS-21). Vi kan fremstille en markant interaktion ($F(1,50) = 0,5, p > .05$) med en effekt størrelse (partial eta squared = .01).

Som man kan se falder interventionsgruppen betydeligt mere (fra 4,2 til 3,0) end kontrolgruppen.

Sluttelig vil vi fremlægge resultaterne fra Adult Hope Scale, som er iøjnefaldende. De viser, at interventionsgruppen steg i værdier på håb skalaen fra 45,2 til 49,2, medens venteliste gruppen omvendt faldt i værdier på håb skalaen fra 47,9 til 45,9. Vi kan se denne markante udvikling nedenfor i tabel 3.

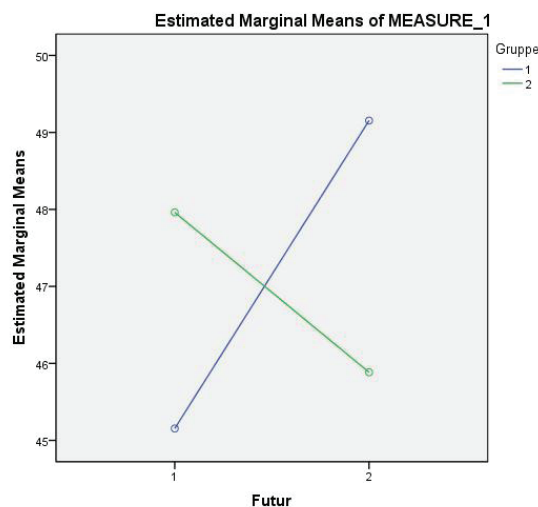
Tabel 3 Resultater på Håb skalaen



Disse samlede resultater fører til vores konklusion om at coaching interventionen har haft en effekt. Hvis vi knytter an til international forskning kan vi se at Green, Oades & Grant (2006), netop har forskningsresultater der viser at øget handlekraft, målrettedhed og håb opnås gennem coaching. Vi kan tilsvarende konstatere, at de studerendes oplevelse af at blive mere tydelige på hvad de skal og vil (mål) i løbet af coaching sessionerne, tilsvarende skabte øget håb og handlekraft. Dette aspekt af øget håb kan også sættes i relation til Gyllensten og Palmers (2006) kvalitative resultater, hvor coachingdeltagelsen øgede deltagernes selvtillid, som beskrevet i ovenstående review. Vores forskning kan dermed ses som et resultat der peger i samme retning som den internationale forskning, f.eks. Grant, 2010 og Green et al., 2006 m.fl.

Vi kan ligesom før også fremstille forskellen visuelt, ved hjælp af en varians analyse vist i nedenstående grafik.

Varians analyse Håb Skala



Et mixed design ANOVA blev gennemført for at undersøge effekten af coaching i forhold til Tid 1 og i forhold til Tid 2 på scores på håb skalaen (agency). En signifikant interaktion blev fundet ($F(1,50) = 6,9, p < .01$) med en effekt størrelse (partial eta squared = .12).

Kvalitative resultater

Resultaterne fra de fire semi-strukturerede interviews er fremkommet gennem de fem stadier af IPA analyse. Resultatet var, at der fremkom tre hovedtemaer af analysen:

- Bekymringer
- Fysiske reaktioner
- Work / life balance eller på dansk Balancen mellem arbejdsliv og fritidsliv

Vi vil i det følgende i en kort fremstilling inddrage citater der underbygger den kvalitative analyse gennem de tre hovedtemaer, et ad gangen.

Tema et: Bekymringer

I dette studie er temaet "bekymringer" hovedsageligt relateret til muligheden for at kunne etablere et nyt socialt netværk i en ny by, og muligheden for at opnå en fornemmelse af at være 'hjemme', det som forskere kalder 'en sikker base'. Dette tema beskriver en generel tendens der går igen i alle interviews. Som beskrevet ovenfor drejer det sig om, at de studerende bruger en masse tid og energi på at finde nye venner og finde deres vej i en ny by. Før coaching intervention finder vi typisk udsagn som ovenstående citat medtaget her nedenfor:

"Jeg især synes, det er hårdt, det faktum at du ikke rigtig har noget socialt netværk .. Ehh ... Min kæreste har nogle venner, som vi så på en måde har lidt til fælles, men jeg har ikke rigtig nogen venner selv, som jeg kan "gå til" heroppe i Aalborg. Ehh, og så bare en simpel ting, som at finde min vej i byen, er problematisk." (1. Interview).

Udviklingen af de studerendes velbefindende fremtræder mere tydeligt, når vi foretager en sammenligning mellem de udsagn, som fremkom gennem vore interview efter coaching interventionen. Efter coaching intervention, snakker Mette om forskellen på usikkerheden i begyndelsen af studie tiden i forhold til nu efter coaching sessionerne:

"... Ikke så meget efter jeg har indset at jeg ikke er den eneste som har det på den måde. Vi skal alle sammen lære hvordan det er. (...) Og alle synes jo det er svært at finde ud af hvordan det hele hænger sammen – og at lære noget. Jeg tror det hjælper lidt at vide at vi alle er i samme båd, på en måde, det gør det lidt nemmere" (2. Interview).

Det gør det lidt nemmere for Mette at vide at hun har det lidt ligesom så mange andre. Hun bliver mere afslappet og ved nu at hun ikke er den eneste, der finder det vanskeligt at være en nystartet universitetsstuderende. Men heraf kan det ikke med sikkerhed udledes at denne oplevelse er relateret til coaching intervention, da forandringen også kan være relateret til tid, tiden der går. Dvs. det faktum at de studerende på tidspunktet for interviewrunde nummer to (altså efter coaching interventionen) havde boet i byen en måneds tid, og at de havde lært flere mennesker at kende og nemmere kunne finde deres vej i byen. De kvantitative data, peger også på denne generelle udvikling, hvis vi ser på resultaterne fra skalaen subjektivt velbefindende:

Tabel 4 SWB Skala

SWBS	Tid 1	Tid 2
Interventions gruppe (n=26)	Mean: 25,1 (SD:5,7)	Mean: 26,9 (SD:5,3)
Venteliste gruppe (n=26)	Mean: 25,9 (SD: 4,7)	Mean: 26,8 (SD:4,1)

Vi kan altså konstatere at udviklingen af velbefindende er meget ens i de to grupper. Der er tale om en meget svag (ikke signifikant) stigning for begge grupper fra inden intervention til efter. Resultatet kunne tyde på at det ikke kun er coaching intervention, som har øget de studerendes trivsel, men sandsynligvis forhold der knytter sig til tid, og udvikling, som vi må indhente viden om fra andre kilder.

Tema to: Fysiske reaktioner

Det andet tema der fremkom gennem den kvalitative analyse er fysiske reaktioner, temaet fremstod mere og mere klart under fortolkningen af interviewene. Det gik igen at de studerende fortalte os om forskellige fysiske reaktioner de havde, og om det oplevede pres ved at være en nystartet studerende. Her fortæller Jane os om, hvordan hun har det inden hun falder i søvn om aftenen.

"Så føler jeg det sådan, at, du ved, mit hjerte begynder at banke hurtigere og hurtigere når jeg går i seng, og så kan jeg ikke sove. Så føles det som om mine øjne flimrer og så er jeg tørstig og så ligger jeg og vender og drejer mig fra side til side og jeg kan ikke falde til ro og jeg tænker hele tiden: Sov – sov – sov, for jeg har kun seks timer at sove i." (1. interview).

Det er tydeligvis ikke nogen behagelig situation at have det sådan om aftenen ved sengetid. Men efter forløbet med coaching interventioner, siger Jane om det at falde i søvn:

"Efter vi var begyndt at arbejde med det til coaching, begyndte jeg at gå i seng tidligere og jeg kunne faktisk falde i søvn. Og det havde jeg ikke forventet. Jeg havde troet der var en masse ting jeg ville ligge og tænke på og som jeg ville ligge og være frustreret over at jeg ikke havde fået gjort. Men så snakkede vi om i coaching at jeg skulle lave en liste over hvad jeg skulle lave i morgen, altså, bare som et eksempel, før jeg gik i seng, og så havde jeg ligesom ordnet det, det hjalp virkelig" (2. interview).

I citatet ovenfor er Jane begyndt at reflektere over, hvad hun gør, og i øvrigt også over hvilken betydning coachingforløbet kan have haft for hende. Jane ændrer sine rutiner omkring sengetid. Hvis vi ser de kvalitative resultater i forhold til de kvantitative data fra håb skalaen, som beskrevet oven-

for. Vi så at fornemmelsen for handlekraft steg blandt den gruppe der havde modtaget coaching. Disse citater og andre lignende udsagn kan være eksempler på, at coaching interventionen har været med til at øge de studerende velbefindende.

Tema tre: Balancen mellem arbejdsliv og fritidsliv.

Work / life balance var det tredje tema og det drejer sig om de studerendes problemer med at finde den rigtige fordeling af døgnets 24 timer. På den ene side ønsker de helt tydeligt at vie en betydelig portion tid og energi på det akademiske arbejde og på den anden side er der også behovet for en vis tid, hvor de studerende kan være såkaldt "offline". Temaet indbefatter en lang række overvejelser om, hvordan det opleves at være en nystartet studerende, Mette uddyber:

"Før jeg begyndte på universitet, havde jeg det her billede af mig selv som hende der studerede fire timer hver dag og havde læst altid og kom til hver eneste forelæsning og var meget forberedt og sådan" (1. interview).

I den første nystartet "studenter version 1.0" slutte studiet al hendes tid, men efter coaching interventionerne har hun ændret sit billede af sig selv som en nystartet studerende:

"Coachen har hjulpet mig med, ligesom at ændre skræmmebillederne inde i mit hoved, eller de høje forventninger jeg havde til hvordan jeg var nødt til at være perfekt og kontrollere alting, og faktisk vide alt, inden jeg startede. Det kan du ikke forvente af dig selv. Så nu går jeg ikke rundt og har dårlig samvittighed hele tiden længere" (2. interview).

Coaching sessionerne har ændret Mettes forventninger til sig selv, og tillige hjulpet hende med at finde en bedre balance mellem arbejde og liv.

Disse citater er interessante, fordi de kan forstås som uddybninger af angst skalaen. Den nystartede studerende, der har modtaget coaching har et lavere niveau af angst, og som ovenstående citat viser, føler hun sig mindre skyldig, og har tillige fået en forståelse af hendes tidligere dårlige samvittighed. Mettes selvopfattelse eller forventningerne til sig selv har ændret sig og hun har øget sin modstandskraft. Eksemplet er interessant

fordi vi ser hvordan de kvalitative og kvantitative data spiller sammen og desuden er resultaterne i overensstemmelse med Gyllensten og Palmers (2005) studie, hvor de kvalitative resultater viste at coachingforløbet hjalp deltagerne med at håndtere stress og regulere deres forventninger til egne præstationer i hverdagen.

Erfaringer fra coaching

Deltagerne i undersøgelsen har en række udsagn, hvor de fortæller om og forestiller sig, hvordan de har implementeret coaching i almindelig daglig levevis:

"Jeg har lært at tænke alternative tanker. Hvis jeg tidligere lå om aftenen på sofaen med min kæreste, så kunne jeg tænke: "Åh, nej, jeg burde egentlig ik', jeg skal virkelig studere nu, jeg burde studere nu". Og det er ikke godt for dig, fordi du stadig ligger på sofaen foran fjernsynet. Og f.eks. i den situation har jeg på den måde lært at bruge nogle alternative tanker og tænker: "Åhh, det er rart at ligge her" og "alt skal nok blive okay, på den ene eller den anden måde" (2. Interview).

Ovenstående kvalitative beskrivelse stemmer i øvrigt nøje overens med Grant's (2003) studie med en kvantitativ metodologi, hvor en øgning af metakognitive evner samt en større selvindsigt, også var et udbytte af et life-coaching interventionsforløb. Vi har hermed fremlagt en række helt konkrete elementer fra anvendt kognitivt orienteret coaching: Alternative tanker, SPACE modellen og evnen til at identificere tanker.

Afrundende til diskussionen af resultater og undersøgelsens begrænsninger

En af mange begrænsninger knytter sig til at resultaterne blot repræsenterer et udsnit af arbejdet med undersøgelsens datakørsler. Yderligere uddybning af data, særkørsler, statistisk arbejde samt kvalitative analyser ville kunne betyde at vi opnår ekstra indsigt i og yderligere nuancer i forhold til hvordan de studerendes velbefindende er øget.

På den anden side viser resultaterne, hvordan de forskellige 52 coachée har opnået øget indblik i deres liv. Det er meget tankevækkende at disse resultater og forandringer er opnået ved udelukkende at gennemføre 4 gange 45 minutters coaching interventioner.

Men lad os dvæle ved at der knytter sig en lang række begrænsninger til studiet og disse foreløbige resultater. Den største begrænsning i undersøgelsen er nok at temaet vedrørende bekymringer muligvis i højere grad er relateret til tid og den almindelige tilpasning til livet som at være studerende. Adaptationen til hvordan man skal være studerende er måske også en del af forklaringen på resultaterne på Subjektiv Well-Being Scale, hvor vi som bekendt ingen forskel fandt mellem interventionsgruppen og venteliste gruppen.

Selvrapporterings skemaer

I den forbindelse bør vi tilføje at undersøgelsens data er indsamlet ved hjælp af selvrapporterings skemaer. Denne indsamlingsmetode rummer en række fejlkilder og primært kan der her fremhæves deltagerbias i forhold til ønskværdige ratings (Schwarz, 1999). De studerende udfylder skemaet med den rating, som de tror vi helst vil have. Ydermere kan der rejses kritik af eller stilles spørgsmålstegn ved den objektivitet eller erfaring med at udfylde sådanne skemaer med akkurate, som man kan være i besiddelse af, når man netop er startet på et universitetsstudie.

Endelig er der det vi kalder "order effects", dvs. når man udfylder skemaet anden gang er man påvirket af at man udfylder de samme spørgsmål igen (Coolican, 2005). Der kan enten være tale om at de ratings man anvendte første gang vil blive anvendt igen. Der kan også være tale om at det faktum at spørgsmålene har været stillet før har ledt tankegangen i den retning og af den grund har farvet perceptionen og derefter påvirket de ratings der bliver givet ved udfyldelsen af skemaet anden og tredje gang (Langdridge, 2009). På den anden side er undersøgelsens sigte at opnå indsigt i de enkelte personers vurdering af deres velbefindende og oplevelse af coaching og livet som studerende. Studiets formål hænger således nøje sammen med valg af dataindsamlingsinstrumenter.

En mere generel kritik drejer sig om antallet af deltagere i undersøgelsen. 52 deltagere er en relativ lille population, som også udelukkende stammer fra et år, nemlig første semesterstuderende. Endvidere har vi kun interviewet fire deltagere før og efter intervention. Måske vi kunne have fået et endnu mere detaljeret billede af de studerendes velbefindende, hvis vi havde haft kapacitet til at interviewe flere studerende. Alene disse forhold frasier generalisering til studenterpopulationen in toto.

Det er endvidere også meget forskelligt hvordan de studerende tager imod coaching, som både skyldes forskelle mellem coaches, relationer mellem coach og coachée og de forudsætninger den enkelte coachée møder med. Individuelle forskelle bringer således også meget centrale begrænsninger til denne undersøgelse. En af deltagerne har fortalt om det personlige arbejde med at implementere læringen i coaching:

"Det er ikke sådan, at du bare går ind i coaching rummet og så alt er løst. Det koster noget arbejde fra dig selv, hvor du skal overveje situationen og du skal lære dig selv bedre at kende og sådan noget. Det er ikke en dårlig ting, men det er bare ikke blot det at gå til coaching sessionerne, det koster altså også en del arbejde derhjemme, og du har brug for at tænke over tingene og bruge lidt tid på egen hånd." (2. interview)

Udsagnet afspejler at coachée virkelig har arbejdet gedigent med disse spørgsmål, og hun gør det klart, at coaching ikke er så simpelt og uforpligtende, som hvis man bare gik ind i et rum og fik "løsningen" serveret på et sølvfad. Den coachede skal deltage i processen også, som i det man kan kalde en "samskabende handle" (Stelter, 2008). Udsagnet fra den studerende illustrerer endvidere, at det kan være meget forskelligt, hvad de forskellige coachée har fået med sig fra coaching sessionerne. Måske vi også her finder en forklaring på, hvorfor nogle af vores resultater peger i forskellige retninger i disse analyser. Imidlertid støtter ovennævnte udsagn forskning fra Stoeber, Wildflower & Drake (2006): *"Hvad klienten bringer ind i forholdet (mellem coach og coachée) har direkte betydning for, hvorvidt og hvordan coaching vil skride fremad."*

Relationens essentielle betydning er vigtig at indarbejde i undersøgelsen videre resultater. Til lige kunne det også være yderst interessant at arbejde videre med opgradering af de ældre kandidatstuderendes coaching færdigheder og metoder.

Mange interessante analyser kan ligge forude og vente i undersøgelsens kvantitative og kvalitative materiale. Et eksempel kunne være en nøjere undersøgelse af kønsforskelle, f.eks. om der er en forskel i niveauet af velbefindende i forhold til køn. I et bredere og longitudinelt perspektiv ville observationsstudier være særdeles interessante, ligesom en analyse af de langsigtede effekter af coaching. Hele diskussionen af måleinstrumenter

er vigtig: Var det i virkeligheden være mere interessant at bruge andre instrumenter? Var skala til subjektivt velbefindende overhovedet den rigtige skala at bruge? Har det en afgørende begrænset værdi at anvende skalaer fra den kliniske praksis (DASS-21) til en ikke-klinisk population?

Begrænsninger og styrker i brugen af et blandet metode design

At skulle gennemføre en blandet metode undersøgelse er meget tidsforbrugende og fordrer næsten at der er tale om et forskningsteam. Arbejdet er relativt stort, når der både skal indsamles, håndteres og analyseres kvantitative og kvalitative data. Men når der arbejdes i et team er udfordringen for koordinering af møder og tidsfrister tilfældigt voksende. Også de relativt store mængder af data der skal indsamles og bearbejdes kan være en udfordring. Det tager relativt lang tid at gøre begge dele, hvilket på sin side understreger behovet for at arbejde i et team. Det er således en række vigtige punkter, der skal overvejes, forinden man vælger at gennemføre forskning med et blandet metode design.

Nogle af de mere oplagte styrker knytter sig til at det faktisk er muligt at sammenligne resultater vedrørende de samme forhold med hinanden. At vi faktisk kan berige undersøgelsens fund med resultater fra to forskellige typer af data. De kvantitative data er i vidt omfang knyttet til udfald og numeriske værdier, som vi f.eks. så i forhold til hvilket niveau depressionsskalaen ligger på hos henholdsvis interventionsgruppen og kontrolgruppen. Dette berigende aspekt ved blandet metode design, er også understreget af eksempelvis Gyllensten og Palmer (2006), hvor de kvalitative resultater berigede de kvantitative og på nogle områder endog var modstridende.

Tilsvarende får vi meget rige og kontekstuelle data vedrørende de studerendes oplevelse af det at være nystartet universitetsstuderende og det at modtage coaching som studiestøtte.

Alt i alt mener vi, at denne undersøgelse og tidligere undersøgelser (Creswell, 2009; Hansson, 2005) peger på, at vi opnår ny, ekstra viden ved at anvende en blandet metode tilgang til forskningsprojektet.

Afsluttende

Meget få randomiseret, kontrollerede eksperimenter har fundet sted indenfor dette forskningsfelt

og resultaterne peger på, at der tilsyneladende er fundet et grundlag at arbejde videre med. På dette relativt tidlige tidspunkt i forskningsprocessen har vi allerede kunnet fremlægge bemærkelsesværdige resultater – især i forhold til at det drejer sig om et studie hvor deltagerne kun modtager fire coaching sessioner med en varighed på 45 minutter.

Resultaterne viste generelt at gruppen der modtog coaching i forhold til gruppen der stod på venteliste klarede sig bedre. Interventionsgruppen havde et mindre niveau af depression end ventelistegruppen. Interventionsgruppen havde et større fald i niveauet for angst og bekymringer end ventelistegruppen. Endvidere havde interventionsgruppen en forøget fornemmelse af handlekraft og målorientering. Endelig oplever deltagerne en forøget indsigt i rollen som nystartet studerende og vi har blandt andet peget på den bevidste brug af alternative tanker, som en frugtbar måde at håndtere studiets udfordringer på. Undersøgelsens resultater peger langt hen på samme positive effekt som vi kunne se hos Grant, 2009, selvom studierne opererer med forskellige målgrupper og design. Studiet har – som omtalt ovenfor – en række begrænsninger, som kommende undersøgelser må forholde sig til. Vi kan dog utvivlsomt konkludere, at de fire coaching sessioner har øget de nystartede studerendes velbefindende.

Perspektiver for fremtidens coaching psykologiske forskning

Peger fremtiden på blandede metoder?

På nuværende tidspunkt kan vi konstatere at dette forskningsprojekt (2010) med nystartede studerende og også Grant's studie (2009), som er de eneste publicerede studier fremlægger ekstra viden, der kan henføres til anvendelsen af blandede metoder – de såkaldte mixed methods design (Cresswell, 2007, Hansson, 2005).

Der er en lang række forskellige måder at gribe mixed methods an på (Hansson, 2005) og vi har i denne undersøgelse valgt et sekventielt forklarende design med vægt på kvantitative fund. Ved at anvende den kvantitative og den kvalitative tilgang stringent adskilt, dvs. sekventielt i dataindsamlingen og først operere med at blande ved dataanalysen og i diskussionen af vore fund, modvirker vi en del af den paradigmatisk kritik

der har været rejst i forhold til mixed methods (Cresswell, 2007, Denzin, 2008).

Tillige kan og skal anvendelsen af den kvalitative tilgang naturligvis diskuteres og nuanceres. Vil der f.eks. være fordele ved en anden mindre fortolkende tilgang end den anvendte Interpretative Phenomenological Analyse (Smith & Osborne, 2003)? Et fuldgældigt alternativ kunne være at anvende en mere fænomenologisk tilgang som f.eks. Van Manen (2000). En anden mulighed ville også være at gå til informanterne med et narrativt interview efterfulgt af f.eks. Critical Narrative Analysis – kunne sådanne anderledes tilgange indfri andre væsentlige indsigter i forhold til effekten og værdien af coaching?

Endelig må vi rejse spørgsmål til anvendelsen af de forskellige test der typisk tages i anvendelse indenfor den coaching psykologiske forskning, hyppigt anvendes DASS-21 og lignende instrumenter fra det klinisk psykologiske felt. Disse spørgeskemaer er nok gennemprøvede og valide instrumenter (Lovibond, 1995) og anvendes også vidt udbredt i den RCT baserede coaching forskning (Grant, 2010), men er det virkelig udbytterigt og frugtbart at anvende kliniske ratingskalaer i forhold til ikke-kliniske populationer? Svaret er ikke entydigt, men nærværende forskningsprojekt peger allerede i retning af at selvom der nok er fremkommet interessante resultater så bør vi undersøge mulighederne for andre mere forfinede og målgruppe afpassede instrumenter, der specifikt valideres. På den baggrund bør RCT studier ikke stå alene og bestemt ikke stå alene i forhold til at kunne fordybe os i hvad coachée egentlig oplever, hvilken mening og i bredeste forstand hvilket udbytte coachée har af coaching psykologiske interventioner.

Peger fremtiden på randomiserede eksperimenter med kontrolgrupper?

I forbindelse med undersøgelsens litteraturstudie har vi diskuteret og gennemlæst en række såkaldte "between-subjects design". Disse sammenlignende studier sætter en eller flere grupper i forhold til en kontrolgruppe. I en væsentlig del af studierne er deltagerne tilfældigt udvalgt, såkaldte "randomized controlled trials" (RCT).

Den mest almindelige tilgang, som er valgt i langt de fleste studier måler resultaterne på forskellige skalaer før og efter. Det er imidlertid bemærkelsesværdigt at der i en lang række eksperimenter

ikke er angivet hvordan man har fundet ud af der er sket en udvikling overhovedet. Hvordan forskerne har målt at der er sket en forbedring bliver ikke angivet i disse studier (se endvidere Spaten, 2011).

Evidensbaseret psykologisk praksis vil givetvis vinde frem og det er blevet fremhævet at det altid vil være i samfundets og klienternes (her coachées) interesse at der anvendes den bedst tilgængelige praksis i forhold til løsningen af en given problemstilling (Zachariae, 2007, Hougaard, 2007).

Enhver form for behandling og intervention, hvad enten den er medicinsk eller psykologisk og herunder coaching psykologisk, vil vinde ved at blive underkastet en løbende vurdering af kvalitet. Spørgsmålet om "Hvad der virker og for hvem" var indholdet af en artikel som Fonagy skrev tilbage i 2005. Diskussionen er levende fortsat vedrørende anvendelsen af RCT studier og evidens i psykologisk praksis (Psykolog Nyt, 2010), og blandt coaching forskere plæderes for yderligere evidensbaserede studier (Stober & Grant, 2006). Vi skal dog her bemærke at Grant (2007) anvender en bred og inkluderende definition på evidensbaseret praksis: "*Intelligent and conscientious use of best current knowledge integrated with practitioner expertise in making decisions about how to deliver coaching to individual coaching clients*" (2007, p. 12).

Peger fremtiden på professionalisering af coaching?

I den tilgængelige internationale forskningslitteratur findes to studier, hvor det er professionelle der fungerer som coach. På verdensplan er det ganske lidt og almindeligvis og hyppigst er der tale om at de der gennemfører coaching er ledere, sygeplejersker, læger, peers m.v., og de har formodentlig gennemgået et kursus i coaching, men der findes ingen eller kun sjældent en meget kortfattet beskrivelse vedrørende coach uddannelse i studier gennem tyve år. De eneste to studier der anvender professionelle som coach er Grant, 2009, Spaten, Olesen Løkken og Imer, 2010. Grant, 2009 nævner specifikt, at der anvendes professionelle coaches, men ikke hvor mange. Spaten et al., 2010 adskiller sig fra de øvrige studier ved, at der er tale om, at en gruppe på ni personer, der gennemfører coaching, ligesom der tydeligt redegøres for, at disse coaches har gennemgået en decideret professionel træning gennem 1½ år.

Anbefalinger og samarbejde indenfor coachingforskning

Vi kan opsummere en række anbefalinger for fremtidig coaching psykologisk forskning i punktform nedenfor:

- 1) Alle forskningsprojekter skal præcisere antallet af deltagere i studiet
- 2) Den (professionelle) coach' rolle i studiet bør defineres tydeligere
- 3) Hvilken træning, uddannelse eller vejledning træning er udført hvis det ikke er en professionel der udfører opgaven som coach?
- 4) Vi bør arbejde frem imod at der skitseres en overordnet beskrivelse og mere almengyldige definitioner på hvad coaching psykologi er
- 5) Der skal gennemføres flere undersøgelser der fastslår hvilke parametre der er de mest relevante at måle, hvis vi ønsker et overordnet billede af hvorvidt coaching er effektivt eller ej?
- 6) Der eksisterer for få studier der undersøger den longitudinelle effekt af coaching og det vil være en fordel for fremtidig forskning at se på effekten af coaching på længere sigt.

Disse anbefalinger bør implementeres i eksempelvis Coaching Psychology Unit på Københavns Universitet (ledet af professor, Reinhard Stelter, Ph.D) samt den Coaching Psykologiske Forsknings Enhed på Aalborg Universitet (ledet af lektor, Ole Michael Spaten, Ph.D.) og andre miljøer beskrevet blandt andet i coaching barometret (2009). Forskningsprojekter på tværs af institutionerne, med fokus på forbedring af ovenstående anbefalinger vil formentlig være næste skridt.

Slutnote

I Jeg vil gerne takke det Obelske Familiefond samt Institut for Kommunikation og Psykologi for økonomisk støtte til projektet.

Kontakt



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

Referencer

- Auerbach, J. E. (2006). Cognitive Coaching. In Stober, D. R. & Grant, A. M. (Eds). *Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients* (pp. 103-127). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons
- Bennett, J. A., Perrin, N. A., Hanson, G., Bennett, D., Gaynor, W., Flaherty-Robb, M., Joseph, C., Butterworth, S. & Potempa, K. (2005). Healthy Aging Demonstration Project: Nurse Coaching for Behaviour Change in Older Adults. *Research in Nursing & Health*, 28(3), 187-197.
- Berg, I. K., & Szabo, P. (2005). Brief coaching for lasting solutions. New York: Norton.
- Bono, J. E., Purvanova, R. K., Towler, A. J., & Peterson, D. B. (2009). A survey of executive coaching practices. *Personnel Psychology*, 62(2), 361-404.
- Burns, D. D. (1980) *Feeling good: The new mood therapy*, William Morrow, New York, N.Y.
- Busse, S. (2009). Supervision between critical reflection and practical action. *Journal of Social Work Practice*. 23, 159-173.
- Cavanagh, M. (2006) Coaching from a systemic perspective: A complex adaptive approach in Stober, D. and Grant A. M. (Eds) *Evidence-Based Coaching Handbook*, Wiley, New York, N.Y.
- Carroll, M. (2007). Coaching psychology supervision: Luxury or necessity? In S. Palmer and Whybrow (eds). *Handbook of Coaching Psychology* (pp. 431-448) London: Routledge.
- Coaching Barometret (2009). *En foreløbig oversigt over coachingens udbredelse og anvendelse i Danmark*. Københavns Universitet: Institut for Idræt.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Griffith, C. (1926). *Psychology of coaching: A Study of Coaching Methods from the View of Psychology*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Denzin, N. K., Lincoln, Y. S., Giardina, M. D. (2008). Disciplining qualitative research. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 19(6) 769-782
- Deviney, D. E. (1993). The effect of coaching using multiple rater feedback to change supervisor behavior. *Dissertation Abstracts International*, A, 114
- Dewey, J. McClellan, A. J. (1889) *Applied Psychology: An Introduction to the Principles and Practice of Education*. Boston: Educational Publishing Company

- Diener, E., Emmons A., Larsen, R., Grifflon, S. (1985) The Satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75
- Duijts, S. F. A., Kant, I., van den Brandt, P. A., & Swaen, G. M. H. (2008). Effectiveness of a Preventive Coaching Intervention for Employees at Risk for Sickness Absence Due to Psychosocial Health Complaints: Results of a Randomized Controlled Trial. *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 50(7), 765-776.
- Ellis, A. (1979) The practice of rational-emotive therapy, in Ellis, A. & Whiteley, J. (Eds), *Theoretical and empirical foundations of rational-emotive therapy*, Brooks/Cole, Monterey, CA.
- Evers, W. J. G., Brouwers, A., & Tomic, W. (2006). A Quasi-experimental Study on Management Coaching Effectiveness. *Consulting Psychology Journal: Practice & Research*, 58(3), 174-182.
- Gattellari, M., Donnelly, N. Taylor, N., Meerkin, M., Hirst, G. & Ward, J. E. (2005). Does 'peer coaching' increase GP capacity to promote informed decision making about PSA screening? A cluster randomised trial. *Family Practice*, 22, 253-265.
- Grant, A. M. (2003). Towards a psychology of coaching: The impact of coaching on metacognition, mental health and goal attainment. *Dissertation Abstracts International B*, 6094.
- Grant, A. M., & Zackon, R. (2004). Executive, workplace and life coaching: Findings from a largescale survey of International Coach Federation members. *International Journal of Evidencebased Coaching and Mentoring*, 2, 1-15.
- Grant, A. M. (2007) A languishing – flourishing model of goal striving and mental health for coaching populations. *International Coaching Psychology Review* 2 (3)
- Grant, A. M., & Greene, J. (2001). *Coach yourself: make real change in your life*. London: Momentum.
- Grant, A. M., & O'Hara, B. (2006). The self-presentation of commercial Australian life coaching schools: Cause for concern? *International Coaching Psychology Review*, 1(2), 21-33.
- Grant, A. M., & Zackon, R. (2004). Executive, workplace and life coaching: Findings from a large-scale survey of international coach federation members. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 2(2), 1-15.
- Grant, A. M., Curtayne, L., & Burton, G. (2009). Executive Coaching Enhances Goal Attainment, Resilience and Workplace Well-being: A Randomised Controlled Study. *Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396-407.
- Grant, A.M. (2010). *Workplace, Executive and Life Coaching: An Annotated Bibliography from the Behavioural Science and Business Literature (1st Jan 2010)*. Coaching Psychology Unit, University of Sydney, Australia
- Green, L., Oades, L., & Grant, A. (2006). Cognitive-behavioral, solution-focused life coaching: Enhancing goal striving, well-being, and hope. *The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 142-149.
- Green, L. S., Grant, A. M., & Rynsaardt, J. (2007). Evidence-based life coaching for senior high school students: Building hardiness and hope. *International Coaching Psychology Review*, 2(1), 24-32.
- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). Can coaching reduce workplace stress: A quasi-experimental study. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 3(2), 75-85.
- Gyllensten, K. & Palmer, S. (2006) Workplace stress: Can it be reduced by coaching? *The Coaching Psychologist*, 2 (1) 17-22
- Hanson, W. E., Creswell, J. W., Piano Clark, V. L., Petska, K. S., Kelly, S., & Creswell, J. D. (2005). Mixed methods research designs in counselling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2), 224-235.
- Hay, J. (2007). *Reflective practice and supervision for coaches*, Maidenhead: Open University Press
- Hougaard, E. (2007). Evidens: Noget for psykologer? *Psykolog Nyt*, 20, 14-21
- International Coach Federation. (2008). Global coaching study. Executive Summary Revised February 2008, nedtaget den 15. oktober, 2011 fra <http://www.coachfederation.org/research-education/icf-research-portal/research-portal-reports/>
- Ives, Y. (2008) What is "Coaching"? An exploration of Conflicting paradigms. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 6 (2) 100-113
- Jarvis, J., Lane, D., & Fillery-Travis, A. (2005). *Making the Case for Coaching: Does it Work*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Kauffman, C. (2006) Positive psychology: The science at the heart of coaching in Stober, D. and Grant A. M. (Eds) *Evidence-Based Coaching Handbook*, Wiley, New York, NY.

- Kolb, David A. (1984) *Experimental learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Langdrige, D., & Hagger-Johnson, G. (2009). *Introduction to research methods and data analysis in psychology* (2nd ed.). Harlow: Pearson Education.
- Lewin, K. (1946) Action research and minority problems. *Journal of Social Issues* 2(4): 34-46
- LMA (Leadership Management Australia). (2006). *The L.E.A.D. Survey 2005/6*. Melbourne: Leadership Management Australia
- Lovibond, S. H., & Lovibond, P. F. (1995). *Manual for the Depression Anxiety Stress Scales*. Sydney: Psychology Foundation of Australia.
- Miller, D. J. (1990). The effect of managerial coaching on transfer of training. *Dissertation Abstracts International B*, 2435.
- Miller, W. R., Yahne, C. E., Moyers, T. B., Martinez, J & Pirritano, M. (2004). A Randomized Trial of Methods to Help Clinicians Learn Motivational Interviewing. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 72(2), 1050-1062.
- Naughton, J. (2002). The coaching boom: Is it the long-awaited alternative to the medical model? *The Psychotherapy Networker*, 26, 24-33.
- Padesky, C. (1993) Socratic questioning: Changing minds or guiding discovery. *European Congress of Behavioural and Cognitive Therapies*
- Padesky, C.; Greenberger, D. (1995) *Clinician's Guide to Mind over Mood*. Guilford
- Palmer, S. & Gyllensten, K. (2008). How cognitive behavioural, rational emotive behavioural or multimodal coaching could prevent mental health problems, enhance performance and reduce work related stress. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive Behavior Therapy*. Vol 26(1), 38-52.
- Palmer, S. & Whybrow, A. (Eds.) (2008). *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners*. New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Palmer, S. & McDowall, A. (Eds.) (2010). *The coaching relationship: Putting people first*. New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Parsloe, E & Wray, M. (2000) *Coaching and Mentoring*, Kogan Page, London.
- Passmore, J. (2010, December). Leadership Coaching: The State of Play and the future to come. *Keynote speak, 1st International Coaching Psychology Congress hosted by British Psychological Society, London*
- Rogers, C. (1995) What understanding and acceptance means to me. *Journal of Humanistic Psychology*, 35, 7-22
- Psykolog Nyt, (2010). Tidsskriftets nummer 7, 10, 12, 13, 14, 15 og 21. København, Dansk Psykolog Forening.
- Schwarz, N. (1999). Self-Reports. How the Questions Shape the Answers. *American Psychologist*, 54, 93-105.
- Seligman, M. (1990). *Learned optimism*. CA: Vintage, Random House inc.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 482-497.
- Smith, J. A., & Osborn, M. (2003). Interpretative phenomenological analysis. In J. A. Smith (Ed.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (pp. 51-80). Thousand Oaks, CA: Sage publications.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- Spaten, O. M., Hansen, T. G. B. (2009). Should learning to coach be integrated in a graduate psychology programme? Denmark's first try. *The Coaching Psychologist*, 5, 104-109
- Spaten, O. M., Loekken, L. O. & Imer, A. (2010, December). Impact of coaching on university student's well-being, stress and anxiety. *Symposium, 1st International Coaching Psychology Congress hosted by British Psychological Society, London*
- Spence, G. B., & Grant, A.M. (2007). Professional and peer life coaching and the enhancement of goal striving and wellbeing: An exploratory study. *The Journal of Positive Psychology* 2(3), 185-194
- Spence, G. B., Cavanagh, M. J., Grant, A. M. (2008). The integration of mindfulness training and health coaching: an exploratory study. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice* 1(2), 145-163.
- Stelter, R. (2008). Coaching: samtaler om oplevelser In K. Gørtz & A. Prehn (Eds.), *Coaching i perspektiv* (pp. 190-207). København: Hans Reitzels Forlag.

- Stober, D. R. & Grant, A. M. (Eds). (2006). *Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients* (pp. 17-76 + 128-149 + 313-354 + 367-388). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons
- Stober, D., Wildflower, & Drake (2006) Evidence-Based Practice: A Potential Approach for Effective Coaching, *International Journal of Evidence-Based Coaching*, vol. 4 (1).
- Sue-Chan, C. & Latham, G. P. (2004). The Relative Effectiveness of External, Peer, and Self-coaches. *Applied Psychology*, 53(2), 260-278.
- Taylor, L. M. (1997). The relation between resilience, coaching, coping skills training, and perceived stress during a career threatening milestone. *Dissertation Abstracts International B*, 2738.
- Zachariae, B. (2007). Evidensbaseret psykologisk praksis. *Psykolog Nyt*, 12, 16-25
- Öestrich, I. H. (2008). Kognitiv coaching – når der ønskes effektivitet. In Gørtz, K. & Prehn, A. *Coaching i Perspektiv*. (pp. 119-134). København: Hans Reitzels forlag.

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