



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Coaching under ett viktminskningsprogram

Påverkan på vikt och motivation

Ellinor Olsson

Rapportnummer:	VT12-16
Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program/kurs:	Hälsopromotionsprogrammet inriktning Idrottsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt /2012
Handledare:	Magnus Lindwall och Peo Hillman
Examinator:	Konstantin Kougioumtzis



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Rapportnummer:	VT12-16
Titel:	Coaching under ett viktningsprogram – Påverkan på vikt och motivation
Författare:	Ellinor Olsson
Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program/kurs:	Hälsopromotionsprogrammet inriktning Idrottsvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Handledare:	Magnus Lindwall och Peo Hillman
Examinator:	Konstantin Kougioumtzis
Antal sidor:	22
Termin/år:	Vt/2012
Nyckelord:	Coaching, Kost, Motion, Motivation, Self- Determination Theory, Viktningsprogram

Sammanfattning

För att inom hälsopromotivt arbete kunna hjälpa individen att leva ett mer hälsosamt liv behövs motivation. Tidigare forskning visar att coaching är en arbetsmetod som skulle kunna förbättra motivationen hos individen, vilket gör det lättare att upprätthålla hälsosamma vanor. Studiens syfte är att undersöka hur coaching kan påverka viktningsprogram, motivation till viktningsprogram samt motivation till fysisk aktivitet och kosthållning. Undersökningen har en kvasiexperimentell design med både före- och eftermätning, i form av en enkät. Experimentet bestod av att experimentgruppen fick delta i coachingsamtal medan kontrollgruppen inte fick någon påverkan. Resultatet visade inga signifikanta skillnader mellan grupperna gällande viktningsprogram eller motivation till viktningsprogram, till motion eller till att äta nyttigt. Det fanns dock antydningar som stämde överens med tidigare forskning gällande viktningsprogram, typ av motivation i kombination med viktningsprogram och motivationskvantitet.

Förord

Studien genomfördes under min VFU-period på en friskvårdsanläggning i en kranskommun till Göteborg med medlemmar i anläggningens viktklubb, vilka jag vill tacka för medverkandet i både coaching samt övriga delar av studien. Dessutom vill jag tacka min VFU-handledare Fredrik Björme, hälsokonsult och gymansvarig, som stöttat mig i det praktiska arbetet och givit mig fria händer att utforma studien på det sätt jag själv ville.

Ett stort tack även till mina handledare under uppsatsarbetet, Magnus Lindwall och Peo Hillman, vilka givit mig god vägledning gällande det teoretiska arbetet.

Ellinor Olsson,
Göteborg,
2012-05-23

Innehållsförteckning

Introduktion	1
Syfte	1
Frågeställningar	1
Bakgrund	2
Coaching.....	2
Teoretisk referensram.....	4
Motivation och Self-Determination Theory	4
Coaching och Self-Determination Theory	6
Forskningsöversikt	7
Metod	9
Design.....	9
Urval.....	10
Instrument.....	10
Enkät.....	10
Procedur	10
Experiment	10
Datainsamling.....	12
Dataanalys	12
Etiska överväganden	13
Resultat.....	14
Diskussion	17
Resultatdiskussion.....	17
Metoddiskussion.....	19
Slutsats	22
Implikation	22
Referenser.....	23
Bilagor.....	28
Bilaga 1	28
Bilaga 2	31

Introduktion

Hälsopromotivt arbete syftar till att ge individen möjlighet till empowerment (egenmakt), eller ”hjälp till självhjälp” (Wallin et al, 2010; Korp, 2004). Det handlar även om autonomi, vilket enligt Tengland (2007) kan beskrivas som att sätta upp sin egen agenda. För att kunna åstadkomma empowerment och autonomi behövs verktyg och arbetssätt vilka ger individen stöd och möjlighet att själv utöva sin egenmakt. Coaching är ett verktyg med varierande användningsområde där coacheen, den person som deltar i ett coachingsamtal tillsammans med en coach, uppmuntras till att själv sätta sin agenda och få hjälp med att finna sina egna svar på problemen (Gjerde, 2004). Coaching kan således öka individens empowerment (Newnham-Kanas, Morrow & Irwin, 2011). För att lyckas leva ett hälsosamt liv är motivation en viktig del då det är motivation som gör att individen klarar av att upprätthålla ett beteende eller en livsstilsförändring, vilket annars kan vara svårt (Faskunger, 2001; Lane & Rollnick, 2009). Om hälsosamma beteenden skapas och utförs ökar även motivationen att fortsätta med dessa (Song & Lee, 2001). Att genom coaching få hjälp att kunna bestämma sig för att utföra dessa beteenden skulle således kunna öka motivationen för att leva ett mer hälsosamt liv relaterat till både viktminskning, motion och kosthållning. Enligt Joo och Lim (2009) skulle coaching även kunna bidra till att förbättra motivationstypen hos individen, vilket innebär att motivationen i högre utsträckning kommer inifrån och får individen att känna njutning, kompetens och att hon har kontroll över situationen (Deci & Ryan, 1985). Applikation av Deci och Ryans Self-Determination Theory (SDT) i samband med coaching och motivation är därför intressant i den här studien då det är en teori som försöker förklara olika typer av motivationskvalitet. Det är av stort värde att undersöka coaching i samband med motivation då utvecklad kunskap inom området skulle vara av intresse både för hälsopromotion och idrottsvetenskap.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur coaching kan påverka viktminskning, motivation till viktminskning samt motivation till fysisk aktivitet och kosthållning.

Frågeställningar

1. Hur påverkar coaching viktminskning?
2. Hur påverkar coaching typ av motivation gällande fysisk aktivitet, kost och viktminskning?
3. Hur påverkar coaching individens motivationskvantitet¹ gällande fysisk aktivitet, kost och viktminskning?

¹ Ett begrepp format av undersökningsledaren för den här studien, vilket syftar till hur mycket motivation en individ har, exempelvis 3 på en skala från 1 till 5.

Bakgrund

Coaching

”Coaching betyder att frigöra en persons möjligheter att maximera sina prestationer. Det är egentligen inte ett sätt att undervisa utan en metod att hjälpa andra att lära sig själva” (Withmore, 2002, s. 16). Det går också att definiera som ”[...] ett särskilt sätt att frigöra potential” (Gjerde, 2004, s. 9). Genom coaching kan individen bli bättre på att hitta och utnyttja sina underliggande resurser och därmed få större medvetenhet om vad som förbättrar den egna situationen (Withmore, 2002; Gjerde, 2004). Det finns många olika definitioner av coaching men dessa har valts ut då de beskriver den typ av aktivitet och det fokus som coachingen i undersökningen syftar till att ha. Den operationella definitionen av coaching som bedrivs under interventionen är livscoaching som teoretiskt utgår från SDT, GROW-modellen och ett humanistiskt perspektiv på coaching med person-centrerad teori, under beskrivning av experimentet kallat för coaching.

Livscoaching

Livscoaching är coaching som sker på coacheens eget initiativ utanför arbetsplatsen (Grant & Cavanagh, 2010). Den syftar till att underlätta för coacheen att uppnå mål samt till att främja prestation och välmående. Coacheen får möjlighet att utforska sitt liv och göra förändringar med hjälp av coachen. Coachen är någon som kan underlätta vid förändring men ansvaret för att förändringen blir genomförd ligger hos coacheen. Förutom ovannämnda teorier är livscoaching även knutet till positiv psykologi då målen ofta utgår från ett önskat positivt läge i livet som coacheen kan jobba mot att uppnå. Då coacheen jobbar mot att uppnå målen med livscoachingen kan utmaningar eller hemuppgifter vara av stor vikt för att komma framåt och få nya idéer till nästa träff. Det är viktigt att dessa ligger på en bra nivå för coacheen så att de känns möjliga att utföra samtidigt som de är spännande och lite svåra (Gjerde, 2004).

GROW-modellen

GROW-modellen är den mest välkända modellen inom coaching (Bresser & Wilson, 2010). GROW står för Goal (mål), Reality (verklighet), Options (alternativ) och Will (vilja) (Withmore, 2002). Ett T, som står för Topic (ämne) kan även läggas till före så att det blir T-GROW (Gjerde, 2004). Modellen är en guide för coachen till hur en coachingprocess kan se ut. Först tillfrågas coacheen om det valda ämnet och får berätta lite allmänt om det. Därefter går samtalet in på målformulering och coachen frågar frågor som exempelvis: Vad är ditt mål med ämnet? (Withmore, 2002). När målet är satt kan delmål identifieras och därefter går samtalet över till verkligheten där coacheen får beskriva nuläget gällande ämnet. Hur ser ditt läge ut just nu? eller Vad har du gjort hitintills gällande ämnet? är exempel på verklighetsfrågor. Situationen med ämnet är nu klarlagd och coacheen får börja fundera på alternativ till lösning. Frågor som: Vad finns det för alternativ till lösning? kan användas här. Därefter följer vilja-stadiet där coacheen ska välja mellan sina alternativ och få klarhet i vad hon behöver för att genomföra det. Coachen kan använda frågor som: Vilket lösningsförslag har du bestämt dig för? och Vad för hjälp behöver du gällande lösningsförslaget? Det är såhär

processen går till men det är även helt okej att hoppa fram och tillbaka mellan stegen, modellen är till för coachen att ta stöd av (Besser & Wilson, 2010).

Ett humanistiskt perspektiv på coaching

Enligt det humanistiska perspektivet handlar coaching om utveckling av individen (Stober, 2006). Coaching ses som en utvecklingsprocess där självförverkligande är i fokus. Den sträcker sig från små positiva förändringar till totalt självförverkligande. Det finns fyra nyckelbegrepp inom perspektivet. Det första är att ha en positiv syn på individen, vilket innebär att tro tillsätts till att denne, men hjälp av sin latenta potential i form av resurser och erfarenheter, kan utvecklas. Utveckling sker genom tendensen till självförverkligande som anses förekomma hos alla individer. Det innebär att människan alltid strävar efter att nå sin fulla kapacitet och utvecklas, vilket underlättas av att hon befinner sig i en tillåtande miljö. Coachens arbete är då att underlätta för coacheen att lyckas med sin utvecklingsprocess. Relationen mellan coachen och coacheen är ett annat viktigt begrepp. Det är med hjälp av en trygg relation och miljö som skapats av coachen som coacheen kan våga utforska och välja alternativ i sin fråga. Ett bra samarbete mellan coach och coachee är av stor betydelse för lyckad coaching. Det skapas genom att coachen håller coacheens agenda och har inställningen att coacheen har möjlighet att lyckas med det hon vill. Då coachen ser coacheen som experten på området, sitt eget liv, är det också viktigt att inte styra innehållet i samtalet (Stober, 2006; van Zandvoort, Irwin och Morrow, 2009). Coachen kan däremot styra processen för att möjliggöra för coacheens utveckling (Stober, 2006). Coachens kvaliteter är även av stor vikt inom det humanistiska perspektivet. Det är viktigt att coachen kan skapa en atmosfär där han inte är överordnad coacheen i samtalet. Att känna empati och att alltid acceptera coacheen genom att inte döma är andra centrala kvaliteter för coachen. Äkthet är en annan värdefull egenskap hos coachen, att vara sig själv på ett professionellt plan. Ett tredje begrepp är att ha en holistisk syn på individen där kropp och själ ses som en enhet. Hänsyn tas till coacheens livserfarenheter då dessa påverkar personens helhet och varje individ ses som unik. Valmöjlighet och ansvar är det sista begreppet, vilket innebär att individen alltid har en valmöjlighet i hur hon vill hantera sin omgivning. Coachen kan göra coacheen medveten om sina valmöjligheter genom att ställa frågor som syftar till att coacheen måste ta kommandot i situationen, exempelvis: Hur ska du göra det? Då får coacheen välja hur situationen ska hanteras och genom det egna valet kommer även ett ansvar för att handlingen ska bli genomförd.

För att kunna använda det humanistiska perspektivet på coaching finns det en guide med fyra principer som coachen kan arbeta mot (Stober, 2006). Den första principen innebär att coachingrelationens natur är väsentlig. Att skapa ett samarbete bestående av trygghet, ärlighet och mod är av hög vikt för att coachingen ska bli lyckad. Detta görs genom aktivt lyssnande, att acceptera coacheen för vem hon är, ge ärlig feedback och att arbeta med coacheen istället för åt henne. Princip två är att coacheen är källan till förändring, vilket innebär att det alltid är hon som vet bäst angående vart processen ska leda. Det kan göras genom att underlätta för coacheen att välja ämne, mål och riktning samt att aldrig försöka skynda på processen för att coachen tror sig veta vad som är bäst för coacheen. Den tredje principen är att coacheen är hel

och unik. Med det menas att coachen måste skraddarsy varje enskild coachingträff efter coacheens behov. Det kan göras genom att coachen utforskar noga och stämmer av med coacheen för att se att han förstått henne rätt. Den sista principen säger att coachen ska underlätta coacheens utveckling. Coachen är en möjliggörare som värnar om coacheens val och mål samt håller henne ansvarig inför dem. Detta gör coachen genom att styra processen och inte innehållet, behålla sin nyfikenhet, utveckla coacheens medvetenhet, påpeka när coacheen gör val och hjälpa henne att få kraft att genomföra dem och genom att underlätta för henne gällande målsättning och ansvar kring dem.

Person-centrerad teori

Person-centrerad teori drivs också av självförverkligande där det kan liknas vid att alla människor är som ekollon (Joseph, 2010). Med rätt förutsättningar kan de växa upp till stora ekar och nå sin fulla potential. Den person-centrerade teorin handlar om att lyfta fram det som är bra hos individen istället för att försöka råda bot på hennes fel, som inom den medicinska modellen (Joseph, 2006). Coachens syfte inom den person-centrerade teorin är då att hjälpa coacheen med de förutsättningar hon behöver för att kunna växa (Joseph, 2010). Coacheen ses som expert på området och coachen har kunskaper inom coaching som driver processen framåt. Coachen kan driva genom att spegla tillbaka coacheens känslor och tankar för att hon ska kunna se saken klarare och därmed veta i vilken riktning hon ska gå. Coachen ger egentligen inga nya idéer utan går endast vidare i det coacheen berättar, han undviker att instruera (Ives, 2008; Joseph, 2010). Aktivt lyssnande på nivå två och tre är viktiga egenskaper hos coachen (Withmore, 2002; Gjerde, 2004). Det innebär att coachen lägger sina egna intressen åt sidan och blockerar ut tankar som handlar om annat än just det coacheen säger. Coachen speglar även tillbaka coacheens känslor genom sin intuition så att coacheen kan bli medveten om dessa. Det viktigaste inom person-centrerad teori är således att coacheen är expert inom sitt område, coachen tror på coacheens utvecklingsförmåga och inre motivation samt att coacheen kan utvecklas om det finns en underlättande och uppmuntrande relation mellan parterna (Joseph, 2010).

Teoretisk referensram

Motivation och Self-Determination Theory

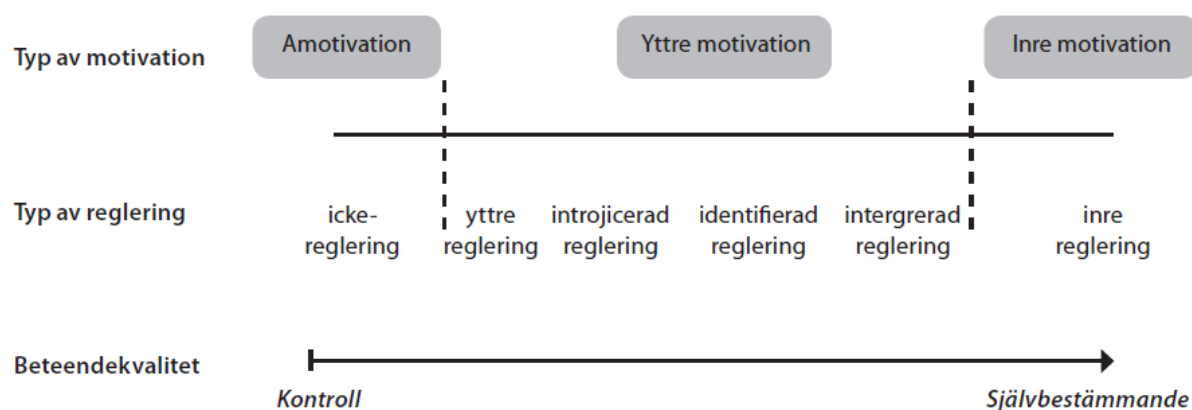
Att vara motiverad innebär att känna sig inspirerad att utföra ett beteende (Ryan & Deci, 2000). Det är således av stor vikt vid livsstilsförändringar där det annars kan vara svårt att upprätthålla beteendet (Lane & Rollnick, 2009; Ryan, Lynch, Vansteenkiste och Deci, 2011). Inom hälsopromotiv forskning gällande beteendeförändring och motivation är det viktigt att känna till relevanta teorier för att kunna basera aktuella interventioner på dessa (Josefsson, 2009). Teoribaserade interventioner är 15-20 % mer effektiva jämfört med interventioner som inte är evidensbaserade (SBU, 2007). En teori som försöker kartlägga individens motivation är Self-determination Theory (SDT), vilken enligt Hagger & Chatzisarantis (2008) har potential att kunna användas inom hälsopromotiv forskning. Deci och Ryan (2008) menar även att genom att använda en starkt empiriskt prövad teori som bas, likt SDT, finns

möjligheten att öka kvaliteten på det praktiska forskningsarbetet och höja kompetensen hos forskarna.

Self-Determination Theory är en organismisk teori, vilket innebär att individen, likt inom det humanistiska perspektivet på coaching, ses som en hel enhet med tendens att vilja utvecklas (Deci & Ryan, 2002; Ryan & Deci, 2007). Det är en meta-teori, vilket betyder att den består av flera olika teorier, i det här fallet fyra stycken. Teorin fokuserar främst på olika typer av motivationskvalitet och hur dessa kan påverkas (Deci & Ryan, 1985; 2000). Enligt teorin strävar varje människa dels efter att få en mer enhetlig bild av sig själv samtidigt som hon vill passa in med andra människor (Deci & Ryan, 2002). SDT kretsar kring inre motivation, vilket kan beskrivas som "[...] att utföra en aktivitet "för aktivitetens skull", för tillfredsställelsen aktiviteten utgör" (Ryan & Deci, 2007, s. 2). Är individens motivation av den inre sorten drivs hon av att aktiviteten är rolig och av sin nyfikenhet kring den (Ryan & Deci, 2000).

Teorins fokus på motivationskvalitet innebär att motivation ses som ett kontinuum där det finns olika typer av motivation varav inre motivation är den mest integrerade (Ryan & Deci, 2000). Amotivation är den typ, eller avsaknad, av motivation som är minst, eller inte alls, integrerad. Den här typen av motivation innebär att det inte finns någon motivation till att utföra aktiviteten i fråga. En av mini-teorierna inom SDT kallas Organismic Integration Theory (OIT) och den innehåller förklaringen om de olika typerna av yttre motivation, vilka sträcker sig från att vara kontrollerade utifrån till att vara mer självvalda och integrerade inom individen (Ryan & Deci, 2007). Den yttre motivationen ligger mellan amotivation och inre motivation på motivationskontinuumet och styrs i olika grad av att resultatet av aktiviteten är särskilt från den, till skillnad från den inre motivationen (Ryan & Deci, 2000).

Yttre reglering kallas den typ av yttre motivation som är mest kontrollerad (Ryan & Deci, 2007). Aktivitet som utförs under denna typ av motivation genomförs för att få belöning eller för att undvika bestraffning (Ryan & Deci, 2000; Deci & Ryan, 2002; Josefsson & Lindwall, 2010). Det kan exempelvis handla om en idrottare som spelar sin sport endast för att nå ett mål uppsatt av någon annan (Ryan & Deci, 2007). Introjicerad reglering är nästa typ av motivation, vilken innebär att ett beteende utförs för att individen anser att hon borde göra det eller för att inte få dåligt samvete trots att hon inte har identifierat sig med beteendet (Ryan & Deci, 2000; Deci & Ryan, 2002; Josefsson & Lindwall, 2010). Den tredje typen av yttre motivation är identifierad reglering. Här har individen accepterat aktiviteten, tagit in värdet av den och tycker att den är viktig för henne. Exempelvis kan individen träna för att hon tror på att det ger henne vissa fördelar (Ryan & Deci, 2007). Den minst kontrollerade, och alltså mest självbestämmande, formen av yttre motivation är integrerad reglering (Ryan & Deci, 2000; Deci & Ryan, 2002; Josefsson & Lindwall, 2010). Individen utför nu aktiviteten för att den stämmer överens med hennes egna värderingar och för att den ingår i en helhetsbild av hur hon ser på sig själv. Det kan exempelvis handla om att träna för att det kompletterar hennes i övrigt hälsosamma livsstil. Även om den här typen av motivation liknar inre motivation är den fortfarande yttre då beteendet utförs för att nå ett annat mål än att bara utföra aktiviteten i fråga (Ryan & Deci, 2000). Figur 1 visar kontinuumet med typ av motivation, reglering och beteendekvalitet. En mer integrerad typ av motivation är alltså mer självbestämmande.



Figur 1. Kontinuum över självbestämmande inom SDT (Josefsson & Lindwall, 2010 fritt efter Deci & Ryan, 2002).

Enligt SDT påverkas människans motivationskvalitet av tre grundläggande psykologiska behov; kompetens, samhörighet och autonomi (Deci & Ryan, 2002). Kompetens innebär att individen får möjlighet att uttrycka det hon kan i sina pågående interaktioner med omvärlden. Det är en känsla av effektivitet som är sammanbunden med individens självkänsla. Samhörighet innebär att individen känner att hon hör ihop med andra människor och med det samhälle hon lever i. Hon bryr sig om andra och vet att hon har andra som bryr sig om henne. Det är en känsla av tillhörighet. Autonomi handlar om att människan uppfattar sig själv som den som har kontrollen över sina egna handlingar. Handlingar utförs för att hon själv vill det, även om det är en aktivitet som bestämts av någon annan är människans handlande autonomt så länge hon själv stödjer sitt deltagande. Inom SDT antas det att individen integrerar ett beteende (utvecklar sin motivationskvalitet så att den blir mer självbestämmande) om hon upplever kompetens, samhörighet och autonomi i samband med beteendet (Ryan & Deci, 2007). Vid amotivation finns varken kompetens, samhörighet eller autonomi. För att motivationen ska bli yttre reglerad krävs endast kompetens medan introjicerad reglering kräver att både känslan av kompetens och samhörighet finns hos individen. Det beror på att människan behöver samhörighet för att kunna utföra ett beteende som hon inte identifierat sig med. För identifierad eller integrerad reglering krävs även autonomi, då individen behöver kunna välja att utföra aktiviteten själv för att nå dessa typer av motivation. Ju mer integrerad regleringen av motivationen blir, desto mer tillfredsställda är de tre grundläggande psykologiska behoven hos individen.

Coaching och Self-Determination Theory

Genom vetskapen att tillfredsställelse av de tre grundläggande psykologiska behoven inom SDT ger individen en mer självbestämmande typ av motivation (Ryan & Deci, 2007), samt att coaching enligt Spence & Oades (2011) ger möjlighet att tillfredsställa dessa behov blir det möjligt att ta fram en strategi för hur det kan göras i praktiken. Behovet av autonomi hos coacheen kan stödjas genom att sätta henne i centrum och låta henne göra sina egna val (Spence & Oades, 2011). Det kan göras med hjälp av GROW-modellen, då den låter coacheen välja sin egen agenda och vara den som styr innehållet i samtalet (Withmore, 2002; Gjerde, 2004; Spence & Oades, 2011). Stöd av behovet av kompetens genomförs bäst genom att ha en

positiv syn på människan, som inom det humanistiska perspektivet på coaching (Spence & Oades, 2011). Att stödja henne i att hon har underliggande potential som finns där och underlätta för henne i att ta fram den är viktigt för att hon ska känna kompetens. Konkreta verktyg att ta till för detta är bland annat att heja på coacheen på ett genuint sätt så att hon verkligen känner att coachen tror på att hon kan klara av målet (Gjerde, 2004). Skrytbok är ett annat alternativ där coacheen ombeds skriva ner alla positiva framsteg hon gör i förhållande till målet, vilket borde kunna hjälpa henne att känna kompetens. Behovet av samhörighet stöds också genom det humanistiska perspektivet (Spence & Oades, 2011). Det är viktigt att coachen arbetar med att ge coacheen en bra miljö och en tillfredsställande coachingrelation så att hon kan öppna sig och dela med sig av sina verkliga problem. Det gör att individen kan känna mer samhörighet i situationen. De tre grundläggande psykologiska behoven skulle således kunna stödjas med hjälp av coaching, vilket skulle kunna leda till att coacheen integrerar sin motivation till en annan mer fördelaktig typ.

Forskningsöversikt

Coaching i samband med motivation

En studie av Campbell och Gardner (2005) visar att coaching² kan ha en positiv inverkan på motivation. Resultatet visade att de studenter som fått coaching ökade sin motivation till att studera, och till att sätta och uppnå mål, jämfört med kontrollgrupperna där motivationen sänktes. Linley och Harrington (2006) beskriver även i sin artikel hur coaching kan göra deltagaren engagerad och motiverad genom att coachen jobbar med de positiva känslor och styrkor som finns underliggande hos deltagaren. Slutsatsen var att coaching hjälper individen att förstå sin latent förmåga, vilket leder till bland annat motivation. Enligt Burke & Linley (2007) kan coaching påverka både typ av motivation och motivationskvantitet hos individen. Resultaten visade en signifikant förändring av både typ av motivation och motivationskvantitet efter interventionen. Undersökningen visade också att motivationens typ och kvantitet även kunde förbättras i förhållande till de mål individen hade som inte behandlades vid coachingen.

Coaching i samband med viktninskning, fysisk aktivitet och matvanor

Holland, Greenberg, Tidwell, Malone, Mullan och Newcomer (2005) har föreställningar om att coaching kan skapa förutsättningar för viktninskning. Deras resultat visade att interventionsgruppen hade högre fysisk aktivitetsnivå än kontrollgruppen efter interventionens slut samt att interventionsgruppen sänkt sitt BMI. Även Engel och Lindners (2006) studie visar på möjliga samband mellan coaching och viktninskning samt coaching och ökad promenadtid. Resultatet visade ökning av promenadtider grupperna, vilka båda fick coaching, samt signifikanta skillnader i minskade midjemått och minskat BMI, vilket skulle kunna tyda på en positiv påverkan från coaching.

² Den typ av coaching som avses är evidensbaserad, vilket innebär att den är grundad i empiri och teoretisk kunskap. Det gäller även all framtida hänvisning till coaching i forskningsöversikten (Stober & Grant, 2006).

Enligt Newnham-Kanas, Irwin och Morrow (2008) kan coaching vara en effektiv metod vid behandling av fetma. Resultaten i studien visade en signifikant minskning av midjemåttet hos deltagarna samt en minskning av BMI, som dock ej var signifikant. I studien undersöktes även förändringar av deltagarnas mat- och aktivitetsvanor, vilka hade förbättrats – dock ej signifikant. Då midjemåttet förändrats och deltagarna under de kvalitativa intervjuerna uppgivit att de förändrat sina vanor till det bättre kan det dock ha förekommit en förändring med hjälp av coaching. van Zandvoort et al (2009) menar också att coaching kan underlätta viktminskning vid fetma. Resultatet visade att deltagarna efter interventionen levde ett mer hälsosamt liv genom mer fysisk aktivitet och nyttigare matvanor. Resultaten i en studie av Newnham-Kansas, Irwin, Morrow och Battram (2011) stödjer samma hypotes då de visade indikation på positiv påverkan på vikt och midjemått samt signifikanta bevis för höjd fysisk aktivitetsnivå och förbättrade matvanor hos deltagarna. Forskarna rekommenderar i alla tre studierna att använda coaching under organiserade viktminskningsprogram för att hjälpa individer med fetma och för att underlätta viktminskning. Det stämmer även överens med slutsatsen från en bibliografi av Newnham-Kanas, Gorczynski, Morrow och Irwin (2009) där sammanfattningar av 72 studier hur coaching hittills använts inom forskning på hälsoområdet beskrivs och analyseras. De menar att coaching skulle kunna vara ett bra verktyg att använda sig av i många olika delar av hälsoarbete och inom forskning, speciellt med anknytning till övervikt och fetma.

Viktminskningsstudier och Self-Determination Theory

Användningen av Self-Determination Theory har haft stor framgång inom livsstilsförändring, och då främst relaterat till fysisk aktivitet (Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2007a). SDT kan ge klarhet i vilka motivationsfaktorer som ökar deltagandet i fysisk aktivitet och därmed vara till hjälp vid behandling av övervikt. Arbetet med att tillfredsställa individens tre grundläggande psykologiska behov, vilket kan leda till en mer självbestämmande form av motivation, har visat sig ha samband med bland annat en mer positiv attityd till fysisk aktivitet samt individens intention att fortsätta delta i fysisk aktivitet. Den forskning som hittills genomförts ger stöd åt användandet av SDT vid experimentella studier och hälsopromotiva insatser, särskilt för studier gällande livsstilsförändring i kombination med övervikt då det kan ge upphov till fördelaktiga resultat för deltagarna (Edmunds et al, 2007a; Edmunds, Ntoumanis & Duda, 2007b).

Teixeira, Silva, Mata, Palmeira och Markland (2012) menar att tidigare forskning gällande viktminskning har fokuserat för mycket på motivationskvantitet. De senaste studierna visar dock att det skulle kunna ge mer effektiva interventioner om fokus lades på olika typer av motivation. Studier som grundats på SDT har hittat positiva associationer mellan individens självbestämmande och viktminskning, både på kort och lång sikt.

Coaching i samband med Self-Determination Theory

Motivation är enligt Ryan et al (2011) en mycket viktig del av förändringsprocessen hos individen. ”Det blir helt enkelt ingen förändring utan rörelse och ingen rörelse utan motivation” (Ryan et al, 2011, s. 199). Ett sätt att arbeta med att utveckla klientens motivation

är Motivational Interviewing (MI), vilket är en teknik som från början grundades på idén om att människan drivs av självförverkligande och autonomi (Markland, Ryan, Tobin & Rollnick, 2005; Ryan et al, 2011; Teixeira et al, 2012). Individen skulle själv leda samtalet åt det håll som var bäst för hennes egen hälsa och utforskning av förändring (Markland et al, 2005; Ryan et al, 2011). Användningen av SDT inom MI stärks även av att atmosfären som skapas av MI-rådgivaren kan stödja de tre grundläggande psykologiska behoven inom SDT (Markland & Vansteenkiste, 2007). Det går att använda Self-Determination Theory (SDT) och dess taxonomi av självreglering inom MI, men MI har på senare år blivit mer strikt inriktat på ”change talk”, vilket innebär att behandlaren låter klienten prata så mycket som möjligt om förändring av ett beteende då det, enligt MI, skulle leda till större benägenhet att förändras. Ett problem med metoden är då huruvida den styrs av klientens autonomi eller inte (Ryan et al, 2011; Deci & Ryan, 2012). Coaching grundas fortfarande på teorin om människans behov av självförverkligande och autonomi (Stober, 2006), vilket medför intresse för forskning om coaching och motivation med hjälp av SDT.

Enligt Oades, Caputi, Robinson och Partridge (2005) borde coachingprocessen anpassas så att den underlättar förändring hos individen. Evidensbaserad coaching borde således grundas på SDT då teorin ser människan som en organism och inte som en maskin, vilket underlättar förändring. Det är enligt van Zandvoort et al (2009) också en fördel, i arbetet med hälsopromotion, att coaching och SDT har många gemensamma teoretiska ståndpunkter. Spence och Oades (2011) menar att coaching bör använda SDT som teoretisk grund inom forskning för att utveckla det praktiska coachingarbetet. Inom SDT finns det tre psykologiska behov; autonomi, kompetens och samhörighet, vilka alla tre kan skapas genom coaching. Med hjälp av SDT skulle coaching kunna ge individen mer motivation och inte behöva kräva att motivation redan finns hos individen innan samtalens början, vilket det finns coacher som gör. Fortsatt forskning inom området skulle således kunna ge coachen ännu mer kompetens att hantera fler olika typer av coachees och påverka deras typ av motivation.

Metod

Design

Fältstudien var av kvasiexperimentell design, vilket innebär att interventionen genomfördes i verkligheten (ej i labbmiljö) och att fördelningen mellan interventionsgrupp och kontrollgrupp inte var slumpmässigt utförd (Hassmén & Hassmén, 2008). Interventionens design var mixad då den innehöll två olika oberoende variabler, tre olika beroende variabler och hade både före- och eftermätning. De oberoende variablerna var coaching och tid, där coaching var en mellangrupsfaktor och tid var en inomgrupsfaktor. De tre beroende variablerna som studerades var vikt och typ av motivation samt motivationskvantitet. Den här typen av kvasiexperimentell design, med före- och eftermätning samt icke-slumpmässigt urval, kallas *the non-equivalent controlgroup design*.

Urval

I studien deltog totalt 21 personer varav 20 var kvinnor och en var man. Åldersfördelningen låg mellan 28-65 år med en medianålder på 47 år. Interventionsgruppen bestod vid det första mättillfället av 11 personer och kontrollgruppen bestod av tio personer. Vid det andra mättillfället innehöll experimentgruppen fortfarande 11 personer medan kontrollgruppen bestod av sju personer. Vid olika typer av experimentella studier kontrolleras vanligen individfaktorer genom randomisering mellan interventions- och kontrollgrupp (Patel & Davidson, 2003). Det var inte möjligt i den här studien utan urvalet till båda grupperna var ett tillgänglighetsurval där deltagande i experimentgruppen var ett självval (Patel & Davidson, 2003; Hassmén & Hassmén, 2008). De individer som inte gjorde ett aktivt val att delta i experimentgruppen blev således kontrollgruppen. Urvalet för båda grupperna gjordes då det fanns tillgång till deltagare som anmält sig till en inspirationskväll för en viktklubb på ett gym i en kranskommun till Göteborg.

Instrument

Enkät

Interventionens eventuella effekter på de beroende variablerna, vikt och motivation, mättes med hjälp av en enkät före interventionen (se Bilaga 1) och en enkät efteråt (se Bilaga 2). Valet av instrument gjordes baserat på att tidigare forskning inom SDT använt sig av enkäter (Edmunds et al, 2007b). Ett försättsblad följde med varje enkät där information om studien och deltagarens frivillighet bland annat förekom utformat utifrån Hassmén & Hassmén (2008). Frågeformulären innehöll frågor med fasta svarsalternativ, vilket gav möjlighet till strikta svar från deltagarna. Enkäterna innehöll ett fåtal bakgrundsfrågor samt attitydfrågor. Fråga 1-3 formulerades utifrån de sex stegen av motivationsreglering inom SDT (från amotivation (1), att inte ha någon typ av motivation, till inre motivation (6), att ha internaliserat beteendet totalt och endast utföra det för att det är roligt eller spännande) med hjälp av Deci & Ryan (2002) samt Josefsson & Lindwall (2010). Varje svarsalternativ motsvarar en typ av reglering inom SDT, vilket betyder att ju högre poäng från 1-6 deltagaren får på frågan, desto mer självbestämmande motivation har hon. Fråga 4a-c utformades då även en mätning av motivationskvantitet var önskvärd utifrån att tidigare forskning antytt att coaching ger ökad motivation (Campbell & Gardner, 2005; Linley & Harrington, 2006; Burke & Linley, 2007). Frågan bestod av skattningsskalor med vardera 5 steg (Likertskala) (Hassmén & Hassmén, 2008). För att kunna ge deltagarna möjlighet att besvara enkäterna anonymt fick de skriva ett alias eller en kod på varje enkät för att dessa skulle kunna paras ihop vid dataanalysen.

Procedur

Experiment

Experimentet hade SDT som teoretisk utgångspunkt och interventionen syftade därför till att stödja de tre grundläggande psykologiska behoven hos deltagarna (Spence & Oades, 2011). Det gjordes genom att interventionsgruppen deltog i individuell coaching, anpassad för att

stödja kompetens, samhörighet och autonomi, vid tre tillfällen om en timma åt gången med ungefär en veckas mellanrum. Undantaget var två deltagare som endast deltog i coaching två gånger. Om en deltagare inte kunde närvara vid ett inbokat coachingmöte gjordes en ombokning de gånger det var möjligt. Den coach som utförde coachingsamtalen under interventionen hade genomgått en kurs i coaching vid Göteborgs Universitet om 7,5 hp och var fortfarande under utbildning. Coachen var samma person som utförde resterande delar av studien. En situationsfaktor som kontrollerades under interventionens gång var då att alla deltagare hade samtal med en och samma coach, vilket annars hade kunnat påverka resultatet av experimentet om det hade funnits olika coacher inom ramen för samma experiment (Patel & Davidson, 2003). Kontrollgruppen utsattes inte för någon typ av påverkan under experimentperioden.

Det första coachingsamtalet med varje deltagare började med en fråga om förväntningar på samarbetet och om deltagaren hade några generella frågor kring coaching. Coachen behandlade även frågan om hur en bra relation mellan coach och coachee ser ut. Därefter utbildades de angående begreppen utmaning, uppföljning av utmaning, effektfulla frågor och att avbryta (Gjerde, 2004). Under samtalen fick coacheen välja agendan helt själv då det är en av grunderna inom coaching, vilket stödjer behovet av autonomi (Gjerde, 2004; Newnham-Kanas, Irwin & Morrow, 2008; Spence & Oades, 2011). Efter det jobbade coachen med att hålla deltagarens agenda och att driva samtalet framåt. Ett viktigt verktyg i arbetet var effektfulla frågor som är enkla, öppna, korta och icke-ledande, vilka kan leda deltagaren till förståelse och handling genom att de ger öppna svar och inte går att besvara med endast ett ja eller ett nej (Withmore, 2002; Gjerde, 2004). Dessa frågor var individuellt anpassade för varje deltagare. Som komplement till effektfulla frågor användes även aktivt lyssnande, vilket enligt Gjerde (2004) är en förutsättning för att bekräfta att det som deltagaren säger har betydelse och få henne att tala mer effektivt. Det beror på att coachen är helt inriktad på det som coacheen säger och även noterar hur det sägs för att sedan spegla tillbaka detta i sina frågor, vilket kan få coacheen att se mer klart på situationen.

Varje deltagare leddes genom GROW-modellen och coachen försökte att få en så djup bild av ämnet som möjligt. Genom att sätta upp mål och sedan under verklighetsfasen identifiera hinder kunde coachen få deltagaren att se problemet med nya ögon. Det ledde i de flesta fall till att deltagaren kunde se de verkliga delarna av problemet och därmed enklare veta hur hon skulle kunna hantera dem. När den fasen var genomförd infann sig ofta motivation att börja göra något åt agendans problem och alternativ-fasen kunde ta sin början. Där var coachen noga med att påpeka att inga värderingar skulle läggas vid förslagen till lösning första gången de lades fram. Det var viktigt för att kunna behålla kreativiteten och för att få ut fler förslag att välja mellan (Gjerde, 2004). När det kom till vilja var coachen noga med att kontrollera vilket alternativ de valt och hur de själva skulle genomföra det. I den här fasen var det också möjligt att driva på deltagaren lite hårdare då det är deltagarens egen vilja som coachen förespråkar (Withmore, 2002). Det var utefter dessa principer som coachingsamtalen genomfördes, sedan fanns det självklart individuella skillnader men inget som frångick de ovannämnda teorierna. Genom att människosynen i teorierna bevarades av coachen under coachingsamtalen stärkte det stödet för de tre grundläggande psykologiska behoven. Olika coachingverktyg användes

även under samtalen beroende på vad som passade för deltagaren. De verktyg som användes var perspektiv/ny inramning, symbol/påminnelse, den inre censorn, skrytbok (vilket skulle kunna stärka coachens kompetens), brainstorming, heja på, intuition och nyfikenhet. Vid intresse finns dessa verktyg, och tillvägagångssätt, tydligt beskrivna i Gjerde (2004).

Mellan varje samtal fick deltagaren en eller flera utmaningar av coachen att genomföra till nästa coachingsamtal. Dessa utmaningar baserades på något som deltagaren själv valt och ville genomföra eller på något som coachen valt ut utifrån vad som varit centralt i samtalets innehåll. Deltagaren tillfrågades alltid om utmaningarna kändes bra att genomföra och om de var tillräckligt svåra i enlighet med Gjerde (2004). Deltagaren hade alltid möjlighet att svara med ja, nej eller motbud. Det kunde handla om reflektions- eller handlingsuppgifter, vilka syftade till att få deltagaren att komma närmare sina mål. Efter varje samtal fick deltagaren även ett SMS med det som hade varit mest förekommande under samtalet samt påminnelse om sina utmaningar.

Datainsamling

Den första datainsamlingen ägde rum den 23/2-2012 på Lerums Sportcentrum. Frågeformuläret delades ut till de deltagare som själva sökt sig till en inspirationskväll hos en viktklubb, vilket innebär att det var en besöksenkät (Hassmén & Hassmén, 2008). Alla deltagare hade möjlighet att ställa frågor då undersökningsledaren fanns tillgänglig för gruppen. Den andra datainsamlingen ägde rum mellan 19-22/3-2012. 14 frågeformulär samlades in som besöksenkät då deltagarna fick en bokad tid med undersökningsledaren för att fylla i enkäten på Lerums Sportcentrum. För att behålla anonymiteten, trots det bokade mötet, fick varje deltagare ett kuvert som de la enkäten i efter att den besvarats. De resterande fem frågeformulären skickades ut som postenkäter efter överenskommelse på telefon med de berörda deltagarna och sändes åter till undersökningsledaren under den ovannämnda tidsperioden. Ett av bortfallen vid det andra mättillfället var postenkäter och de resterande två berodde på att undersökningsledaren inte, trots upprepade försök, lyckats kontakta deltagarna via de kontaktuppgifter som de angivit på kontaktlistan vid det första tillfället för datainsamling.

Dataanalys

Först gjordes en kodning av data för att alla svar från frågeformuläret skulle motsvaras av siffror för att kunna användas i analysen (Denscombe, 2009). De insamlade data från undersökningen matades in i statistikprogrammet Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS) version 20.0 och bearbetades därefter. En kontroll av inmatade data gjordes för att minimera risken för fel. Deskriptiv statistik användes för att presentera centralmått (medelvärde, M) och spridningsmått (standardavvikelse, SD) i datan på ett överskådligt sätt genom en tabell (se Tabell 1) (Ejlertsson, 2003; Hassmén & Hassmén, 2008). Inferentiell statistik användes för att se om det fanns några samband mellan variabler och skillnader mellan grupper. Tvåvägs variansanalys, Oberoende T-Test och Chi²-test användes för analys av variabler för fråga 1-4c. Signifikansnivån var i alla test satt till $p < .05$.

Etiska överväganden

Forskningsetiska principer

I arbetet med undersökande studier är det av stor vikt att värna om individens rättigheter och värdighet, undvika att individen skadas genom att delta i studien samt att respektera individens integritet och vara ärlig (Denscombe, 2009). Det finns även fyra forskningsetiska principer vilka studien har utgått ifrån. Den första är informationskravet, vilket innebär att deltagarna ska informeras om studiens intentioner (Andersson, 2006; Hassmén & Hassmén, 2008). Det gjordes genom muntlig information i slutet av presentationen under inspirationskvällen på Lerums Sportcentrum. Det gavs information om att kandidatuppsatsen skulle handla om coaching och motivation i samband med viktminskning. Information om studiens ändamål fanns även på försättsbladet till enkäten. Andra principen är samtyckekravet, som handlar om att deltagande i studien är frivilligt. Vid den första datainsamlingen klargjordes det för deltagarna att det var helt frivilligt att vara med och att de när som helst kunde avbryta sin medverkan. Denna information gavs både muntligt vid presentationen och skriftligt genom försättsbladet till frågeformuläret. Den tredje principen är konfidentialitetskravet, vilket går ut på att alla uppgifter om deltagarna i studien ska förvaras på ett säkert sätt. Kravet uppfylldes i studien genom att kontaktlistor och insamlade data togs om hand av undersökningsledaren och förvarades där inga utomstående hade tillgång till uppgifterna. Den sista principen är nyttjandekravet, som betyder att de insamlade uppgifterna bara får användas till forskning. Det kravet har uppfyllts då uppgifterna inte utnyttjats på annat sätt.

Forskningsetik vid experiment

Det är av stor vikt att deltagarnas medverkan i studien är helt frivilligt (Denscombe, 2009). Därav bör undersökningsledaren inhämta informerat samtycke från varje individ som deltar i experimentet. I den här studien inhämtades det informerade samtycket muntligt (Hassmén & Hassmén, 2008), vilket skedde genom att deltagarna vid den första datainsamlingen informerades skriftligen om undersökningsledarens identitet och kontaktuppgifter samt i grova drag fick ta del av studiens syfte (Denscombe, 2009). Deltagarna fick också skriftlig information om hur mycket tid de förväntades bidra med vid enkätundersökningen vid de två tillfällena. Information gällande frivillighet och rätten att när som helst dra sig ur undersökningen framgick också via den skriftliga informationen. Det utgick även information om att alla uppgifter från individen skulle komma att hanteras konfidentiellt och att inga resultat skulle gå att härleda till en viss individ när de presenterades. Deltagarna fick även en muntlig redogörelse över vad som förväntades av de individer som deltog i experimentgruppen vid presentationen. Därefter fick varje deltagare i experimentgruppen även samma information en gång till vid telefonsamtalet för bokning av coaching, utefter skriftlig intresseanmälan, innan interventionens början.

Etik inom coaching

Etik är lika viktigt när det gäller coaching som inom andra yrken (Brennan & Wildflower, 2010). Det finns flera fristående organisationer som erbjuder etiska riktlinjer till sina

medlemmar, varav European Mentoring and Coaching Council (EMCC) är en av de största. Deras riktlinjer berör många olika områden. Coachen får bland annat aldrig åta sig uppdrag som ligger utanför hans kompetens (EMCC, 2011). Det är även viktigt att coachen har klara överenskommelser med de klienter som han anlitas av. Coachen ska också hålla hårt på det konfidentiella och inte utnyttja sina klienter på något sätt. Uppfylls inte dessa krav av coachen kan han få en varning och i värsta fall få sitt EMCC-certifikat indraget. För fullständiga etiska principer och regler i EMCC hänvisas till EMCC (2011).

Det finns sju områden inom coaching där de största etiska problemen ligger (Brennan & Wildflower, 2010). Dessa områden är kontrakt, sekretess, relationen, kompetens, intressekonflikter, självreflektion och fördomar. Gällande kontraktet är det en fördel att ha en ordentlig överenskommelse där betalningen regleras. Sekretess gäller tystnadsplikt då det endast är tillåtet att berätta om coachingsamtal för utomstående i utbildningssyfte, om coachen är anonym. Det är också viktigt att sätta upp en tydlig gräns för relationen mellan parterna, coachen är en coach och inte en vän. Det kan finnas en vänlig atmosfär på coachingsamtalen men det är viktigt att hålla det på en professionell nivå. Det är även viktigt att coachen är öppen med sin kompetens och inte försöker verka mer erfaren än han faktiskt är då "coach" inte är en skyddad titel. Intressekonflikter är ett fjärde område, märker coachen att det finns intressekonflikter är det bästa att diskutera detta med coachen för att kunna gå vidare på ett bra sätt. Att reflektera över sitt eget jobb som coach är även mycket viktigt för att kunna hålla uppe en god relation till coachen då det gör att coachen kan utvecklas. Coachen ska inte heller döma coachen efter förutfattade meningar eller distraheras av hur coachen är som person då detta påverkar coachens möjligheter att tillgodose coachens behov.

Resultat

Bortfallsanalys

Bortfallet i undersökningen mellan det första och det andra mättillfället uppgick till tre personer, varav alla var från kontrollgruppen. Då bortfallet inte var stort är det svårt att se systematiska skillnader, vilket en bortfallsanalys handlar om enligt Hassmén och Hassmén (2008) och Denscombe (2009). De siffror som kan presenteras är att bortfallen i genomsnitt vägde mindre ($M = 67,33$; $SD = 14,47$) än de övriga deltagarna ($M = 79,82$; $SD = 18,05$) vid mättillfälle 1. De var även yngre ($M = 39,00$; $SD = 9,83$) jämfört med resterande individer i undersökningen ($M = 46,89$; $SD = 14,18$). De hade en mer självbestämmande typ av motivation ($M = 5,00$; $SD = 1,00$) än resten av gruppen gällande motion ($M = 4,33$; $SD = 0,91$) och att äta nyttig mat ($M = 4,33$; $SD = 0,58$ respektive $M = 4,22$; $SD = 1,00$) men inte gällande att gå ner i vikt ($M = 3,67$; $SD = 2,31$ respektive $M = 4,28$; $SD = 0,57$). Bortfallsgruppen hade högre motivationskvantitet ($M = 4,67$; $SD = 0,58$) än resterande deltagare gällande motion ($M = 4,28$; $SD = 0,67$). De hade lite högre motivationskvantitet relaterat till att äta nyttigt ($M = 4,33$; $SD = 0,58$ respektive $M = 4,06$; $SD = 0,42$). Motivationskvantiteten i bortfallsgruppen gällande viktminskning var dock lägre ($M = 4,33$; $SD = 0,58$) än i resten av gruppen ($M = 4,56$; $SD = 0,78$).

Studiens resultat

Medelvärde och standardavvikelse för studiens variabler för interventionsgrupp och kontrollgrupp visas i Tabell 1.

Tabell 1. Medelvärde och standardavvikelse för studiens variabler både före och efter interventionen.

Variabel	Interventionsgrupp (n = 11)				Kontrollgrupp (n = 7)			
	Före		Efter		Före		Efter	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Vikt	80,00	18,56	78,82	17,27	79,29	18,67	78,29	17,53
Motivationsstyp ^a motion	4,36	0,67	4,27	0,47	4,29	1,25	4,57	0,79
Motivationsstyp kost	4,18	1,25	4,09	0,54	4,29	0,49	4,14	0,69
Motivationsstyp viktninskning	4,27	0,65	4,36	0,67	4,29	0,49	4,57	0,53
Motivationskvant. ^b motion	4,27	0,65	4,45	0,69	4,29	0,76	4,14	0,90
Motivationskvant. kost	4,00	0,45	4,18	0,60	4,14	0,38	4,29	0,76
Motivationskvant. viktninskning	4,36	0,92	4,45	0,52	4,86	0,38	4,43	0,98

^a Motivationsstyp = Ju högre poäng (1-6) desto mer självbestämmande typ av motivation

^b Motivationskvant. = Ju högre poäng desto mer motivation

Viktninskning

En tvåvägs beroende variansanalys visade ingen signifikans i interaktionseffekten mellan gruppernas viktninskning från första till andra mättillfället, $F(1,16) = ,02$, $p > .05$. Uppföljande test gjordes, vilket inte heller visade på att coachinggruppen hade gått ner mer i vikt än kontrollgruppen mellan mättillfällena, $t(16) = -,14$, $p > .05$. Resultatet visade på att det var fler i coachinggruppen som uppnått sitt viktmål (27,3 %) än deltagarna i kontrollgruppen (14,3 %). χ^2 -testet visade dock att det inte var signifikant, $\chi^2(1) = ,42$, $p > .05$.

Motivationsstyp

Motion

Interaktionseffekten mellan gruppernas förändring i motivationskvalitet från mättillfälle ett till mättillfälle två visade ingen signifikans i den tvåvägs beroende variationsanalysen, $F(1,16) = ,79$, $p > .05$. Det oberoende T-testet visade inte heller på någon skillnad i gruppernas förändring i typ av motivation över tid, $t(16) = -,89$, $p > .05$. χ^2 -testet visade likaså ingen signifikans, $\chi^2(3) = 6,08$, $p > .05$.

Kost

Den tvåvägs beroende variationsanalysen visade att interaktionseffekten mellan gruppernas förändring i motivationskvalitet inte var signifikant, $F(1,16) = ,008$, $p > .05$. De uppföljande testerna visade inte heller någon signifikans i förändring av motivationskvalitet över tid mellan grupperna eller hur många i varje grupp som höjt- eller sänkt sin motivationskvalitet, $t(16) = 0,92$, $p > .05$ respektive $\chi^2(4) = 3,97$, $p > .05$.

Viktninskning

Det fanns ingen signifikans i interaktionseffekt mellan gruppernas förändring i typ av motivation över tid gällande viktninskning, $F(1,16) = ,04$, $p > .05$. Det uppföljande oberoende

T-testet som skulle visa på skillnad i förändring i motivationstyp över tid mellan grupperna var ej signifikant, $t(16) = -,64, p > .05$). Chi²-testet för hur många i varje grupp som förändrat sin motivationstyp gällande viktninskning var inte heller signifikant, $\chi^2(2) = 1,48, p > .05$.

Motivationskvantitet

Motion

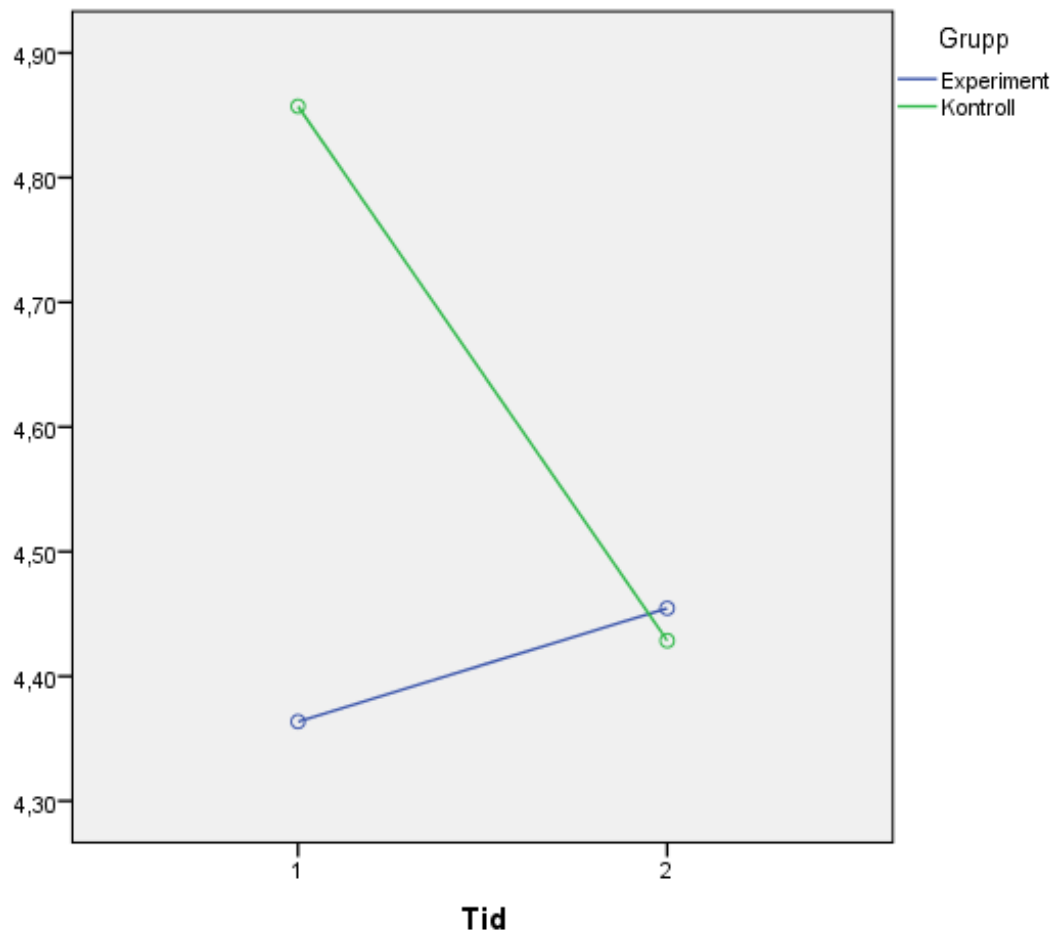
En tvåvägs beroende variansanalys visade ingen signifikans i interaktionseffekten mellan gruppernas förändring i motivationskvantitet från första till andra mättillfället, $F(1,16) = ,85, p > .05$. De uppföljande testen visade inte heller signifikant på att interventionsgruppen hade ökat sin motivation mer än kontrollgruppen mellan mättillfällena, $t(16) = 0,33, p > .05$ respektive $\chi^2(4) = 2,38, p > .05$.

Kost

Interaktionseffekten mellan gruppernas förändring i motivationskvantitet från mättillfälle ett till mättillfälle två visade ingen signifikans i den tvåvägs beroende variationsanalysen, $F(1,16) = ,16, p > .05$. Det oberoende T-testet visade likaså inte på någon skillnad i gruppernas förändring i motivationskvalitet över tid, $t(16) = ,48, p > .05$. Chi²-testet visade heller ingen signifikans, $\chi^2(2) = 1,73, p > .05$.

Viktninskning

Den tvåvägs beroende variationsanalysen visade att interaktionseffekten mellan gruppernas förändring i motivationskvantitet inte var signifikant, $F(1,16) = 1,74, p > .05$. Resultatet visade dock på att deltagarna i coachinggruppen hade höjt sin uppskattade motivation till viktninskning medan motivationen i kontrollgruppen sjunkit (se Figur 2), det var emellertid inte statistiskt säkerställt. De uppföljande testerna visade ej heller någon signifikans i förändring av motivationskvantitet över tid mellan grupperna eller hur många i varje grupp som höjt- eller sänkt sin motivationskvantitet, $t(16) = 1,65, p > .05$ respektive $\chi^2(4) = 2,95, p > .05$.



Figur 2. Skillnad i motivationskvantitet gällande viktninskning för experimentgrupp och kontrollgrupp över tid.

Diskussion

Resultatdiskussion

Undersökningen syftade till att studera hur coaching kunde påverka viktninskning samt motivationstyp och motivationskvantitet gällande motion, kost och viktninskning.

Viktninskning

Resultatet gällande uppnått viktmål visade att det var fler i experimentgruppen som hade uppnått sitt mål än i kontrollgruppen. Det går att jämföra med tidigare forskning som menar att coaching underlättar viktninskning (Holland et al, 2005; Engel & Lindner, 2006; Newnham-Kanas et al, 2008; Newnham-Kanas et al, 2009; van Zandvoort et al, 2009; Newnham-Kansas et al, 2011). Dock var resultatet i studien ej signifikant, vilket kan ha berott på för få deltagare. Deltagarna i coachinggruppen gick även ner mer i vikt än de i kontrollgruppen, oavsett viktmål, dock var det inte så stor skillnad att någon klar slutsats kan dras. De studier som undersökt coaching i samband med viktninskning tidigare har dock pågått under mycket längre tid än den aktuella studien, vanligtvis mellan tre månader och ett år, vilket kan ha påverkat resultaten.

Motivationstyp

Studiens resultat visar indikationer mot att coaching kan påverka coacheens typ av motivation i enlighet med resultatet i Burke och Linleys (2007) studie. I den här studien gällde det dock endast viktnedgång. Likväl uppvisade även kontrollgruppen en mer självbestämmande typ av motivation gällande viktnedgång, trots att de inte fått någon påverkan, vilket innebär att inget samband kan identifieras. Det resultat som gick mest emot Self-Determination Theory och den forskning som studien grundats på var att kontrollgruppens motivationstyp gällande motion blev mer självbestämmande över tid medan coachinggruppens blev mer kontrollerad. Resultatet skulle kunna bero på att försökspersonerna i grupperna var i olika faser av sina träningsprogram och därför hade lättare eller svårare att integrera sin motivationstyp då det ej kontrollerades för den faktorn innan experimentet tog sin början. En annan orsak skulle kunna vara att deltagarna i kontrollgruppen och experimentgruppen varit medlemmar i viktklubben under olika lång tid, vilket inte heller kontrollerades. Då deltagandet i coachinggruppen var självselekerat kan dessa individer även ha känt att de haft det svårare med motivationen och därför sökt sig dit, vilket lett till att de fått en bättre bild av sin faktiska motivationstyp. Därefter kan de ha rankat sig själva mer realistiskt på skalan under den uppföljande mätningen, vilket inneburit att resultatet visat en mer kontrollerad typ av motivation för denna grupp jämfört med kontrollgruppen. Värt att notera är att de flesta av deltagarna i både kontrollgrupp och experimentgrupp redan vid första mättillfället hade en mer självbestämmande motivation av typen identifierad eller integrerad reglering. Att det kan ha varit svårt att skilja svarsalternativen för dessa motivationstyper åt, vilket framgår i metoddiskussionen, kan ha påverkat resultatet. Det är inte heller någon överhängande förändring som pekar mot att deltagarnas motivationstyp ändrats från yttre till inre motivation, vilket skulle kunna bero på den korta tid som experimentet pågick då de flesta lyckade interventioner som använt sig av SDT pågått under en längre tidsperiod (exempelvis Edmunds et al, 2007, vars studie pågick under flera månader).

Motivationskvantitet

Inte heller gällande motivationskvantitet visade studien några signifikanta resultat. Intressant att notera är dock att experimentgruppen låg stilla eller höjde sin motivation medan kontrollgruppen, bortsett från en liten ökning gällande nyttig mat, sänkte sin motivation. Det ligger således nära resultat och implikationer från tidigare forskning som menar att coaching ger motivation (Campbell & Gardner, 2005; Linley & Harrington, 2006; Burke & Linley, 2007). Mest påtagligt var resultatet gällande viktnedgång (se Figur 2) där experimentgruppens motivation ökade medan kontrollgruppens motivation minskade relativt mycket. Även denna variabel kan ha påverkats av tidsaspekten då experiment med coaching som metod, där resultaten visat att coaching höjer deltagarnas motivation, vanligtvis pågått under ungefär sex månader (Campbell & Gardner, 2005).

Metoddiskussion

Experiment

Experimentet hade en kvasiexperimentell fältdesign, vilket kan ses som en fördel då resultaten får en bättre applicerbarhet på verkligheten jämfört med ett laboratorieexperiment (Patel & Davidson, 2003; Denscombe, 2009). Det som kan vara svårt med fältexperiment är dock att kontrollera för vissa faktorer, som yttre påverkan, vilket även var fallet i den här studien (Denscombe, 2009). Kontrollgruppen fick ingen påverkan från undersökningsledaren men det betyder inte att de inte kan ha varit påverkade från annat håll.

Något att tänka på vid experimentella undersökningar är huruvida kontrollgruppen kommer att uppleva några klara nackdelar på grund av att de utesluts ur den aktiva delen av interventionen (Denscombe, 2009). I den aktuella studien kan några nackdelar av så stor vikt att de inte är etiskt riktiga ej särskiljas. Skillnaden är att experimentgruppen deltog i coaching, vilket kontrollgruppen inte gjorde. Det var etiskt försvarbart då deltagarna själva fick möjlighet att välja att vara med i experimentgruppen. Dock är självselektion alltid ett problem för studiens trovärdighet då försökspersonernas tidigare erfarenheter kan skiljas åt så att urvalet inte blir representativt, vilket påverkar generaliserbarheten av studiens resultat (Denscombe, 2009; Hassmén & Hassmén, 2008). Den här typen av urval är dock vanligt förekommande gällande forskning på människor och kan vara acceptabelt att använda om urvalsprocessen redovisats tydligt, vilket är fallet i den här studien (Hassmén & Hassmén, 2008).

Det är även enligt Denscombe (2009) en fördel att genomföra ett experiment då det ofta betraktas som en mycket trovärdig metod vid forskning samt att metoden har hög intern validitet (Hassmén & Hassmén, 2008). Att experimentet dessutom är teoribaserat är något som stärker den valda metoden då dessa interventioner tenderar att få bättre resultat än de som inte är teoribaserade (SBU, 2007). Valet av Self-determination Theory som grund för undersökningen faller sig naturligt då den lämpar sig väl för den här typen av experimentstudier (Deci & Ryan, 2008; Hagger & Chatzisarantis, 2008). Vad som hade kunnat stärka studien än mer i avseende på applikation av SDT hade varit om det gjordes ännu tydligare kopplingar till teorin genom alla användbara coachingverktyg. Det skulle exempelvis ha kunnat utarbetas en skriftlig plan där kopplingar gjordes mellan SDT och de coachingverktyg som särskilt stödjer de tre grundläggande psykologiska behoven för att sedan endast använda dessa verktyg. Då hade påverkan endast kunnat komma från SDT-baserad coaching, vilket hade varit intressant då det är något som inte gjorts i tidigare forskning. Dock hade det också kunnat innebära problem då teorins betydelse inte får ta över betydelsen av den faktiska coachingen och coacheens autonomi, vilket skulle kunna vara en risk om coachingen fick en för stram inriktning.

I interventionen användes coaching som metod för påverkan istället för exempelvis MI, som enligt Barth och Näsholm (2006) är en samtalsteknik mer rakt inriktad på förändring av beteende genom Transtheoretical model (TTM) än coaching som är mer fritt och således

skulle kunna sägas vara en, för deltagaren, mer autonom samtalsteknik. Användandet av coaching som metod i interventionen, istället för MI, är intressant då Deci och Ryan (2012) trots att de talar för att MI går väl ihop med SDT även påtalar dess brister. Den största bristen handlar om huruvida MI stödjer det grundläggande psykologiska behovet av autonomi i tillräckligt hög grad. Denna brist skulle kunna påverka motivationstypen hos deltagarna i studien negativt då brist på stöd av de tre grundläggande psykologiska behoven enligt Deci och Ryan (2008; 2012) leder till en mer kontrollerad och mindre självbestämmande typ av motivation. Det skulle således kunna göra att MI istället motverkade målet med SDT där internalisering och integrering, vilket leder till en mer självbestämmande typ av motivation, önskas. Denna brist saknas inom coaching där vikten av coacheens autonomi är central, vilket innebär en stor möjlig fördel för metoden i samband med SDT och mer självbestämmande typ av motivation (Withmore, 2002; Gjerde, 2004; Stober, 2006; Joseph, 2010).

Den coaching som utfördes under experimenteret grundades i de etiska principerna från EMCC (2011) och Brennan och Wildflower (2010). Gällande coachens kompetens var alla deltagare medvetna om att coachen fortfarande var under utbildning. Den faktorn kan dock ha påverkat resultatet och det vore av intresse att vid fortsatt forskning använda sig utav en färdigutbildad coach. Det fanns ordentliga överenskommelser mellan coach och coachee om hur länge coachingen skulle pågå och vad den kunde komma att innehålla. Kravet på konfidentialitet uppfylldes också då inga berättelser från coachees har diskuterats med utomstående. Coachen var även noga med att reflektera över varje coachingsamtal skriftligt för att kunna utveckla sin egen kompetens och förbereda sig väl till nästa möte.

Enkät

Enkätundersökningar tenderar att fokusera mer på att samla in så mycket data som möjligt än på att utgå från en särskild teori (Denscombe, 2009). Där har dock studien en fördel då enkäten har en klar teoretisk anknytning i alla frågor, dock särskilt den delen som grundats på SDT. Det ger instrumentet extra tyngd. Något som kan vara svårt är dock att få tillräckligt djup i de data som samlas in då det inte går att garantera att det alltid funnits ett alternativ som passar respondenten eftersom fasta svarsalternativ använts (Denscombe, 2009; Hassmén & Hassmén, 2008). En fördel var att undersökningsledaren var på plats under tiden för besvarande av enkäten, vilket kan säkerställa en större precision i svaren då deltagarna hade möjlighet att ställa frågor vid oklarheter (Denscombe, 2009). Det var även svårare för respondenterna att strunta i att besvara enkäterna då alla möten (förutom ett fåtal undantag) skedde personligen. Frågorna i enkäten var i stort välplanerade och relevanta för undersökningen. Dock fick de öppna frågorna väljas bort vid dataanalys då de blev för svåra att analysera på ett korrekt sätt. Fråga 1-3 (se Bilaga 1 och 2) var väl teoretiskt underbyggda och formulerade. Dock kunde fler frågor ställts kring samma ämne för att få mer klarhet i resultaten (Hassmén & Hassmén, 2008). Svarsalternativ 4 och 5 ("Jag [...] för att det är viktigt för mig och jag vet att det är bra" respektive "Jag [...] för att jag vill vara hälsosam") hos dessa frågor kan ha varit lite svåra för respondenterna att särskilja, då en respondent påtalade att hon inte förstod skillnaden vid datainsamlingen. Ett sätt att undvika det problemet

är att omformulera svarsalternativen eller att använda ett redan beprövat instrument vid framtida undersökningar.

Studien hade ett internt bortfall på tre deltagare från det första till det andra mättillfället, vilket innebär att de endast besvarade enkäten en gång (Hassmén & Hassmén, 2008). Bortfallet är litet i antal och det är således, i enlighet med bortfallsanalysen, inte möjligt att dra några slutsatser från det. Dock kan bortfallet ha påverkat resultatet i undersökningen då det var relativt stort i förhållande till hela studiens urval.

Validitet och reliabilitet

Validitet handlar om att den mätning som genomförts i undersökningen verkligen mäter det som undersökningen avsåg att mäta (Hassmén & Hassmén, 2008). Inom experimentforskning är intern validitet av stor vikt då det är den typ av validitet som påverkar huruvida det går att dra slutsatser om kausala samband eller inte. Det är ofta ett problem vid kvasiexperimentella studier och påverkas bland annat av hur många mätningar som utförs i studien. Upprepade mätningar kan trötta ut deltagarna, vilket kan innebära en påverkan på resultatet. I den aktuella studien skedde två mätningar, vilket kan ha påverkat resultatet då undersökningsledaren hade svårt att boka möten med alla respondenter till det andra mättillfället. Flertalet påminnelser kan då ha ändrat deltagarnas inställning till studien, vilket påverkat deras svar. Även det faktum att urvalet inte var randomiserat påverkar validiteten då skillnader mellan grupperna inte kan antas bero på annat än slumpen. Det kan även ha funnits en ”undersökningsledareffekt”, vilket innebär dels att deltagarna påverkas av den som utför undersökningen samt att den som utför undersökningen påverkar deltagarna. Då både mätningar och experiment utfördes av samma person kan en sådan effekt ha förekommit. Deltagarna i experimentgruppen, som hade haft en coachingrelation med undersökningsledaren mellan mättillfällena, kan ha svarat mer positivt eller negativt på frågorna på grund av hur coachingen gått. Undersökningsledaren kan också själv varit påverkad av att vilja ha resultat i studien och därför jobbat extra hårt med deltagarnas motivation. Gällande enkäten måste dess utgångspunkt i SDT dock anses höja dess validitet då det finns en klar teori som frågorna baserats på, vilket medför större säkerhet för att rätt variabler mätts.

Reliabilitet innebär att kunna upprepa mätningen som gjorts i undersökningen och att den då visar samma resultat igen (Hassmén & Hassmén, 2008). Enkäten som användes som mätinstrument var nykonstruerad av undersökningsledaren just för den aktuella studien. Vid sådana omständigheter är det viktigt att pröva instrumentet för att kunna justera det innan det verkliga mättillfället. På grund av tidsbrist gjordes ingen sådan prövning, vilket således utgör en svaghet hos instrumentet. Istället genomfördes en noggrann granskning av enkäten med hjälp av kurskamrater, vilket bör anses vara bättre än om ingen annan än undersökningsledaren kontrollerat frågeformuläret. Gällande experimentet höjdes reliabiliteten av den operationella definition av coaching som använts då det på det sättet, vilket även Newnham-Kanas et al (2009) menar, blir betydligt lättare att åter genomföra undersökningen med likartat resultat.

Slutsats

Den här studien indikerar att coaching inte har någon positiv påverkan på självbestämmande gällande motivation till motion och till att äta nyttig mat. Dock finns en liten antydning som stödjer mer självbestämmande motivation gällande viktninskning. Indicier visar även på viss positiv påverkan från coaching på motivationskvantitet, det behövs dock fortsatt forskning inom området.

Implikation

Då resultatet av studien inte fullt ut bekräftar det som framkommit vid tidigare forskning vore det intressant och lärorikt att göra en liknande studie, som stärkts på de punkter som tagits upp i metoddiskussionen, för att se om den då stödjer tidigare forskning eller fortfarande skiljer sig från mängden. Speciellt intressant är fortsatt forskning om motivationstyp och SDT i samband med coaching då dessa resultat var de som var mest särpräglade och skulle kunna ha stor betydelse för framtida interventionsarbete inom hälsopromotion.

Referenser

- Andersson, I. (2006). *Epidemiologi för hälsovetare – En introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Barth, T., & Näsholm, C. (2006). *Motiverande samtal - MI: att hjälpa en människa till förändring på hennes egna villkor*. Lund: Studentlitteratur.
- Brennan, D., & Wildflower, L. (2010). Ethics in Coaching. In E. Cox., T. Bachkirova., & D. Clutterbuck (Ed.), *The Complete Handbook of Coaching*. (s. 369-380). London: SAGE Publications.
- Bresser, F., & Wilson, C. (2010). What is coaching?. In J. Passmore (Ed.), *Excellence in Coaching: The Industry Guide*. (s. 9-26). London/Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Burke, D., & Linley, P. A. (2007). Enhancing goal self-concordance through coaching. *International Coaching Psychology Review*, 2(1), 62-69.
- Campbell, M. A., & Gardner, S. (2005). A pilot study to assess the effects of life coaching with Year 12 students. In M. Cavanagh., A. Grant., & T. Kemp (Ed.), *Evidence-based coaching*. (s. 159-170). Brisbane: Australian Academic Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). An Overview of Self-determination Theory: An Organismic-dialectical Perspective. In E. L. Deci., & R. M. Ryan (Ed.), *Handbook of Self-determination Research* (s. 3-36). New York: The University of Rochester Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185. doi: 10.1037/a0012801
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory in health care and its relations to motivational interviewing: a few comments. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9(24), 1-6.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

- Edmunds, J. K., Ntoumanis, N., & Duda, J. L. (2007a). Perceived Autonomy Support and Psychological Need Satisfaction in Exercise. In M. S. Hagger., & N. L. D. Chatzisarantis (Ed.), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Exercise and Sport*. (s. 35-52). Champaign: Human Kinetics.
- Edmunds, J. K., Ntoumanis, N., & Duda, J. L. (2007b). Adherence and well-being in overweight and obese patients referred to an exercise on prescription scheme: A self-determination theory perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, (8), 722-740.
- Ejlertsson, G. (2003). *Statistik för hälsovetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- European Mentoring and Coaching Council (EMCC) (2011). *Etiska principer och regler i EMCC*. Marlborough: European Mentoring and Coaching Council.
- Engel, L., & Lindner, H. (2006). Impact of Using a Pedometer on Time Spent Walking in Older Adults With Type 2 Diabetes. *The Diabetes Educator*, 32(1), 98-107. doi: 10.1177/0145721705284373
- Faskunger, J. (2001). *Motivation för motion – En handbok för hälsovägledning steg för steg*. Stockholm: SISU Idrottsböcker.
- Gjerde, S. (2004). *Coaching – vad, varför, hur*. Lund: Studentlitteratur.
- Grant, A. M., & Cavanagh, M. J. (2010). Life coaching. In E. Cox., T. Bachkirova., & D. Clutterbuck (Ed.), *The Complete Handbook of Coaching*. (s. 297-310). London: SAGE Publications.
- Hagger, M., & Chatzisarantis, N. (2008). Self-determination Theory and the psychology of exercise. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1(1), 79-103.
- Hassmén, N., & Hassmén, P. (2008). *Idrottsvetenskapliga forskningsmetoder*. Stockholm: SISU Idrottsböcker.
- Holland, S. K., Greenberg, J., Tidwell, L., Malone, J., Mullan, J., & Newcomer, R. (2005). Community-Based Health Coaching, Exercise, and Health Service Utilization. *Journal of Aging and Health*, 17(6), 697-716. doi: 10.1177/0898264305277959
- Ives, Y. (2008). What is "Coaching"? An Exploration of Conflicting Paradigms. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 6(2), 100-113.
- Joo, B. K., & Lim, T. (2009). The Effects of Organizational Learning Culture, Perceived Job Complexity, and Proactive Personality on Organizational Commitment and Intrinsic Motivation. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 16(1), 48-60. doi: 10.1177/1548051809334195

- Josefsson, K. (2009). Arbetsgivarens roll för motionsfrämjande och hälsopromotion. *Svensk Idrottsforskning*, 4, 1-4.
- Josefsson, K., & Lindwall, M. (2010). Motivation till motion och fysisk aktivitet. I L. Hallberg (Red.), *Hälsa & Livsstil – forskning och praktiska tillämpningar* (s. 207-226). Lund: Studentlitteratur.
- Joseph, S. (2006). Person-centred coaching psychology: A meta-theoretical perspective. *International Coaching Psychology Review*, 1(1), 47-54.
- Joseph, S. (2010). The Person-centered Approach to Coaching. In E. Cox., T. Bachkirova., & D. Clutterbuck (Ed.), *The Complete Handbook of Coaching*. (s. 68-79). London: SAGE Publications.
- Korp, P. (2004). *Hälsopromotion*. Lund: Studentlitteratur.
- Lane, C. A., & Rollnick, S. (2009). Motivational Interviewing. In S. A. Shumaker., J.K. Okene., & K. A. Riekert (Ed.), *The Handbook of Health Behavior Change* (s. 151-168). New York: Springer Publishing Company, LLC.
- Linley, P. A., & Harrington, S. (2006). Strengths Coaching: A potential-guided approach to coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1(1), 37-46.
- Markland, D., Ryan, R. M., Tobin, V. J., & Rollnick, S. (2005). Motivational Interviewing and Self-Determination Theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24(6), 811-831.
- Markland, D., & Vansteenkiste, M. (2007). Self-Determination Theory and Motivational Interviewing in Exercise. I M. S. Hagger., & N. L. D. Chatzisarantis (Ed.), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Exercise and Sport*. (s. 87-99). Champaign: Human Kinetics.
- Newnham-Kanas, C., Gorczynski, P., Morrow, D., & Irwin, J. D. (2009). Annotated Bibliography of Life Coaching and Health Research. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 7(1), 39-103.
- Newnham-Kanas, C., Irwin, J. D., & Morrow, D. (2008). Co-Active Life Coaching as a Treatment for Adults with Obesity. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 6(2), 1-12.
- Newnham-Kanas, C., Morrow, D., & Irwin, J. D. (2011). Participants' Perceived Utility of Motivational Interviewing Using Co-Active Life Coaching Skills on their Struggle with

- Obesity. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 4(2), 104-122.
- Newnham-Kanas, C., Irwin, J.D., Morrow, D., & Battram, D. (2011). The quantitative assessment of Motivational Interviewing using Co-active Life Coaching Skills as an intervention for adults struggling with obesity. *International Coaching Psychology Review*, 6(2), 211-225.
- Oades, L. G., Caputi, P., Robinson, P. M., & Partridge, B. (2005). A Contemporary Coaching Theory to Integrate Work and Life in Changing Times. In M. Cavanagh., A. Grant., & T. Kemp (Ed.), *Evidence-based coaching*. (s. 69-82). Brisbane: Australian Academic Press.
- Patel, R., & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi: 10.1006/ceps.1999.1020
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2007). Active Human Nature – Self-Determination Theory and the Promotion and Maintenance of Sport, Exercise and Health. I M. S. Hagger., & N. L. D. Chatzisarantis (Ed.), *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Exercise and Sport*. (s. 1-20). Champaign: Human Kinetics.
- Ryan, R. M., Lynch, M. F., Vansteenkiste, M., & Deci, E. L. (2011). Motivation and Autonomy in Counseling, Psychotherapy, and Behavior Change: A Look at Theory and Practice. *The Counseling Psychologist*, 39(2), 193-260.
- Song, R., & Lee, H. (2001). Effects of a 12-week cardiac rehabilitation exercise program on motivation and health-promoting lifestyle. *Heart & Lung: The Journal of Acute and Critical Care*, 30(3), 200-209.
- Spence, G. B., & Oades, L. G. (2011). Coaching with self-determination in mind: Using theory to advance evidence-based coaching practice. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 9(2), 37-54.
- Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU). (2007). *Metoder för att främja fysisk aktivitet. En systematisk litteraturöversikt*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering.
- Stober, D. R. (2006). Coaching from the humanistic perspective. In D. R. Stober., & A. M. Grant (Ed.), *Evidence Based Coaching Handbook - Putting Best Practices to Work for Your Clients*. (s. 17-50). Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.

- Stober, D. R., & Grant, A. M. (Ed.). (2006). *Evidence Based Coaching Handbook - Putting Best Practices to Work for Your Clients*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Tengland, P-A. (2007). Empowerment: A goal or a means for health promotion?. *Medicine, Health Care and Philosophy*, (10), 197–207. doi: 10.1007/s11019-006-9027
- Teixeira, P., Silva, M. N., Mata, J., Palmeira, A. L., & Markland, D. (2012). Motivation, self-determination, and long-term weight control. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 9(22), 22-34.
- Wallin, E., Winroth, J., Söderman, N., Nilsson, L., Eklund, L., & Wallin, M. (2010). *Att tänka och arbeta hälsofrämjande – Teoretisk referensram och vägledande modeller*. Vänersborg: Västra götalandsregionen – Folkhälsokommittén.
- van Zandvoort, M., Irwin, J. D., & Morrow, D. (2009). The impact of Co-active Life Coaching on female university students with obesity. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 7(1), 104-118.
- Whitmore, J. (2002). *Nya Coaching – för bättre resultat*. Jönköping: Brainbooks.

Bilagor

Bilaga 1

Information och enkät 1 till medverkande respondenter

Examensarbete om coaching och motivation

Hej!

Jag studerar sista terminen på Hälsopromotionsprogrammet vid Göteborgs universitet och håller just nu på att skriva min c-uppsats. Jag skulle vara mycket tacksam om Ni vill hjälpa mig genom att fylla i denna enkät. Studiens syfte är att utvärdera viktminskningsprogrammet med fokus på motivation gällande viktminskning, kost och motion.

Enkäten består av 7 frågor och tar ca 5 minuter att fylla i. Det är frivilligt att svara på enkätfrågorna och deltagandet får avbrytas när som helst. Informationen som samlas in från enkätsvaren hanteras konfidentiellt och det går inte att härleda svaren till en viss person när studiens resultat presenteras.

Det kommer att finnas möjlighet att ta del av studien i sin helhet när den färdigställts och publicerats elektroniskt på Göteborgs universitets hemsida i en databas som heter GUPEA.

Har du funderingar under tiden du besvarar enkäten så fråga gärna mig om det är någonting jag kan hjälpa till att förtydliga. Vid övriga frågor gällande studien kontakta mig gärna:

Telefon: 070-471 63 38

E-post: gusolself@student.gu.se

Med hopp om din medverkan tackar jag på förhand!

Med vänliga hälsningar,

Ellinor Olsson

Frågeformulär om motivation

Alias/Kod: _____

Var noga när Ni väljer ert alias, det ska vara något Ni lätt kan komma ihåg då Ni ska använda samma alias vid den uppföljande enkäten om en månad. Det kan vara flera svar som stämmer in men välj det svar som ligger Er närmast. Passar det inte helt så välj även då det som är närmast. Är det någon fråga Ni inte förstår så be mig gärna om hjälp. Hoppa inte över någon fråga och kontrollera gärna att Ni inte glömt att svara på någon fråga när Ni är klara.

Ålder: _____

Kön: _____

Vad väger du idag?

Vad vill du väga om en månad?

Vikt i kg: _____

Målvikt i kg: _____

OBS: Målvikten kan vara samma som det du väger idag om du strävar efter att behålla den vikt du har.

1. Sätt ett kryss i rutan framför det av nedanstående citat som passar bäst in på varför du motionerar. Välj endast ett alternativ.

- ”Jag motionerar inte”
- ”Jag motionerar för att få belöning eller undvika bestraffning”
- ”Jag motionerar för att jag borde göra det eller för att jag vill undvika dåligt samvete”
- ”Jag motionerar för att det är viktigt för mig och jag vet att det är bra”
- ”Jag motionerar för att jag vill vara hälsosam”
- ”Jag motionerar enbart för att det är roligt, spännande eller skönt”

2. Sätt ett kryss i rutan framför det av nedanstående citat som passar bäst in på varför du äter nyttig mat. Välj endast ett alternativ.

- ”Jag äter inte nyttig mat”
- ”Jag äter nyttig mat för att få belöning eller undvika bestraffning”
- ”Jag äter nyttig mat för att jag borde göra det eller för att jag vill undvika dåligt samvete”
- ”Jag äter nyttig mat för att det är viktigt för mig och jag vet att det är bra”
- ”Jag äter nyttig mat för att jag vill vara hälsosam”
- ”Jag äter nyttig mat enbart för att det är gott”

3. Sätt ett kryss i rutan framför det av nedanstående citat som passar bäst in på varför du försöker gå ner i vikt (eller behålla din vikt). Välj endast ett alternativ.

- ”Jag försöker inte gå ner i vikt”
- ”Jag försöker gå ner i vikt för att få belöning eller undvika bestraffning”
- ”Jag försöker gå ner i vikt för att jag borde göra det eller för att jag vill undvika dåligt samvete”
- ”Jag försöker gå ner i vikt för att det är viktigt för mig och jag vet att det är bra”
- ”Jag försöker gå ner i vikt för att jag vill vara hälsosam”
- ”Jag försöker gå ner i vikt enbart för att det är roligt, spännande eller skönt”

4. Ringa in ett svarsalternativ. På en skala mellan 1 till 5, hur motiverad känner du dig till att...

	Inte alls	Lite grand	Måttligt	Ganska mycket	Mycket
a) Motionera	1	2	3	4	5
b) Äta nyttig mat	1	2	3	4	5
c) Gå ner i vikt (eller behålla din vikt)	1	2	3	4	5

5. Vad motiverar dig *mest* till att motionera? Skriv endast en faktor.

6. Vad motiverar dig *mest* till att äta nyttigt? Skriv endast en faktor.

7. Vad motiverar dig *mest* till att gå ner i vikt (eller att behålla din vikt)? Skriv endast en faktor.

Stort tack för din medverkan!

Information och enkät 2 till medverkande respondenter

Examensarbete om coaching och motivation

Hej!

Nu är det dags för den uppföljande enkäten och jag skulle vara mycket tacksam om Ni vill hjälpa mig genom att fylla i den. Studiens syfte är att utvärdera viktningsprogrammet med fokus på motivation gällande viktningsprogram, kost och motion.

Enkäten består av 8 frågor och tar ca 5 minuter att fylla i. Det är frivilligt att svara på enkätfrågorna och deltagandet får avbrytas när som helst. Informationen som samlas in från enkätsvaren hanteras konfidentiellt och det går inte att härleda svaren till en viss person när studiens resultat presenteras.

Det kommer att finnas möjlighet att ta del av studien i sin helhet när den färdigställts och publicerats elektroniskt på Göteborgs universitets hemsida i en databas som heter GUPEA.

Har du funderingar under tiden du besvarar enkäten så fråga gärna mig om det är någonting jag kan hjälpa till att förtydliga. Vid övriga frågor gällande studien kontakta mig gärna:

Telefon: 070-471 63 38

E-post: gusolself@student.gu.se

Med hopp om din medverkan tackar jag på förhand!

Med vänliga hälsningar,

Ellinor Olsson

Frågeformulär om motivation

Alias/Kod: _____

Var noga när Ni anger ert alias, det måste vara samma alias som ni angav vid den förra enkäten. Det kan vara flera svar som stämmer in men välj det svar som ligger Er närmast. Passar det inte helt så välj även då det som är närmast. Är det någon fråga Ni inte förstår så be mig gärna om hjälp. Hoppa inte över någon fråga och kontrollera gärna att Ni inte glömt att svara på någon fråga när Ni är klara.

Vad väger du idag?

Vikt i kg: _____

1. Sätt ett kryss i rutan framför det av nedanstående citat som passar bäst in på varför du motionerar. Välj endast ett alternativ.

- ”Jag motionerar inte”
- ”Jag motionerar för att få belöning eller undvika bestraffning”
- ”Jag motionerar för att jag borde göra det eller för att jag vill undvika dåligt samvete”
- ”Jag motionerar för att det är viktigt för mig och jag vet att det är bra”
- ”Jag motionerar för att jag vill vara hälsosam”
- ”Jag motionerar enbart för att det är roligt, spännande eller skönt”

2. Sätt ett kryss i rutan framför det av nedanstående citat som passar bäst in på varför du äter nyttig mat. Välj endast ett alternativ.

- ”Jag äter inte nyttig mat”
- ”Jag äter nyttig mat för att få belöning eller undvika bestraffning”
- ”Jag äter nyttig mat för att jag borde göra det eller för att jag vill undvika dåligt samvete”
- ”Jag äter nyttig mat för att det är viktigt för mig och jag vet att det är bra”
- ”Jag äter nyttig mat för att jag vill vara hälsosam”
- ”Jag äter nyttig mat enbart för att det är gott”

3. Sätt ett kryss i rutan framför det av nedanstående citat som passar bäst in på varför du försöker gå ner i vikt (eller behålla din vikt). Välj endast ett alternativ.

- ”Jag försöker inte gå ner i vikt”
- ”Jag försöker gå ner i vikt för att få belöning eller undvika bestraffning”
- ”Jag försöker gå ner i vikt för att jag borde göra det eller för att jag vill undvika dåligt samvete”
- ”Jag försöker gå ner i vikt för att det är viktigt för mig och jag vet att det är bra”
- ”Jag försöker gå ner i vikt för att jag vill vara hälsosam”
- ”Jag försöker gå ner i vikt enbart för att det är roligt, spännande eller skönt”

4. Ringa in ett svarsalternativ. På en skala mellan 1 till 5, hur motiverad känner du dig till att...

	Inte alls	Lite grand	Måttligt	Ganska mycket	Mycket
a) Motionera	1	2	3	4	5
b) Äta nyttig mat	1	2	3	4	5
c) Gå ner i vikt (eller behålla din vikt)	1	2	3	4	5

5. Vad motiverar dig *mest* till att motionera? Skriv endast en faktor.

6. Vad motiverar dig *mest* till att äta nyttigt? Skriv endast en faktor.

7. Vad motiverar dig *mest* till att gå ner i vikt (eller att behålla din vikt)? Skriv endast en faktor.

8. Har du deltagit i coachingsamtal med mig under den senaste månaden?

- Ja Nej

Stort tack för din medverkan!