

Coaching og faglig veiledning i sosialt arbeid

- Det er jo mennesker som fungerer. Det er ikke metoder, ikke sant.

Masteroppgave i sosialt arbeid

Siri Nielsen Bø

Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap

NTNU

Forord

Over ett år har gått siden jeg startet arbeidet med denne masteroppgaven i sosialt arbeid. Jeg kan se tilbake på en prosess som har vært krevende, men samtidig veldig lærerik og spennende. Det er flere personer som har bidratt til at jeg nå er klar for å dele det ferdige produktet.

Jeg vil først rette en stor takk til min dyktige veileder, Riina Kiik. Hun har svart på mine spørsmål imponerende raskt og gitt meg mange gode tips underveis. Hun har bidratt med uvurderlige tilbakemeldinger, samt beroligende ord når jeg har stresset som verst.

Takk til de syv personene som stilte opp til intervju. Denne oppgaven ville aldri blitt til om ikke de hadde delt av sine erfaringer og tanker om coaching og faglig veiledning i sosialt arbeid.

Takk til mine foreldre for at dere har lagt så mye til rette for meg i den til tider ganske egoistiske skriveprosessen. Takk til mamma for støttende ord, konstruktivt mas og næringsrike middager. Takk til pappa for oppmuntring og korrekturlesing. Han tok seg tid til å gjennomføre oppdraget grundig og bidro med mange gode innspill i slutfasen.

Takk til mine venner og søsken for givende avbrekk fra arbeidet og for at dere hele tiden har hatt tro på at jeg skal klare å fullføre. Selv om jeg i perioder har forsømt det sosiale samværet, har de stått like trofast og heiet fra sidelinjen.

Oslo, oktober 2011

Siri Nielsen Bø

Sammendrag

Denne masteroppgaven er en kvalitativ undersøkelse om coaching og faglig veiledning i sosialt arbeid. Jeg har intervjuet syv personer som har forbindelse til sosialt arbeid som arbeidsfelt. Formålet med undersøkelsen har vært å utforske hvilke forskjeller og likheter informantene har opplevd mellom coaching og faglig veiledning, samt hvilke tanker de har om bruk av coaching i sosialt arbeid.

Resultatene viser at informantene er delt i synet på om coaching utgjør et eget fagfelt som har flere likheter med veiledning, eller om coaching er en del av samlebegrepet veiledning. Faglig veiledning har hovedfokuset på den faglige utviklingen og inneholder mye refleksjon, mens coaching har fokus på hele livssituasjonen og er mer handlingsorientert. Kompetansen til coachen/veilederen oppfattes som en av hovedforskjellene. En coach har ikke nødvendigvis fagkunnskap om feltet til den som blir coachet, slik som en veileder har. En del informanter opplevde at coachingprosessen derfor ikke inneholdt den samme refleksjonen rundt faglige og etiske problemstillinger. Flere merket likevel positive endringer i sin arbeidssituasjon eller på andre områder som følge av coachingen og betraktet det som en fordel at coachen bidro med et perspektiv utenfra. Coachen oppfattes som en pådriver og motivator, mens en faglig veileder er en sentral støtte i arbeidshverdagen som bidrar til å forebygge utbrenthet og sekundær traumatisering.

Et fellestrekk mellom faglig veiledning og coaching er at den veiledede går gjennom en prosess. Målet er faglig eller personlig utvikling. Informantene mener at en del av virkemidlene i metodene er like, for eksempel evnen til å stille spørsmål og skape en god dialog. Samtidig brukes virkemidlene ofte på nye måter eller med et annet formål i coaching. Relasjonen oppleves som viktig innenfor begge metodene. Hvis relasjonen er god, tilegges ikke selve metoden så stor betydning.

Coaching betraktes hovedsakelig som et supplement til faglig veiledning og noe man kan ta i bruk ut fra ulike behov. De fleste informantene tror at coaching kan være positivt for klienter i sosialt arbeid. For å sikre den faglige kvaliteten ved bruk av coaching i sosialt arbeid, kan en kombinasjon av en grunnkompetanse i sosialt arbeid og et kurs i coaching være en løsning.

Abstract

The focus in this master thesis is coaching and supervision in social work. The empirical foundation is based on qualitative interviews with seven female social workers. I wanted to explore their experiences of the differences and similarities between coaching and supervision, and their reflections on use of coaching in social work.

The results show that one group of the participants believes that coaching constitute a separate field with many similarities to supervision, while the other group see coaching just as one of many word in the concept of supervision. The main focus in supervision is professional development and reflection. Coaching is focused on development in a holistic perspective and is more action-oriented. The required expertise differs in coaching and supervision. The coach does not necessarily have competence in the field he is working in, while a supervisor does. The participants think that this is one of the differences between coaching and supervision with most impact on the experience of the method. Coaching does not include the same reflections regarding ethical and professional dilemmas as supervision. Many of the participants still experienced positive changes in their situation at work or in other life areas and saw the advantage of a perspective from another field. The coach has the role of a motivator and promoter, while the function of the supervisor is to be a support in the daily work and help the social workers prevent burnout and secondary traumatization.

Both coaching and supervision means that the supervisee goes through a process. The goal is either personal or professional development. The participants believe that many of the tools are similar in coaching and supervision, for example asking questions and facilitate dialogue. However, the tools are often used in different ways or with different purposes. The relationship between the coach or supervisor and the supervisee is very important in both coaching and supervision. The method becomes less important if the relationship is good.

The participants find coaching mainly as a supplement to supervision and believe that the methods can meet different needs. Most of the participants think that coaching can be a positive contribution for the clients. To ensure the professional quality and the ethical assessments using coaching in social work, a combination of a bachelor degree in social work and a course in coaching can be the solution.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	s.13
1.1 Bakgrunn for valg av tema	s.14
1.1.1 Behovet for en diskurs om coaching i sosialt arbeid	s.15
1.1.2 Coaching som en konkurrent til sosialt arbeid	s.15
1.1.3 Felles prinsipper	s.17
1.2 Min forforståelse	s.18
1.3 Tema og formål	s.19
1.3.1 Forskningsspørsmål	s.19
1.3.2 Begrepsavklaringer	s.20
1.4 Tidligere kunnskapsproduksjon	s.21
1.5 Oppgavens oppbygning	s.23
2.0 Teoretisk grunnlag	s.25
2.1 Faglig veiledning	s.25
2.1.1 Utviklingen av faglig veiledning	s.25
2.1.2 Definisjon av faglig veiledning	s.26
2.1.3 Veiledningens metode	s.27
2.1.4 Psykodynamisk teori	s.29
2.1.5 Veilederens kompetanse	s.30
2.1.6 Virkemidler i faglig veiledning	s.31
2.2 Coaching	s.35
2.2.1 Coachingens opprinnelse og teorigrunnlag	s.35
2.2.2 Definisjon av coaching	s.39
2.2.3 Coachens kompetanse	s.39
2.2.4 Mål og metode i coaching	s.40
2.2.5 Virkemidler i coaching	s.41
2.3 En felles base mellom faglig veiledning og coaching?	s.43
2.3.1 Empowerment og myndiggjøring	s.43
2.3.2 Den amerikanske og den nordiske veiledningsmodellen	s.44
2.3.3 Virkemidler	s.45

3.0 Metode	s.47
3.1 Vitenskapsteoretisk perspektiv	s.48
3.1.1 Fenomenologien	s.48
3.1.2 Hermeneutikken	s.48
3.1.3 Induktiv tilnærming	s.49
3.2 Utvalget	s.50
3.2.1 Presentasjon av informantene	s.51
3.3 Informert samtykke	s.53
3.4 Intervjusituasjonen	s.54
3.5 Forskningsetiske refleksjoner	s.56
3.6 Analyseprosessen – Systematisk tekstkondensering	s.58
3.6.1 Min analyseprosess	s.60
3.7 Metoderefleksjon	s.62
3.7.1 Design	s.62
3.7.2 Utvalg	s.63
3.7.3 Validitet	s.64
3.7.4 Reliabilitet	s.65
3.7.5 Analysering av intervju og resultater	s.65
3.7.6 Forskerens påvirkning på resultatene	s.66
4.0 Resultater	s.69
4.1 Opplevelser og effekten av coaching	s.69
4.1.1 Før-forestillinger om coaching	s.69
4.1.2 Endring av før-forestillingene	s.71
4.1.3 Opplevelsen av coaching	s.72
4.1.4 Effekten av coaching	s.74
4.2 Forskjeller	s.76
4.2.1 Kompetansen	s.76
4.2.2 Forskjeller i opplevelsen av coaching og faglig veiledning	s.80
4.2.3 Relasjonen	s.83
4.2.4 Fokus og mål	s.85
4.2.5 Metode	s.86
4.2.6 Mulige problematiske forskjeller	s.91

4.3 Likheter	s.94
4.3.1 Relasjonen	s.94
4.3.2 Definisjonsspørsmål	s.95
4.3.3 Fokus og mål	s.96
4.3.4 Virkemidler og metode	s.98
4.4 Bruk av coaching i sosialt arbeid	s.101
4.4.1 Bruk av coaching i arbeid med klienter	s.101
4.4.2 Coachingens rolle i sosialt arbeid	s.106
4.4.3 Kritiske vurderinger av coachenes kompetansegrunnlag	s.108
4.4.4 Coaching som et ledd i utviklingen av sosialt arbeid	s.110
5.0 Diskusjon	s.113
5.1 Resultatdiskusjon	s.113
5.1.1 Keiserens nye klær eller en ny metode?	s.113
5.1.2 Kritisk refleksjon	s.116
5.1.3 Kompetanse	s.117
5.1.4 Relasjonen	s.119
5.1.5 Bruk av coaching i sosialt arbeid	s.120
5.1.6 På vei mot hverandre?	s.124
5.2 Avsluttende refleksjoner	s.126
5.2.1 Forskjeller	s.126
5.2.2 Likheter	s.127
5.2.3 Bruk av coaching i sosialt arbeid	s.128
5.3 Veien videre	s.129
Litteraturliste	s.131
Vedlegg nr.1: Intervjuguide	s.135
Vedlegg nr.2: Informasjonsskriv	s.137
Vedlegg nr.3: Godkjenning fra NSD	s.139

1.0 Innledning

De siste 20-30 årene har det skjedd en utvikling i samfunnet fra en kollektivistisk til en individualistisk tankegang (Kadushin & Harkness 2002). Dette gjenspeiles i fokuset på selvrealisering i arbeids- og privatlivet, mangfoldet av valgmuligheter og vekten på individets rettigheter i velferdssamfunnet. I dag legges det større vekt på effektivitet, anbudsordninger og resultatorientering i sosialt arbeid enn tidligere (ibid). På grunn av knappe ressurser må sosialarbeidere foreta vanskelige prioriteringer i forhold til hvem som skal få hjelp og hvem som må klare seg selv. Færre ansatte i forhold til tallet på klienter har medført økt arbeidsmengde for den enkelte. Denne utviklingen skaper et stort behov for at arbeidsplassen prioriterer veiledning (ibid). Faglig veiledning vil være viktig for å sikre at yrkesutøvelsen baserer seg på et høyt profesjonelt nivå og for å hindre utbrenthet som følge av stort arbeidspress. Veiledning kan bidra til faglig og personlig utvikling for sosialarbeiderne og skape økt bevissthet med tanke på hvilke metoder som fungerer til det beste for klientene (ibid).

Faglig veiledning i sosialt arbeid har eksistert helt siden fagets opprinnelse (Strømfors & Vindegg 2002). Det er et verktøy som kan bidra til at de ansatte jobber mer effektivt, finner mer hensiktsmessige løsninger og videreutvikler sine ferdigheter som sosialarbeidere. I takt med samfunnsutviklingen har det blitt større oppmerksomhet og interesse for veiledning også i andre yrkesgrupper. Coaching har vokst frem som en form for veiledningsmetode i privat næringsliv for å øke effektiviteten, skape flere muligheter og få de ansatte til å se at de kan bruke sine evner i større grad enn de har gjort tidligere. Fokuset i coaching ligger på individets ubrukte potensial, muligheter og selvutvikling (ibid).

Disse beskrivelsene av målet med coaching og faglig veiledning inneholder flere felles elementer; effektivitet, muligheter og utvikling. I sosialt arbeid stilles det spørsmål ved om coaching egentlig innebærer noe nytt eller om det bare brukes moderne begreper for det samme som de faglige veilederne har drevet med gjennom mange årtier. Det er foreløpig lite forskning om bruk av coaching i sosialt arbeid, selv om det har blitt en større interesse for metoden innenfor dette fagfeltet de siste årene (Caspi 2005). Synet på hva coaching er og hva det kan bidra med i sosialt arbeid er sprikende. Kritikerne anser coaching for å være en flott innpakning som skjuler gammelt innhold innenfor veiledning. De ser coaching som en ny

trend som har lite å tilføre faglig veiledning av sosialarbeidere (Killén 2007). Andre legger større vekt på de mange likhetene og ser at det kan være positivt med nytenkning innenfor veiledning for å imøtekomme de nye kravene til den offentlige sektoren, uten at det vil si at man lar coaching erstatte den faglige veiledningen i sosialt arbeid (Skagen 2006).

1.1 Bakgrunn for valg av tema

En av utfordringene til sosialt arbeid er at det har fått et veldig negativt stempel i samfunnsdebatten (Ferguson 2001). Både i media og blant klientene er det mange kritiske røster som stiller sosialarbeidere i et dårlig lys. Sosialt arbeid blir ofte oppfattet som problemorientert og lite fleksibelt (ibid). Ferguson (2001) fremhever at sosialt arbeid må følge utviklingen i resten av samfunnet for å beholde sin posisjon. Samfunnet har gått i retning av mindre kollektivisering og mer individualisering. Det er et stort fokus på selvutvikling og realisering av den enkeltes muligheter. Valgmulighetene er flere, og med det følger at man må ta flere beslutninger som vil prege hvordan livet vil utvikle seg. En større andel av befolkningen tar lengre utdanning, er mer opptatt av hvilke rettigheter de har og stiller større krav til velferdssamfunnet enn tidligere (ibid).

Siden samfunnet har endret seg, er klientene som søker hjelp en annen gruppe enn for 40 år siden (Ferguson 2001). For en del av klientene bunner de sosiale problemene i en følelse av at de ikke får realisert seg selv og at de kommer til kort i forhold til resten av samfunnet med tanke på materielle goder og deltagelse i arbeidslivet. Siden flere har god økonomi og et høyt forbruk av materielle goder, blir det desto verre å tilhøre den minoriteten som ikke har råd til det de andre bruker penger på. Tidligere var valgmulighetene mer begrenset, blant annet på grunn av kvinnenens rolle i arbeidsmarkedet og i familien, og fordi en deterministisk tankegang var mer utbredt. Med flere valg for den enkelte følger det også flere dilemmaer og vanskeligheter med tanke på hvilke valg som vil være riktige å ta for en selv. Utviklingen får konsekvenser for sosialarbeidernes arbeidsoppgaver. Sosialt arbeid handler i dag mer om å jobbe med klientenes sosiale relasjoner og støtte dem på en slik måte at de opplever selvrealisering og økt kontroll over eget liv (ibid).

1.1.1 Behovet for en diskurs om coaching i sosialt arbeid

Coaching og sosialt arbeid med klienter har til felles at de fokuserer på prosesser som innebærer endring, selvstendigjøring, følelser og bevisstgjøring (Caspi & Caspi 2003 i Caspi 2005). Flere av de områdene coachingbransjen reklamerer for at de kan jobbe med, er felter som tradisjonelt har tilhørt profesjoner i helse- og sosialarbeid og psykologi (Caspi 2005). Det kan blant annet kjennes igjen i uttrykk som personlig utvikling, selvrealisering, familie- og livscoaching. Av disse årsakene er det viktig å skape en åpen debatt om coaching og hvilke følger det kan ha for sosialt arbeid. Coaching har først og fremst rettet seg mot det private næringsliv, og en del av dem som jobber som coacher har sin hovedutdannelse eller bakgrunn innenfor dette yrkesfeltet. Etter hvert som interessen for coaching øker, vil det være nødvendig å diskutere de praktiske og etiske sidene ved å bruke denne metoden i sosialt arbeid, samt hvilke konsekvenser det kan få at coachene retter seg mot stadig flere livsarenaer (ibid). Ett av spørsmålene er om sosialt arbeid er best tjent med å inkludere coaching som en av metodene og gi sosialarbeidere kompetanse i å bruke den i arbeid med klienter, eller om fagfeltet heller bør holde en kritisk avstand til coaching og definere det som en metode som ikke bør benyttes innenfor sosialt arbeid. Coaching har et helhetsperspektiv og er en metode som vil kunne berøre flere av klientenes livsområder enn dem sosialarbeidere vanligvis har fokus på. Det kan komme i konflikt med de etiske retningslinjene og lovene som gjelder for sosialt arbeid (ibid). Foreløpig er det for lite forskning om bruk av coaching i sosialt arbeid til å komme med noen ferdige konklusjoner. Til tross for større oppmerksomhet rundt coaching, er det få artikler om temaet i sosialfaglige tidsskrifter. Siden metoden har så mange fellestrekk med faglig veiledning og klientarbeid, kan det være problematisk at diskursen om temaet ikke er til stede i sosialt arbeid (ibid). Ved å se nærmere på hva som er likt og hva som skiller coaching fra tradisjonell veiledning i sosialt arbeid, kan sosialarbeidere få et bedre grunnlag for å ta stilling til hvilken rolle coaching bør ha innenfor fagfeltet.

1.1.2 Coaching som en konkurrent til sosialt arbeid

Faglig veiledning står sterkt i sosialt arbeid, og coaching som metode vil ikke nødvendigvis utgjøre noen trussel mot denne tradisjonen, men det er noen trekk ved samfunnsutviklingen som kan få betydning for den posisjonen coaching har i forhold til sosialt arbeid. Private sosialarbeidere kan for eksempel bli mer vanlige i fremtiden som en følge av økt tendens til

markedstenkning i offentlig sektor (Røysum 2005). Det vises blant annet gjennom fokuset på kostnadseffektivitet, kartlegging av tidsbruk i tjenestene og konkurranseutsetting av virksomhetene. Som en følge av knappe ressurser og større krav til effektivitet i sosialtjenestene, er det noen som uttrykker bekymring for at de mellommenneskelige verdiene som preger sosialt arbeid skal komme i bakgrunnen (ibid). Savnet etter mer tid til relasjons- og endringsarbeid uten et vedvarende press om effektiv ressursbruk, kan få en privat coachvirksomhet til å virke attraktivt for sosialarbeidere (Vallianatos 2001). Sosialarbeidere har gjennom sin utdanning og praksis allerede mye av den kompetansen som skal til for å jobbe som coach. Det avhenger noe av hva slags arbeidserfaring de har, men med et kurs i coaching vil de ha et godt grunnlag for å jobbe som coacher fordi de har kunnskap om kommunikasjon og relasjonsarbeid. For sosialarbeidere som ønsker å jobbe med klienter uten å være ansatt i det offentlige velferdssystemet, kan coaching virke som en mulig løsning (ibid). Det er mye stress, store belastninger og raske utskiftninger i de offentlige helse- og velferdstjenestene. Coaching kan på grunn av dette virke befriende for sosialarbeidere fordi de da vil kunne unngå noe av den belastningen det kan være å jobbe under sterkt press med personer som har store sosiale problemer. Ved å jobbe som coach kan de i tillegg få bedre betalt, ha større frihet over egen arbeidsdag og selv sette grenser for hvor mange personer de vil ha som klienter. Coachene er ikke bundet av de samme formelle retningslinjene som i sosialt arbeid. Det gjør at en coach ikke er pliktet til å ta de samme hensyn som sosialarbeidere med tanke på hvilke spørsmål de stiller eller hvordan de stiller dem, til tross for at de jobber med en del av de samme livsområdene (ibid). I andre sammenhenger kunne det vært i strid med de lover som gjelder for sosialarbeidere, for eksempel fordi det ligger utenfor den informasjonen som er nødvendig å innhente for å utføre jobben på en forsvarlig måte (§ 11 i Lov om behandling av personopplysninger av 14. april 2000). En annen årsak til at sosialarbeidere kan ønske å innta det private markedet, er at personene som oppsøker en coach ofte forventer at det blir stilt inngående spørsmål om livet deres, at det settes store krav og fokuseres på handling og læring (Vallianatos 2001). Det gir andre forutsetninger for relasjonen enn arbeid med klienter som kanskje har blitt nødt til å søke hjelp på grunn av en vanskelig livssituasjon eller av økonomiske årsaker.

Et av grunnprinsippene i coaching er troen på at alle mennesker har et større potensial og flere valgmuligheter enn de benytter seg av (Vallianatos 2001). Coaching tar utgangspunkt i at folk som regel vet hva som skal til for å nå det ønskede målet, men at de sliter med å ta sats og

faktisk utføre de handlingene som er nødvendige for å skape endringene. De har behov for noen som støtter, oppmuntrer, gir tilbakemeldinger og driver dem til å sette i gang. Det er denne rollen coachene ønsker å innta. Det er imidlertid ingen formelle kriterier for bruk av coachtittelen, så kompetansen til coachene varierer. Sosialarbeidere som arbeider som coacher kan i den sammenheng ha fordeler i forhold til dem med bakgrunn i profittbaserte næringer. Deres utdannelsesbakgrunn kan bidra til at de har et bedre grunnlag for å ivareta det emosjonelle elementet i en endringsprosess. I tillegg har de ofte mye kunnskap om personer som er i en vanskelig livssituasjon eller sliter med motivasjonen for å skape endringer (ibid).

1.1.3 Felles prinsipper

Som det kommer frem av det foregående avsnittet legges det i coaching stor vekt på at den enkelte selv må finne styrken til å handle. Slike tanker er imidlertid også utbredt i sosialt arbeid. Det er blant annet fokus på brukermedvirkning, empowerment og klientens ansvar for sitt eget liv og sine handlinger. I det yrkesetiske grunnlagsdokumentet for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere presiseres det blant annet:

Selv i situasjoner hvor brukeren/klienten er sterkt hjelpetrengende og ber om at noen andre overtar, må yrkesutøveren søke å beholde forståelsen for at enhver har ansvar for sitt eget liv.

(s. 8 FO 2011)

Dette gjenspeiler en av grunntankene i sosialt arbeid om at sosialarbeidere skal gi hjelp til selvhjelp. Ansatte i sosialt arbeid skal bidra til at klientene opplever økt mestring og kontroll over eget liv (FO 2011). Til tross for store sosiale problemer er det den enkelte som selv må ta ansvar for å gjøre endringer og ta ansvar for sin egen fremtid. Det vil ikke si at klientene må klare alt på egenhånd eller er individuelt ansvarlig for den aktuelle situasjonen, men at hver og en har mulighet til å handle slik at fremtiden blir annerledes. Dette er tanker som går igjen både i coachinglitteraturen og i grunnlagstenkningen for sosialt arbeid. Videre legges det vekt på at sosialarbeidere skal forsøke å innta et helhetsperspektiv på situasjonen og ut i fra det foreta de nødvendige vurderingene. Retningslinjene taler for at sosialarbeidere skal vise respekt for det enkelte individ (FO 2011).

Et av målene med sosialt arbeid er at klientene skal oppleve empowerment eller myndiggjøring (FO 2011). Empowerment handler om å omfordele makt og skape mot til å handle og frigjøre seg fra undertrykkende prosesser i samfunnet (NOU:18 1998). Sosialarbeidere kan bidra til dette ved å gi klientene større medvirkningskraft og støtte opp om de initiativene klientene tar. Faglig veiledning kan på sin side virke som en myndiggjørende prosess for sosialarbeidere ved at de får oppleve økt mestring og handlingskraft. Faglig veiledning kan bidra til at sosialarbeidere får mot til å ta ansvar i vanskelige situasjoner og utvikle trygghet i rollen som yrkesutøver i et sosialfaglig og politisk felt preget av komplekse problemer og motsetninger (Killén 2007).

Coaching og sosialt arbeid inneholder med andre ord en del felles prinsipper, men samtidig presiseres det flere steder i litteraturen at det er to ulike metoder (Killén 2007; Gjerde 2003). Det vil derfor være interessant å se nærmere på hva som er felles og hva som skiller de to fagområdene. Siden coaching har såpass mange likhetstrekk med faglig veiledning og klientarbeid, og i tillegg griper inn på en del av de samme områdene sosialarbeidere tradisjonelt har jobbet med, vil det være nyttig med mer forskning på temaet for å kunne ta stilling til hvordan sosialarbeidere bør forholde seg til coaching.

1.2 Min forforståelse

Siden jeg begynte på sosionomstudiet har jeg hatt en interesse for metoder som har et positivt menneskesyn og er fremtids- og løsningsfokuserede. Jeg hadde lest litt om coaching og var nysgjerrig på hva det egentlig handler om og hvordan det skiller seg fra faglig veiledning, som jeg har noe erfaring med som student. Gjennom en bekjent fikk jeg kontakt med en faglig veileder i sosialt arbeid som har mye kunnskap om coaching. Jeg diskuterte mulige problemstillinger sammen med henne og la fram mine egne tanker om coaching i sosialt arbeid. Denne samtalen styrket min interesse for temaet, men jeg var fortsatt usikker på hva som faktisk var forskjellen mellom faglig veiledning og coaching. Det er en lang tradisjon for faglig veiledning i sosialt arbeid, mens coaching er et forholdsvis nytt begrep som jeg mest forbandt med privat næringsliv eller selvutvikling. I samtaler med bekjente som har en sosionomutdannelse eller arbeider i helse- og sosialtjenesten, ble det ofte uttalt at coaching først og fremst er et nytt og moderne ord for faglig veiledning, eller en lettvinnt løsning

utviklet av næringslivstopper med kommersielle interesser. Jeg var nysgjerrig på om dette virkelig stemmer og leste mer om coaching og faglig veiledning. Samtidig tenkte jeg at de teknikkene som brukes innenfor coaching med fordel kunne blitt tatt i bruk av sosionomer med tanke på at de har en solid grunnutdannelse i kommunikasjon og samhandling som ville kommet godt til nytte. Noe av det jeg undret meg over var hvorfor det ikke er sosialarbeidere som bruker denne metoden, men personer som er utdannet innenfor et helt annet fagfelt. Videre lurte jeg på om metoden har så god effekt som coachene hevder og om det er noe som tilsier at man ikke bør bruke tilnærmingen i samarbeid med klienter i sosialt arbeid. Jeg kom til slutt frem til at jeg ønsket å snakke med personer som jobber innenfor sosialt arbeid for å undersøke hvilke forskjeller og likheter de har opplevd og hvilke tanker de har om bruk av coaching i sosialt arbeid.

1.3 Tema og formål

Temaet for denne oppgaven er coaching og faglig veiledning i sosialt arbeid. Det empiriske grunnlaget for undersøkelsen er egne intervjuer med syv personer som har forbindelse til sosialt arbeid som arbeidsfelt og erfaring med coaching. Formålet med undersøkelsen har vært å utforske deres oppfatninger av coaching, hvordan de opplevde coaching sammenlignet med faglig veiledning og deres tanker om bruk av coaching i sosialt arbeid. Jeg har vært opptatt av å finne ut om coaching bare er et nytt begrep for veiledning eller om det inneholder noe nytt. Videre ville jeg undersøke om sosialarbeidere har tro på at coaching kan være et godt verktøy i arbeid med klienter, eller om de tror det kan være noen negative konsekvenser av å overføre denne metoden til sosialt arbeid.

1.3.1 Forskningsspørsmål

Dette er de spørsmålene jeg ønsket å få svar på i løpet av denne studien:

- Hvilke forskjeller og likheter har informantene opplevd mellom faglig veiledning og coaching?
- Hvilke tanker har informantene om bruk av coaching som metode i sosialt arbeid?

1.3.2 Begrepsavklaringer

I resultatdelen har jeg valgt å bruke begrepet sosialarbeidere fremfor sosionomer eller lignende fordi det varierer hva slags utdannelsesbakgrunn informantene har. De fleste er imidlertid utdannet sosionomer, og flere har veiledningskompetanse. Alle har en form for tilknytning til sosialt arbeid som arbeidsfelt.

Selv om «bruker» er det begrepet som i dag oftest benyttes for å beskrive dem som oppsøker de ulike tjenestene i sosialt arbeid, har jeg i denne oppgaven valgt å bruke ordet klient. Det har jeg gjort fordi det er det begrepet flertallet av informantene brukte. Jeg har tenkt at det vil skape en bedre flyt med tanke på bruk av sitater i teksten.

Jeg bruker ordet informant om de personene som har deltatt i undersøkelsen. I resultatdelen omtaler jeg dem med fiktive navn.

I coaching- og veiledningslitteraturen brukes det flere forskjellige begreper om parten som blir veiledet. Jeg vil i likhet med Skagen (2009) bruke begrepet «den veiledede» om den part som mottar veiledning. Det har jeg gjort uavhengig av om den som gir veiledningen kaller seg veileder eller coach. I noen tilfeller skriver jeg «den som blir coachet». Det er kun i avsnitt hvor det kommer klart frem at det handler om coaching og ikke faglig veiledning.

Det er mange ulike former for faglig veiledning og coaching, og de fleste informantene har prøvd ulike former for individuell- og gruppeveiledning i løpet av sitt yrkesliv.

Utgangspunktet for sammenligningen er om de har fått veiledning av en person som definerer seg selv som coach eller som faglig veileder i sosialt arbeid. Veiledningsformene i faglig veiledning har som et fellestrekk at det er sosialarbeiderens yrkesutøvelse og relasjonene med klientene som er hovedfokus. Målet er utvikling på det profesjonelle plan, og veiledningen gis som regel av en person innenfor samme yrkesgruppe. I coaching er det et helhetlig perspektiv med fokus på utvikling og endring både på det personlige og profesjonelle plan. Coachen har kunnskap om coachingprosessen, men ikke nødvendigvis om det fagfeltet den som blir coachet tilhører.

Problemstillingen tar utgangspunkt i hvordan coaching og faglig veiledning fungerer i sosialt arbeid. Det vil si at jeg har konsentrert meg om de elementene i coaching som jeg anser som relevante i en sammenligning av coaching og faglig veiledning med tanke på hvordan det vil fungere i sosialt arbeid. Andre sider kan være mer aktuelle i forbindelse med bruk av coaching i privat næringsliv eller mot privatpersoner.

1.4 Tidligere kunnskapsproduksjon

Ettersom coaching er et såpass nytt fagfelt, finnes det foreløpig ikke så store mengder forskning om temaet (Caspi 2005). Jeg har funnet noen masteroppgaver og flere mindre eksamensoppgaver om coaching og sosialt arbeid, men de fleste er skrevet av studenter i pedagogikk eller sosiologi. Det er blant annet gjort en mindre studie om coaching i sosialt arbeid ved sosionomprogrammet på universitetet i Gøteborg (Frigell & Jensen 2009). Gjennom intervjuer med syv ansatte i ulike sosialfaglige virksomheter ønsket de å finne ut hvordan coaching dukket opp i sosialt arbeid og på hvilken måte metoden brukes i dette fagfeltet. Undersøkelsen viser at coaching har ført til utvikling av allerede eksisterende arbeidsmetoder og at det oppfattes som en effektiv metode med vekt på muligheter og ressurser. Selv om deler av coaching godt kan brukes i arbeid med klienter, kommer det frem at metoden ikke alltid er like godt egnet. Det gjelder for eksempel i arbeid med psykisk syke eller personer som lever i ekstremt belastende situasjoner. I forhold til veiledning oppfattes det som et problem at det i coaching ikke reflekteres over hva som har skjedd i fortiden (ibid).

Ved et tiltak for langtidsarbeidsløse er det gjort en kvalitativ undersøkelse om hvordan coaching kan fungere som metode i arbeid med deltagerne der (Sirotenco 2008). De intervjuet to deltagere, en sosionom og to coacher. Resultatene viser at coaching bidro til å skape motivasjon for arbeid og utdanning, samt øke bevisstheten om egne verdier og ønsker. Coachingen førte til større innsikt om egen situasjon og skapte forandringer for deltagerne (ibid).

Det er også skrevet en masteroppgave om coaching i sosialt arbeid ved Universitetet i Lund med et sosialkonstruktivistisk utgangspunkt (Olsson 2005). Den tar for seg ulike oppfatninger og anvendelser av begrepet coaching i prosjektet «Stärkt skydd för utsatta barn» som ble

drevet av sosialarbeidere. Coaching brukes her om dialogiske samtaler. Sosialarbeiderne opplevde at effekten av coachingprosessen var personlig og profesjonell utvikling. Coachingen påvirket deres kontakt med ungdommene og familiene de jobber med, og gjorde dem mer bevisst på hva som skal til for å skape en god dialog. De opplevde at de i større grad utforsket hva klientene selv tenkte og ønsket, fremfor å komme med ferdige råd og løsninger (ibid).

Selv om coaching fortsatt er lite brukt i sosialt arbeid, har det vært en økende interesse blant sosialarbeidere de siste årene. Antall presentasjoner, artikler og ulike prøveprosjekter er tegn på denne utviklingen (Caspi 2005). Likevel er det fortsatt vanskelig å finne artikler om coaching og sosialt arbeid ved søk i ulike artikkeldatabaser. Mine søk resulterte i artikler om temaet av blant annet Vallianatos (2001), Åkerlund (2006), Caspi (2005) og Stelter (2009).

I den teoretiske gjennomgangen om faglig veiledning har jeg hovedsakelig basert meg på Strømfors & Vindegg (2002), Teslo (2006) og Killén (2007). Grunnlaget for teoridelen om coaching har jeg funnet i Gjerde (2003). Det finnes lite teori om coaching tilpasset norske forhold, og minimalt med litteratur om coaching i sosialt arbeid eller som ikke er rettet mot lederskap i privat næringsliv. Derfor er variasjonen i kilder mindre i teorigjennomgangen om coaching enn om faglig veiledning, som det er skrevet mye om.

1.5 Oppgavens oppbygning

I innledningskapitlet har jeg gitt en bakgrunn for valg av tema, presentasjon av forskningsspørsmål og min forforståelse, samt begrepsavklaringer og en fremstilling av tidligere kunnskapsproduksjon om coaching og faglig veiledning.

I kapittel 2 gir jeg en teoretisk gjennomgang av faglig veiledning og coaching. Jeg beskriver utviklingen av metodene og redegjør for definisjoner, metode, nødvendig kompetanse og sentrale virkemidler. Etter gjennomgangen av de to metodene hver for seg, drøfter jeg hva faglig veiledning og coaching har til felles.

Kapittel 3 er et metodekapittel. Jeg gjør rede for valg av metode og studiens vitenskapsteoretiske perspektiv. Undersøkelsen har en kvalitativ tilnærming med et fenomenologisk og hermeneutisk perspektiv. Videre gir jeg en beskrivelse av utvalget, intervjuprosessen og forskningsetiske refleksjoner, før jeg gjør rede for analyseprosessen og mine metoderefleksjoner.

I kapittel 4 blir resultatene presentert. De er delt inn i fire hovedtemaer: opplevelser og effekter av coaching, forskjeller, likheter og bruk av coaching i sosialt arbeid.

Kapittel 5 består av en diskusjonsdel hvor jeg drøfter resultatene, setter dem inn i en teoretisk ramme og vurderer hvilken betydning funnene kan ha for sosialt arbeid. Jeg gir en oppsummering av de mest sentrale funnene og avslutter med noen betraktninger om veien videre.

2.0 Teoretisk grunnlag

Jeg vil i dette kapitlet utdype grundigere hva faglig veiledning og coaching innebærer, med en nærmere gjennomgang av utviklingen og det teoretiske grunnlaget for metoden, definisjon, fokus og mål, kompetanse og virkemidler.

2.1 Faglig veiledning

Faglig veiledning har eksistert siden opprinnelsen til sosialt arbeid, og teorigrunnlaget har bygget seg opp gjennom mange år (Strømfors & Vindegg 2002). Veiledning bidrar til profesjonell utvikling, etiske refleksjoner, faglig trygghet og forebygging av utbrenthet, og har hatt stor betydning for både studenter og ansatte i sosialt arbeid.

2.1.1 Utviklingen av faglig veiledning

Opprinnelig var veiledning knyttet til utdanningen av psykoterapeuter, men det var først innenfor sosialt arbeid at veiledning ble systematisert og utviklet som metode (Kadushin & Harkness 2002). I begynnelsen handlet veiledning i sosialt arbeid først og fremst om at de erfarne sosialarbeiderne skulle være rollemodeller for de nye medarbeiderne og fortelle dem hvordan de skulle handle i møte med de hjelpetrequende. Dette var før det fantes utdanning for sosialarbeidere, så hovedfokuset var rådgivning til dem som hadde lite erfaring og opplæring i hvordan man burde møte vanskeligstilte personer på en profesjonell måte. Etter hvert som det ble opprettet skoler for sosialt arbeid, skjedde det en endring i hvordan veilederne arbeidet. Veiledningen ble mer organisert, og veilederne trengte ikke lenger å gi den grunnleggende opplæringen i sosialt arbeid, men fikk i stedet ansvar for å følge opp og videreutvikle sosialarbeidere i feltet (ibid). Arbeidsfeltet for veilederne hadde hovedsakelig handlet om familiearbeid, men i takt med opparbeidelsen av veiledning som profesjon kom veilederne inn i skolene og i psykisk helsearbeid. Det ble opprettet kurs i veiledning som skulle sikre kvaliteten, og det ble etter hvert utgitt flere bøker og artikler om temaet. Veilederen gikk fra å være en rollemodell som skulle lære opp de mindre erfarne sosialarbeiderne, til å inngå i en støttende og utviklende relasjon med den som trengte

veiledning. Etter inspirasjon fra psykoanalysen ble det antatt at relasjonen mellom veilederen og den veiledede speilet forholdet mellom den veiledede og klienten (ibid). Med dette som utgangspunkt kunne de jobbe med det som var problematisk i klientrelasjonen. De siste årene har faglig veiledning utviklet seg fra å være en måte å bygge opp kunnskap og sikre nivået på de sosiale tjenestene til å bli en mer pedagogisk fremgangsmåte med fokus på selvinnsikt, vurdering av egne handlinger og emosjonell støtte (Killén 2007).

2.1.2 Definisjon av faglig veiledning

Faglig veiledning i sosialt arbeid finnes i ulike former, og det varierer hvordan veiledningen foregår og hva som er hovedfokuset i veiledningsrelasjonen. Jeg har valgt å ta utgangspunkt i følgende definisjon:

Veiledning er en systematisk faglig og personlig læringsprosess hvor kunnskap, erfaring, visdom og klokhet er hjelpemidler til reflektert erkjennelse. I et anerkjennende felt legges grunnlaget for å innfri kandidatens ønske om å bedre sine handlingsmåter som fagperson.

(s. 22 i Teslo 2006)

Teslo har blant annet tatt utgangspunkt i de tre veiledningstradisjonene som er presentert i Lauvås og Handal (1990); Polyani-tradisjonen, Wittgenstein-tradisjonen og Schön-tradisjonen (Teslo 2006). Felles for disse tre tradisjonene er tankegangen om at kunnskapen og den yrkesfaglige kompetansen øker gjennom refleksjon over egne handlinger. I tillegg er det noen deler av kunnskapen som antas å være taus. Det vil si at man ikke klarer å sette ord på innholdet i kunnskapen eller ikke kan forklare hvorfor man gjør som man gjør. Den tause kunnskapen er innforstått og har blitt en del av personen gjennom erfaring fra praksisfeltet. Den individuelle, eller personlige, kunnskapen omfattes også av veiledning (Teslo 2006). Gjennom refleksjon kan man oppnå større innsikt om egne tanker, holdninger og handlinger. Det er videre et mål at den nye innsikten fører til endringer i yrkesutøvelsen.

Handlings-og refleksjonsmodellen er utarbeidet av Lauvås og Handal og er en av de mest brukte veiledningsmodellene i Norge (Stemland 2002). Modellen har et humanistisk grunnlag og tar utgangspunkt i et ønske om en maktfri relasjon mellom veileder og den veiledede. Relasjonen skal være preget av støtte, trygghet, forståelse og gjensidighet. De legger vekt på

at refleksjon er veldig sentralt i faglig veiledning, men at refleksjon i seg selv ikke fører frem. Refleksjonen som foregår i veiledningen må følges opp av nye måter å reagere og handle på i møte med klienter (ibid). Som jeg senere vil komme tilbake til, har denne modellen flere likhetstrekk med coaching. Det kommer blant annet av at handlings- og refleksjonsmodellen legger til grunn at hver enkelt gjennom veiledning og refleksjon kan komme frem til hvordan de kan utforme den profesjonelle rollen på best mulig måte og utvikle seg i takt med ny innsikt i egen kompetanse (Gjerde 2003). Det handler ikke om å tilpasse seg én standard som gjelder for alle, men om å forme sin egen yrkesutøvelse med grunnlag i personlige verdier, tanker, kunnskap og erfaringer, uten at man handler i strid med de etiske eller formelle retningslinjene for sosialarbeidere (ibid).

2.1.3 Veiledningens metode

Faglig veiledning har både kortsiktige og langsiktige mål (Kadushin & Harkness 2002). De kortsiktige målene handler om å hjelpe sosialarbeideren til å gjøre et faglig tilfredsstillende og effektivt arbeid, samt gi mental støtte og trygghet i arbeidshverdagen. Et av hovedmålene på lang sikt er å sikre klientene en god og profesjonell behandling. Den faglige veiledningen skal sikre faglig vekst med det formål at sosialarbeideren utfører arbeidet sitt grundig, effektivt og til klientenes beste. Videre skal prosessen bidra til at sosialarbeiderne holder motivasjonen og arbeidsgleden ved like og at de forbedrer sine ferdigheter. Det er med andre ord faglig utvikling som er hovedformålet, og hovedsakelig med tanke på den rollen sosialarbeiderne har i kontakt med klienter (ibid).

I Norden fungerer veiledning i sosialt arbeid etter en noe annen modell enn den amerikanske som Kadushin representerer, men den amerikanske modellen har hatt stor innflytelse på utviklingen av den nordiske modellen (Strømfors & Vindegg 2002). I Norden har ikke veilederen den samme tilknytningen til det administrative området og har heller ikke ansvar for det direkte arbeidet med klienten. Veilederens ansvar er veiledningsprosessen og den faglige utviklingen hos den veiledede (Bernler & Johnsson 2000 i Strømfors & Vindegg 2002). I den amerikanske veiledningsmodellen innebærer veilederrollen en kontroll over den veilededes ressursbruk, og det vektlegges at sosialarbeideren skal tilegne seg de arbeidsmetodene som er mest effektive og ressursbesparende for virksomheten. Veilederen har en mellomlederstilling i organisasjonen med ansvar for ansettelse, oppsigelser og

organisering av arbeidet, i tillegg til evaluering og veiledning av arbeidet som blir utført (ibid). Dette skiller den amerikanske og den nordiske veiledningsmodellen klart fra hverandre. I Norge er det først og fremst profesjonell utvikling og relasjonen mellom den veiledede og klientene som er fokus for prosessen. Den økonomiske siden av yrkesutøvelsen er virksomhetslederens og administrasjonens område. Veilederrollen er i Norden skilt fra det administrative ut i fra en tanke om at den veiledede skal føle seg fri til å ta opp de temaene hun selv ønsker, uten å frykte hva ledelsen vil mene eller oppleve at veiledningen blir en form for kontroll (ibid).

Veiledning i sosialt arbeid har som et av sine hovedmål å utvikle reflekterte sosialarbeidere (Strømfors & Vindegg 2002). Både under utdanningen og i arbeidslivet er veiledet praksis en viktig del av det å skape gode yrkesutøvere. Gjennom veiledningen kan man knytte den praktiske utøvelsen av yrket til sosialt arbeids teori og etikk. Teori og praksis henger tett sammen, og det kan være vanskelig å sette ord på hvilke ferdigheter og metoder man tar i bruk i arbeidet med klientene. I mange tilfeller er det vanskelig å forklare hvorfor man håndterer situasjonen slik man gjør, og da kan det være en enkel utvei å begrunne sine handlinger med det som kalles taus kunnskap. Taus kunnskap er et kjent begrep innenfor sosialt arbeid, men i arbeid med klienter og saksbehandling kreves det andre begrunnelser for de beslutningene som er tatt (ibid). En stor del av grunnlaget for yrkesutøvelsen er knyttet til holdninger, verdier, tidligere erfaring og signaler man kjenner igjen etter mange år i praksis. Det som kalles taus kunnskap har ofte sammenheng med skjønnsutøvelsen og den moralske praksisen som preger faget. Faglig veiledning kan være et hjelpemiddel for å knytte den tause kunnskapen opp mot faglig refleksjon og teoretisk kunnskap slik at man blir i stand til å sette ord på den prosessen som har foregått forut for beslutningen om handlingen (ibid). Faglig veiledning kan være et nyttig verktøy for å se sammenhengen mellom teori og praksis og få sosialarbeidere til å reflektere mer grundig over hvorfor de handler som de gjør. Samtidig kan refleksjon og teori bidra til en bedre håndtering av ulike situasjoner man opplever i kontakten med klientene. Siden fagfeltet er så basert på skjønn og individuelle vurderinger, er faglig veiledning nødvendig for å sikre et godt profesjonelt arbeid (ibid).

2.1.4 Psykodynamisk teori

Egelund skrev i 2000 en artikkel i det svenske fagbladet *Socionomen* hvor hun kritiserte litteraturen som brukes i veilederutdanningene (Strømfors & Vindegg 2002). Hun hevdet at litteraturen i for stor grad er basert på den psykoterapeutiske og systemteoretiske filosofien og at det ligger for langt unna den praktiske hverdagen for mange sosialarbeidere. En slik form for veiledning vil i stedet være mer tilpasset klinikere som driver med behandling og omfatter ikke samfunnsaspektet ved sosialt arbeid. Hun var opptatt av at de sosiale problemene til klientene må sees i sammenheng med de strukturelle forholdene i samfunnet som har vært med på å skape problemene i utgangspunktet (ibid). Denne kritikken møter imidlertid motstand ved veilederutdanningene (*Socionomen* 2000 i Strømfors & Vindegg 2002). Lederne ved utdanningene tilbakeviser Egelunds påstander og sier at det i undervisningen legges stor vekt på sosialpolitiske og organisatoriske forhold (Strømfors & Vindegg 2002). Psykodynamisk teori er likevel en viktig del av forståelsesgrunnlaget om normal utvikling og mellommenneskelige forhold og vil dermed være en naturlig del av kunnskapsgrunnlaget for sosialarbeidere. Veiledning omhandler blant annet relasjonen og prosessen som foregår mellom sosialarbeideren og klienten, og i slike tilfeller er det hensiktsmessig at veiledningen bygger på psykodynamisk teori (ibid).

Denne debatten foregikk i Sverige, men den er ikke uten relevans for veiledere og sosialarbeidere i Norge (Strømfors & Vindegg 2002). Her har blant annet Killén (2007) gitt uttrykk for at det er en ren myte at faglig veiledning i sosialt arbeid er basert på psykoterapeutiske ideer. Dersom veiledningen skulle handlet mer om sosialpolitiske og juridiske forhold, slik Egelund ønsker, ville imidlertid utviklingen gå i retning av den amerikanske veiledningsmodellen som Kadushin presenterer (Strømfors & Vindegg 2002). I den nordiske modellen er det i stedet tradisjon for at dette dekkes av etter- og videreutdanninger, mens den faglige veiledningen tar sikte på å utvikle sosialarbeidernes personlige egenskaper og relasjonskompetanse. Relasjonen mellom klienten og sosialarbeideren har stor betydning for opplevelsen og utbyttet av hjelpeprosessen (ibid). Dette er kunnskaper som bare erfaring kan utvikle, og derfor er dette viktige områder å dekke i veiledningen.

2.1.5 Veilederens kompetanse

Med tanke på de mest brukte definisjonene og modellene som brukes i faglig veiledning i sosialt arbeid, legges det ofte til grunn at veilederen er en sosialarbeider med lang erfaring og bred kompetanse på yrkesfeltet (Strømfors & Vindegg 2002). Det er gjerne det direkte arbeidet med klienter som er i fokus i veiledningen. Refleksjonen dreier seg i hovedsak om å gjøre den veiledede bevisst de ulike vurderingene og valgene som førte til de konkrete handlingene og la grunnlaget for relasjonen mellom klient og sosialarbeider. En veileder som ikke selv har den nødvendige erfaringen fra sosialt arbeid, vil kunne ha problemer med å sette de komplekse situasjonene med klientene inn i den politiske og juridiske rammen som er en del av grunnlaget for yrkesutøvelsen (ibid). Sosialarbeidere jobber ofte tverrfaglig, og i denne delen av den faglige utviklingen kan en erfaren sosialarbeider bidra med sin kompetanse på en annen måte enn en som ikke har innsikt i feltet. En veileder i sosialt arbeid bør derfor være en erfaren sosialarbeider som kjenner rammebetingelsene og kompleksiteten i sosialt arbeid (ibid).

For å sikre kvaliteten på veilederne i sosialt arbeid har Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere (FO) utarbeidet en del kriterier man må oppfylle for at de skal godkjenne en person som faglig veileder. Det settes blant annet krav om at man må ha en utdanning som gjør at en er kvalifisert til FO-medlemskap, at man har tre års relevant arbeidserfaring, har gjennomgått videreutdanning innen veiledning og har gitt og mottatt en viss mengde timer med veiledning fra en faglig veileder i sosialt arbeid (FO 2009). Gjennom disse kravene settes det en høy standard for hvem som kan gi veiledning og hva slags kompetanse de faglige veilederne innehar. Sosialarbeidere skal føle seg trygge på at veilederen har god kompetanse og kan bidra til faglig utvikling. Den formelle kompetansen er viktig for å ivareta kvaliteten i den faglige veiledningen, men relasjonen vil også formes etter veilederens og den veilededes personlige væremåte og egenskaper (Strømfors & Vindegg 2002). God kunnskap om veiledning kan imidlertid gjøre veilederen mer bevisst på hva som skal til for å skape trygge rammer for prosessen og legge til rette for en tillitsfull og utviklende veiledningsrelasjon.

2.1.6 Virkemidler i faglig veiledning

Jeg vil nå ta for meg noen av de mest sentrale virkemidlene i faglig veiledning. Virkemidlene vil variere noe etter hvilken metode veilederen følger, så jeg har valgt å trekke ut de virkemidlene som jeg ser går igjen hos flere av de sentrale forfatterne i veiledningslitteraturen (Killén 2007; Strømfors & Vindegg 2002; Teslo 2006).

Relasjonen mellom veilederen og den veiledede

Relasjonen mellom veilederen og den veiledede er grunnstenen i faglig veiledning. Det er gjennom relasjonen arbeidet vokser frem (Fox 1989 i Strømfors & Vindegg 2002). En trygg og åpen relasjon er en forutsetning for at veiledningsprosessen skal føre til utvikling og endring. Den veiledede må våge å sette seg selv i en sårbar situasjon ved å snakke åpent om det som er vanskelig. Veilederens rolle er å være støttende, men samtidig utfordre den veiledede ved å stille spørsmål og utforske ulike perspektiv. Veiledningen bør være preget av dialog og refleksjon fremfor konkrete råd om hva den veiledede bør gjøre (Strømfors & Vindegg 2002). På den måten kan den veiledede øke sin evne til å tenke selvstendig og ta ansvar i komplekse situasjoner han møter gjennom sitt arbeid.

Kritisk refleksjon

Faglig refleksjon vil si at man forsøker å oppnå en dypere forståelse av et problem, en situasjon eller et handlingsmønster (Strømfors & Vindegg 2002). Hensikten er å utvikle en faglig innsikt som kan øke kompetansen og profesjonaliteten hos den veiledede. Faglig veiledning i sosialt arbeid handler ofte om å reflektere over ulike problemer og finne frem til forskjellige måter å se på situasjonen. Det blir antatt at den økte innsikten og forståelsen av problemet vil føre til at man finner flere mulige løsninger og nye handlingsmåter. Problemet blir utforsket fra flere sider og settes inn i en teoretisk sammenheng. Veiledning kan også dreie seg om personlige egenskaper og væremåter, men i sammenheng med hvordan dette påvirker sosialarbeiderens yrkesutøvelse og relasjoner med klienter. Fokuset ligger hovedsakelig på den veiledede som fagperson. Målet for prosessen er profesjonell utvikling, forandring og nye oppfatninger av hvordan man kan skape endring eller forbedre relasjonen med en klient (ibid).

Kritisk refleksjon har kommet inn som en del av kunnskapsutviklingen i sosialt arbeid de siste årene (Askeland 2006). Schön (1976) er en av de mest sentrale bidragsyterne med tanke på hvilken rolle refleksjon kan spille i kompetanseutviklingen i sosialt arbeid (Askeland 2006). Det har vært antatt at det eksisterer et språk mellom teori og praksis i sosialt arbeid. Noe av hensikten med refleksjon er å redusere dette gapet og bidra til at praksis knyttes opp mot det teoretiske grunnlaget. Refleksjonen får sosialarbeiderne til å sette ord på hva de gjør i praksis og på den måten kan nye teorier utvikles (ibid). Etter hvert som sosialarbeidere utvikler erfaring og i større grad handler etter den «tause kunnskapen», eller intuisjonen, som er basert på teoretiske og praktiske kunnskaper, vil refleksjonen kunne foregå samtidig som de er i situasjonen. Schön kaller dette for «refleksjon i handling» (Schön 1983 i Askeland 2006). Det handler om å føre en indre samtale med seg selv om hva som vil være hensiktsmessig å gjøre i den aktuelle situasjonen. Siden sosialt arbeid i stor grad handler om relasjoner og samhandling med unike individer, vil man aldri bli ferdig utlært. Selv om en situasjon kan ligne en annen, vil det likevel være noe som skiller den fra andre situasjoner fordi alle mennesker er forskjellige og kan reagere ulikt på de samme omstendighetene. Det er ingen teorier som vil passe perfekt til enhver situasjon (Askeland 2006). Av den grunn er det nødvendig å ha med seg refleksjonen inn i interaksjonen og vurdere hva som vil være til det beste for klienten. Samtidig bør man i ettertid reflektere over de valgene som ble tatt underveis, og hvilke konsekvenser de fikk, for å kunne lære av den nye erfaringen.

Kritisk refleksjon som en del av veiledning i sosialt arbeid bygger videre på Schøns refleksjonsmodell (ibid). Sosialt arbeid er et fag som er i stadig endring og utvikling. Det kommer av at det er et fagfelt som hele tiden må forholde seg til de gjeldende samfunnsforholdene, noe som gir konsekvenser for kunnskapsgrunnlaget. Hva som var godt profesjonelt arbeid for førti år siden, er ikke nødvendigvis det i dag. I dette ligger grunnlaget for kritisk refleksjon. Kritisk refleksjon handler om å stille spørsmål ved det gjeldende paradigme i samfunnet og hvordan det er med på å forme de sosiale forholdene (ibid). Gjennom kritisk refleksjon ønsker man å sette fingeren på de samfunnsstrukturene som skaper undertrykkende prosesser og stille spørsmål rundt vedtatte sannheter. Det handler også om å se hvilke retningslinjer og holdninger som preger faget og hvordan de får konsekvenser for praksis. Gjennom kritisk refleksjon kan man bli klar over de vilkårene som ligger til grunn for yrkesutøvelsen, noe som videre kan føre frem til endringer i holdninger og handlinger som virker frigjørende. Kritisk refleksjon har som et av sine mål at man skal oppnå økt innsikt for

å ha mulighet til å endre de underliggende antagelsene. Et annet mål er at sosialarbeiderne gjennom kritisk refleksjon erkjenner at deres handlinger påvirker andre og at deres holdninger og verdier derfor er av stor betydning for hvordan de utfører yrket (ibid). Én ting er hvordan man tenker at man burde samarbeide med klientene, en annen ting er hva man faktisk gjør. Kritisk refleksjon kan føre til økt bevissthet om hva som er med på å forme sosialarbeidernes tanker om rett praksis og bidra til å skape tettere bånd mellom teori og praksis (ibid). Der refleksjon handler om å skape større forståelse for et fenomen eller for en handling, dreier kritisk refleksjon seg om å stille spørsmål rundt de rådende teoriene og strukturene som er grunnlaget for handlingene og holdningene (Taylor & White 2000 i Askeland 2006). Kritisk refleksjon innebærer å ha et metaperspektiv på sin egen rolle og innse at hver enkelt kan være med på å skape viktige endringer på samfunns-, gruppe- og individnivå gjennom endringer i egne tanker, ytringer og handlinger. Sosialarbeidernes individuelle ansvar kommer til uttrykk gjennom denne prosessen (Askeland 2006).

Dialog, aktiv lytting og parafrasering

Dialog, refleksjon og bruk av åpne spørsmål er sentrale virkemidler i faglig veiledning i sosialt arbeid (Strømfors & Vindegg 2002). Spørsmålene og dialogen mellom veileder og den veiledede kan bidra til å øke den profesjonelle bevisstheten og heve kompetansen hos den veiledede. Den som blir veiledet må ikke ha følt seg presset av arbeidsgiver eller andre til å motta veiledning. Det er viktig for tillitsforholdet og den gode dialogen at veiledningen er basert på frivillig deltakelse (ibid). Det kan kjennes sårbart å skulle blottlegge de sidene ved arbeidet som man strever med eller har behov for å bearbeide. Likevel er det sentralt for prosessen at den veiledede er åpen både om det som er vanskelig og det som fungerer. Det forutsetter at dialogen er basert på tillit og trygghet. Gjennom åpne spørsmål kan veilederen legge grunnlaget for en reflekterende og utviklende samtale og få den som blir veiledet til å finne svarene selv (ibid).

En veiledningskontrakt kan være et verdifullt verktøy for å avklare roller og forventninger og sette rammene for veiledningstimene (ibid). En slik kontrakt kan for eksempel inneholde retningslinjer for hvor ofte de skal møtes, hvor lenge veiledningen skal foregå, hvilke forventninger veilederen har til den veiledede med tanke på forberedelser før møtet og hva den veiledede ønsker å få ut av veiledningen.

Aktiv lytting er et viktig virkemiddel og en del av de grunnleggende kommunikasjonsferdighetene som kreves av en faglig veileder (Teslo 2006). Det innebærer at man er oppmerksom på hva som er budskapet i det den veiledede forteller, forsøker å forstå den faktiske meningen i det som blir sagt og deretter gir uttrykk for denne forståelsen. Aktiv lytting handler om å ta del i den andres historie på hennes premisser og fange opp budskapet gjennom både verbal og non-verbal kommunikasjon. Når veilederen så gjentar med egne ord det den veiledede har fortalt, for å undersøke om hun har forstått budskapet riktig, er det et virkemiddel som kalles å parafrasere. Den veiledede får dermed mulighet til å korrigere inntrykket. Parafrasering kan også føre til at den som blir veiledet ser situasjonen i et annet lys ved at hun får høre budskapet presentert med andre ord (ibid).

2.2 Coaching

Coaching har kommet inn som en del av samfunnsutviklingen de siste 20-30 årene (Gjerde 2003). Tilnærmingen er beslektet med faglig veiledning, men den bærer likevel med seg en del nye aspekter. Noe av årsaken til all usikkerheten rundt coaching og hva det egentlig innebærer, bunner i at det er et nytt fagfelt som fortsatt er i etableringsfasen (ibid). Siden coaching er satt sammen av så mange ulike teoretiske retninger og fagfelt, vil jeg gå grundigere inn i bakgrunnen for denne metoden enn jeg gjorde under avsnittet om faglig veiledning. Deler av teorigrunnlaget har coaching til felles med faglig veiledning i sosialt arbeid. Det gjelder blant annet handlings- og refleksjonsmodellen og løsningsfokuseret tilnærming (LØFT).

2.2.1 Coachingens opprinnelse og teorigrunnlag

Coaching ble opprinnelig brukt som et begrep innenfor idrettsverdenen (Gjerde 2003). Utøverne ble oppfordret til å gi slipp på sine egne begrensninger og ha tro på seg selv slik at de kunne våge å satse for fullt. Etter hvert ble det interesse for denne metoden innenfor ledelse, og det ble et større fokus på coaching som en vei til økt selvrealisering (ibid).

Ordet coach er engelsk og stammer fra 1500-tallet. Det kan oversettes til postvogn på norsk. Begrepet coach ble brukt som en metafor for noe som «fraktet verdsatte mennesker fra der de er, til dit de ønsker å komme» (s.10 i Gjerde 2003). Uttrykket ble etter hvert tatt i bruk innenfor idrett som en betegnelse på en person som hadde ansvar for å heve utøvernes prestasjonsnivå. Det var først på midten av 1970-tallet at blant annet Gallwey tok med seg verktøyene fra idretten og utviklet coaching som en metode for å få folk til å lykkes med det de selv ønsker. Tanken bak var at man ved hjelp av sin indre stemme kan oppnå sine drømmer, så lenge man klarer å legge fra seg den negative selvevalueringen. Det er ofte ens egen, kritiske røst som hindrer en i nå sine mål (ibid). På 1980-tallet ble coaching introdusert i næringslivet, hvor coachen fikk rollen som sparringspartner og en som de veiledede kunne sette seg mål overfor. I 1992 startet den første kursvirksomheten i coaching opp; Coach University i USA. The Coaches Training Institute, også i USA, startet opp omtrent samtidig (ibid).

Jeg vil nå ta for meg det teoretiske grunnlaget for coaching. Denne fremstillingen er basert på de retningene Gjerde (2003) trekker frem som de mest sentrale; Sokrates og Kierkegaard, den kognitive og humanistiske tradisjonen, LØFT, psykoanalysen og handlings- og refleksjonsveiledning.

Sokrates og Kierkegaard:

Sokrates' holdning til livet og hans samtaleform dialektikken har vært en av inspirasjonskildene til coaching (Gjerde 2003). Påvirkningen fra Sokrates kjennes igjen i måten coachen stiller spørsmål på, men med den forskjellen at en coach ikke vil forsøke å manipulere eller lede den som blir veiledet. Coachen ønsker i stedet å åpne opp for at den andre skal komme frem til alternative perspektiv og løsninger. I dette ligger det en tankegang om at den som blir veiledet selv har svarene, og at det er viktig å kjenne seg selv og sine verdier. Kierkegaards uttalelser om at mennesket selv former sin skjebne er et annet viktig fundament (ibid). Denne tankegangen innebærer at man har mulighet til å påvirke og forme sitt eget liv ut fra de valgene man tar. Det motsatte av Kierkegaards eksistensialisme vil være en deterministisk holdning om at mennesker er bundet av de betingelser livet har gitt oss gjennom arv og miljø (ibid). En av grunntankene i coaching er at hver enkelt har ansvar for sin egen situasjon. Man er ikke nødvendigvis ansvarlig for alt i fortiden som har bidratt til den nåværende livssituasjonen, men man må selv ta ansvar for å gripe de mulighetene man har til å forme den fremtiden man ønsker ved å gjøre de rette valgene for en selv.

Kognitiv tradisjon

En annen del av inspirasjonen til coaching er den kognitive tradisjonen (Gjerde 2003). Dette kjennes blant annet igjen i tanken om at mennesker er fornuftige og har mulighet til å endre måten de tenker om ulike hendelser og situasjoner. Gjennom et gjensidig samarbeid basert på en trygg og tillitsfull relasjon, settes det mål ut i fra hvilke ønsker den veiledede har om hvordan situasjonen skal være i fremtiden. En nysgjerrig og åpen holdning er viktige egenskaper både hos en coach og en kognitiv terapeut. I fellesskap avklares forventninger og rammer for hvordan samtalene skal foregå. Et annet fellestrekk er fokuset på nåtid og fremtid. Virkemidler i coaching inspirert av den kognitive tradisjonen er aktiv lytting, effektfulle spørsmål, nyinnramming av problemer med fokus på muligheter og løsninger og hjemmeoppgaver for å komme nærmere hovedmålet med prosessen. Hovedforskjellen er at de som går til kognitiv terapi har psykiske problemer, mens de som blir coachet i utgangspunktet

ikke har noen alvorlige psykiske problemer (ibid). En coach kan arbeide med en som går i terapi, men kan ikke erstatte den funksjonen en terapeut har.

Humanistisk tradisjon

Det optimistiske og positive menneskesynet som preger coaching, deles blant annet med den humanistiske tradisjonen (Gjerde 2003). Fokuset ligger på det som fungerer og hvilke valg og muligheter som finnes så lenge den som blir coachet tar i bruk sine egne ressurser for å nå de mål han setter seg. Både humanistisk terapi og coaching tar utgangspunkt i en likeverdig relasjon og har et helhetlig fokus. I coaching legges det til grunn at både fornuft og følelser, jobb og privatliv henger sammen. Gjennom handling i nåtid, tenker man at det vil kunne skje positive endringer i fremtiden. Empati og toleranse er to felles holdninger som skal bidra til at den som blir coachet eller går i terapi skal føle seg sett av en som er interessert i prosessen. De som går til coaching, er i utgangspunktet personer som ønsker en ny retning i livet sitt, vil lære mer om seg selv og sine ressurser og skape refleksjon og endring gjennom handling (ibid). I humanistisk, eller klientsentrert, terapi er klientene derimot personer som jobber for å få bukt med psykiske problemer. En annen forskjell er at coachen har en mye mer aktiv rolle enn en terapeut som jobber innenfor den humanistiske retningen. Terapeuten lar i større grad pasienten styre og snakke om det han selv ønsker, mens en coach avbryter, stiller spørsmål og krever fokus på handling, læring og fremtid (ibid).

LØFT

LØFT står for løsningsfokusert tilnærming. Det er en metode som er kjent fra sosialt arbeid, spesielt i forbindelse med endringsarbeid og arbeid med rusmiddelmissbrukere. LØFT og coaching inneholder en del sentrale likheter (Gjerde 2003). Noe av det viktigste er fokuset på muligheter og løsninger og hvordan situasjonen ideelt sett vil være i fremtiden. Coaching og LØFT har lite fokus på problemene. Det springer ut fra en tanke om at det er tilstrekkelig at den som blir coachet forstår hva problemene innebærer eller kommer av. Coachen kan på sin side bidra til at situasjonen oppleves bedre ved hjelp av teknikker som får den som blir veiledet til å sette sine egne mål. Et av målene med prosessen er at den som blir coachet skal klare å ta tak i sitt eget potensial og bruke sine ressurser til å handle annerledes i fremtiden. Forskjellen mellom LØFT og coaching er først og fremst at metoden i LØFT består av hypotetiske spørsmål, unntaks- og mestringsspørsmål, mens coaching bare har dette som en del av sin metode (ibid).

Coaching og psykoanalysen

Coaching og psykoanalysen har få fellestrekk, og jeg vil derfor ikke gå så dypt inn i denne teoren, men ettersom coaching er inspirert av psykologi og det fagfeltet har vært preget av Freuds tanker om det ubevisste, vil man likevel kunne kjenne igjen noen elementer (Gjerde 2003). Ett av disse er ønsket om å gjøre den veiledede bevisst sine holdninger og handlinger. Den som blir coachet, skal finne ut hva som har hindret ham i å gjøre endringene tidligere og hva som skal til for å skape den ønskede utviklingen. Tanken om at den veiledede kan se ting i et annet perspektiv og finne løsningene selv ved å snakke om situasjonen og deretter høre coachen artikulere det som ble sagt, er et annet eksempel på hva som kan komme fra psykoanalysen (ibid).

Søster til handlings- og refleksjonsveiledning

Filosofi og psykologi er en del av grunnlaget både for coaching og handlings- og refleksjonsveiledning (Gjerde 2003). Det gjør at det er mange likheter og felles ferdigheter i disse metodene. For eksempel kan det å stille spørsmål, som er en ferdighet i veiledning, sammenlignes med de effektfulle spørsmålene man finner i coaching. En av veiledernes ferdigheter er oppmerksomhet, mens coachen kaller det aktiv lytting. I begge metoder bruker man oppsummering som et av virkemidlene. Både coaching og handlings- og refleksjonsveiledning går ut fra at den veiledede kan finne frem til sin optimale yrkesutøvelse basert på egne ferdigheter, verdier, erfaringer og kompetanse (ibid). Til tross for flere likheter, er det imidlertid to sentrale forskjeller. Den første er at coaching og handlings- og refleksjonsveiledning har vokst frem i ulike fagmiljøer. Coaching har som nevnt vokst frem gjennom idrettspsykologi og næringslivet, mens handlings- og refleksjonsveiledning har grunnlaget sitt i pedagogikken. Den andre er at veiledning har fokus på yrkesutøvelsen og faglige spørsmål, mens coaching omfatter både det faglige og det personlige. I coaching retter man dessuten oppmerksomheten mot følelser. Dette er det vanligvis mindre fokus på i veiledning (ibid).

2.2.2 Definisjon av coaching

Det er ulike måter å definere coaching på og forskjeller i synet på hvor bredt det favner. Ulikhetene handler blant annet om hvorvidt hovedformålet er faglig eller personlig vekst og om coachens viktigste rolle er basert på fagkompetanse eller personkompetanse. Virkemidlene og ferdighetene er imidlertid noenlunde like uavhengig av disse uenighetene (Gjerde 2003). Jeg har tatt utgangspunkt i den tilnærmingen som er presentert i Gjerde (2003), ettersom den inneholder flere av de elementene som informantene beskriver fra sin coachingprosess:

en kommunikasjonsform som fremmer handling og læring – på personlig og faglig plan – gjennom bevisstgjøring, utfordring og motivasjon. Coaching setter fokus på nåtid og fremtid, er løsnings- og mulighetsorientert og har som idégrunnlag at enkeltmennesket selv har svarene, men kan trenge hjelp til å aktivisere dem i form av et eget begrepsapparat og handlingsmåter. (s. 6 i Gjerde 2003)

Kort oppsummert vil det si at målet er utvikling både på det faglige og det personlige plan. Partene er likeverdige, prosessen foregår en til en og skjer etter et frivillig ønske. Coachingen er løsningsfokuseret og coachens prosesskompetanse blir sett på som mer sentralt enn den faglige kompetansen. Det gis sjelden konkrete råd og fokuset ligger på muligheter, nåtid og fremtid (Gjerde 2003).

2.2.3 Coachens kompetanse

Det kreves ingen sertifisering for å kalle seg coach i dag (Gjerde 2003). The International Coach Federation (ICF), som ble opprettet i 1996, arbeider imidlertid for å sikre et høyt faglig nivå og etiske standarder blant coachene. De har definert coachens ansvar på denne måten:

- *Utforsk, klargjør og arbeid med det utøveren ønsker å oppnå.*
- *Oppmuntre utøver til egenutforskning/- oppdagelse*
- *Bring frem utøvers egne løsninger og strategier*
- *Hold utøver ansvarlig* (s.12 i Gjerde 2003)

2.2.4 Mål og metode i coaching

Det er to ulike måter å betrakte coaching på (Gjerde 2003). Den ene består i at man ser på coaching som alt en coach eller konsulent gjør for å frigjøre potensial. Ordet blir da brukt som en samlebetegnelse på alle former for veiledning, supervisjon, konsultasjon og rådgivning. Den andre måten godtar at metoden har overlapp med flere andre fagfelt, men betrakter coaching samlet sett som et eget fagfelt (ibid). Denne oppgaven er basert på den sistnevnte oppfatningen.

Coaching er en frivillig form for veiledning som den veiledede oppsøker for å utvikle seg som yrkesutøver og som privatperson (Gjerde 2003). Coaching oppfordrer folk til å ta ansvar for sitt eget liv og gjøre de valgene som fører til at de utnytter sitt potensial til det fulle. Dette kan oppnås gjennom å sette seg personlige mål og jobbe målrettet for disse. Utgangspunktet for coaching er et positivt menneskesyn med et løsningsorientert fokus (ibid). Idealet er at coachen og den veiledede skal være to likeverdige parter. Den enkelte har selv ansvar for å utvikle seg og ta de valgene som fører til endringer, men coachen kan stille spørsmålene som setter prosessen i gang. Siden hver enkelt selv er ansvarlig for sine valg, vil coachen unngå å gi råd til den som blir veiledet. Coachen kan imidlertid gjøre den andre oppmerksom på de mulighetene som finnes. Gjennom bevisstgjøring på hvilket potensial som finnes i alle situasjoner og på de ressurser hvert enkelt menneske har, kan det være enklere å frigjøre de positive kreftene. Det er videre antatt at forpliktelsen til å nå målene blir større ved at de er utarbeidet som en del av samarbeidsavtalen mellom coachen og den veiledede. Coaching er nåtids- og fremtidsrettet og har derfor lite fokus på fortiden (ibid). Metoden tar utgangspunkt i at man kan lære av fortiden, men man henger seg aldri opp i ting som har skjedd tidligere. Coachen og den veiledede skal først og fremst snakke om situasjonen som den er i dag og hva som kan gjøres for å endre den i fremtiden.

2.2.5 Virkemidler i coaching

De viktigste ferdighetene for en coach er aktiv lytting, en nysgjerrig holdning, handlings- og læringsfokus og bruk av intuisjon (Gjerde 2003). Jeg vil kort beskrive de nevnte virkemidlene.

Aktiv lytting og artikulering

Aktiv lytting innebærer å lytte på et nivå hvor ens egne tanker og følelser legges til side (Gjerde 2003). Coachen går inn i samtalen for å prøve å forstå den andres tanker og har fokus på hva den andre forteller gjennom ord, sinnsstemning, kroppsholdning, stemmebruk og andre non-verbale signaler. Det innebærer at coachen ikke skal dømme den andre eller overta samtalen ved å gi råd eller fortelle om egne erfaringer på området. Andre elementer som er sentrale i aktiv lytting er avklaring, å holde fokus på det som er agendaen og konkludere for å kunne se på neste skritt i prosessen (ibid).

I avsnittet om virkemidler i faglig veiledning kommer det frem at aktiv lytting er en av ferdighetene som benyttes også i den metoden. En annen ferdighet ble kalt parafrasering. I coaching kalles dette å artikulere eller å gjenta (Gjerde 2003). Coachen prøver å få tak i og sette ord på essensen i budskapet. Det kan være hva den veiledede har forhåpninger om, hvilke egenskaper og verdier han har, hva som hindrer ham i å gjøre de endringene han ønsker og hva han er tilfreds med. Coachen forsøker å fange opp og gjenta dette med bruk av egne eller deler av den andres ord.

Effektfulle spørsmål

Effektfulle spørsmål trekkes frem som et av de viktigste virkemidlene i coaching (Gjerde 2003). De er enkle og åpne og har som hensikt å avklare. Coachen ønsker med disse spørsmålene å sette fokus på mål og handling og få den veiledede til å oppdage svarene i seg selv. I coaching ønsker de ikke å stille ledende spørsmål eller komme med råd, men forsøker heller å bringe frem ideene hos den som blir coachet. Det antas at coachens evne til å være nysgjerrig og stille de gode spørsmålene kan få den veiledede til å se på mulighetene og bli bevisst sine egenskaper (ibid).

Konkrete mål og øvelser

Coaching er preget av et klart fokus på handling og læring (Gjerde 2003). Gjennom utfordringer, konkrete øvelser og oppmuntring, ønsker coachen å få frem potensialet hos den som blir coachet og motivere til handlinger som kan skape positive endringer. Det er den som blir coachet som har ansvar for å skape forandringer i sitt eget liv, og coachen har rollen som «heialeder». Kraften til å gjennomføre det som skal til for å nå målene, ligger hos den veiledede, men negative tanker kan legge hindringer i veien. Coachen forsøker å få den veiledede til å snu tankegangen gjennom ansvarliggjøring og ved å dreie fokuset over på mulighetene i situasjonen. Konkrete øvelser og oppgaver kan bidra til at den som blir coachet når sine kortsiktige og langsiktige mål. Målene bør være noe som den veiledede kan strekke seg mot, samtidig som det er realistisk å nå dem med litt innsats. Motivasjonen for å gjennomføre øvelsene og handle annerledes øker ved at det er den veiledede selv som definerer målene. I tillegg kan selve samarbeidet med coachen virke forpliktende (ibid).

Intuisjon

En del av coachens kommunikasjonsferdigheter innebærer å sette ord på sine egne følelser og gi uttrykk for sin intuisjon (Gjerde 2003). Følelser er en viktig del av en endringsprosess, siden beslutninger og handlinger påvirkes av hvilke følelser de bringer frem i oss. Det er heller ikke alltid man vet hva som hindrer en i å gjennomføre de endringene man ønsker. Coachen kan hjelpe den veiledede til å bli bevisst sine egne følelser ved å sette ord på den sinnsstemningen han selv opplever i samtalen. Intuisjonen, eller magefølelsen, kan gi viktig informasjon om situasjonen (ibid). Ved å sette ord på sin intuitive følelse, kan coachen bidra til økt forståelse hos den som blir coachet, for eksempel fordi det coachen sier stemmer overens med hva han selv tenker og føler. Hvis det coachen sier skaper uoverenstemmelse med hva den veiledede føler, kan det også inneholde viktig informasjon om situasjonen.

2.3 En felles base mellom faglig veiledning og coaching?

I beskrivelsen av coaching kan det se ut til at det er en veldig løsningsfokusert metode med vekt på muligheter og ressurser som bidrar til at folk utnytter sitt potensial til det fulle. Faglig veiledning fremstår på sin side som en tilnærming med hovedfokus på den profesjonelle utviklingen og refleksjon over de problemene sosialarbeiderne støter på i praksis. Det er ikke den samme oppmerksomheten på ressurser, løsninger og menneskers utviklingspotensial som jeg har lagt merke til i coachinglitteraturen. Det vil likevel ikke si at faglig veiledning i sosialt arbeid ensidig har fokus på problemer, mens coaching bare ser løsninger og muligheter. For meg ser det ut til at veiledningslitteraturen i sosialt arbeid forholder seg til faglig veiledning av personer som jobber med mennesker i sårbare situasjoner, mens coachinglitteraturen har et generelt fokus på personer som, uavhengig av yrke, ønsker en endring i livet sitt eller i karrieren. Det vil antageligvis påvirke hva som blir fremstilt som viktige elementer i prosessen. Sosialarbeidere jobber i et komplekst fagfelt og med personer som har sosiale problemer. Praksisfeltet er preget av raske utskiftninger, og de ansatte kan være utsatt for utbrenthet som følge av den påkjenningen det er å arbeide med personer som har opplevd traumer eller lever under svært vanskelige forhold (Killén 2007). Veilederne har derfor som en av sine oppgaver å være en støttespiller som bidrar til at sosialarbeidere får mulighet til å bearbeide det de opplever gjennom jobb og redusere faren for sekundær traumatisering. Mye av veiledningen handler om å øke den faglige forståelsen, sikre god kvalitet i arbeidet med klientene og bidra til at den enkelte sosialarbeider utvikler seg til en mer kompetent yrkesutøver (ibid).

2.3.1 Empowerment og myndiggjøring

Empowerment og myndiggjøring er blant de uttalte målene for sosialt arbeid. Ønsket om at klientene skal oppleve mestring og empowerment er bredt omtalt i diverse artikler og er et av de politiske målene for helse- og sosialsektoren (NOU:18 1998; Owren 2008).

Mestringsopplevelser er et sentralt moment både i coaching og innenfor empowermentperspektivet i sosialt arbeid. Selv om det antageligvis er få sosialarbeidere som sier at de driver med coaching av klientene, er det mange som har som mål å få klientene til å oppleve empowerment og økt handlingskraft. Mestringsfølelsen forutsetter at klientene tar ansvar for å gjennomføre endringer og handle annerledes enn de har gjort tidligere, og at de får oppleve at

de får det til. Sosialarbeiderne kan på sin side kartlegge hva klienten ønsker å ha fokus på, og støtte og motivere til innsats. LØFT er en metode som er utviklet og brukes i sosialt arbeid. Som nevnt er denne metoden også en del av det teoretiske grunnlaget for coaching. Selv om sosialt arbeid i noen tilfeller blir fremstilt som et felt med stort fokus på problemene, er en stor del av det faglige grunnlaget preget av at sosialarbeidere skal ha oppmerksomheten på klientenes ressurser og konsentrere seg om det som fungerer. Det vil jeg si er et likhetstrekk mellom sosialt arbeid og coaching.

Empowerment-perspektivet kan gjenkjennes i coaching og klientarbeid, men også som et element i faglig veiledning. Faglig veiledning i sosialt arbeid speiler til en viss grad diskursen for arbeidet mellom sosialarbeidere og klientene (Strømfors & Vindegg 2002). For at de ansatte skal gjøre en god jobb, kreves det tro på egne evner og egenskaper som sosialarbeidere. Veilederen kan være en viktig støttespiller som tar tak i deres ressurser når arbeidssituasjonen oppleves vanskelig og gir kraft til å foreta viktige prioriteringer og handle slik situasjonen krever (ibid). Da tenker jeg at veiledningsprosessen kan gi sosialarbeideren en opplevelse av empowerment.

2.3.2 Den amerikanske og den nordiske veiledningsmodellen

Veilederen har ulike funksjoner i den amerikanske og den nordiske veiledningsmodellen (Strømfors & Vindegg 2002). Hvis man sammenligner coaching med den amerikanske veiledningsmodellen, tenker jeg at man vil finne en del forskjeller. Det henger blant annet sammen med at veilederen der er formelt ansatt i samme virksomhet som den veiledede, har et administrativt ansvar og skal blant annet kontrollere at den veiledede utfører arbeidsoppgavene på en faglig og forsvarlig måte (ibid). Det presiseres i coaching at relasjonen skal være likeverdig og uten forskjeller i makt. I Norge har faglig veiledning handlet om profesjonell utvikling uten hensyn til hva ledelsen for eksempel mener bør gjøres ut fra ressursbruk og effektivitet. Det er først og fremst teori, praksis og ferdigheter som står i fokus, og den veiledede skal føle seg trygg på at hun kan dele det som er vanskelig uten å være redd for hva de overordnede vil tenke om hennes yrkesutøvelse (ibid). I den nordiske veiledningsmodellen er veilederen gjerne en uavhengig person som sosialarbeiderne kan samarbeide med gjennom en trygg og tillitsfull relasjon. Dette skillet vil kanskje gjøre coaching enda mer aktuelt i sosialt arbeid i land som følger den amerikanske

veiledningstradisjonen, fordi de ansatte da vil føle et sterkere behov for en nøytral sparringspartner.

2.3.3 Virkemidler

Gjennom eksemplene som er gitt i veilednings- og coachinglitteraturen, har jeg fått inntrykk av at flere av virkemidlene i faglig veiledning og coaching er de samme, men at de opererer med forskjellige begreper. Dette gjelder blant annet spørsmålsstilling, aktiv lytting og intuisjon. Coachen som hjelper den veiledede til å sette ord på sin intuisjon, kan for eksempel sammenlignes med den faglige veilederen som stiller spørsmål til den veiledede for å gjøre den tause kunnskapen synlig. I begge metodene er det fokus på at spørsmålene skal være åpne og utforskende og bidra til at den veiledede oppnår større forståelse av situasjonen (Gjerde 2003; Strømfors & Vindegg 2002). Selv om det er noe mer bruk av rådgivning i faglig veiledning, er det også stor vekt på refleksjon og hvordan den veiledede kan utvikle seg gjennom økt innsikt om hva som kan gjøres annerledes. Hensikten med refleksjon er at det kan føre til større forståelse av et problem eller en situasjon, noe som i neste omgang kan gjøre det enklere å se mulige løsninger (Strømfors & Vindegg 2002).

Samtidig ser det ut til at virkemidlene, til tross for likhetstrekkene, ofte brukes med ulike formål. Mitt inntrykk er at en faglig veileder i sosialt arbeid ofte stiller spørsmål for å skape refleksjon, få den veiledede til å bli bevisst sitt handlingsgrunnlag og skape større forståelse for situasjonen, mens en coach stiller spørsmål for å drive den veiledede til å komme fram til hva som er den ønskede situasjonen i fremtiden og hva som må gjøres for å nå målet. Hovedfokuset blir dermed på refleksjon kontra handling, selv om virkemidlene som har blitt brukt underveis, for eksempel aktiv lytting og spørsmålsstilling, er de samme. På den andre siden vil refleksjon gjerne føre til nye handlinger i ettertid, så om det i lengden har forskjellig effekt, er ikke sikkert. Et annet fellestrekk er at selve relasjonen har mye å si både i faglig veiledning og coaching (Gjerde 2003; Strømfors & Vindegg 2002). Uavhengig av hvilken metode som følges, ser jeg for meg at veilederens personlige og teoretiske kompetanse og hvor godt veilederen og den veiledede samhandler, vil ha innvirkning på hva som er fokuset i prosessen.

3.0 Metode

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for metode, vitenskapelig perspektiv, utvalg av informanter, intervjuprosess og analysemetode. Jeg avslutter metodekapitlet med refleksjoner rundt metoden og de valgene jeg har tatt underveis.

Jeg ønsket å lage beskrivelser av hvordan informantene opplever fenomenet coaching i sosialt arbeid. Formålet var å utforske deres tanker og opplevelser av forskjellene og likhetene mellom coaching og faglig veiledning, og undersøke hvilke refleksjoner de har om bruk av coaching som et verktøy i sosialt arbeid. Jeg valgte derfor en kvalitativ studie med en fenomenologisk vinkling fordi jeg har inntrykk av at dette perspektivet er et godt utgangspunkt for hensikten med undersøkelsen. En kvalitativ studie er egnet når formålet er å utforske informantenes opplevelser og lage nye beskrivelser av et fenomen (Malterud 2003).

Før intervjuene lagde jeg en halvstrukturert intervjuguide (se vedlegg nr.1). Det vil si at jeg hadde laget en plan over tema og spørsmål jeg ønsket å belyse, men lot samtalen utvikle seg underveis på den måten at jeg ikke nødvendigvis fulgte spørsmålene i den rekkefølgen de sto (Dalland 2007). Nye spørsmål ble i blant utviklet spontant som følge av informantenes svar. Jeg tilpasset dessuten spørsmålene noe etter den erfaringen eller kompetansen informantene hadde med coaching og faglig veiledning. Da jeg utarbeidet intervjuguiden, prøvde jeg å lage spørsmålene på en slik måte at de ikke skulle virke ledende. Jeg ønsket å stille åpne spørsmål som oppfordret informantene til å fortelle selv. Spørsmålene delte jeg inn i tre hovedtemaer. Den første delen inneholdt spørsmål som dreide seg om hvilke erfaringer informantene hadde med coaching og hvilke tanker de hadde om metoden. Jeg tenkte at dette var spørsmål som ikke var for personlige eller krevende, og at det ville gi meg et innblikk i hvilke spørsmål det ville være naturlig å følge opp med etter hvor mye erfaring eller kunnskap de hadde om coaching. Den andre delen av intervjuguiden dreide seg om forskjeller og likheter mellom coaching og faglig veiledning. Jeg innledet overgangen ved å spørre om deres erfaringer med faglig veiledning. Til sist stilte jeg spørsmål om deres meninger om bruk av coaching i sosialt arbeid. Her brukte jeg en del tid før jeg klarte å finne formuleringer som viste åpenhet for at informantene også kunne mene at det ikke er behov for coachingmetoden i sosialt arbeid. Da det viste seg at jeg måtte utvide kriteriene for hvem som skulle være med i utvalget for å få nok informanter, lagde jeg en noe revidert utgave av intervjuguiden som jeg brukte under de

fire siste intervjuene. Intervjuguidene inneholder mellom femten og tjue spørsmål.

3.1 Vitenskapsteoretisk perspektiv

I kvalitativ metode er det nødvendig å fortolke informasjonen for å få en bedre forståelse av og gi mening til de opplevelsene og meningene informantene forteller om (Malterud 2003). Fenomenologien og hermeneutikken har vært utgangspunktet for forskningsprosessen og analysemetoden jeg har arbeidet ut fra. Jeg vil kort beskrive disse retningene, før jeg drøfter om undersøkelsen har en induktiv eller deduktiv tilnærming.

3.1.1 Fenomenologien

Fenomenologi i kvalitativ forskning vil si at det er informantenes egne opplevelser og oppfatninger av et fenomen forskeren ønsker å beskrive (Kvale & Brinkmann 2009). Målet er ikke å forklare hvordan noe er, men å lage beskrivelser av de unike opplevelsene av et fenomen. Ut fra de ulike oppfatningene informantene har bidratt med, forsøker man så å finne de elementene som er felles. Jeg vil si at jeg har en fenomenologisk innstilling i min undersøkelse, selv om jeg ikke har fulgt denne retningen i detalj. I følge Malterud (2003) er det heller ikke nødvendig å sette seg grundig inn i den fenomenologiske teorien for å følge denne tankegangen. Ved å være bevisst mine egne før-forestillinger og tanker om fenomenet har jeg forsøkt å redusere den påvirkningen de kan ha på tolkningene. Jeg forsøkte å ha en åpen og nysgjerrig holdning med tanke på de unike opplevelsene informantene fortalte om.

3.1.2 Hermeneutikken

Hermeneutikken er grunnlaget for fortolkning av et fenomen (Gilje & Grimen 1993). Hvilken mening man legger i en tekst, vil variere etter hvem som leser den. Fortolkningen er basert på personens kunnskap og forforståelse om temaet, tidligere erfaringer, holdninger, verdier og konteksten den er utarbeidet i. Anthony Giddens er en av dem som har uttalt seg om hermeneutikken i samfunnsvitenskapelig forskning (ibid). Forskeren må forholde seg til informantenes egne beskrivelser og opplevelser av et fenomen, samtidig som de tar i bruk teori og fagbegreper for å fortolke informantenes utsagn og sette informasjonen inn i en større

sammenheng. Det handler om å skape en dypere forståelse og gi mening til et fenomen ved å inkludere både informantenes særegne oppfatninger og de generelle teoriene og begrepene. Giddens kaller dette perspektivet for dobbel hermeneutikk (ibid).

3.1.3 Induktiv tilnærming

Videre er det et spørsmål om undersøkelsen har en induktiv eller deduktiv vinkling. En studie som har et deduktivt utgangspunkt er teoristyrte og går fra det generelle til det spesielle, mens en induktiv tilnærming vil si at den er datastyrt og går fra det spesielle til det generelle (Malterud 2003). Malterud (2003) hevder at det vil være kunstig å si at en tilnærming utelukker den andre. Det er heller vanlig at en studie inneholder elementer av både en induktiv og en deduktiv holdning. Selv om min analyse er datastyrt og derfor representerer en induktiv tilnærming, er den påvirket av teori (ibid). Før intervjuene leste jeg noe teori om coaching og faglig veiledning slik at jeg fikk et bedre grunnlag for å lage intervjuguiden, men utover det hadde jeg lite kunnskap om temaet. Det er likevel vanskelig å gå inn i et tema uten før-forestillinger, så jeg har hatt noen antagelser som kan ha vært med på å prege hvilke funn jeg har lagt vekt på og hvordan jeg har tolket resultatene. Jeg tenkte for eksempel at en av fordelene med coaching er at de legger mer vekt på muligheter og handling enn faglig veiledning, og hadde en forestilling om at en del av de teknikkene som brukes i coaching kunne virke positivt for klienter i en endringsprosess. Samtidig forventet jeg at sosialarbeiderne ville kjenne igjen mange trekk i coaching fra faglig veiledning og de ferdighetene de selv bruker overfor klienter. Ut fra en av undersøkelsene jeg hadde lest om coaching, hadde jeg dessuten en forestilling om at informantene hadde opplevd positive ringvirkninger fra coachingprosessen i sitt arbeid med klienter. Jeg vil understreke at dette er forestillinger jeg hadde før jeg satte meg grundigere inn i temaet og analyserte intervjumaterialet. Mine egne forestillinger endret seg noe i løpet av arbeidsprosessen. Vinklingen i denne undersøkelsen kan imidlertid sies å være hovedsakelig induktiv. Jeg har tatt utgangspunkt i informantenes spesielle opplevelser for å lage generelle beskrivelser av forskjeller og likheter mellom coaching og faglig veiledning, og hvordan coaching kan fungere i sosialt arbeid. Jeg har gått ut i fra at det er forskjeller og likheter, men har ikke hatt kunnskap om deres personlige opplevelser av forskjeller og likheter eller deres tanker om bruk i sosialt arbeid.

3.2 Utvalget

Utvalget for undersøkelsen består av syv personer. Alle informantene er kvinner i alderen 30 til 60 år. De har på ulike måter tilknytning til sosialt arbeid som arbeidsfelt. Fire av informantene jobber i direkte kontakt med klienter. En femte informant jobber ved en utdanningsinstitusjon for ansatte i helse- og sosialvesenet, og de to siste informantene har de seneste årene jobbet som faglig veileder og/eller coach. De tre sistnevnte har tidligere erfaring fra praksisfeltet.

For å velge ut deltagere til prosjektet, har jeg brukt en blanding av strategisk utvalg og snøballmetoden. Jeg har valgt ut deltagere etter hvem som kan tenkes å ha noe å bidra med av informasjon som kan skape en større forståelse av fenomenet (Dalland 2007). Jeg gikk først ut med et strategisk utvalg. Jeg hadde fått et tips om en organisasjon innenfor sosialt arbeid som samarbeider med en virksomhet som driver med kurs i coaching. Etter et søk på internett om coaching og sosialt arbeid fant jeg frem til mer informasjon om dette prosjektet, og bestemte meg for å ta kontakt. Samarbeidet gikk ut på at de som jobber i denne organisasjonen, har tilbud om gratis coaching fra sisteårsstudenter ved et toårig kurs i coaching. Kriteriene jeg hadde satt, var at informantene måtte ha vært gjennom en coachingprosess, jobbe som sosialarbeidere og være ansatt i den aktuelle organisasjonen. Jeg kom i kontakt med dem ved å sende en mail til organisasjonen med informasjon om hva masterprosjektet mitt gikk ut på og hvilke opplysninger jeg hadde funnet på deres internettside om coachingsamarbeidet. Mailen ble videresendt til vedkommende som hadde ansvaret for dette samarbeidet. Vi snakket sammen over telefon og ble enige om at hun skulle videresende forespørselen til de aktuelle personene. Hun var også selv interessert i å stille opp til intervju.

Jeg hadde i utgangspunktet ønsket å få nok informanter gjennom denne organisasjonen med omtrent samme utgangspunkt når det gjaldt hvor mye erfaring de hadde med coaching, slik at jeg lettere kunne sammenligne hvilke forskjeller og likheter de hadde opplevd og undersøke hvilken effekt coachingen hadde hatt på deres arbeidsplass. Dessverre viste det seg at jeg bare fikk intervju med tre personer derfra. Siden det var hun som var ansvarlig for samarbeidet mellom organisasjonen og coachingfirmaet som videreformidlet informasjonen til de personene det gjaldt, er jeg usikker på om det ikke var flere som var aktuelle for undersøkelsen, eller om de andre som eventuelt ble spurt, ikke var interessert i å delta. Med

tanke på tidspresset og muligheten for å skaffe nok informanter, bestemte jeg meg for å utvide målgruppen til personer som på en eller annen måte har tilknytning til sosialt arbeid og som har prøvd coaching og faglig veiledning, eller personer som er utdannet sosialarbeidere og har mye kunnskap om faglig veiledning og coaching. Jeg gikk dermed bort fra mitt første kriterium om at de skulle være ansatt i den organisasjonen jeg først hadde kontakt med. I denne prosessen gikk utvalgsmetoden fra å være et strategisk utvalg til å følge snøballmetoden. For å komme i kontakt med flere informanter, søkte jeg på internett etter personer som hadde tilknytning til sosialt arbeid og som var utdannet coacher og veiledere, eller selv drev med kurs innenfor coaching og sosialt arbeid. Dette førte til kontakt med fire nye informanter. Denne prosessen tok lang tid, blant annet fordi jeg innimellom måtte vente lenge på svar fra aktuelle personer. I slutten av mars var jeg imidlertid ferdig med syv intervjuer og anså dette som et passende antall informanter. Den beslutningen tok jeg fordi jeg syntes at informasjonen jeg hadde innhentet dekket ulike sider av problemstillingen på en utfyllende måte, men også på grunn av tidsperspektivet for oppgaven. For å ha mulighet til å rekke en grundig analyse og diskusjon av dataene, så jeg meg nødt til å avslutte søket etter flere informanter på dette tidspunktet. Det er mulig at jeg ville fanget opp flere nyanser av temaet hvis jeg hadde hatt flere informanter, men jeg tror at jeg likevel har fått et godt grunnlag for diskusjonen. Siden de samme svarene gjentok seg blant flere informanter, anså jeg utvalget for å være forsvarlig mettet.

3.2.1 Presentasjon av informantene

Jeg vil nå gi en kort presentasjon av de syv informantene som har deltatt i denne undersøkelsen. Under intervjuene avtalte jeg med informantene at den informasjonen de delte ville bli anonymisert. Navnene under er av den grunn ikke deres virkelige navn.

Tone

Tone er leder ved en frivillig organisasjon innenfor sosialt arbeid. Hun har vært gjennom en coachingprosess på ti timer og er ansvarlig for et samarbeid mellom organisasjonen og et firma som utdanner coacher. Organisasjonen har tilbud om gratis coaching til de ansatte.

Kristin

Kristin er leder for en frivillighetssentral ved samme organisasjon som Tone og Sofie. Hun har, som Tone, hatt omtrent ti timer med coaching fordelt over et halvt år.

Sofie

Sofie er leder for en annen frivillighetssentral i samme organisasjon som Tone og Kristin. Hun er utdannet vernepleier og veileder. Ved siden av jobben som leder gir hun veiledning, og er med i en samarbeidsgruppe med ansatte i andre virksomheter i den samme organisasjonen. Hun har fått coaching angående dette samarbeidet på cirka ti timer.

Maya

Maya er utdannet sosionom, veileder og coach. Hun har erfaring fra blant annet sosialkontor og ulike veilederstillinger. Sammen med en venninne driver hun et coachingfirma som blir kontaktet av ansatte i sosialt arbeid og privatpersoner, men er nå langtidssykmeldt.

Monika

Monika er utdannet sosionom og har bygget på med flere kurs innenfor blant annet kommunikasjon og endringsarbeid. Hun jobber som faglig veileder i sosialt arbeid og underviser på en utdanning for veiledere. I tillegg veileder hun privatpersoner, og da har hun valgt å bruke tittelen coach for å nå ut til et bredere publikum. Arbeidsmåten tilpasser hun etter behovet til den som blir veiledet. Hun har fått noe coaching i privat sammenheng.

Pernille

Pernille er ansatt i NAV og følger opp arbeidssøkere. Hun har tatt et kurs i coaching rettet mot sosialarbeidere og andre som jobber i menneskerettede yrker. Gjennom dette kurset måtte hun selv prøve coaching og coache et visst antall personer for å få det godkjent. Hun har ikke praktisert dette i ettertid, men har en drøm om å bruke det i arbeid med klientene på NAV.

Renate

Renate jobber ved en deltidsutdanning for helse- og sosialarbeidere innenfor coaching. Hun er utdannet sosionom og veileder, og har de siste årene engasjert seg for coaching som metode. Hun taler for at grunnutdanningen i sosialt arbeid og metodene som blir brukt overfor klienter og i veiledning, bør baseres på en kognitiv og humanistisk tankegang.

3.3 Informert samtykke

Et informert samtykke er en del av de etiske retningslinjene for forskning. Formålet med et informert samtykke er å sikre at deltakerne har mottatt informasjon om temaet og målet med undersøkelsen (Kvale & Brinkmann 2009). Det skal inneholde opplysninger om hvordan intervjuet vil foregå og om at de når som helst har rett til å trekke seg fra studien. Deltagelsen skal være frivillig, og de skal få informasjon om konfidensialiteten rundt intervjuet, oppbevaring av datamaterialet og presentasjonen av resultatene. Konfidensialitet vil si at personlige opplysninger som kan avsløre hvem deltagerne er, ikke vil være tilgjengelig for andre enn forskeren. Siden andre ikke vil ha tilgang til datamaterialet, vil forskeren på sin side ha et etisk ansvar for å være tro mot den informasjonen deltagerne har bidratt med. En skriftlig avtale vil sikre deltagernes rettigheter og forplikte forskeren til å forholde seg til det som er avtalt (ibid).

I forkant av intervjuene sendte jeg ut en mail med informasjon om temaet for masteroppgaven, hva jeg ønsket å undersøke og hva jeg ville stille spørsmål om. Jeg skrev omtrent hvor lang tid intervjuene ville ta, og at vi kunne avtale sted og tid etter deres ønsker. Det sto opplyst at informasjonen om dem ikke ville bli koblet til den ferdige oppgaven, at deltagelsen var frivillig og at de kunne trekke seg når som helst (se vedlegg nr. 2). Alle unntatt én av dem jeg tok kontakt med, takket ja til å delta.

Før intervjuene startet, sendte jeg søknad til Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) fordi jeg skulle lagre lydopptakene fra intervjuene på en datamaskin. Denne ble innvilget etter cirka to uker (se vedlegg nr. 3).

Da vi møttes til intervjuet, hadde altså informantene på forhånd fått en del informasjon om oppgaven og temaet. Jeg gjentok kort det som sto i informasjonsskrivet og oppklarte eventuelle spørsmål før de skrev under på samtykkeerklæringen. I den forbindelse var det en av informantene som ikke kunne skrive under selv fordi hun var blind. Jeg fikk da hennes fullmakt til å skrive under på samtykkeerklæringen. I ettertid ser jeg at det ville vært mer forskningsmessig korrekt om en av hennes kollegaer eller andre hun stolte på hadde skrevet under på erklæringen. Etersom hun var blind kunne hun ikke vite med sikkerhet hva som sto på arket, selv om jeg leste opp det jeg hadde skrevet. Jeg var uforberedt på situasjonen og

fulgte bare hennes forslag da jeg spurte henne om hvordan vi skulle løse det.

3.4 Intervjusituasjonen

Jeg mangler den mengden med øvelse som skal til for å kalle seg en godt kompetent intervjuer (Kvale & Brinkmann 2009). For at dette skulle få mindre innvirkning på intervjusituasjonen, brukte jeg god tid på å forberede meg ved å sette meg inn i teori om temaet, gå nøye gjennom intervjuguiden og sette meg inn i hvordan intervjusituasjonen kanskje ville bli. Jeg tenkte gjennom mulige situasjoner som kunne oppstå og forestilte meg hva jeg skulle gjøre om en informant for eksempel fortalte veldig lite eller snakket mye om tema utenom problemstillingen.

Intervjuene foregikk på informantenes arena. Fem av syv intervjuer foregikk på deres arbeidsplasser. Bortsett fra to tilfeller ble intervjuene foretatt i rolige omgivelser og med lukket dør. Det ene foregikk imidlertid i en stor stue hvor en gruppe ungdommer holdt til i den andre enden av rommet. Et annet intervju foregikk på en kafé i Oslo sentrum etter ønske fra informanten. Det var mange andre gjester på kafeen og derfor en del bakgrunnsstøy, men vi satt likevel noe skjermet siden vi satt ved et bord i utkanten av de andre bordene. Vi snakket heller ikke om tema som inneholdt sensitive opplysninger. Til tross for støy ble opptaket av intervjuet tilstrekkelig godt. Ett av de intervjuene som ikke ble gjort på personens arbeidsplass, foregikk hjemme hos informanten. Hun var sykmeldt og ønsket selv at intervjuet ble gjort hjemme hos henne.

Alle informantene samtykket til at jeg tok lydopptak av intervjuene. Jeg hadde dermed mulighet til å fokusere fullt på selve intervjuet og kunne stå friere i samspillet. Jeg tok i tillegg noe notater underveis. Vi småpratet litt før jeg satte på lydopptakeren med den hensikt å gjøre oss tryggere i intervjusituasjonen. De fleste av informantene hadde imidlertid begrenset med tid til rådighet, så jeg forsøkte å begynne intervjuet så raskt som mulig. Informantene virket ikke spesielt nervøse i intervjusituasjonen. Det kan for eksempel komme av at vi var på deres hjemmebane, eller at jeg var en del yngre enn de fleste av informantene og derfor ikke i samme maktposisjon som kunne vært tilfelle om jeg hadde vært eldre enn dem. Jeg spurte heller ikke om tema som berørte sensitive eller tabubelagte områder. Noen av informantene

fortalte åpent om vanskelige situasjoner på arbeidsplassen eller privat som de hadde snakket med coachen om, eller om virkninger de for egen del hadde merket av coachingprosessen, for eksempel utvikling av personlige egenskaper. En intervjusituasjon vil likevel alltid innebære et skjevt maktforhold fordi intervjueren har satt agendaen, bestemmer hva som er relevante temaer og har satt seg inn i teorien om temaet på forhånd (Kvale & Brinkmann 2009). Jeg la merke til at enkelte informanter var opptatt av at de ikke hadde noe kunnskap om coaching, bortsett fra at de hadde hatt noen samtaler med en coach. Jeg presiserte da at det var deres personlige opplevelser og meninger jeg var interessert i og at det dermed ikke er noen oppfatninger som er mer riktige enn andre.

Det varierte i hvor stor grad jeg fulgte den intervjuguiden jeg hadde satt opp på forhånd. Noen av informantene fortalte mye på eget initiativ eller hadde andre perspektiv enn dem jeg hadde forberedt meg på. Noen hadde dessuten tanker eller opplevelser om coaching som skilte seg ut på den måten at det heller utviklet seg til en dialog rundt disse temaene og at jeg stilte noen utdypende spørsmål. Andre gav derimot korte svar, noe som resulterte i at jeg stilte spørsmål om det samme temaet på ulike måter i et forsøk på å få mer informasjon om deres tanker og opplevelser. Jeg merket at jeg innimellom kanskje var litt for rask til å kommentere eller stille oppfølgingsspørsmål til informantene på grunn av egen usikkerhet i intervjusituasjonen. Etter hvert ble jeg flinkere til å lytte tålmodig og vente for å se om informantene hadde mer å si etter litt tenketid. I de tilfellene informantene fortalte mye av seg selv, lot jeg dem til en viss grad styre samtalen, med forbehold om at de holdt seg innenfor oppgavens tema.

Jeg valgte å være åpen om mine egne tanker om coaching, faglig veiledning og sosialt arbeid der det falt naturlig eller informantene stilte meg spørsmål, uten at jeg tror det påvirket svarene informantene gav i noen spesiell retning. I de tilfellene jeg var uenig med informanten gav jeg lite uttrykk for det. Jeg var oppmerksom på hvordan både mine verbale og non-verbale reaksjoner på svarene kunne påvirke informantene. For å skape en god intervjusituasjon med rom for ulike meninger, forsøkte jeg å ha en åpen og nysgjerrig holdning (Kvale & Brinkmann 2009). I de tilfellene jeg delte av mine egne tanker opplevde jeg at det førte til en mer åpen dialog. Noen ganger lurte jeg på om enkelte av spørsmålene mine kunne virke ledende. Da tenker jeg spesielt på de oppfølgingsspørsmålene jeg stilte spontant og som ikke sto i intervjuguiden. Jeg erfarte imidlertid at informantene sa fra de gangene de hadde en annen oppfatning av temaet. Ledende spørsmål er ikke nødvendigvis

negativt så lenge personene ikke er lett påvirkelige. Om man intervjuer barn, er det viktigere å være mer forsiktig. I slike tilfeller kan ledende spørsmål gå utover studiens validitet (Kvale & Brinkmann 2009). Jeg har inntrykk av at de personene jeg intervjuet turde å gi uttrykk for sine meninger. De hadde i motsetning til meg personlige erfaringer om temaet, så det var naturlig for meg å innta en ydmyk rolle.

Intervjuene ble gjennomført fra november 2010 til mars 2011. Tidsbruken varierte fra en halvtime til tre timer, med et gjennomsnitt på cirka 45 minutter. Etter at intervjuene var gjennomført transkriberte jeg dem. Det ble til sammen 329 sider. I de tilfellene informantene snakket dialekt, valgte jeg å skrive det de sa om til tilnærmet bokmål for at det ikke skal være noe som informantene kan bli gjenkjent på, og for at det skal bli enklere å lese for andre. Jeg tror ikke det har hatt noen betydning for tolkningen av informasjonen eller at det endret budskapet de ville få frem.

3.5 Forskningsetiske refleksjoner

I forbindelse med de forskningsetiske betraktningene har jeg tatt utgangspunkt i Forskningsetiske retningslinter for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi (Forskningsetiske komiteer 2006). Jeg har intervjuet personer som har sosialt arbeid som sitt arbeidsfelt og som har erfaring med eller kompetanse om coaching og faglig veiledning. Det er en gruppe informanter jeg ikke vil anse som spesielt utsatte eller sårbare, og temaet er heller ikke av sensitiv karakter. Likevel har informantene stilt sine erfaringer, tanker og meninger til min disposisjon, og det kan for noen innebære en sårbarhet eller usikkerhet med tanke på hvordan de vil bli fremstilt i det ferdige produktet. Gjennom anonymisering ønsket jeg å beskytte informantene mot at andre skal få vite hvem som har stilt opp til intervju. Flere spurte selv om de ville kunne bli gjenkjent i den ferdige oppgaven, og jeg forsikret dem om at det ikke skulle oppgis navn, arbeidsplass eller andre opplysninger som kunne identifisere dem. Dette kan videre bidra til at informantene tør å være mer åpne om sine personlige erfaringer og meninger om temaet.

Siden jeg ikke hadde planer om å intervjuer sårbare grupper eller innhente sensitive opplysninger, var jeg usikker på om jeg trengte å søke om godkjenning for prosjektet. Jeg

ringte derfor Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) for å undersøke dette. De kunne opplyse om at jeg måtte sende en søknad til dem og få undersøkelsen godkjent før intervjuene startet, fordi lydopptakene skulle lagres på en datamaskin. Søknaden ble godkjent i løpet av to uker (se vedlegg nr.3).

Ut fra forskningsetiske prinsipper er det vesentlig at deltagelsen i undersøkelsen er frivillig og basert på informasjon om hva deltagelsen innebærer (Forskningsetiske komiteer 2006). For å ivareta informantenes krav på informasjon, utarbeidet jeg et informasjonsskriv som jeg sendte deltagerne på mail i forbindelse med forespørselen om deltagelse. Her gav jeg informasjon om formålet med undersøkelsen, praktiske opplysninger om hvordan intervjuet ville foregå og deres rettigheter som informanter (se vedlegg nr.2). Jeg presiserte at de når som helst hadde mulighet til å trekke seg fra prosjektet og at personlige opplysninger ville bli behandlet med taushetsplikt. Informantene svarte via mail om de var interessert eller ikke. Jeg tenker at det bidro til at de fikk mulighet til å sette seg inn i prosjektets tema og om de ønsket å delta før de sendte meg et svar. I tillegg antar jeg at det kunne være enklere for dem å si nei per mail enn om jeg hadde snakket med dem over telefon. Da jeg møtte dem til intervju, hadde jeg med informasjonssamtykket. Jeg nevnte kort det som sto i det og oppklarte eventuelle spørsmål, før de skrev under på at de hadde fått informasjon om undersøkelsen og at de deltok frivillig. Videre spurte jeg om det var greit at jeg tok opptak av intervjuet og var åpen for at jeg heller kunne ta notater om det ikke var ønsket. Alle informantene sa seg villig til at det skulle bli foretatt lydopptak. Det sikret at jeg fikk et bedre og mer nøyaktig materiale enn om jeg skulle notert underveis.

Jeg hadde forsikret informantene om at opplysningene skulle behandles konfidensielt og at oppgaven ikke ville inneholde informasjon som kunne knytte dem til undersøkelsen. Opptakene ble i den forbindelse lagret på min private datamaskin og beskyttet med et passord for å hindre at andre skulle få tilgang til lydopptakene, de transkriberte intervjuene og andre opplysninger som kunne gjøre det mulig å identifisere informantene.

3.6 Analyseprosessen - Systematisk tekstkondensering

Det er flere måter å gå frem på når man skal gjennomføre en analyse med kvalitativ metode. For personer som har lite erfaring med kvalitativ analyse, kan det være lurt å følge en fremgangsmåte som er beskrevet av andre slik at analysen blir grundig utført (Malterud 2003). Det vil kunne gjøre det enklere å redegjøre for prosessen senere og sikre kvaliteten i arbeidet. Jeg synes Malteruds beskrivelse av analysemetoden systematisk tekstkondensering viser hvordan man kan gå frem for å gjennomføre en kvalitativ analyse av intervju på en oversiktlig og systematisk måte. Den minner om hvordan jeg tidligere har analysert intervju i mindre undersøkelser, men den er mer grundig og vil dermed kunne være et fruktbart hjelpemiddel. Dette er første gang jeg skal analysere så mange sider med transkriberte intervjuer, og da vil det være en stor fordel å ha en så konkret fremgangsmåte å forholde seg til. Videre er den egnet for tverrgående analyser, som vil si at man har samlet informasjon om et tema fra flere informanter (ibid). Det er tilfellet i min undersøkelse. Jeg har intervjuet syv personer om det samme temaet og er interessert i lage beskrivelser av hvilke tanker og erfaringer de har om det. Siden den virker som et godt verktøy for å få frem funnene til de forskningsspørsmålene jeg hadde laget før jeg foretok intervjuene, valgte jeg å følge analysemetoden systematisk tekstkondensering. Dette er en omfattende analyseform, men jeg har i så stor grad som mulig forsøkt å holde meg til alle trinnene som er beskrevet i prosessen.

Systematisk tekstkondensering er inspirert av Giorgis (1985) fenomenologiske analysemetode og har ellers en del til felles med analyseprosessen i grounded theory (Malterud 2003). Giorgio var blant annet opptatt av å vise at et kvalitativt datamaterialet basert på språk kan analyseres systematisk (Kvale & Brinkmann 2009). Basisen i Giorgis fenomenologiske metode handler om å ta utgangspunkt i informantenes opplevelser innenfor et begrenset område og utvikle beskrivelser basert på de mest sentrale elementene i denne informasjonen. Forskeren kan ikke være objektiv og bør derfor være bevisst sine egne før-forestillinger og sin innvirkning på prosessen for å sikre at analysen i størst mulig grad ligger tett opp til informantenes opplevelse (Malterud 2003). I følge Malterud er det ikke nødvendig med omfattende kunnskap om fenomenologisk teori for å følge analysemetoden systematisk tekstkondensering. Jeg har heller ikke satt meg så mye grundigere inn i denne filosofien enn det som er gjennomgått i Malterud sin bok, og jeg anser fremgangsmåten for analysen som så nøye beskrevet der at jeg ikke tror det har hatt noen innvirkning på resultatene. Målet for

analysen kan være å lage nye beskrivelser, nye begreper eller skape nye teoretiske modeller (ibid). Jeg ønsket å lage beskrivelser av hvilke forskjeller og likheter personer med tilknytning til sosialt arbeid som arbeidsfelt har opplevd mellom coaching og faglig veiledning. Videre ville jeg legge frem deres syn på bruk av coaching som verktøy i sosialt arbeid.

Analyseprosessen i systematisk tekstkondensering består av fire deler. Jeg vil nå beskrive disse stegene i korte trekk.

1. Få et helhetsinntrykk av datamaterialet

Dette handler hovedsakelig om å lese gjennom de transkriberte intervjuene for å få et overordnet bilde av datamaterialet. Forskeren skal forsøke å gjøre dette uten påvirkning av sine før-forestillinger og sin teoretiske kunnskap (Malterud 2003). Gjennom disse første lesningene får forskeren en oversikt over innholdet i intervjuene, og det gir et innblikk i hvilke temaer som kan være sentrale. Disse umiddelbare temaene skrives ned etter gjennomlesningene.

2. Lete etter meningsbærende kategorier

Dette trinnet i prosessen krever en grundigere gjennomgang av datamaterialet. Det letes systematisk etter utsagn i intervjuene som faller innenfor temaene som ble utviklet i første steg, og det utvikles kategorier med dette som grunnlag (Malterud 2003). Underveis kan det dukke opp nye kategorier som følge av at man blir bedre kjent med materialet, og det kan være behov for endringer som gir utgangspunkt for en ny gjennomgang. En arbeidsmatrise kan være nyttig for å få en god oversikt og for at det skal være lettere å se sammenhengen i de meningsbærende tekstuddragene som tilhører samme kategori. Forskeren bør prøve å ha et reflektert forhold til de utsagnene som plukkes ut og plasseres innenfor kategoriene som er utviklet slik at de ikke farges for mye av hans før-forestillinger (ibid).

3. Trekke frem det vesentlige innholdet i hver av kategoriene

Her utforskes innholdet i de ulike kategorier og de meningsbærende enhetene settes sammen i underkategorier (Malterud 2003). Ut fra disse kan man utvikle kunstige sitater som sammenfatter informantens beskrivelser og forskerens tolkning av det sentrale meningsinnholdet i underkategoriene.

4. Vise hvilken betydning funnene kan ha

Det siste trinnet i analyseprosessen handler om å sette sammen de ulike delene igjen slik at de kan danne nye beskrivelser av det man var ute etter å undersøke (Malterud 2003). Hver kategori danner utgangspunkt for en innholdsbeskrivelse. Denne bør ha godt grunnlag i datamaterialet, og noen underkategorier vil av den grunn falle bort. Tolkningene knyttes opp til problemstillingene, og betydningsfulle kategorier utgjør hovedfunnene. Hovedfunnene inneholder gjerne utvalgte sitater som illustrerer innholdet. De nye beskrivelsene sjekkes til slutt opp mot det opprinnelige datamaterialet for å sikre validiteten (ibid).

3.6.1 Min analyseprosess

Jeg startet med å lese gjennom intervjuene flere ganger med forskningsspørsmålene i bakhodet. Dette gjorde at jeg fikk en viss oversikt over hovedtrekkene i datamaterialet. Med utgangspunkt i intervjuene og problemstillingene, skrev jeg opp noen foreløpige hovedtemaer. På dette tidspunktet i prosessen var det en liste på ti punkter. Jeg skrev deretter ukritisk ned mine første tanker rundt hvert tema og kom med noen forsiktige tolkninger, uten å lage noen bastante konklusjoner.

Jeg satte opp en arbeidsmatrise med kategoriene i en kolonne til venstre og nummer på informantene bortover i øverste rad. Jeg satte linjenummer på hvert intervju og leste nøye gjennom dem for å plassere funnene innenfor den kategorien i arbeidsmatrisen jeg syntes var mest passende. Underveis dukket det opp nye kategorier innenfor de overordnede kategoriene, og noen av de gamle ble endret. For de underordnede kategoriene utarbeidet jeg kunstige sitater som oppsummerte budskapet i kategorien. Jeg bearbeidet stoffet videre ved å se gjennom kategoriene og sitatene jeg hadde skrevet ned. Da undersøkte jeg om alle hovedfunnene i intervjuene ble inkludert innenfor de valgte kategoriene, og slo sammen noen kategorier som inneholdt mye av det samme. Videre diskuterte jeg ulike betydninger av funnene og så etter fellestrekk blant informantenes svar. Underveis forsøkte jeg hele tiden å være bevisst på hva som var faktiske funn og hva som var mine egne før-forestillinger om hvilke erfaringer og oppfatninger informantene kunne tenkes å ha om temaet. Det kan være vanskelig å se sin egen påvirkning på funnene, så det er viktig at man har dette i bakhodet og forsøker å være kritisk til sin egen rolle underveis (Malterud 2003).

For å begrense fremstillingen, så jeg meg nødt til å plukke bort noen funn som i og for seg kunne være interessante, men som gikk utenfor problemstillingene, eller som ved nærmere gjennomgang kanskje ikke var så utbredt blant informantene som jeg først hadde trodd (Malterud 2003). Jeg leste over intervjuene på nytt for å finne ut om det jeg trodde var felles for informantene, faktisk var det, justerte beskrivelsene etter hvert som jeg fant forskjeller i informantenes oppfatninger og sørget for at disse kom til syne i presentasjonen. Til slutt endte jeg opp med fire hovedtemaer. Disse har jeg videre delt opp i flere undertemaer.

Resultatkapitlet er delt opp i følgende hovedtemaer og undertemaer:

Hovedtema nummer en: opplevelser og effekter.

- Før-forestillinger
- Endring av før-forestillingene
- Opplevelsen av coaching
- Effekten av coaching

Hovedtema nummer to: forskjeller

- Kompetansen
- Forskjeller i opplevelsen av coaching og faglig veiledning
- Relasjonen
- Fokus og mål
- Metode
- Mulige problematiske forskjeller

Hovedtema nummer tre: likheter

- Relasjonen
- Definisjonsspørsmål
- Fokus og mål
- Virkemidler og metode

Hovedtema nummer fire: bruk av coaching i sosialt arbeid

- Bruk av coaching i arbeid med klienter
- Coachingens rolle i sosialt arbeid
- Kritiske vurderinger av coachenes kompetansegrunnlag
- Coaching som et ledd i utviklingen av sosialt arbeid

Hovedtemaene speiler altså forskningsspørsmålene i undersøkelsen. Overskriftene som er valgt for undertemaene under hvert hovedtema er laget ut fra hva jeg tenker at de omhandler. Jeg valgte en slik fremstilling fordi jeg synes det gir en oversiktlig presentasjon av resultatene. Under temaene forskjeller og likheter er det noen av overskriftene som gjentas. Det kommer av at informantene snakket om disse temaene både når de trakk frem likheter og når de snakket om forskjeller. Noen legger for eksempel stor vekt på likhetene i relasjonen og målet med coaching og faglig veiledning, mens andre er mer opptatt av forskjellene. I andre tilfeller er det de samme informantene som ser både forskjeller og likheter innenfor det samme område. Til presentasjonen valgte jeg ut sitater som jeg synes viser viktige aspekter ved informantenes erfaringer og meninger.

3.7 Metoderefleksjon

Veien fram til et ferdig produkt har bestått av mange vanskelige valg og vurderinger. Jeg har tenkt grundig over de avgjørelsene jeg har tatt underveis, men i ettertid ser jeg likevel at det er enkelte ting jeg kunne gjort annerledes. Jeg vil nå redegjøre for noen av de refleksjonene jeg har gjort og vurdere hvilke konsekvenser beslutningene kan ha hatt for resultatene.

3.7.1 Design

Intervjuene tok i gjennomsnitt tre kvarter og jeg hadde bare ett intervju per informant. De fleste intervjuene ble gjennomført i informantenes arbeidstid, og enkelte hadde knapt med tid til overs. Siden intervjuene ikke var av lenger varighet, gikk de heller ikke så mye i dybden. Jeg ville nok fått enda grundigere informasjon hvis jeg hadde intervjuet dem flere ganger og i ulike steg av coachingprosessen. Alle informantene hadde allerede gjennomført coachingtimene da intervjuene ble foretatt. I etterkant tenker jeg at det kunne vært vel så

interessant å intervju noe færre personer, men følge dem tettere i coachingprosessen, for eksempel ved å ha ett intervju før de begynte med coaching, ett underveis og det siste en stund etter at prosessen var ferdig. Jeg ville antageligvis fått andre svar og kommet tettere innpå informantene hvis jeg hadde valgt et slikt design. Det var ikke før jeg møtte informantene jeg fikk informasjon om hvor mye erfaring de hadde med coaching eller når det hadde foregått.

3.7.2 Utvalg

På grunn av begrensninger i tid og tilgang på aktuelle informanter, tok jeg det utvalget som var lettest tilgjengelig. Hvis jeg hadde tatt meg mer tid til lete opp informanter, kunne jeg kanskje fått intervju også med noen menn. Ingen av informantene var under 30 år, men de var ellers jevnt spredt mellom 30 og 60 år. Et annet spørsmål er om utvalget har vært stort nok. Jeg intervjuet syv personer som oppfylte de kriteriene jeg hadde satt for å sikre at de på ulike måter kunne belyse problemstillingen. Etter hvert merket jeg at en del av de samme svarene gjentok seg. I den grad noen skilte seg spesielt ut på noen områder eller i synet på coaching, kan jeg finne de samme tendensene igjen i minst en av de andre informantenes svar. Jeg vil derfor si at utvalget har bestått av et tilstrekkelig antall personer.

Jeg har også tenkt på om jeg burde ha intervjuet noen som ikke hadde prøvd coaching eller ikke var engasjert i metoden på annet vis. Det virker som om flere av informantene var mer skeptiske til coaching før de forsøkte det selv enn etterpå, så da kunne jeg kanskje fått frem flere av de kritiske holdningene. Samtidig ser jeg at et par av informantene, til tross for en positiv opplevelse av coachingprosessen, fortsatt er tilbakeholdne med tanke på bruk av coaching i sosialt arbeid. Det var viktig for meg at informantene hadde kjennskap til begge metodene, og derfor plukket jeg ut informantene på denne måten. Det kunne blitt vanskelig å plukke ut informanter som hadde meninger om coaching uten at de hadde kjennskap til metoden enten gjennom praksis eller teori. I tillegg tenker jeg at det er en fordel at informantene har forsøkt coaching, siden de da har erfaringskunnskap om forskjeller og likheter, og har et bedre grunnlag for å vurdere hvordan coaching kan fungere som metode i sosialt arbeid.

3.7.3 Validitet

Det er mange ulike former for faglig veiledning og coaching. Det kan gjøre det vanskelig å vurdere om sammenligningene bygger på et felles grunnlag. Jeg har valgt å legge hovedvekten på at de har fått coaching av en som selv kaller seg coach, eller veiledning av en som er faglig veileder i sosialt arbeid. Når de har hatt timer med coaching, har det vært definert som noe annet enn den veiledningen de ellers har hatt som arbeidstagere i sosialt arbeid. Videre har jeg tatt utgangspunkt i at det til tross for noe variasjon, er en del fellestrekk som kommer til uttrykk på tvers av disse. Felles for den veiledningen informantene beskriver at de er vant til, er at det er sosialarbeiderens jobbsituasjon og deres relasjoner med klienter som er hovedfokus, og at den er basert på mye refleksjon. Det er utvikling på det profesjonelle plan som har vært det primære, og relasjonen med veilederen har vært viktig. Når det gjelder de coachingmetodene informantene hadde erfaring med, så var det tre personer som hadde prøvd NLP-coaching, som er noe gestaltpreget, mens de andre har erfaring med en mer kognitiv eller humanistisk form for coaching. Begge former er imidlertid løsningsorientert og har fokus på potensialet i hvert enkelt individ. De tar utgangspunkt i en livsmessig helhetstenkning. Målet er utvikling og endring generelt, og endringene skjer ved at de som blir coachet, tar ansvar for å gjennomføre konkrete oppgaver mellom timene.

Det varierte hvor mye kunnskap og erfaring informantene hadde med coaching. Ut fra svarene jeg fikk, har jeg inntrykk av at noen besvarte spørsmålene om forskjeller og likheter mellom faglig veiledning og coaching først og fremst ut fra praktisk erfaring med å gå gjennom en coachingprosess, mens andre i større grad svarte ut fra teoretisk kunnskap om metodene. For å beskrive coachingen var det nok enklere for informantene å legge vekt på det som skilte coachingtimene fra veiledning de har hatt tidligere enn hva som var likt. Jeg tenker at man kanskje legger mer merke til det som er annerledes enn det som er slik man er vant til. Det kan ha bidratt til at jeg fikk mer informasjon om forskjellene enn om likhetene, selv om jeg også stilte spørsmål om hva som var likt. Vi hadde mest fokus på coaching i intervjuene, så jeg ser at jeg kunne valgt å stille flere spørsmål om faglig veiledning og hvilke erfaringer de har med det for å få mer utdypende svar om forskjeller og likheter. Det kan muligens ha ført til at resultatene er noe skjevfordelt med tanke på forskjeller og likheter mellom coaching og faglig veiledning.

3.7.4 Reliabilitet

Reliabilitet handler om hvorvidt en undersøkelse vil gi de samme resultatene dersom den gjennomføres på nytt. Det sier noe om påliteligheten til resultatene (Kvale & Brinkmann 2009). Reliabiliteten kan være vanskelig å vurdere når undersøkelsen bygger på kvalitative intervjuer med en halvstrukturert intervjuguide. Det kommer blant annet av at datainnsamlingen blir påvirket av hvilke temaer det blir mest fokus på i intervjuene og samspillet mellom informantene og intervjueren. Intervjuguiden la en ramme for temaene som ble omtalt under intervjuene, men samtalen ble i tillegg styrt ut fra hva informantene var opptatt av og hvilke oppfølgingsspørsmål jeg stilte. Dette er noe som kan variere fra intervju til intervju innenfor den samme studien. En annen forsker vil ha et annet samspill med informantene, til tross for at det er den samme intervjuguiden som følges, og dermed gjennomføre intervjuene på en annen måte. Hvorvidt de samme resultatene ville kommet frem dersom undersøkelsen ble gjort på nytt, er derfor ikke så lett å si. I kvalitativ forskning er man åpen for at det finnes flere versjoner av virkeligheten og at forskeren ikke kan spille en nøytral rolle. Det innebærer at en undersøkelse ikke nødvendigvis er mindre pålitelig selv om en annen forsker får andre svar om det samme temaet (Malterud 2003). Reliabiliteten er forsøkt ivaretatt ved at jeg har beskrevet min forforståelse, bakgrunnen for temaet og formålet med studien. Jeg har redegjort grundig for utvalget, gjennomføringen av undersøkelsen og hvordan analyseprosessen har foregått. I tillegg har jeg lagt ved intervjuguidene og informasjonskrivet. Dette tror jeg har bidratt til å styrke påliteligheten og troverdigheten til denne studien.

3.7.5 Analysering av intervju og resultater

Transkribering av intervjuene er et nyttig verktøy i analyseprosessen. Det er likevel viktig at man tar i betraktning at transkriberingen innebærer et visst tap av informasjon (Kvale & Brinkmann 2009). Selv om man skriver en nøyaktig gjengivelse av de ordene som blir sagt, vil man miste den kunnskapen om budskapet som ligger i tonefall, kroppsspråk, ansiktsuttrykk, stemmевolum og lignende. Et intervju er et samspill mellom to personer, og jeg som intervjuer har vært en del av denne interaksjonen (ibid). I kvalitativ metode vil forskeren alltid ha en viss innvirkning på prosessen og er den som avgjør hva som presenteres i den ferdige rapporten (Malterud 2003). Fordi man blir så tett knyttet til stoffet, kan det være

vanskelig å se sin egen påvirkning og utfordre sine forestillinger som forsker. En sak har flere sider, men det er ikke så lett å se det som ligger utenfor det fokuset man selv har. Det er derfor viktig å være bevisst sin egen forforståelse om problemstillingen og være åpen for innspill fra veileder og andre om hvordan materialet er fremstilt (ibid). Jeg har forsøkt å holde den forskningsmessige kvaliteten oppe ved å lese grundig gjennom intervjuene flere ganger, følge en systematisk analysemetode, passe på å holde meg nært til informantenes utsagn og knytte dataene opp mot annen teori.

Målet med en kvalitativ undersøkelse er ikke at resultatene skal være overførbare, men å skape rike beskrivelser av et fenomen og få frem ulike tolkninger (Kvale & Brinkmann 2009). Så lenge forskeren er oppmerksom på å ligge tett opptil informantenes budskap og ser på resultatene i lys av annen forskning på feltet, vil ikke det subjektive elementet nødvendigvis være noen trussel for god forskning (ibid). Resultatene og sammenligningen er basert på informantenes uttalelser. Om deres syn er representativt for det som er forskjellene og likhetene mellom coaching og faglig veiledning, eller om deres oppfatninger er typiske for sosialarbeidere, kan jeg heller ikke vite noe om. Formålet med denne oppgaven er da heller ikke å generalisere, men å undersøke disse personenes opplevelser av fenomenet. Likevel er det forskjeller i informantenes meninger, og de har ulike meninger om coachings rolle i sosialt arbeid, og det gjør at det sikkert er flere som kan kjenne seg igjen i i deler av materialet.

3.7.6 Forskerens påvirkning på resultatene

I et kvalitativt intervju er intervjueren det viktigste middelet for å hente inn informasjon om forskningstemaet (Kvale & Brinkmann 2009). Selv om det er informantene som bidrar med svarene, har intervjuerens evne til å stille gode spørsmål, fange opp budskapet og skape en god intervjusituasjon stor betydning for kvaliteten. Videre vil undersøkelsens validitet påvirkes av forskerens kompetanse i å diskutere ulike betydninger av resultatene og tolke dem opp mot teori (ibid).

Selv om jeg har gjort noen intervjuer i forbindelse med prosjektarbeid i løpet av studietiden, har jeg ikke erfaring med så omfattende undersøkelser som denne. Det kan ha ført til at intervjusituasjonen ble annerledes enn dersom en forsker med mer kompetanse hadde foretatt

den samme undersøkelsen, blant annet fordi jeg var mer usikker i forskerrollen. Jeg registrerte underveis i intervjuprosessen at jeg hadde et par spørsmål som var noe uklare. Etter det første intervjuet endret jeg på et par av spørsmålene som jeg så at kunne virke noe mer ledende enn jeg hadde tenkt på forhånd. Andre ganger stilte jeg noen tilleggsspørsmål fordi informantene hadde ulik erfaring og kunnskap om coaching og faglig veiledning. Til en annen gang vil jeg helt klart øve mer i forkant av intervjusituasjonene ved å stille spørsmålene til personer utenfor studien og få tilbakemeldinger på hvordan jeg selv fremtrer i rollen som intervjuer.

Jeg har selv hatt stor interesse for løsningsorienterte metoder og coaching, og jeg vurderte på forhånd hvordan jeg skulle opptre for å unngå å påvirke informantenes svar. Min holdning var at jeg ønsket å være en åpen og nysgjerrig forsker med interesse for alle synspunkter som kunne bidra til å belyse saken og gi økt kunnskap om temaet. I enkelte intervjusituasjoner hvor informantene selv var veldig engasjerte i coaching, var det imidlertid vanskelig å ikke bli engasjert selv. Jeg forsøkte i de tilfellene å holde meg litt på sidelinjen og la informanten snakke mer fritt rundt de emnene jeg ønsket å finne ut mer om. I følge Strømfors & Vindegg (2002) er det typisk for unge sosialarbeidere å være mer opptatt av handling og raske løsninger enn refleksjon og forståelse av situasjonen. Jeg kan et stykke på vei kjenne meg igjen i dette. Forut for prosjektet hadde jeg en overveiende positiv innstilling til coaching. Underveis har jeg fått et mer nyansert bilde og kan sette meg bedre inn i både de positive og de negative konsekvensene coaching kan ha for sosialt arbeid. Jeg har fått bedre innsikt i den viktige rollen faglig veiledning har for sosialarbeidere enn jeg hadde før undersøkelsen.

4.0 Resultater

I dette kapitlet vil jeg presentere resultatene fra intervjuene. Resultatpresentasjonen er bygget opp med hovedtemaer og undertemaer. Disse kom frem under analyseprosessen. Jeg vil først gi en kort fremstilling av funnene om informantenes før-forestillinger og opplevelser med coaching, før jeg tar for meg hvilke oppfatninger de har om forskjeller og likheter mellom faglig veiledning og coaching. Til slutt i resultatdelen vil jeg legge frem hvilke tanker informantene har om bruk av coaching i sosialt arbeid.

4.1 Opplevelser og effekter av coaching

Det varierer hvor mye erfaring informantene har med coaching. Enkelte har vært gjennom en lengre coachingprosess og har selv tatt kurs i coaching. Andre har mye kunnskap om faglig veiledning og coaching, men har mindre erfaring med det i praksis. Jeg stilte informantene noen spørsmål om deres før-forestillinger og opplevelser av coaching. Siden dette er noe på siden av problemstillingen, vil jeg ikke vie det like stor plass som resten av resultatene, men jeg valgte å ta det med fordi det er en del av grunnlaget for deres oppfatninger om forskjeller og likheter mellom coaching og faglig veiledning, samt deres meninger om bruk av coaching i sosialt arbeid. Det gir informasjon om hvordan sosialarbeidere kan oppleve coaching og hvilke effekter det kan ha for ansatte i sosialt arbeid. Kapitlet er delt inn i undertemaene før-forestillinger, endring av før-forestillinger, opplevelsen av coaching og effekten av coaching.

4.1.1 Før-forestillinger om coaching

Informantenes før-forestillinger om coaching varierer. Den største gruppen sier at de var positivt innstilt og hadde et godt forhold til begrepet eller var nysgjerrig på å teste det ut. Et par av informantene så på coaching som sin livsfilosofi eller som grunnstenen i sin teoretiske plattform:

Jeg er blant de som sier til andre organisasjoner «å, benytt dere av dette tilbudet for det er veldig givende og bra». Også tenkte jeg som så at det er kanskje litt drøyt å sende de til andre

uten å ha erfart det sjøl.

Tone

Nei, jeg har forsåvidt et relativt godt forhold til begrepet coaching, jeg, for jeg vet sånn rimelig godt hva begrepet inneholder. (...) Coaching passer jo veldig inn i (...) det teoretiske rammeverket som jeg har tro på, og som jo etter hvert... Det er mye studier også, som viser seg at det er det som virker.

Renate

Ting (...) har liksom bare kommet til meg og så... Altså, tanken rundt coaching er liksom min. Det er liksom grunnstenen i min livsfilosofi da. Og det har det vært hele (...) mitt voksne liv.

Maya

Når Renate snakker om at nyere studier viser at det teoretiske rammeverket hun har tro på, er det som virker, viser hun til kognitive og humanistiske teorier. I intervjuet kommer det frem at hun mener at det ikke er av betydning om det kalles coaching eller faglig veiledning, men at det er viktig at metoden har grunnlag i den kognitive og humanistiske retningen, fremfor den psykodynamiske. Hun viser blant annet til traumeforskning gjort av Atle Dyregrov som viser at folk lettere kommer seg videre etter traumatiske opplevelser dersom de tenker fremover fremfor å snakke mye om det som har skjedd.

En mindre gruppe informanter hadde en innstilling om at coaching bare er et annet ord for det som sosialarbeidere i alle år har kalt veiledning. Begrepet «Keiserens nye klær» ble nevnt i den forbindelse, med vekt på at coachene har et større behov for å si at det er annerledes enn det veilederne har:

Så mitt innstikk til coaching var bare at dette er et nytt, fint navn på noe jeg allerede kan.

Sofie

Sofie fikk tilbudet om coaching gjennom organisasjonen hun jobber i og ønsket å prøve det på grunn av et dårlig samarbeidsforhold, og for å bli en tydeligere leder. Hun har selv tatt en videreutdanning i veiledning og ser på coaching bare som en del av det som inngår i veiledningsbegrepet. Hun mener at dette er noe hun allerede kan etter mange års erfaring som veileder, samtidig som det var noen virkemidler som var nye.

De tankene jeg har om coaching, er at det er et begrep som brukes mer og mer, og som til dels har tatt plassen for det som tidligere ble kalt veiledning. Og jeg tenker at det dreier seg veldig mye om det samme. Og da... Da tror jeg at de som driver med utdanning i coaching, tror jeg vil si noe annet, for jeg tror de har behov for å tydeliggjøre; nei, vi driver med noe helt annet. (...) Det tror jeg er et definisjonsspørsmål.

Monika

Monika oppfatter det som at coaching har veldig mye til felles med faglig veiledning, men at coachene likevel markedsfører det som noe helt nytt og annerledes. Det kan komme av at de ønsker å innta et annet område enn det veiledning tradisjonelt har tilhørt, for eksempel privat næringsliv eller personlig livsveiledning. Faglig veiledning har eksistert over mye lengre tid, men har ikke markedsført seg på samme måte. En grunn til det kan være at veiledning har vært en del av tiltakene for sosialarbeidere på deres arbeidsplasser.

Ja, altså hvorfor skal nå alle bli det, da. Kanskje særlig innenfor det her miljøet jeg snakker om da, bank og finans og... Også får (...) man plutselig liksom behov for å, kanskje for sin egen del, å jobbe med noe som har mer med mennesker å gjøre. Også skal man da ta en utdanning bare for å lære noen teknikker bare for å bli et bedre medmenneske selv. Sånne tanker, eller fordommer, er jeg helt sikkert preget av.

Kristin

Kristin hadde forsøkt coaching en gang tidligere, uten at hun fikk noe ut av det, og gav klart uttrykk for at hun hadde mange negative forestillinger om coaching. Hun sa at hun hadde mange fordommer om coaching og ikke trodde at det passet for henne, men gav det likevel en ny sjanse da hun fikk tilbud om det på jobb.

4.1.2 Endring av før-forestillingene

To av informantene sier at coachingprosessen ble helt annerledes enn de hadde forestilt seg. Tone gav uttrykk for at coachen jobbet bredere og hadde mer vekt på helheten i livet enn hva hun hadde tenkt på forhånd. De snakket ikke bare om den konkrete problemstillingen hun slet med på jobb, men om hele balansen i livet og hvordan de ulike områdene hang sammen:

Jeg hadde vel en formening om at man skulle jobbe med type en problemstilling jeg sleit med på jobb, litt sånn skrittvis (...) over det halvåret, men så (...) ble det annerledes (...). Det ble en

mye mer sånn livsmessig helhetstenkning.

Tone

Kristin fortalte at hun hadde mange fordommer som hun måtte vurdere på nytt da hun møtte coachen. I motsetning til hva hun hadde trodd på forhånd, klarte coachen å motivere henne til å gi coaching et nytt forsøk:

Nei, det var jo der jeg måtte revurdere mine fordommer fordi vi fikk (...) helt god kjemi med en gang. Helt sånn... Jeg synes jo at hun var ei fantastisk dame. (...) Og det trur jeg på en måte (...) overbeviste meg i forhold til det at... Yes, dette her altså! Det skal jeg være med på!

Kristin

Spørsmålet jeg stiller meg, er om hun endret sin oppfatning av coaching fordi metoden hadde god effekt, eller fordi relasjonen fungerte bedre denne gangen:

Fordi den jeg hadde prøvd før hadde... Hun synes jeg (...) bare var tull og fjas. Kristin

Hun hadde en forestilling om at coaching mangler substans, men coachen hun møtte, fikk henne til å se det med nye øyne. Jeg tenker at det sier noe om at relasjonen kan ha en avgjørende betydning for hvordan informantene opplevde coachingprosessen i forhold til faglig veiledning. I så fall er det vanskelig å si hvilken metode som eventuelt har best effekt, fordi god kjemi og en positiv relasjon kan ha vel så mye med personlige som faglige egenskaper å gjøre.

4.1.3 Opplevelsen av coaching

En av de uttalelsene som går igjen blant informantene i deres beskrivelser av sine opplevelser med coaching, er at de synes det var konkret og lett å forholde seg til fordi det var så oppgavefokuset:

...kom liksom sammen fram til (...) noen personer jeg måtte (...) møte og diskutere problemstillingen med inntil neste gang, ikke sant. Veldig sånn helt konkret satt opp (...) møteplan hvor vi satt veldig sånne.... ja, operativt kom videre, da. Tone

Flere opplevde coachingen som en utfordrende prosess hvor de måtte gi mye av seg selv og se seg selv fra ulike perspektiv, samtidig som den hadde en kreativ og leken innfallsvinkel. De ble heiet fram slik at de fikk tatt de nødvendige grepene for å få til en endring, enten ved å gjøre noe med situasjonen de sto i, eller ved å endre de tankene de hadde om seg selv i situasjonen:

Hvis jeg skal oppsummere coachinga med noen få ord så var det at det var kreativt og det var lekent.

Kristin

Coaching må du gi veldig mye selv, og det er mye mer å spille ball med den som coacher deg.

Pernille

Flertallet legger vekt på at en av hovedgevinstene ved coachingprosessen var at hele fokuset var rettet mot dem som personer. De ble nødt til å ta tak i problemene, finne løsningene selv og jobbe helt konkret og målrettet for å få det til. Noen av informantene trekker frem at de opplevde empowerment og fikk tro på seg selv og de prosjektene de ønsket å få til:

Og jeg opplevde at hver time ble en prosess. (...) En reise i mitt indre. (...) Som hjalp meg til å finne tilbake til meg sjøl og på en måte ta (...) makten over eget liv, altså. Så det var en hjelp i dette som heter empowerment. At jeg tok makten over mitt eget liv. Samtidig som jeg kunne forstå og se både fra mitt eget ståsted, men også litt utenifra. (...) hva som foregikk uten å miste meg selv.

Sofie

Et par av informantene nevner at coaching kan virke noe manipulerende med tanke på at de fikk hjelp til hvordan de skulle gå frem for å få oppnå det de ønsket, for eksempel i et møte:

Og det er ganske sånn (...) instrumentelt da, tenker jeg. Litt sånn... Litt manipulerende, eller kan hvert fall brukes manipulerende.

Tone

Hun gav videre uttrykk for viktigheten av at man i sosialt arbeid ikke bare handler operativt ut fra sin egen agenda, men at man faktisk må la seg påvirke av klienten i samhandlingen.

4.1.4 Effekten av coaching

Fem av syv informanter forteller om konkrete episoder på spørsmål om de opplevde noen effekt av coachingen. Sofie forteller om et vanskelig samarbeid som gjorde at hun følte seg mobbet, men at hun gjennom coachingen klarte å få tro på seg selv og bli en tydeligere leder:

Og hadde jeg ikke fått den coachingen, så hadde antageligvis det samarbeidet blitt oppløst. (...) altså det fungerte på (...) en sånn en måte at det... Jeg hadde ikke klart å gå videre i det. (...) Alle problemene er ikke borte, men jeg takler det på en annen måte. Sofie

Selv om hun sier at coachingprosessen var det som gjorde at hun kom seg videre, kan det likevel hende at hun ville fått like god hjelp av en faglig veileder eller en annen form for konsultasjon. Coachen kom inn på et tidspunkt hvor hun trengte støtte til å mestre en vanskelig situasjon og finne andre måter å håndtere det på. Coachingtimene gav henne en mulighet til å snakke om det som foregikk og se det i et nytt lys.

Maya sier at hun i løpet av det året hun fikk coaching, kjøpte sitt eget drømmehus, giftet seg med drømmemannen og ble så lykkelig som hun aldri før hadde vært:

Og det er en av grunnene til at jeg bor her (...), lever lykkelig og har truffet mannen i mitt liv. Og har det så bra som jeg aldri har hatt det. Det er litt på grunn av det, men det (...) starta nok litt før det. Det var sånn puff... Puff i baken, da. Maya

Her kommenterer hun selv at det allerede var noe i gjære, men at coachingen gav henne den ekstra motivasjonen og styrken som gjorde at det ble virkelighet. Hun har samtidig opplevd at de kunnskapene hun har om coaching har vært til stor hjelp for å takle en hverdag preget av sykdom og enorme smerter i kroppen:

Jeg tror at hvis ikke jeg hadde gjennomgått den coachingen, så hadde jeg vært i en dyp depresjon da. For de fleste som har den diagnosen jeg har, som nesten ingen har hørt om, de er det da. Maya

Mange av informantene beskriver at de fikk mot og energi til å gjennomføre prosjekter på arbeidsplassen, eller styrke og trygghet til å endre en vanskelig situasjon. Dette gav dem en positiv mestringsfølelse:

Jeg (...) fikk helt konkret framdrift, da. (...) I det liksom konkrete prosjektet jeg hadde sett for meg at vi skulle jobbe med. Også når man da får framdrift på noe, så blir det jo oppdrift òg. (...) Da oppleves jo det positivt. Da går liksom ikke det og gnager det jeg ikke har fått til eller ikke har fått gjort. Ja, man får faktisk gjort noe med det. Tone

Ho heia meg frem i forhold til et prosjekt. (...) Så helt sånn konkret (...), den ideen om det prosjektet ble virkelighet. Og det hadde det aldri blitt uten (...) de timene altså. Kristin

Ja, der og da så fikk jeg jo mange nye ideer på hvordan jeg kunne gjøre ting. Du får litt mer... Du begynner å tenke selv da og sånn, og får tro på at... Å, ja, kanskje jeg kunne gjøre det sånn, ja... Pernille

I starten så var det vel litt mer som en sånn lysegrønn plante. Ja, altså, det har skjedd en forandring. (...) Jeg fikk noe nytt med meg (...) også hadde jeg på en måte fått sterkere røtter og mer næring, så nå er det mer som et tre. Sofie

Jeg tenker at informantenes beskrivelser viser at coachingprosessen gav dem opplevelser av empowerment, som er et av målene i sosialt arbeid. De fikk tid til å snakke om mulige idéer og løsninger og utførte små oppgaver som de i samarbeid med coachen hadde forpliktet seg til å gjøre. Det bidro til at de klarte å gjennomføre ulike prosjekter eller løse vanskelige situasjoner på arbeidsplassen, noe som igjen førte til nye krefter og tro på egne evner.

4.2 Forskjeller

Jeg vil nå gjøre rede for de forskjellene informantene trakk frem mellom coaching og faglig veiledning og analysere mulige betydninger av disse funnene. Her vil jeg se på forskjeller mellom de to metodene når det gjelder kompetansen, opplevelsen, relasjonen, fokuset og metoden. Videre vil jeg vurdere de aspektene informantene tenker kan bli problematiske ved bruk av coaching i sosialt arbeid.

4.2.1 Kompetansen

Informantene så både fordeler og ulemper med at de som jobber som coacher, ofte har en annen utdanning eller erfaring fra et annet arbeidsområde enn sosialt arbeid. Flere informanter uttrykker skepsis til at «hvem som helst» kan kalle seg coach. Det er ikke en beskyttet tittel, og det kreves ingen formell utdanning, selv om mange har fulgt et kurs i coaching. Samtidig fremhever informantene at mye avhenger av hvordan coachen eller veilederen er som person:

Jeg legger nok vekt på det at det er veldig mye forskjeller og at det er et nytt begrep som har kommet inn og som mange bruker. Og som mange utdanner seg til (...). Altså, om folk har en coachingutdanning, så er jo ikke... Det gjelder jo uansett. Det er jo mennesker som fungerer. Det er jo ikke metoder, ikke sant.

Monika

Her synes jeg det kommer frem det flere av informantene fremhever; at det er mer enn bare den formelle kompetansen som er avgjørende for hvordan man fungerer i jobben sin. En fremragende veileder vil kunne gi en positiv opplevelse uansett om metoden kalles coaching eller faglig veiledning. De personlige egenskapene og erfaringene kan være av en slik karakter at det ikke spiller like stor rolle hva slags kompetanse coachen eller veilederen har. Realkompetansen kan på noen områder veie opp for at coachen mangler fagkunnskap fra sosialt arbeid, for eksempel kan det være en fordel om coachen har innsikt i kommunikasjon og relasjonsarbeid:

For en coach, så er vel det viktigste at du er nysgjerrig og empatisk og er medmenneskelig, liksom. Ja, og at du har en energi eller noe du kan gi som smitter over på den andre som at du kan gi håp og (...) positiv energi. At det er kjernen da.

Pernille

På den andre siden kan det også forekomme at en person til tross for formell kompetanse ikke egner seg som veileder:

Og får du en god psykolog, som også motiverer deg, så kan det skje mange ting (...) med deg. Men får du en dårlig en... Altså, igjen dette her med relasjon. Veldig mye avhenger av relasjonen. Sofie

Jeg har inntrykk av at informantene tenker at forskjellene i kompetansen først og fremst vil oppleves som et problem når de trenger veiledning i forhold til faglige problemstillinger eller om de har hatt vonde opplevelser i forbindelse med jobben som de trenger å bearbeide:

Jeg tenker at det er viktig å ha en innsikt i hva det innebærer å ha en... Å ha en jobb innenfor helse- og sosial, skole for den del, altså alle som jobber med (...) mennesker. (...). Ja, møter folk som er veldig belasta. Monika

I slike situasjoner er det flere som sier at en faglig veileder kan gi dem trygghet og råd når de føler at de har prøvd alt og ikke vet hvordan de skal komme videre. Coaching oppleves mer krevende og utfordrende, mens veiledning kan gi dem støtte og rådgivning. Noen av informantene gav uttrykk for at det noen ganger er godt å kunne lene seg tilbake og bare ta imot råd, og at coachingen ikke dekker denne delen av veiledningsaspektet i samme grad:

Kanskje litt alt til sin tid for (...) noen ganger så trenger du vel kanskje rett og slett noen råd. (...) Det er det du vil ha. Du har kanskje prøvd å tenke masse løsninger (...). Føler lissom at du har prøvd alt og trenger rett og slett noen som kan dele sine erfaringer. Pernille

Tone og Pernille trekker frem at det i blant kan være positivt at coachen ikke kjenner til feltet, fordi man da står friere i forhold til hva man snakker om og hvordan man snakker om det. Det virker som de er av den oppfatningen at så lenge man er klar over at en coach ikke nødvendigvis kjenner til sosialt arbeid, kan man bruke det positivt og heller utnytte de mulighetene som ligger i det å bli møtt av en som gir deg sin fulle oppmerksomhet. I motsetning til en faglig veileder, kjenner ikke en coach som kommer fra et annet fagfelt, de gjeldende normene og teoriene innenfor sosialt arbeid. Tone opplevde for eksempel at det var lettere å snakke åpent om negative følelser hun hadde kjent på i møte med klienter:

Jeg tenker sosialt arbeid er jo ganske politisk korrekt. Og det snakkes ikke (...) mye om å handle på magerefleks. Det handler, det snakkes hvert fall ikke mye om ting som er politisk ukorrekte. Som når merker du for eksempel avsky eller vemmelse i settingen med folk du skal jobbe med (...) Og jeg tenker jo at det er å underkjenne da... de reaksjonene eller de følelsene som kommer.

Tone

Tone omtalte negative følelser og tanker i forbindelse med klienter som «politisk ukorrekte» innenfor sosialt arbeid. Hun jobber blant annet med personer som er rusmiddelavhengige, og fortalte at selv om folk spyr, må hun møte dem med respekt og verdighet og ikke gi uttrykk for at det kan få henne til å føle seg uvel. Jeg tenker at det kanskje ikke handler så mye om hva som er politisk korrekt i slike situasjoner, men at rollen som sosialarbeider innebærer at man møter personer i sårbare situasjoner og må forholde seg til det på en profesjonell måte. Om det ikke snakkes om å handle på magerefleks i faglig veiledning, er det en aksept for det som kalles «taus kunnskap». Det vil si at man handler instinktivt ut fra hva som føles rett, og uten å tenke at man følger en bestemt teori. Handlingene er basert på en blanding av erfaring, kompetanse, verdier og teori som gjør at det i ettertid kan være vanskelig å si akkurat hva som lå til grunn for beslutningen.

Du må jo være kompetent på coaching da. Du må jo kunne det. Men du trenger ikke noe kunnskap om den andres yrkesliv eller privatliv. Altså, jeg kan coache en eller annen som driver med utvikling av romfartsraketter, liksom, som jeg ikke kan noe om. For det er på en måte ikke sånn coaching foregår. Mens i veiledning så må du jo ha mye (...) kunnskap om i hvert fall i faglig veiledning da, som er det jeg kan, må du jo kunne mye om det du veileder i. Det er jo hele poenget.

Maya

En coach må ha kunnskap om coaching og kommunikasjon, men trenger i motsetning til en faglig veileder ikke ha fagkunnskap om arbeidsfeltet til den veiledede. Det innebærer at en coach kan gi støtte og motivasjon til endringsprosesser og personlig utvikling, men vil normalt ikke ha den kompetansen som skal til for å gi veiledning rundt de faglige utfordringene. Coachen kan naturligvis lytte til det den veiledede forteller, men vil kanskje ikke se de sammenhengene som en mer erfaren yrkesutøver innenfor det samme området kan, og ut fra det hjelpe den veiledede til økt forståelse. Faglig veiledning handler hovedsakelig om profesjonell utvikling, og da er det nødvendig at veilederen kan noe om det fagfeltet hun

jobber innenfor.

Pernille gav uttrykk for at det er en fordel at man på forhånd er klar over at coachen mangler fagkunnskap om ens yrkesfelt slik at man ikke blir skuffet over dette. I det legger jeg at sosialarbeidere som kommer til faglig veiledning ofte er forberedt på å møte en veileder som har mer erfaring og kompetanse enn dem selv innenfor feltet. Problemstillingene som legges frem, vil da kunne være annerledes enn i coaching, fordi man forventer at den andre skal komme med råd om hva som kan være lurt å gjøre i en situasjon med en klient eller i et faglig dilemma. Samtidig sier Pernille og Tone at de synes det var deilig å slippe å konkurrere med veilederen eller bevise at de faktisk kan faget:

Det er det å bli sett og møte deg med så stor nysgjerrighet òg da. Og er så interessert i hva du gjør, det (...) vil også være positivt for relasjonen. Og da har du ikke noe sånn at du må konkurrere med noen eller bevise at jeg kan det og det, eller (...) faget, for det kan ikke jeg noe om. Det er mer at jeg skal hjelpe deg på en måte, til å se (...) løsninger eller se veien.

Pernille

Man sier kanskje noe annet til en veileder som kjenner feltet godt enn til en coach som kommer utenifra.

Tone

Det kan virke som om Tone og Pernille har hatt en opplevelse av at det er ting de ikke kan snakke om med den faglige veilederen, fordi de tenker at man ikke skal ha slike tanker og følelser som sosialarbeidere. Svarene deres viser at de opplevde at det prestasjonspresset eller båndet de pålegger seg i faglig veiledning, ikke var til stede i coaching. De ser fordelene ved at coachen kommer fra et annet fagområde enn deres eget, fordi de opplevde at de sto mer fritt til å snakke åpent om hva de faktisk føler:

De kunne på et vis spille ut de opplevelsene uten at det ble hverken liksom latterliggjort eller gjort mindreverdige, da.

Tone

Nå kan det imidlertid hende at de har holdt tilbake mer enn det som egentlig er nødvendig i faglig veiledning med tanke på å snakke om negative følelser de har hatt i møte med klienter, og at veilederen faktisk ville vært åpen for å snakke om det. Jeg tenker at de kan ha hatt

uheldige opplevelser med veiledere som de ikke har hatt den nødvendige tilliten til for å ta opp tabu, mens coachen var en person de følte tillit til. Det er vanskelig å vite om det kommer av de virkemidlene hun brukte eller hennes personlige egenskaper. Siden coachen hadde en annen utdanning, fikk hun kanskje en annen funksjon enn de veilederne de tidligere har møtt i sosialt arbeid.

4.2.2. Forskjeller i opplevelsen av coaching og faglig veiledning

Et av de spørsmålene som ofte kommer opp når jeg snakker om coaching og faglig veiledning med medstudenter og andre personer, er hva som egentlig er forskjellen mellom de to metodene. Coaching er som nevnt satt sammen av flere ulike teorier og metoder, blant annet handlings- og refleksjonsveiledning og LØFT i sosialt arbeid, og det gjør at mye kan virke likt når man snakker om coaching og veiledning. Jeg synes derfor det har vært interessant å undersøke om informantene opplevde coachingtimene annerledes enn andre veiledningstimer de har hatt, og hvordan de i så fall skilte seg ut.

Ja, at det er to forskjellige... To forskjellige tilnæringsmåter.

Kristin

Det varierer hvor mange timer informantene har hatt med coaching, men alle har forsøkt det; noen i forbindelse med et kurs i coaching, en i privat sammenheng og tre via sin arbeidsplass. Det som går igjen hos flest av informantene, er at coachingtimene var en prosess hvor de måtte være mer aktive enn i faglig veiledning. Coachingen var mer pågående og intens, og fokuset var i større grad rettet mot dem som personer. Faglig veiledning har også handlet om dem som personer, men da i rollen som yrkesutøver og i relasjoner med klienter:

Ja, jeg tenker at det var litt sånn... litt proaktivt da. At det var (...) liksom litt i forkant, litt sånn pågående på et vis, som jeg synes var litt tøft da. Det tenker jeg. Veiledning er ofte litt mer sånn tilbaketent.

Tone

Noen gir imidlertid uttrykk for at de er usikre på om det er selve metoden som gjorde at det følte så intenst, eller om det var fordi de hadde satt av et visst antall timer hvor de skulle jobbe med en konkret problemstilling. I det siste tilfellet er det et par informanter som mener at dersom de hadde fått faglig veiledning mot en spesifikk situasjon, kunne det virket mer likt

og gitt den samme opplevelsen:

Opp mot individuell veiledning så syns jeg vel at coachinga var (...) litt mer sånn oppgavefokusert. Liksom inn mot (...) en mer konkret problemstilling da. (...) Selvfølgelig, det har litt å si om du går i veiledning som er for å løse en type situasjon, over mer kortere tidsløp, for da tenker jeg, at da kan dette sikkert sammenlignes mer med det coachingløpet jeg var inne i, i hvert fall i forhold til om man går i mer type kontinuerlig veiledning.

Tone

Når informantene sier at coachingen var mer krevende enn faglig veiledning, tenker jeg at det kan settes i sammenheng med at den var mer oppgaveorientert. Selv om man i faglig veiledning snakker om hvordan man kan handle annerledes, er det ikke den samme forpliktelsen til å gjennomføre små oppgaver mellom timene. Det kan dessuten føles intenst å ha et så stort fokus rettet mot seg selv. Dette nevnes også i forbindelse med faglig veiledning, med tanke på at det kan være vanskelig å være åpen om det man ikke får til. Det føles ofte sårbart å innrømme at det er ting man strever med:

Det betyr at jeg på en måte må kikke inn i meg selv og jeg må eksponere en del av meg selv. Og det er aldri noe godt å (...) fortelle andre at jeg ikke fikser det.

Sofie

Noen informanter er som nevnt usikre på om det følte så annerledes fordi de jobbet mot et bestemt mål istedenfor å variere tema etter hva de var opptatt av fra gang til gang, eller om det er selve metoden som gjorde at opplevelsen skilte seg ut. Det kan være et uttrykk for at de ser for seg at de kunne ha jobbet med mye av det samme innenfor faglig veiledning, uten å få mulighet til å prøve det ut:

Jeg fikk (...) helt konkret framdrift, da (...) i det liksom konkrete prosjektet jeg hadde sett for meg at vi skulle jobbe med. Også når man da får framdrift på noe, så blir det jo oppdrift og. Da oppleves jo det positivt. Da går liksom ikke det og gnager det jeg ikke har fått til eller ikke har fått gjort, eller. (...) Man får faktisk gjort noe med det. (...) Jeg tror det er mange måter å komme til Rom på et vis. Jeg tror det er mange måter å gjøre det på, men coaching var en av de.

Tone

Flere informanter trekker frem at coachen spilte mer på deres kreativitet og lekenhet enn hva som ble gjort i veiledningstimene. Det nevnes blant annet forskjellige verktøy hvor de måtte spille ulike roller eller ta en fantasireise til verdensrommet for å se seg selv fra ulike vinkler:

Ja, det var veldig nytt (...) både gjennom samtale, men også gjennom en del av disse litt underlige - gåseøyne - øvelser. For eksempel som å gå tilbake i tid, altså å se meg selv som en liten prikk i universet, for eksempel, og mange forskjellige måter (...) å få fram på en måte min egen opplevelse av styrke da. Sofie

Flere trekker også frem at coachingen virket så konkret i forhold til faglig veiledning:

Ting er veldig tydelig, i forhold til veiledning hvor ting er veldig sånn diffust. Maya

Maya sier at hun har hatt mye veiledning tidligere, men synes det har vært kjedelig fordi det har inneholdt veldig mye refleksjon og lite handling. Hun opplever coaching som en mer tydelig og handlingsrettet metode. Det ser ut til at faglig veiledning for noen informanter i større grad oppleves som en prosess hvor de kan sitte og ta i mot råd om vanskelige arbeidssituasjoner, mens coaching krever at de deltar mer aktivt:

Ja, det var jo mer at det at jeg ble utfordra på meg og skulle lissom selv se positive ting med meg og hva jeg var flink til og hva som hindrer meg og hva... Jeg måtte lissom grave mer i meg selv enn at en annen sitter og gir meg råd og sier jeg synes at det kan være lurt at du gjør sånn og sånn... Så var det (...) mye mer utfordrende. Mye mer at jeg selv og må tenke og komme fram til løsningen da. Pernille

Jeg har inntrykk av at flere av informantene synes det var morsomt å prøve coaching fordi de fikk spille ut andre sider ved seg selv, i tillegg til at det var godt for dem å sette av noen timer til å fokusere på seg selv og gjøre noe for å endre situasjoner de ikke var fornøyd med. Det kan også hende at coachingtimene opplevdes mer kreative fordi de fikk prøve noe nytt og annerledes enn hva de har gjort før. Samtidig kommer det frem at en del av dem ikke ville valgt bort faglig veiledning til fordel for coaching:

Men hvis jeg skulle måtte velge... Ja, at du får enten faglig eller coach ett år, så ville jeg nok velge den faglige. Ut i fra (...) en sånn bevisstgjøring på å (...) gjøre en god jobb. Kristin

Dette ser jeg som et uttrykk for det flere informanter sier; at coaching kan gi en positiv opplevelse, men at det ikke vil gi dem den samme bevisstheten med tanke på hvordan de som fagfolk kan utøve godt sosialt arbeid, og at det ikke dekker behovet for å bearbeide vanskelige opplevelser for å hindre utbrenthet eller sekundær traumatisering. Jeg tenker at dette igjen henger sammen med at coachen ikke har kompetanse om den kompleksiteten som preger sosialt arbeid. Fokuset blir annerledes ved at coachen ikke har den samme fagkunnskapen som en faglig veileder.

4.2.3 Relasjonen

Ettersom relasjonen fremheves som et sentralt virkemiddel innenfor faglig veiledning og coaching, var jeg interessert i å finne ut om informantene opplevde relasjonen mellom seg og coachen annerledes enn den relasjonen de har hatt til veiledere i sosialt arbeid.

Nei, sånn i forhold til at (...) den faglige veilederen da på en måte er mer en sånn samtalepartner i forhold til det å støtte deg i de daglige utfordringene. (...) En som gir deg styrke og støtte. (...) Altså, jeg opplevde med coachen da, at det ble mer en person som bare sto og klappa. Heia deg frem, liksom. Kristin

Flere trekker frem at relasjonen i coaching var preget av en mer gjensidig deltakelse enn i faglig veiledning:

Begge betyr veldig mye da i coaching, da. Det er liksom ikke den ene som bare... En som legger fram et problem og den andre som rådgir. Det er liksom en sånn mer aktiv prosess, på en måte. (...) Ja, fra begge to da. Pernille

Rollen de selv hadde i relasjonen, blir beskrevet som mer aktiv enn i faglig veiledning. Maya, som er utdannet både veileder og coach, mener at faglig veiledning består av tre parter; veileder, den veiledede og klienten. Det er i følge henne på grunn av klienten man får veiledning, og veiledningen handler ofte om problemer i relasjonen eller om en vanskelig

situasjon med en klient. I coaching sier hun at det bare er to parter; coachen og den veiledede:

Det er mye mer personlig da. Pluss at det er to personer involvert, ikke tre. For det er faktisk viktig i veiledning, at... Du får veiledning fordi du har en klient, liksom. Maya

Hvis det er slik, tenker jeg at det er noe som vil prege veiledningsrelasjonen. Jeg ser for meg at det kan ha en innvirkning på hva fokuset i samtalene er. Om man tenker at veiledning består av tre parter, vil fokuset først og fremst være på hvordan sosialarbeideren samhandler med klienten og hva som skal til for at dette samarbeidet fungerer optimalt, mens i coaching vil fokuset være på sosialarbeideren og hvordan hun, uavhengig av klientene, ønsker å nå et mål.

Det virker som informantene tillegger relasjonen stor betydning både i coaching og faglig veiledning. Samtidig ser det ut til at rollen veilederen eller coachen fyller, skiller seg noe fra hverandre. Informantene beskriver den faglige veilederen som en sentral støtte i de daglige utfordringene man møter i arbeid med mennesker. Det er en som gir dem trygghet og hjelp til å takle vanskelige opplevelser. Coachen bidro på sin side til at de fikk jobbet med et konkret problem og gav dem mot til å gjennomføre prosjekter de hadde ønsket å få til. Monika har imidlertid et interessant poeng i den sammenhengen:

Men da har jo de opplevd coaching med det mennesket som gjorde det på den måten, ikke sant. Og det er det jo ikke det samme som at det er coaching og sånn gjør alle det. (...) Så det, for det er jo så mange forskjellige innfallsvinkler. Monika

Det viser at det kan være vanskelig å vite om det er selve metoden som gjorde at relasjonen opplevdes forskjellig, eller om det hovedsakelig handler om at relasjonen ble annerledes fordi mennesker er forskjellige og samhandler på ulike måter. Hvilke virkemidler den enkelte coach eller veileder legger vekt på, i kombinasjon med de to partenes personlige væremåte, vil virke inn på hvordan relasjonen oppleves.

4.2.4 Fokus og mål

Informantene gav uttrykk for at fokuset i samtalene er noe av det som først og fremst skiller coaching fra faglig veiledning. Flere sa at coachingen var mye mer mål- og oppgavefokusert enn den faglige veiledningen. De fikk blant annet små oppgaver som måtte gjennomføres mellom hver time. Dette var ting de selv hadde bestemt at de skulle gjøre for å komme litt nærmere det målet de hadde satt seg. Mange av informantene hadde erfaring med at den faglige veiledningen hadde mye fokus på refleksjon og bearbeidelse av opplevelser med klienter og problemer de opplever som sosialarbeidere. I coaching var fokuset i større grad på hele livssituasjonen, ut fra en tanke om at det som skjer på det personlige plan, vil påvirke hvordan man fungerer på arbeidsplassen. En annen sentral forskjell i fokus er at faglig veiledning ofte er retrospektivt, mens coaching først og fremst ser på nåtid og fremtid:

Det tenker jeg, det kan jo sikkert brukes litt sånn i forhold til timeout. Gi seg selv en timeout i sosialt arbeid da, tenker jeg. I forhold til hvis ting liksom koker litt rundt en. (...) Bare mentalt gi seg sjøl en timeout i forhold til hvordan går jeg videre nå. (...) Veiledning har mer tradisjon for å se tilbake på hendelsen. Ja, hvordan opptråde dere (...), hva tenker du om det nå når du ser det i ettertid, eller. Men det å der og da liksom innta noen av de gode rådene eller finne seg sjøl, det har jeg ikke sånn opplevd i veiledning da. Det er mer (...) retrospektivt, men samtidig som jeg opplevde coachingen som mer sånn forutsigbarhets... Eller det å liksom se ting i forkant da.

Tone

Samtlige informanter er av den oppfatning at målene for prosessen var forskjellig. I faglig veiledning sier de at målet er faglig utvikling, mens coaching dreier seg om utvikling og vekst i et helhetsperspektiv. Et par av informantene fremhever at et av målene i coaching er å få fram de ubrukte ressursene og potensialet til den som blir veiledet:

Med faglig veiledning så var på en måte mer sånn (...) blåse opp litt problemene og snu og vende på det. Mens med coach så ble det litt mer å se på... Se på mulighetene da. (...) Ja, så det tenker jeg liksom som en forskjell.

Kristin

Fokuset lå i stedet på hva de kan gjøre i fremtiden for å endre situasjonen, hvilke muligheter som ligger der til tross for at problemet vil være til stede, og hvordan de kan skape en hverdag

som de er mer tilfreds med. Samtidig kan det stilles spørsmålstegn ved om det er faglig veiledning i seg selv som har et så stort fokus på problemer, eller om det er personene som står for veiledningen, som har bidratt til dette. Mye av det mulighetsfokuset informantene sier at de opplevde i coachingtimene, er for eksempel felles med grunntankene i LØFT, som brukes i sosialt arbeid.

4.2.5 Metode

Renate mener at hovedforskjellen mellom coaching og faglig veiledning er at coachingen bygger på kognitiv og humanistisk teori, mens faglig veiledning ofte er basert på en psykodynamisk tilnærming. Dette gir utslag i ulike metoder og virkemidler:

Det vil jeg si er helt avhengig av hva slags teoretisk retning det er forankret i. Jeg tror at (...) den største forskjellen kommer derav, for jeg er (...) utdanna veileder også, og den litteraturen vi hadde var en psykodynamisk teori, og den er opptatt av refleksjon og erkjennelse, og ikke av handling. Mens coaching og disse kognitive, humanistiske retningene er jo mye mer opptatt av mål og er handlingsretta. (...) Og da tenker jeg at da spiller det nesten ingen rolle om det heter coaching eller veiledning, hvis det bygger på kognitiv teori og humanistisk teori, for da er det veldig likt.

Renate

Noen av informantene synes at mange av virkemidlene er like i faglig veiledning og coaching, men at de brukes på forskjellige måter. Andre mente at virkemidlene og metoden som ble brukt, var det som først og fremst skilte timene med coaching fra den faglige veiledningen. De fremhever at siden virkemidlene var så forskjellige, ble opplevelsen helt annerledes enn de veiledningstimene de har hatt tidligere. Svarene deler seg med andre ord litt i to, men uavhengig av om virkemidlene er forskjellige eller om de bare brukes på en annen måte, virker det som om informantene er enige om at opplevelsen av coachingprosessen skilte seg fra erfaringene med faglig veiledning:

Ja, hun brukte absolutt (...) andre virkemidler. (...) Hun hadde en del andre typer skjemaer, men... Men coachingen gikk jo mye ut på å våge å se meg i selv i nåtid, i fortid og i fremtid. Og gjøre det, jeg vil nesten si kvantesprang, i tanken. Ja, sånn opp i universet og se på meg selv utenifra og ned igjen på jorden og kjenne på følelser fra ulike ståsted, altså bruke en del

fantasi og (...) annen type virkemidler enn det jeg er vant til.

Sofie

Fem av informantene beskriver coachingprosessen som mer oppgaveorientert enn den faglige veiledningen de har erfaring med. Det kommer av at de måtte sette seg spesifikke mål for hva de ønsket å oppnå med coachingen og gjennomføre konkrete øvelser mellom timene for å komme et skritt nærmere hovedmålet. Det går igjen hos flere informanter at de opplevde coachingen som en positiv metode, fordi fokuset ligger på muligheter og løsninger fremfor problemer. Flere gir uttrykk for at det er mer kartlegging og refleksjon i faglig veiledning, mens coachingen var mer utfordrende med tanke på at de måtte gå i seg selv og sette konkrete mål for tiden fremover. I faglig veiledning har de også snakket om hvordan de kan gjøre ting på en annen måte, for eksempel hvis de har slitt med relasjonen til en klient, men informantene hadde ikke opplevd å få konkrete lekser fra time til time slik som i coaching.

Tre av informantene sier, på ulike måter, at coaching er empowerment i praksis:

Og jeg opplevde at hver time ble en prosess. En reise i mitt indre (...) som hjalp meg til å finne tilbake til meg sjøl og på en måte (...) ta makten over eget liv, altså. Så det var en hjelp i dette som heter empowerment. At jeg tok makten over mitt eget liv. Samtidig som jeg kunne forstå og se både fra mitt eget ståsted, men også litt utenifra. Hva som foregikk uten da å miste meg selv.

Sofie

Renate uttrykte dette ved å si at sosialt arbeid og faglig veiledning har empowerment som et mål, men at det stopper opp på parolenivået:

Empowermentbegrepet ligger jo sterkt inne som føring. Men, det blir jo mere på parolenivået, og det har vært mitt poeng hele livet, at jeg syns at både... Når jeg har gått på skolen og når jeg har vært i arbeidslivet, så... Så har jeg aldri lært konkret nok hva det vil si i praksis. Sånn at det har jeg gjort på en... måttet gjort på egen hånd da, og det er vel noe av grunnen til at jeg nå driver og underviser også i dette for at jeg ser at det er så viktig at folk får det helt konkret.

Renate

Hun mener at coaching inneholder noen elementer som kan være nyttige på det området, og at sosialarbeidere i større grad bør lære slike verktøy gjennom utdanningen. Jeg knytter disse

uttalelsene om coaching og empowerment til en opplevelse flere av informantene forteller om; nemlig at de fikk kraft og mot til å gjennomføre ulike prosjekter som de hadde tenkt lenge på, men som de ikke hadde våget å sette i gang med. Jeg har inntrykk av at de små oppgavene de skulle gjøre til neste time, gjorde at de satte i gang til tross for at det fortsatt føltes noe skremmende. Siden disse leksene er noe de selv kom frem til, føltes det kanskje mer forpliktende. De måtte dessuten rapportere om hvordan det hadde gått og finne ut hva som skulle være neste skritt på veien. Noen av informantene trekker frem at det var til hjelp å ha en partner de kunne sparre med underveis. Når de så opplevde at de faktisk klarte å gjennomføre målene de hadde satt seg, økte det mestringsfølelsen og gav dem en opplevelse av empowerment:

Hun var nok opptatt av at jeg skulle få tak i min personlige kompetanse, og hjalp meg til det, og fikk meg til å oppleve empowerment.

Sofie

Maya mener at det er selve relasjonen som er hovedverktøyet for endring i faglig veiledning, mens i coaching er det de konkrete handlingene eller oppgavene som skal føre til endring. Dette gjør at fokuset er annerledes. Det virker som om informantene opplever faglig veiledning som et sted hvor de kan reflektere over faglige utfordringer og få støtte til å bearbeide vanskelige situasjoner, mens coaching var en mer intens prosess hvor de måtte utføre oppgaver og handle annerledes for å få til en endring:

Ja, det var jo mer at jeg ble utfordra på meg og skulle lissom selv se positive ting med meg og hva jeg var flink til og hva som hindrer meg og hva... Jeg måtte lissom grave mer i meg selv enn at en annen sitter og gir meg råd og sier jeg synes at det kan være lurt at du gjør sånn og sånn.. Så var det (...) mye mer utfordrende. Mye mer at jeg selv òg må tenke og komme fram til løsningen da.

Pernille

Selv om informantene gav uttrykk for at coaching virker som en løsningsorientert metode som utfordret dem til å handle på nye måter, var det imidlertid flere som trakk i tvil om denne metoden fyller de samme behovene som de får dekket gjennom faglig veiledning. To av informantene legger stor vekt på at faglig veiledning gir dem mulighet til å få råd fra veiledere som er mer erfarne, eventuelt fra andre sosialarbeidere gjennom gruppeveiledning. Flertallet av informantene sier at coaching og faglig veiledning fyller ulike behov og at metodene er så

forskjellige at de ikke kan erstatte hverandre, men at de kan benyttes ut fra hva man trenger i den situasjonen man er i:

Forskjellen er jo og at... Jeg tenker i faglig veiledning så jobber jo og jeg med å knytte teori (...) til det vi jobber med, sånn at vi får friska opp og bevisstgjøre teorien som vi har. Og i coaching så blir det... Er det på en måte det personlige. Monika

Noen ganger har man kanskje behov for å bearbeide og reflektere over noe man har opplevd som vanskelig, eller få råd av en mer erfaren sosialarbeider om hvordan man kan få samarbeidet med en klient til å fungere bedre. Andre ganger trenger man noen som kan utfordre en til å foreta de endringene som skal til for at man blir mer tilfreds med sin livs- eller arbeidssituasjon.

En del av informantene gav uttrykk for at faglig veiledning er nødvendig med tanke på en bevisstgjøring om å gjøre en faglig god jobb som sosialarbeider og at coaching ikke kan fylle det samme behovet. Jeg oppfattet det som at disse informantene hadde hatt utbytte av coachingen, men at de var usikre på hva en coach kan bidra med når det gjelder faglige utfordringer. Selv om coachen kan hjelpe dem til å oppnå en bedre arbeidssituasjon, ble det trukket i tvil om de har forståelse for den kompleksiteten som preger fagfeltet, og at det var mer fokus på handling for å oppnå egne mål fremfor å tenke på hva som vil være til det beste for klientene:

Ja, du har kanskje mer etiske regler å ta hensyn til under faglig veiledning. Og de legger (...) man på en måte liksom litt til side. (...) Jeg måtte jo blant annet definere mine (...) verdier, men allikevel, var det ikke så dyp refleksjon som det er under faglig veiledning.

Kristin

Maya og Renate mener imidlertid at coaching helt klart kan og bør brukes istedenfor faglig veiledning, selv om de også sier at det er så forskjellig at det ene ikke kan erstatte det andre. De ønsker heller at faglig veiledning byttes ut med coaching fordi de har hatt større utbytte av coaching:

Jeg fikk sikkert reflektert litt (...) også kom jeg sikkert fram til noen nye handlingsmetoder. Men sånn i det store og hele... Når jeg lkssom ser på all den veiledningen jeg har hatt opp i gjennom, så tenker jeg at det er liksom vært mye sånn pjatt, altså. Maya

Faglig veiledning er i følge dem preget av for mye snakk om problemer og for lite fokus på handling. De har mer tro på at det som skal til for å utvikle seg som sosialarbeidere, er å handle annerledes og deretter reflektere over hvordan det fungerte, fremfor refleksjon over det som ikke har virket tidligere:

Du får jo mer å bearbeide på egentlig hvis du begynner å (...) handle litt annerledes. Og det er jo ikke noe garanti i å sitte og reflektere over en sak, at det fører til en annen handling.

Renate

I følge min analyse av informasjonen er Maya, Pernille og Renate overveiende positive til coaching og mener at det bør brukes mer i arbeid med klienter og i veiledning av sosialarbeidere. Tone, Kristin og Sofie gir uttrykk for at det fyller ulike behov og at coaching kan være et godt påfyll innimellom, men at de ville valgt den faglige veiledningen om de bare kunne fått én av delene:

Enn så lenge vil jeg nok tenke på det som et tillegg. Eller kanskje litt sånn perioder med ulike ting. At man kan få litt ulike (...) input på et vis. I forskjellige perioder. Tone

Monika betrakter coaching først og fremst som en lettvekterutgave av faglig veiledning og ser ikke behovet for at det skal brukes innenfor sosialt arbeid. Jeg har inntrykk av at informantene har tro på ulike teoretiske retninger etter hva de selv har mest erfaring med og hva de anser som viktige elementer for å bevare arbeidsgleden og profesjonaliteten. Noen er mest opptatt av behovet for bearbeidelse og støtte i en vanskelig arbeidshverdag, mens andre legger større vekt på utvikling av personlige egenskaper og endring av det som ikke fungerer. Faglig veiledning er det de fleste har mest erfaring med, og mange har opplevd det som en god støtte i sitt arbeid. Coaching oppfattes mest som et spennende tilskudd som kan benyttes i tillegg til faglig veiledning.

4.2.6 Mulige problematiske forskjeller

Noen av forskjellene mellom coaching og faglig veiledning kan antageligvis være mer problematiske med tanke på sosialt arbeid som arbeidsfelt. Selv om mange av informantene tror det kan være bra med mer handling og fokus på fremtiden, og desto mindre refleksjon om fortiden, stilles det spørsmål ved muligheten for å bearbeide vanskelige opplevelser gjennom coaching. Monika snakker mye om risikoen for sekundær traumatisering dersom man ikke får ryddet opp og lagt vekk de traumatiske historiene man får høre fra klienter. Hun mener at man ikke må undervurdere betydningen av at veilederen har innsikt i sosialt arbeid:

Når vi får høre alle disse historiene, så blir vi påvirket. (...) Sekundær traumatiseringen den handler om at vi faktisk kan få reaksjoner som om vi er traumatisert selv. (...) Altså, en får masse bilder og fantasier av alt en får hørt, alt en har sett. (...) Folk i barnevernet som bidrar til å hente barn ut av hjemmet for eksempel. (...) Det er nesten traumatiske opplevelser, ikke sant. (...) Og så hvis en ikke da i faglig veiledning får bearbeidet dette (...) og får tatt det opp og får tatt det på alvor, så kan det utvikle seg sekundær traumatisering. (...) Så da tenker jeg... Det området der, det berører ikke coaching.

Monika

Faglig veiledning kan være med på å hindre utbrenthet og sekundær traumatisering (Killén 2007). Siden en coach ikke trenger å være utdannet innenfor fagfeltet, er det ikke sikkert at hun vil fange opp hvor påvirket sosialarbeidere kan bli av å jobbe med folk i så belastende livssituasjoner. Coaching har altså ikke det samme fokuset på å bearbeide vanskelige opplevelser i jobben, men kan likevel bidra med noen verktøy som kan hjelpe folk til å komme seg videre. Jeg synes det Maya forteller om sin sykdomshistorie er et eksempel som viser at coaching kan komme til nytte også i tunge situasjoner:

Sånn som når jeg har vært syk nå da, så har jeg selvcoacha meg sjøl i... Ja, hvert fall prøvd veldig, veldig, veldig. For jeg har hatt sånn syke smerter i to år, da. Ja, faktisk har det vært et helvete for å si det mildt. (...) Jeg har lært meg å tenke veldig positivt da og se fremover. For coaching er (...) nåtidsrettet og fremtidsrettet. Alltid!

Maya

Jeg tenker at dette antageligvis har noe med hennes personlige egenskaper å gjøre også, men om man klarer å utvikle en slik tankegang, kan det virke motiverende og styrke arbeidsgleden

i et yrke med vanskelige arbeidsoppgaver.

Et par andre informanter trekker frem at coaching virker mer businesspreget enn faglig veiledning. Det brukes mange engelske ord og uttrykk, og coachene retter seg ofte mot privat næringsliv:

Ja, det syns jeg var litt ekkelt faktisk. For de var jo så rike og fremadstormende de damene. De skrev bøker, de holdt kurs (...) for å utdanne folk, og de har coachingsamtaler selv. De var jo veldig sånn... Men det var litt det. At de var litt sånn fancy. (...) De ble ikke fattige om de hadde tatt tusen kroner mindre for en coachingsamtale, tenker jeg. (...) Det var liksom litt sånn derre... Ja, litt sånn fancy. Sånn... Nei, jeg syns det ble litt ekkelt det der med alle de peng... At det ble liksom amerikansk over det.

Pernille

Siden coachene ofte tar godt betalt, kan det kanskje bidra til at velferdsorganisasjonene ikke har råd til å gi sine ansatte eller klienter tilbud om coaching. Jeg tenker at et alternativ kan være å tilby de veilederne som er interessert, et kurs i coaching, slik at man kan bygge videre på den tradisjonen som eksisterer i sosialt arbeid med bruk av veiledere med samme fagbakgrunn. På den måten kan man dra nytte av den kompetansen faglige veiledere allerede har, samtidig som de får noen nye innspill og verktøy som kan komme ansatte og klienter i velferdsorganisasjonene til gode.

Noen av informantene gir uttrykk for at etiske vurderinger var mindre til stede i coachingen. Tone fikk lære teknikker for hvordan hun skulle innta et møte for å få det utfallet hun ønsket. Hun så at det var svært nyttig i den sammenhengen det ble brukt, men at det også kunne virke noe manipulerende:

Et eksempel på en sånn type coachingting vi jobba med. Hvordan jobbe med at det skal bli et møte som får det utfallet du ønsker deg da. Så det er ganske sånn (...) instrumentelt da, tenker jeg. Litt sånn... Litt manipulerende, eller kan hvert fall brukes manipulerende. At du settes i stand til å liksom på forhånd fatte beslutninger om hvordan dette møtet skal ende. Så det tenker jeg at, jo, det er sikkert lurt i noen settinger, men man skal samtidig ha veldig med seg, tenker jeg, opp mot sosialt arbeid da, hvert fall, så tenker jeg at man må ha med seg refleksjon rundt... Ja, i forhold til problematikken i møte med det andre mennesket. Tone

I møte med klienter skal man la seg påvirke, og da gjelder det å ha med seg den etiske refleksjonen når man bruker de ulike teknikkene. Sosialt arbeid er et fag som inneholder mange komplekse vurderinger, og for å ivareta klientene på en forsvarlig og god måte, er det viktig at man tar beslutninger basert på et etisk grunnlag og tenker gjennom hvordan ulike tiltak vil virke overfor den det gjelder. Det er ikke nødvendigvis det som er mest effektivt eller mest kostnadsbesparende som er det riktige å gjøre. En som jobber som coach behøver som nevnt ikke å ha noen formell utdanning eller innsikt i arbeid med klienter med store sosiale problemer. Dette er noe sosialarbeidere må være oppmerksomme på dersom de velger å bruke en coach fremfor en faglig veileder:

Ja, jeg er ikke helt trygg på det der er du en god leder, så kan du lede hva som helst. Og på samme måte med coaching, så tenker jeg at mange av øvelsene eller teknikkene er jo helt overførbare, tenker jeg. Uavhengig av liksom området eller sted. Men det har noe med forståelsen av kompleksiteten.

Tone

Om ikke coachen har fokus på etikken og hvordan ulike handlinger vil virke på klienten, er det viktig at sosialarbeideren selv ikke mister dette av syne. Siden coachene selv jobber med relasjoner og kommunikasjon, kan de ha forståelse for slike problemstillinger til tross for manglende fagkompetanse. Dette er også noe flere av informantene trekker frem ved å si at mye avhenger av hvem coachen er som person og hvilke livserfaringer hun har.

4.3 Likheter

Til tross for at informantene hadde fokus på at de opplevde mange forskjeller mellom faglig veiledning og coaching, presiserte de at det også var flere likheter. Jeg vil først se på likheter rundt betydningen av relasjonen. Videre vil jeg vise hvordan informantene trakk frem hvordan man definerer coaching og faglig veiledning som et viktig spørsmål med tanke på vurderingen av forskjeller og likheter. Deretter vil jeg analysere informantenes opplevelser av likheter i mål og fokus, samt virkemidler og metode.

4.3.1 Relasjonen

Den likheten de fleste informantene legger mest vekt på, er betydningen av relasjonen mellom den som blir veiledet og veilederen eller coachen. Dette går blant annet igjen i svarene de gir på spørsmål om kompetanse og virkemidler. Flertallet fremhever at de personlige egenskapene til veilederen eller coachen har mye å si for hvordan prosessen oppleves. Metoden kan være med på å forme forholdet mellom veileder og den veiledede, men hvis relasjonen er god og man føler seg sett, får ikke selve metoden like stor betydning:

Det tenker jeg at det handler (...) om å ha noen som er dedikert til stede for deg der og da, da. Ja, ikke sant, og som har bare fokus på det. (...) Det er jo ganske genuint. Tone

Flere trekker frem at veilederens eller coachens evne til å kommunisere med den veiledede, er sentralt uansett hva slags kompetanse eller erfaring hun har. Realkompetanse nevnes av et par stykker som vel så viktig som den formelle kompetansen:

Uansett om du kaller det coaching eller veiledning, nå tenker jeg det handler om måten du møter et menneske på. (...) Og at en klarer å skape tillit og at en får bekreftelse som en har bruk for og at en (...) får støtte og oppbakking. Nå tenker jeg det... Det er det viktigste uansett, tenker jeg. Monika

Ut fra dette og lignende sitater ser det ut til at det uavhengig av metode handler om å være i en relasjon hvor man har mulighet til å sparre og diskutere ulike problemstillinger og løsninger. Tillit og støtte er elementer som informantene opplever som viktige både i faglig

veiledning og i coaching. Selv om jeg tidligere har beskrevet hvilke ulikheter informantene opplevde i relasjonen mellom coachen og dem selv i forhold til annen veiledning de har fått, og at relasjonen spiller ulike roller i arbeidet, virker det som om de grunnleggende elementene som skal til for å bygge en god relasjon, er de samme. Det handler om å samhandle på en slik måte at partene får tillit til hverandre og at den som blir veiledet, føler seg sett.

4.3.2 Definisjonsspørsmål

Hvis man ser på definisjonene av coaching og faglig veiledning, er det en del elementer som går igjen i begge metodene. Et fellestrekk er at det handler om en prosess mellom veileder eller coach og den veiledede, og formålet med denne prosessen er utvikling, bevisstgjøring og læring (Teslo 2006). Coaching er en eklektisk tilnærming som blant annet inneholder elementer fra veiledning, idrettspsykologi og LØFT. De har plukket fra ulike retninger, så det er ikke noe som i seg selv er helt nytt, men måten det er satt sammen på og hvordan de ulike virkemidlene brukes, skiller coaching fra andre metoder (Gjerde 2003). Jeg tenker at dette er en av årsakene til at det kan være vanskelig å se hva som skiller coaching fra faglig veiledning.

Og da tenker jeg at da spiller det nesten ingen rolle om det heter coaching eller veiledning, hvis det bygger på kognitiv teori og humanistisk teori, for da er det veldig likt. Det er denne psykodynamiske som (...) skiller seg.

Renate

Renate gir uttrykk for at så lenge metoden bygger på kognitive og humanistiske tradisjoner, har det ikke noen betydning om man kaller det coaching eller faglig veiledning. Hun mener at det er den psykodynamiske veiledningstradisjonen som først og fremst peker seg ut som en kontrast til coaching, og at det er denne som fortsatt dominerer i faglig veiledning i sosialt arbeid. Faglig veiledning som tar utgangspunkt i kognitive teknikker, vil inneholde mye av det samme som coaching fordi de bygger på den samme tankegangen. Det er når metodene har utspring fra ulike teoretiske retninger at de oppleves forskjellig av den veiledede.

Sofie og Monika er av den oppfatning at coaching først og fremst er et nytt begrep som i større og større grad tar over for veiledningsbegrepet:

Derfor så er det store spørsmålet - er det bare metoden som er litt forskjellig eller at man kaller (...) det samme med forskjellige navn?

Sofie

Sofie viser til at det finnes mange ulike retninger innenfor coaching og faglig veiledning, og at forskjellene og likhetene mellom metodene også rommer et definisjonsspørsmål. Noen av informantene har vanskelig for å se hva coaching kan tilføre av nye ting for dem som er faglige veiledere. De ser det først og fremst som et moderne ord for veiledning, og at det er mer rettet mot privat næringsliv enn menneskerettede yrkesgrupper som sosialt arbeid:

Coaching er blitt litt businesspreget (...). Fordi at de har vært flinke til å ta begrepet, og (...) gjøre noe med det, mens veiledning er noe som kanskje mer har vært knyttet til læreryrket og kanskje til noen få profesjoner, mens coaching (...) har på en måte kanskje blitt mer (...) allemannseie.

Sofie

Et par informanter gir uttrykk for at de synes coaching er morsomt og kreativt, men det virker ikke som de tillegger det den samme tyngden eller verdien som faglig veiledning. Andre informanter er av den motsatte oppfatningen og mener at coaching kan bidra med mer handling og et mer konkret innhold enn faglig veiledning. Informantene er med andre ord ikke enige om coaching bare er en lettere utgave av veiledning, eller om det faktisk inneholder noe nytt og brukbart.

4.3.3 Fokus og mål

Selv om mange av informantene har opplevd at mål og fokus er veldig annerledes i coaching enn i faglig veiledning, ser de likevel noen likheter på dette området også. I begge metodene handler det om at man skal utvikle seg eller endre noe, til tross for at veien til denne utviklingen kan være ulik. Flere av informantene trakk frem at både coaching og faglig veiledning innebærer at man går gjennom en prosess hvor man opplever økt bevissthet om seg selv og sin rolle, enten som sosialarbeider eller som mennesket generelt:

Jeg tenker at veldig mye av veiledningen dreier seg og om å finne ut – hva er det du ønsker? Hva er det du vil? Hva er det du behøver? Og med utgangspunkt i det stille spørsmålene, sånn at vedkommende kan finne svarene i seg selv. (...) Det tenker jeg er felles. Monika

Denne nye innsikten kan igjen bidra til at man klarer å løse en situasjon som har vært vanskelig. Et par av informantene tror at faglig veiledning holder på å utvikle seg i en retning som er mer mål- og løsningsorientert enn den er i dag:

I dag så tror jeg at veiledning er og mye mer sånn målretta i forhold til; hvordan ønsker du å ha det? Hva trenger du forandring på? Nå kjenner ikke jeg så veldig mange andre som driver med veiledning innen det feltet, men jeg tror jo det. Og samtidig så tror jeg at hvis vi ikke har oppmerksomhet på å få stoppa opp og å få bearbeida de tingene som har blitt for tøffe å møte, så tror jeg det er er fare på ferde, og jeg tror, for oss sosialarbeidere, så tror jeg det der er altfor lite påaktet. Jeg tror det blir litt sånn... Når du har den jobben, så må du tåle såpass. Ja, og det tror jeg er en farlig greie.

Monika

Både coaching og faglig veiledning påvirkes av de strømmingene som finnes i samfunnet, og utvikler seg etter hvilke behov som står i sentrum av oppmerksomheten. De siste ti årene har det vært mer fokus på selvrealisering, blant annet fordi folk har flere muligheter og valg de må ta gjennom hele livet. Sosialarbeidere møter dessuten nye utfordringer i sitt arbeid ved at befolkningssammensetningen og folks innstilling til velferdstjenestene endrer seg. Det er en lang tradisjon for faglig veiledning i sosialt arbeid, men det betyr ikke at fokuset er det samme som for førti år siden. Veiledningsmetodene er ikke statiske og vil endre seg etter hva sosialarbeidere har behov for.

Og det er jo dette her med at du skal på en måte være i her-og-nå-situasjoner og... Og du skal hjelpe den andre til den andres utviklingsprosess. (...) Du skal være en katalysator for den andre og du skal samhandle. (...) Grunntanken med coaching og veiledning er jo noe av det samme.

Renate

Dette sitatet omhandler hva som er coachens og veilederens rolle i samspillet, men viser også det flere av informantene ser på som et fellestrekk ved målet for samspillet; nemlig utviklingsprosessen som skjer gjennom både coaching og faglig veiledning. Selv om informantene opplevde at coachingtimene skilte seg fra andre timer de har hatt med veiledning, kjente de igjen en del elementer fra faglig veiledning som går på hvordan veilederen er med på å sette i gang en utvikling hos dem selv. Kritisk refleksjon handler om å

bli mer bevisst sine verdier og holdninger, samt vurdere de retningslinjene som ligger til grunn for sine handlinger (Askeland 2006). Coachingprosessen skal bidra til en personlig utvikling ved at man blir mer klar over sine ressurser, hva man egentlig ønsker for fremtiden og årsakene til at man ikke har nådd sine mål tidligere, og da vil det også innebære en form for kritisk refleksjon. Jeg tenker at kritisk refleksjon i coaching og faglig veiledning kan løfte frem og belyse de tankene og verdiene som danner utgangspunktet for de automatiske handlingsmønstrene man har tilegnet seg gjennom livet og vanligvis ikke tenker over.

Men i i bunn og grunn (...) så synes jeg ikke det er så mye forskjellig på veiledning og coaching. Nei, målet er det samme. Sofie

Et av hovedmålene i faglig veiledning er at sosialarbeideren skal bli en bedre yrkesutøver og oppnå økt faglig bevissthet. I coaching dreier det seg også om utvikling eller endring, men med større vekt på personlige målsettinger og livssituasjonen generelt. Selv om fokuset i utviklingen kanskje er på ulike livsområder, og de to metodene har noe forskjellige verktøy for å oppnå endringen, kan det tolkes som at målet for prosessen likevel er felles.

4.3.4 Virkemidler og metode

Det handler om i relasjonen mellom coach og den som får coaching, mellom veileder og den som får veiledning, og skape tillit og bidra til at... Å stille de gode spørsmålene sånn at personen selv kan finne svarene. (...) Det tenker jeg er det... er det som er hovedgreia både i veiledning og i coaching. Monika

Med tanke på likheter i virkemidler er det et par elementer som går igjen blant informantenes svar. Det å stille spørsmål til den som blir veiledet, oppfattes som et viktig virkemiddel i begge metodene:

Ja, (...) og mange av teknikkene innenfor coaching og veiledning er òg de samme. For eksempel (...) det å stille spørsmål er sentralt. Det er veldig sentralt både i veiledning og i coaching. Spørsmålene er kjempeviktige. Sofie

Verktøyene og virkemidlene man bruker da. (...) De er i grunn ganske like. Egentlig så synes jeg det er det eneste som er likt. Ja, og at det er en prosess, at man gjennomgår en prosess. Det er jo likt. Og forhåpentligvis at man gjennomgår en slags utvikling, men man gjør det på en profesjonell måte eller en hele-livet-måte. Eller en personlig måte, da. Maya

Noen av informantene oppgir at de syntes at spørsmålene ble stilt litt annerledes i coaching enn i faglig veiledning, men innenfor begge retningene leter man på hver sin måte etter de gode spørsmålene som får den som blir veiledet til å tenke selv og finne svarene på situasjonen. Spørsmålene bidrar blant annet til refleksjon og selvevaluering:

Men i coaching så reflekter man jo faktisk ganske mye da. Bare sånn at det er nevnt. (...) Det er jo en samtale på en måte, så man vil reflektere, men man vil reflektere over her og nå og fremover. Ikke bakover. Maya

Selv om en del av informantene sier at det er mindre refleksjon i coaching, er det en form for refleksjon som ligger i det å snakke rundt temaer og hvilke mål man vil sette for fremtiden. I faglig veiledning handler refleksjonen gjerne om situasjoner som har vært vanskelige eller om hvordan man bør gå frem i et samarbeid med en klient, mens i coaching kan det dreie seg om hvordan det har fungert å gjennomføre de oppgavene som skulle utføres siden forrige time, og hva som kan gjøres fremover:

(...) prøver å (...) klargjøre dette litt for studenter òg da (...) at det heter ulike ting i ulike retninger, men at det koker ned til det samme. Det er mye disse verbalt bekreftende ferdighetene som er med på å gjøre at folk blir mer klar over hvordan de selv tenker og hvordan det påvirker handlingene deres i neste runde. Renate

Grunnleggende kommunikasjonsverktøy og en god relasjon går igjen som et fellestrekk. Både coaching og faglig veiledning foregår med utgangspunkt i dialogen mellom den veiledede og veilederen eller coachen. Flere informanter trekker i denne sammenheng frem betydningen av å bli sett. Begge metodene gir muligheter for dette gjennom aktiv lytting, spørsmål og bekreftelse:

Sikkert mange av de samme spørsmålene (...) for å kartlegge så kan det jo være, ja... Hva har du gjort? Hvordan kunne du ønske at situasjonen egentlig var? Hva har du gjort for å endre på det? (...) Det går jo i hverandre. (...) Jeg kan tenke meg at mange av spørsmålene kan være det samme. (...) Og at man, ja, at man lytter. Ja, veilederen skal jo (...) lytte godt, og det skal jo coachen også gjøre. Ja, det vil jeg da mene at det er. Bare at i coachingen så skal du liksom ikke gi svaret. Og du skal ikke... Eller, du skal være forsiktig med å stille ledende spørsmål som ja-nei-spørsmål.

Pernille

Selv om fokuset er noe forskjellig, virker det som om informantene opplever økt bevissthet rundt egne handlingsmønstre, verdier og reaksjoner som et likhetstrekk. Ved å bli mer bevisst sine personlige egenskaper og holdninger, kan det bli enklere å se hva man kan gjøre for å bli en bedre sosialarbeider, eller hvordan man kan forandre en situasjon man ikke er fornøyd med. En coach eller en veileder kan være en sparringspartner som bidrar til at den veiledede opplever denne utviklingen.

4.4 Bruk av coaching i sosialt arbeid

Her vil jeg undersøke informantenes oppfatninger om bruk av coaching i arbeid med klienter og hvilken rolle de ser for seg at coaching kan ha i sosialt arbeid. Videre blir det fokus på problematiske sider ved bruk av coaching i sosialt arbeid, og et avsnitt om hvordan coaching eventuelt kan bidra til utvikling av fagfeltet.

4.4.1 Bruk av coaching i arbeid med klienter

De fleste informantene stiller seg positive til tanken om å bruke coaching eller deler av coaching i arbeidet med klienter. Et par stykker legger til at man ikke behøver å bruke det i en rendyrket form, men at man for eksempel kan ta i bruk teknikker fra coaching som kan være med på å øke klientenes mestringsevne. Flere legger vekt på at coaching kan være særlig nyttig overfor klienter som har vært lenge i systemet, med tanke på at det kan være positivt både for sosialarbeideren og klienten å prøve noe helt nytt:

Det blir ikke så (...) problematiserende og (...) for å gjøre en coaching, så må du selv tenke positivt og se det positive i situasjonen, og se ressursene hos den du prater med. Det er du nødt til.

Pernille

Tone, Kristin og Sofie forteller at deres organisasjon gir tilbud om coaching til arbeidssøkere. Pernille har studert i Danmark og ble fortalt om gode resultater ved en rusbehandlingsinstitusjon hvor coaching ble gitt som en del av tilbudet. De fleste legger imidlertid vekt på at man må være oppmerksom hvis klienten har så store psykiske problemer at man heller bør tilby terapi. Samtidig nevner flere at det er viktig at sosialarbeidere heller ikke undervurderer ressursene til klientene:

Innimellom så tror jeg vi... Ja, gjør brukere skjørere enn de er altså. (...) Herlighet! De har jo... De vi møter er de som har overlevd.

Tone

Pernille, som jobber i NAV og har tatt et kurs i coaching, forteller at noen klienter som har vært lenge i systemet, tilegner seg en slags offerrolle som hun tror at coaching kan få dem ut av ved at de får prøve noe nytt:

Ja, og se deg selv og muligheter, og ikke bare begrensninger og... Ja, mer sånn positiv tilnærming, da. Enn at du er det offeret, kanskje som.. Jeg har ikke penger og jeg har brukt opp husleia og det går ikke, og den eneste løsninga er å få noe mere penger, liksom.

Pernille

Coaching er kanskje ikke det rette for alle, men som mange av informantene gir uttrykk for, kan det for noen være et positivt tiltak for å komme ut av den situasjonen man er i:

Hvis du har gått arbeidsledig over tid, så er du sånn rimelig... Du har mye, du har god tid og så har du... Ikke akkurat metta på tilbud om kurs og individuell oppfølging, da. Altså, hvis du står i køen hos NAV, så er du på en måte bare et nummer i rekka og ikke noe mer enn det. Så sånn, så sier det seg sjøl at arbeidsledige (...) kunne ha stor nytte av det, bare som et tiltak i forhold til det å føle seg verdsatt.

Kristin

Coaching vil i en slik sammenheng kunne inngå som et ledd i sosialsektorens mål om empowerment. Det kan da brukes som en metode for å øke motivasjonen og gi klientene tro på at det er mulig å oppnå de målene de setter seg. I følge Pernille vil bruk av coaching i møte med klienter også kunne bidra til økt arbeidsglede for sosialarbeidere:

Og det er bra for å ikke bli lei òg, ikke sant, og for å (...) bevare gløden i den jobben vi gjør da, og med de som er litt sånn tunge klienter, eller som har mista litt troen på... Pernille

Eksempler på hva informantene tenker at coaching kan brukes til i arbeid med klienter, er presentasjonsteknikker for arbeidssøkere, behandling av rusmiddelavhengige, som et ledd i psykisk helsearbeid og i arbeid med klienter som har vært lenge i systemet:

Jeg tenker man kan kanskje bedre få sagt, lagt fram saken sin, for eksempel i en del fora, hvis du har liksom (...) hatt et type coachingløp da. For å styrkes i det (...) å liksom både presentere det for oss som arbeider i sosialt arbeid eller om det er for politikere eller om det er... Ja, det å fremme saken sin på et vis da. At det kunne være noe å tjene på. Tone

Flere av informantene mener at virkemidler fra coaching kan bidra til å styrke klientenes autonomi og tro på egen mestring fordi man har fokus på det som fungerer istedenfor det de

ikke får til:

Og selv om de har sosiale problemer, så har de sikkert masse ressurser, som du kan få fram. (...) Også tenker jeg at hvilken annen måte å få noen selvhjulpen på da, enn coaching? Altså, det er jo perfekt! Altså, jeg er jo litt der, da.

Maya

Som det kommer frem i intervjuet med Maya, kan det å sette overkommelige, men likevel utfordrende mål og klare å gjennomføre dem, bidra til at klientenes mestringsfølelse øker. Dette henger sammen med et av hovedelementene i coaching som går på at hver enkelt er ansvarlig for sitt eget liv. En coach skal ha troen på at alle har ressurser til å endre den måten de tenker om situasjonen. Som et resultat av at man gjennomfører en endring på et lite område og gjør mer av det som fungerer, kan man oppleve endring og mestring på flere områder.

Prinsippene om myndiggjøring, ansvar for eget liv og ressursfokus er viktige også i sosialt arbeid, så det kan diskuteres om det egentlig er nødvendig å begynne med coaching av klienter i sosialt arbeid. Det finnes allerede løsningsfokuserte metoder innenfor fagfeltet, for eksempel LØFT. Et alternativ til coaching kan være at sosialarbeidere i større grad tar disse i bruk og benytter de verktøyene som allerede eksisterer for å heve mestringsfølelsen og deltagelsen hos klientene:

Ja, sånn at coaching og LØFT henger henger jo veldig i hop, tenker jeg, og det er... Det er noe med å se på ressurser og tenke framover og hva ønsker jeg. Og jeg tror det er veldig bra òg, i vårt fagfelt, at man har mer fokus på det, for det er veldig lett at vi blir problemfokusert. (...) Og det tror jeg ikke nødvendigvis er så bra for oss.

Monika

Coachinglitteraturen fremhever at den enkelte er ansvarlig for sitt eget liv og at alle har ideoende ressurser. Dette er elementer som allerede er en viktig del av sosialt arbeid og de etiske retningslinjene som gjelder for sosialarbeidere. Som et par av informantene sier, er det ikke nødvendigvis slik at coaching har så mye nytt å tilføre sosialt arbeid, selv om coachene selv er opptatt av at de driver med noe annet enn det sosialarbeidere og veiledere gjør. Som nevnt tidligere, sier Monika at hun først og fremst tror det er de som ønsker å gjøre business av dette som har behov for å si at det er forskjellig, mens de som har kompetanse i sosialt arbeid, ikke ser det på samme måte. Samtidig bruker Maya og Renate noenlunde samme

argument mot faglige veiledere ved å si at de synes det er mye fordommer i denne gruppen mot coaching. De hevder at veilederne forsøker å opprettholde sin posisjon uten at de vet hva coaching egentlig handler om:

Men det er jo sikkert fordi at de vet ikke hva det er. De vet ikke hva det ordentlig er. Og så er det fordommer da mot at vi vet best. Det er jo også en holdning som er lite utviklingsfremmende. At sånn som vi gjør er best og dette er bare nå Keiserens nye klær. Det er jo også å sette seg i en selvoppnevnt maktposisjon.

Renate

Dette viser noen av de uenighetene jeg har oppfattet at eksisterer rundt coaching og faglig veiledning i sosialt arbeid. Hensikten min er ikke å gå inn i en diskusjon her om hvilken oppfatning som er mest riktig, men å vise at informantene har ulike erfaringer og oppfatninger om hva coaching innebærer. De er uenige i forhold til hvor nyttig det kan være for sosialt arbeid og om effekten av coaching er annerledes enn effekten av faglig veiledning eller de metodene som allerede brukes i fagfeltet. Som på andre områder er det ulike syn på hvilket teoretisk grunnlag og hvilke verktøy som fungerer mest effektivt, og hva klientene har best utbytte av.

Hele grunnlagstenkningen i coaching burde inn (...) i sosialt arbeid, ikke bare i veiledning. Burde inn i grunntankegangen. Og både der og i fysioterapi, i sos... og i sykepleie, lærerne har jo nå også måttet gjennom... De er jo også tidligere utdanna i det paradigmet at de skal stå der og monopolisere og holde (...) ekspertforelesninger. Mens der har de begynt å si inn litt også, at kanskje det er sånn at elevene må være litt aktive for at de skal lære bedre. Så det, du ser det jo på alle fronter egentlig.

Renate

Renate gir uttrykk for at grunnutdanningen i sosialt arbeid bør endres slik at det legges mer vekt på kognitive og humanistiske teorier. Hun mener at studentene vil ha god nytte av å lære seg coaching som et konkret verktøy for å få klientene til å oppleve empowerment. I følge henne er utdanningene fortsatt for preget av psykodynamiske teorier med vekt på årsaksforklaringer. Maya og Renate hevder at klientene vil oppleve mindre stigmatisering, økt selvfølelse og mestringsfølelse gjennom coaching. Disse informantene er av den oppfatning at coaching vil virke mer forpliktende fordi det stilles krav om at klientene tar ansvar for sitt eget liv og at de målene de kommer frem til, skal føre til konkret handling:

Så fantastisk det hadde vært om noen kunne bare bruke noen av de metodene. Jeg tror det hadde funka innmari bra og jeg tror at klienten hadde følt seg så mye bedre etterpå og mestring. (...) Det er jo så mye mestring som mulighet.

Maya

Av informantene er det bare Monika som gir direkte uttrykk for at hun ikke ser behovet for at coaching skal inn i sosialt arbeid når fagfeltet allerede har metoder som fungerer:

Det som må være eventuelt interessant er det som (...) en sier at coaching er. Er det noen ting i dag som er nytt eller ukjent for oss i sosialt arbeid? Og... Det ser ikke jeg så (...) veldig mye av, altså.

Monika

Hun sier videre at det er positivt med bruk av løsningsorienterte metoder, men at det ikke nødvendigvis er sosialt arbeid i seg selv som er problemorientert. Det kan like gjerne være menneskene som utøver det:

I en del i sosialt arbeid så er en problemfokuset, men i faget vårt så, og i faglitteraturen, så (...) er det ikke det som er idealet på en måte. Nei, det er jo ikke det. Nei, men at det har blitt det i en del i diskusjoner, i samtaler og... Folk oppfatter vel sosionomer som problemfokuset, men jeg vet ikke om det er noe som er på vei ut.

Monika

Sosialarbeidere har kanskje et rykte på seg for å snakke mye om problemer, men det er ikke sikkert at det er en ny metode som skal til for å snu dette. Det er de grunnleggende kommunikasjonsnøklene som er sentrale i møte med den andre, ikke nødvendigvis hvilken metode du jobber etter:

Det er jo mennesker som fungerer. Det er jo ikke metoder, ikke sant.

Monika

Jeg oppfatter det som at hun mener at det avgjørende for relasjonen, er om man klarer å skape god kommunikasjon og ta tak i det klienten eller den veiledede er opptatt av der og da. Selv om sosialt arbeid har et rykte på seg for å være lite løsningsorientert og for fokusert på problemer, vil det ikke si at faget i seg selv er problemorientert (Ferguson 2001). Både klientarbeid og faglig veiledning har i utgangspunktet en målsetting om å skape en positiv utvikling med vekt på den enkeltes ressurser og en opplevelse av å ha makten i sitt eget liv.

Gjennom en god relasjon er det mye sosialarbeidere kan få til med de teknikkene som allerede finnes i sosialt arbeid. I stedet for å ta inn nye metoder, kan de alternativt ta tak i sin egen innstilling og vurdere om det er nødvendig å snu utviklingen i en mer positiv retning.

4.4.2 Coachingens rolle i sosialt arbeid

Den mest utbredte oppfatningen blant informantene er at coaching først og fremst kan fungere som et supplement til faglig veiledning. Metodene oppleves så forskjellige at de ser for seg at de vil spille ulike roller. Flere sier at de opplever at faglig veiledning går dypere inn på hvem de er i utøvelsen av faget og at det er viktig med tanke på en bevisstgjøring om hva som er godt sosialt arbeid. Veilederen fungerer som en støttespiller og sjelesørger i forbindelse med problemer de har som sosialarbeidere. Coachen har de i større grad opplevd som en som utfordrer og gir dem mot til å prøve noe nytt. Prosessen har vært en bevisstgjøring på hvem de er i et helhetsperspektiv og hvilke muligheter de har til å utvikle seg i den retning de selv ønsker:

Enn så lenge vil jeg nok tenke på det som et tillegg. Eller kanskje litt sånn perioder med ulike ting. At man kan få litt ulike... ulik input (...) i forskjellige perioder.

Tone

De fleste av informantene har hatt god effekt av coaching og sier at de kan anbefale det til andre sosialarbeidere. Monika mener imidlertid at faglig veiledning allerede fyller den funksjonen og tror ikke at coaching kan tilføre sosialt arbeid noe nytt. For hennes del skiller hun først og fremst mellom begrepene veiledning og coaching med tanke på hvilke målgrupper hun ønsker å møte. Det gjør hun blant annet på bakgrunn av at coaching har vært mer knyttet til privat næringsliv og privatpersoner, mens faglig veiledning har tilhørt de mer menneskerettede profesjonene:

Og så kom det i næringslivet og alt, og da går jo coachingen ut på at jeg skal fungere best mulig i jobben min. Men det er helt andre ting det er snakk om når du har en lederjobb i en bedrift enn det er å være sosialarbeider og møte belasta familier. Du har så forskjellige utgangspunkt. Helt forskjellig innhold i jobben din.

Monika

Selv om en coach i følge coachinglitteraturen skal kunne coache hvem som helst, uavhengig av yrket, vil de ikke ha den samme forståelsen for de dilemmaene og belastningene de ansatte møter som det en faglig veileder vil ha. Sosialt arbeid er et fagfelt som selv har en lang tradisjon for veiledning, og har dermed veiledere med god kompetanse om både veiledning og faget i seg selv. Det kan føre til at behovet for coaching ikke kjennes like nødvendig som i yrker hvor det ikke har vært vanlig med veiledning.

Maya og Renate mener på den andre siden at det vil være positivt for fagfeltet om man tar coaching inn i arbeidet med klientene og bytter ut den faglige veiledningen med coaching. De opplever selv at de har fått mer utbytte av coaching enn av faglig veiledning, og har tro på at tankegangen i coaching vil kunne utgjøre en positiv forandring for den teoretiske og praktiske plattformen i sosialt arbeid:

Å, jeg tenker at det hadde vært utrolig deilig da. (...) Men at de må få lov å stå fritt til å bli coacha på det de vil (...) Ikke at det må være om jobb. Fordi... Alt i livet henger sammen, og er det noe på jobb som er vanskelig, for eksempel har du problemer med å sette grenser for en klient, så har du sannsynligvis problemer med å sette grenser generelt. (...) Altså, det er ikke sånn at du er et menneske... Jo, noen er et menneske på jobb og et menneske hjemme, men allikevel, så henger jo... Du er jo deg med din personlighet. Og det henger sammen. Og det er veldig viktig i coaching at du kan få lov å velge tema selv, og jeg tror at hvis du har et problem eller et mål eller et ønske som du får oppfylt i coaching så vil det gagne din jobb.

Maya

Det har ikke vært tradisjon for at man snakker om personlige problemer i faglig veiledning i sosialt arbeid. Hovedfokuset ligger på faglig utvikling og problemstillinger man opplever som yrkesutøver. Som sitatet over viser, mener Maya at sosialarbeidere som får coaching, må få lov til å ta opp det de selv ønsker, uavhengig av om det er en faglig problemstilling eller ikke, fordi en endring på det personlige plan kan gi ringvirkninger som gagnar arbeidsplassen. Det stemmer nok i en del tilfeller at problemer i privatlivet kan gå utover arbeidskapasiteten og hvordan man takler situasjoner på jobb. Spørsmålet er vel heller om veiledningstimen er det rette forumet for å løse personlige problemer eller om man skal overlate det til andre aktører utenfor arbeidstiden.

4.4.3 Kritiske vurderinger av coachenes kompetansegrunnlag

Med tanke på problematiske sider ved bruk av coaching i sosialt arbeid, er det spesielt ett punkt informantene er opptatt av. Det gjelder coachens kjennskap til feltet og om coachingen går for lite grundig inn på den faglige utøvelsen og profesjonelle utviklingen. En del av informantene knytter coaching til privat næringsliv og synes det er for mye innrettet på business og profitt. De er skeptiske til hvordan det vil være å overføre denne metoden til sosialt arbeid. Flere sier at de ikke tror at coachen nødvendigvis må ha kunnskap om sosialt arbeid, men at de på en eller annen måte bør ha innsikt i hvordan det er å jobbe med mennesker i en vanskelig situasjon. De har tro på at mange av verktøyene og teknikkene som brukes i coaching med fordel kan brukes i arbeid med klienter og i veiledning av sosialarbeidere, men de ser det likevel som sentralt at coachen forstår den kompleksiteten som preger sosialt arbeid. I blant har man behov for å snakke om vanskelige episoder, blant annet for å forebygge sekundær traumatisering:

På samme måte med coaching så tenker jeg at mange av øvelsene eller teknikkene er jo helt overførbare, tenker jeg. Uavhengig av liksom området eller.. Eller sted. Men, men det har noe med forståelsen av kompleksiteten. (...) Ja, enten det er et arbeidsmiljø eller er et dilemma du jobber med, så tror jeg det er en fordel om man kjenner til feltet noe, da. (...) Enten det er innen utdanninga eller private eller som person på et vis. Tone

De faglige og etiske problemstillingene sosialarbeidere møter, er helt annerledes enn i fagfelt som økonomi og markedsføring. Av den grunn uttrykker en del informanter usikkerhet med tanke på hvor heldig det vil være for den faglige utviklingen om man begynner med coaching av sosialarbeidere:

Da er det noe med å ha kjennskap til de daglige rutinene og litt system og... Altså det faglige innholdet i jobben da. Som da kanskje en som har (...) jobba i bank eller noe sånn (...) overhodet ikke har altså. Kristin

Noen av informantene er inne på at personlige egenskaper og innsikt i relasjons- og kommunikasjonsarbeid spiller en stor rolle for hvor god man er som coach, men flere stiller seg tvilende til at «hvem som helst» kan benytte seg av coachtittelen:

Altså, det drives jo en del utdannelse i coaching, men det er jo ingen ting som er... som er sånn formalisert da, som er riktig coaching eller hva som er... Det er litt sånn fritt fram.

Monika

Det kreves i dag ingen formell utdannelse for å jobbe som coach, og en del har kanskje bare et kort kurs som grunnlag. Dette kan i følge Renate være etisk på kanten:

Det jeg syns er noen ganger kritikkverdig, ikke bare med coaching, men med andre sånne korttidsgreier, det er at de tillater folk liksom bare rett fra gata. Du trenger ikke ha noe grunnkompetanse, og så kan du bli både coach og... Terapeut er jo ikke noe beskytta tittel det heller, vet du.

Renate

Hun trekker imidlertid frem en mulig løsning på dette problemet, nemlig at det ved opptak til kursene i coaching bør stilles krav om en bachelorgrad, og at man etter kurset retter seg inn mot sitt eget fagfelt:

Så jeg tenker at coaching knytta til andre grunnutdanninger, tenker jeg er liksom en god måte å drive dette her på. (...) At man har en basisutdanning, og så tar man coaching oppå, og så bruker man det inn i (...) det yrkesfeltet man er på. Og da får du jo det at du kjenner litt til yrkesfeltet.

Renate

Dette vil med andre ord ligne den ordningen som gjelder for dem som vil jobbe som faglige veiledere i sosialt arbeid eller som en spesialisering i veiledning og coaching. Personer som for eksempel er utdannet sosionomer kan da velge å bygge på med en videreutdanning i coaching og ha dette som sitt arbeidsfelt. Om det blir slik, vil de ikke nødvendigvis ha mer kompetanse eller erfaring i sosialt arbeid enn den veiledede, men de vil ha god innsikt i fagfeltet og kompetanse i coaching. Jeg tenker at en slik utvikling vil sikre kvaliteten til dem som jobber som coacher. Da tenker jeg ikke bare i sosialt arbeid, men også på andre områder. Mye av den kritikken som rammer coaching er nettopp mangelen på krav om formell utdannelse og at de som har tatt et kurs i coaching skal kunne coache innenfor alle fagfelt. Renate trekker videre inn at de som vil drive med coaching i sosialt arbeid må regne med en del motstand, fordi det i følge henne er mye fordommer blant veiledere mot denne metoden:

Jeg tenker jo egentlig at faglig veiledning (...) trengs å oppgraderes rent faglig. At det er gammeldags mye av det. De har ikke fulgt med i nyere forskning og nyere metodeutvikling. Og det er... Ja, da kan de jo takke seg selv for at coaching kommer og overtar, tenker jeg. Fordi at egentlig så (...) ja, kognitiv veiledning. (...) Det kunne like gjerne vært det navnet på det.

Renate

Hun gir uttrykk for at dette er en lite utviklingsfremmende holdning, og at man i større grad må våge å gå inn i en dialog og sette seg inn i nyere forskning om kognitive og humanistiske metoder som har vist god effekt.

4.4.4 Coaching som et ledd i utviklingen av sosialt arbeid

En del av informantene snakker om hvordan coaching kan bidra i utviklingen av faglig veiledning og sosialt arbeid som fagfelt. Sofie, som selv har drevet mye med veiledning både mot individer og grupper, gir uttrykk for at hun hadde god nytte av coaching fordi det var en metode som var ny for henne:

Det var verktøy og metoden som var så annerledes og... Og det jeg tenker om det i ettertid var at jeg hadde stor glede av det fordi at jeg kan så mye veiledning. (...) så det å gå inn i noe jeg ikke kunne... Da lot jeg også veileder få være med å lede meg på en annen måte enn om jeg bare reflekterer.

Sofie

Hennes innfallsvinkel var at coaching kan være en fordel for erfarne veiledere ved at de får oppleve en metode som de ikke kan fra før. En annen av informantene påpekte at coaching er en veiledningsmetode hvor folk selv kan velge fokus ut fra et helhetsperspektiv. I faglig veiledning er det som regel jobbsituasjonen og arbeidet med klienter som er i fokus. Det er kanskje et resultat av at en coach skal kunne coache hvem som helst, mens en faglig veileder jobber innenfor egen profesjon. Da tenker jeg at en coach må konsentrere seg om andre områder fordi hun ikke har den kunnskapen som skal til for å løse faglige problemstillinger eller bidra til profesjonell utvikling.

Maya og Renate er opptatt av at det er viktig å utvikle sosialt arbeid i retning av en kognitiv og humanistisk tankegang. De hevder at relasjonen oppleves mer likeverdig og mindre

stigmatiserende, blant annet fordi coachen er helt åpen om hva hun gjør, slik at klienten kan lære seg å bruke teknikkene på egen hånd:

Veldig stort fokus på problemene. Hvor du blir etter hvert både coachen og coachee, eller klienter og hjelperen, blir mer og mer deprimert begge to, ikke sant. Fordi at du bare fordyper deg i hvor forferdelig det er. Så det er jo det der å klare å (...) få tatt de grepene da. Hvordan (...) kan du på en måte bruke alt det uferdige du har med deg i bagasjen til å få til noe som du faktisk har lyst til. (...) Også få gjort det derre, den snuoperasjonen. Renate

De har en oppfatning av at sosialarbeidere i dag gjør mye som i stedet for å hjelpe, heller bidrar til at klientene føler seg mindreverdige. Når Renate her snakker om å bruke det klientene har med seg og få tatt de grepene som skal til, tenker jeg at hun på samme tid snakker om empowerment og den hjelpen som ligger i det. Sosialt arbeid inneholder i dag et ønske om at klientene skal oppleve mestring og empowerment, men det kan hende at hun ikke synes det fungerer godt nok i praksis. Det er flere verktøy man kan ta i bruk for å komme nærmere dette målet, men coaching kan kanskje være en mulig metode.

Jeg har i hvert fall fulgt med så mye på forskningsfronten at det er gjort undersøkelser som sier at det alldeles ikke er sikkert at folk som har vært utsatt for store katastrofer blir bedre av å snakke om det. Det er jo han Atle Dyregrov i Bergen, som har samla en del studier, som sier at snarere tvert i mot. At folk blir ikke bedre av å sitte å gnikke og snakke om saken om igjen og om igjen. Renate

Renate mener at sosialt arbeid i for liten grad følger nyere forskning som viser at det er de kognitive, handlingsfokuserte metodene som fungerer best. Hun mener at denne forskningen viser at det å prate mye om problemene sjelden fører med seg noe positivt. I stedet må man legge vekt på å ta tak i det som fungerer og snakke om mulighetene i fremtiden. På dette området kan nok en del av virkemidlene i coaching fungere som gode retningslinjer.

De fleste av informantene mener at det beste vil være om man kan velge både coaching og faglig veiledning. Siden det er så forskjellig, vil det dekke ulike behov, og det er derfor ingen grunn til at det skal være noen konkurranse om hvilken metode som er best. Faglig veiledning fungerer for mange og har hatt stor betydning for sosialarbeidere over lang tid. Coaching kan

på sin side kunne bidra i tråd med samfunnets fokus på individuell utvikling og utnyttelse av den enkeltes potensial.

5.0 Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg først se nærmere på de resultatene jeg betrakter som de mest betydningsfulle med tanke på hvilke forskjeller og likheter informantene opplevde mellom coaching og faglig veiledning, og hvilke tanker de har om bruk av coaching som metode i sosialt arbeid. Under delkapitlet som heter avsluttende refleksjoner, vil jeg oppsummere hvilke funn som kom frem i undersøkelsen, før jeg avslutter med noen tanker om hvilke forskningstema det kan være interessant å se videre på med tanke på bruk av coaching i sosialt arbeid.

5.1 Resultatdiskusjon

Her vil jeg drøfte de viktigste funnene og sette dem inn i en teoretisk ramme. Underveis i arbeidet med resultatdiskusjonen oppdaget jeg nye temaer og koblinger mellom teori og resultater som kunne være relevante. Jeg valgte å ta det med i diskusjonen fordi jeg synes det viser hvordan resultatene kan forstås i en større sammenheng.

5.1.1 Keiserens nye klær eller en ny metode?

Jeg ser av resultatene at informantene delte seg i tre grupper med tanke på hvilken innstilling de har til coaching:

- De som har coaching som sin livsfilosofi eller som del av sitt teoretiske grunnlag og mener at det bør inn i grunnutdanningen i sosialt arbeid. De er kritiske til det problemfokuset de mener at mange sosialarbeidere har i dag, og er av den oppfatning at sosialt arbeid bør utvikle seg i en mer kognitiv og humanistisk retning.
- De som mener at coaching kan være et godt supplement i ulike situasjoner, og at man kan bruke deler av metoden overfor noen klientgrupper. De har hatt et positivt utbytte av coaching, men på lengre sikt vil de ikke bytte ut faglig veiledning med coaching av hensyn til den profesjonelle utviklingen.
- De som er kritiske eller mener at coaching ikke inneholder noe nytt i forhold til veiledning. Skepsisen kommer først og fremst av at coaching kan undervurdere den belastningen det er å jobbe med folk i så vanskelige situasjoner. Deres syn er at det

ikke er sosialt arbeid i seg selv som er problemfokuset, men menneskene som utfører det.

De to første gruppene betrakter coaching som en metode som har flere likhetstrekk med faglig veiledning, men at den likevel utgjør et eget fagfelt. Den siste gruppen anser coaching som bare et annet ord for veiledning, eller som en del av samlebegrepet veiledning. Disse to perspektivene kan sees i sammenheng med de to ulike måtene å betrakte coaching på som ble beskrevet i teorikapitlet med utgangspunkt i Gjerde (2003). Den ene retningen har som utgangspunkt at coaching er alle prosesser som fører til utvikling av mennesker og deres potensial. Her kan alle former for veiledning komme innunder begrepet. Den andre retningen ser coaching som én spesifikk metode for frigjøring av potensial (Gjerde 2003). På samme vis er det som nevnt noen informanter som mener at coaching bare er et synonym for veiledning, mens andre ser på det som en egen metode som kan være et supplement til faglig veiledning. Dette vil naturligvis medvirke til at man vurderer forskjeller og likheter på ulike måter. Noe jeg la merke til i analysen, var at de som mener at coaching bare er et annet ord for veiledning, i løpet av intervjuene likevel gav uttrykk for at det skiller seg fra den faglige veiledningen de har opplevd i sosialt arbeid. En mulig forklaring kan være at de tenker at det ikke var selve metoden som gjorde utslaget, men at det først og fremst handler om at det var med en annen person og i et mer konsentrert tidsrom. En annen mulighet er at fokuset deres er på likhetene, og at de tenker at hovedforskjellen er hvilke fagfelt coaching og faglig veiledning tilhører. Coaching handlet mer om deres personlige egenskaper, men skilte seg ellers ikke vesentlig fra faglig veiledning.

En av forskjellene som trekkes frem, er at faglig veiledning har fokus på deg som fagperson og dine yrkesfaglige utfordringer, mens coaching har fokus på hele din livssituasjon. Disse forskjellene er noe man kan se igjen i teorien. Coachinglitteraturen legger vekt på et helhetlig fokus hvor målet er både personlig og faglig utvikling. I litteraturen om faglig veiledning er det den faglige utviklingen som er hovedfokuset. Det reflekteres rundt personlige egenskaper i veiledning også, men først og fremst med tanke på hvordan det påvirker relasjonen med klientene. En annen forskjell som flere trekker frem, er at det er mer fokus på mål og konkrete oppgaver i coaching enn i faglig veiledning. Den som blir coachet, bestemmer hva oppgavene skal være og har ansvaret for å gjennomføre handlingene. Samarbeidet med coachen virker forpliktende på en slik måte at handlingene blir gjennomført og endringer skjer (Vallianatos

2001). Faglig veiledning blir av noen informanter beskyldt for å ha for mye fokus på refleksjon og at dette hindrer endringer i praksis. De mener at coaching, i motsetning til faglig veiledning, fører til konkrete handlingsendringer. En alternativ forklaring kan være at de personene som oppsøker coaching, i utgangspunktet er innstilt på å gjøre forandringer, og at coachingen blir det avgjørende som får dem til å gjennomføre dem. Samtidig har det skjedd en endring i coachingmetoden slik at den i dag dreier seg mer om samtalen og relasjonen mellom veileder og den veiledede enn tidligere. På den måten begynner coaching å nærme seg den tradisjonelle veiledningen i form (Skagen 2009).

Informantene finner en del likheter mellom faglig veiledning og coaching, men de fleste fremhever forskjellene mellom de to metodene. Jeg tror ikke det nødvendigvis betyr at det er flere forskjeller enn likheter, men at det kan være enklere å sette ord på det som er annerledes enn det de allerede er kjent med gjennom veiledning. Gjerde (2003) beskriver coaching som søsteren til faglig veiledning. Det vil si at det er mange fellestrekk, men samtidig noen vesentlige forskjeller. Det benyttes mange av de samme verktøyene, men de brukes gjerne på nye måter eller med et annet formål (ibid). Enkelte av informantene trekker imidlertid i tvil om den effekten de opplevde kom fordi det var akkurat coaching de fikk, eller om de ville merket den samme endringen om de hadde fått individuell faglig veiledning om det samme temaet eller like jevnlig i det samme tidsrommet. De gir uttrykk for at det viktigste er at man er i en relasjon hvor den andre har fullt fokus på deg, og at du blir utfordret til å tenke over en problemstilling som du ellers kanskje skyver unna. *Hovedgevinsten er fullt fokus.*

I resultatene kommer det frem at informantene har hatt positive erfaringer med coaching. De synes det var tøft, lekent og kreativt. Likevel ville de på lengre sikt foretrukket faglig veiledning om de måtte velge. Svarene kan tolkes som at informantene synes coaching var en kreativ prosess, men at metoden ikke har den samme posisjonen og tyngden som faglig veiledning har i sosialt arbeid. Enkelte la vekt på at coachingtimene ikke inneholdt den samme refleksjonen rundt faglige og etiske problemstillinger. Coaching ville de forsøke mest for moro skyld, mens faglig veiledning bidrar til å utvikle dem som fagpersoner. Samtidig viser svarene at flere hadde god effekt av coachingprosessen. De opplevde at de ble i stand til å gjennomføre oppgaver eller endringer de ellers ikke ville klart. Flere jobbet med situasjoner som de syntes var vanskelige på jobben, for eksempel konflikter i samarbeidsgrupper eller manglende motivasjon i stillingen. Siden coachen ikke var utdannet innen sosialt arbeid, ble

problemstillingene imidlertid ikke knyttet til teori eller faglig bevissthet på samme måte som det ville blitt gjort i faglig veiledning. I stedet ble det større vekt på personlig utvikling eller på å skape et nytt perspektiv på situasjonen som kunne gi dem en annen innstilling til det problematiske.

Jeg har inntrykk av at de informantene som er overveiende positive til coaching, legger stor vekt på forskjellene, mens de mer skeptiske er opptatt av at det er mye likt. Som en av informantene gav uttrykk for, er det kanskje slik at de som jobber som coacher har behov for å fremstille det som veldig annerledes for å presisere at det er et marked for dem og at de har noe nytt å bidra med. De vil dermed legge mest vekt på hva som er forskjellig. På den andre siden kan man si at faglige veiledere kan ha behov for å si at dette er noe de har drevet med i mange år for å understreke sin posisjon i veiledningssammenheng. Det vil da være viktigere å ha fokus på de sidene ved coaching som er felles med veiledning. De som mener at coaching bare er «Keiserens nye klær», har likevel ikke tro på at det vil kunne fylle den samme funksjonen som faglig veiledning. Det kan settes i forbindelse med at coaching kan betraktes som en konkurrent til faglig veiledning (Caspi 2005). Det kan oppleves truende at det dukker opp en ny metode som har så mye til felles med tradisjonell veiledning, og som i tillegg ikke stiller noen krav om kompetanse for å bruke tittelen. Det kan oppfattes som en lettvekterutgave av faglig veiledning, lansert av det private næringsliv med kommersielle interesser. En annen forklaring kan være det jeg har vært inne på tidligere, om at coachene ofte mangler kunnskap om sosialt arbeid som arbeidsfelt og ikke har innsikt i den kompleksiteten som preger problemstillingene i klientarbeid. Hvis de skal veilede sosialarbeidere, vil det være en fare for at den profesjonelle utviklingen ikke blir ivaretatt i like stor grad som med en veileder fra samme fagfelt. En løsning kan da være å betrakte coaching som en ekstra ressurs som kan benyttes parallelt med faglig veiledning i sosialt arbeid (Skagen 2009).

5.1.2 Kritisk refleksjon

Noen av informantene hevder at det er altfor mye refleksjon i sosialt arbeid og at coaching på sin side er mer konkret og handlingsrettet. Det er mulig at det kan være positivt for faglig veiledning å ha mer fokus på fremtidige mål og løsninger, men hvis refleksjonen i faglig veiledning oppleves som «tomt snakk», har det ikke fylt sin hensikt. Refleksjon over tidligere

praksis og egne handlinger kan føre til økt bevissthet om hva som fungerer og hva som kan gjøres annerledes, og på den måten bidra til at sosialarbeidere blir bedre praktikere (Askeland 2006). Gjennom refleksjon skapes det en større forståelse for et fenomen og forståelsen kan gi grunnlag for mer hensiktsmessige handlingsmåter. Kritisk refleksjon har en viktig betydning i denne sammenhengen. Det kan bidra til en kunnskapsutvikling som følger utviklingen i praksisfeltet og samfunnet generelt (ibid). Ved å vie kritisk refleksjon en plass i veiledningen, kan sosialarbeidere for eksempel vurdere om de retningslinjene de følger på arbeidsplassen bør endres. Gjennom kritisk refleksjon kan de forme sin egen rolle mer i tråd med sine verdier og holdninger og binde det sammen med det teoretiske grunnlaget de har tro på.

Samfunnsutviklingen påvirker hvilken rolle sosialarbeiderne har. Nye krav fra det offentlige og omstillinger i velferdsstaten med sterkere påvirkning fra markedssektoren, fører til at profesjonen utfordres til å handle på nye måter for å oppfylle sitt mandat i samfunnet (Røysum 2005). Siden sosialarbeidere er nødt til å forholde seg til utviklingen i resten av samfunnet, må de stadig holde seg oppdatert og tilegne seg de tilnæringsmåtene som til enhver tid fungerer best. Samhandlingen med klientene er ikke et statisk felt, og faglig veiledning spiller en viktig rolle for å utvikle reflekterte praktikere som handler til det beste for klientene og i tråd med kravene til yrkesutøvelsen. Kritisk refleksjon kan bidra til kontinuerlig kunnskapsutvikling, vurdering av gjeldende normer for sosialt arbeid og nye retningslinjer for praksis (Askeland 2006). Gjennom et kritisk blikk på situasjonen og refleksjon over alternative fremgangsmåter, vil det kunne føre til utvikling og forbedring av yrkesutøvelsen.

5.1.3 Kompetanse

Informantene er enige om at en av hovedforskjellene mellom faglig veiledning og coaching er kompetansen. Coachens kompetanse er av det informantene er mest kritiske til med tanke på bruk av coaching i sosialt arbeid. Den skepsisen er de ikke alene om:

Veiledning er ikke coaching. Coaching er en ny trend som kommer fra næringslivet. Den handler om utvikling i forhold til bedriftens målsettinger. Den handler ikke om veiledning i forhold til arbeid med mennesker i belastende og ofte smertefulle livssituasjoner.

(s. 19 i Killén 2007).

Faglig veiledning inneholder en del elementer som man ikke finner i coaching. Dette gjelder for eksempel bearbeidelse av traumatiske episoder på jobb og vonde historier man har hørt i klientsammenheng. Sosialarbeidere arbeider i et utsatt yrke med store påkjenninger. Dette fører til at det er mange som slutter etter kort tid i de mest belastende stillingene eller står i fare for å bli utbrent (Killén 2007). Faglig veiledning kan bidra til at sosialarbeidere holder ut lenger ved at de får bearbeidet og lagt fra seg tunge tanker og lærer seg teknikker for å holde ut i vanskelige situasjoner. Slik bearbeidelse kan forebygge sekundær traumatisering (ibid).

Coaching kan virke som et friskt pust innenfor veiledning med nye fremgangsmåter preget av en positiv og løsningsfokuset innstilling. Det er imidlertid viktig å være bevisst på at kvaliteten kan variere og at ikke alle som driver med coaching, har den faglige kompetansen som bør ligge til grunn når man arbeider med veiledning og utvikling av andre mennesker. For utenforstående kan det være vanskelig å sette seg inn i de komplekse problemstillingene sosialarbeidere møter i yrkesutøvelsen. En coach har ikke nødvendigvis kunnskap innenfor fagfeltet til den som blir veiledet, men har kunnskap om den prosessen som foregår når noen ønsker å gjøre endringer og utvikle seg som person (Gjerde 2003). Informantene trekker frem både fordeler og ulemper med det. Av fordeler kommer det frem at coachen kan bidra med et perspektiv utenfra og ikke vil knytte det den veiledede sier opp mot normene eller hva som er faglig korrekt innenfor sosialt arbeid. På den ene siden kan det gjøre at sosialarbeideren kjenner seg friere til å snakke om de negative følelsene hun har hatt i møte med klienter uten å føle at det er galt. På den andre siden kan det føre til at de etiske problemstillingene som preger sosialt arbeid ikke blir drøftet i tilstrekkelig grad. Kriteriene for å kalle seg coach skiller seg vesentlig fra de kriteriene som gjelder for faglige veiledere i sosialt arbeid. Metodene som er beskrevet innenfor faglig veiledning forutsetter i stor grad at det er en mer erfaren og kompetent sosialarbeider som er veilederen (Killén 2007). Det kommer av at det er de konkrete handlingene, de etiske vurderingene og de ofte kompliserte møtene med brukerne som er fokus for veiledningen. I coaching er det derimot ikke noen forutsetning at coachen har kunnskap om den veilededes fagfelt. Da er det mer sentralt at veilederen har kunnskap om endringsprosesser og verktøy man kan ta i bruk for å få folk til å utnytte sitt potensial i større grad (Gjerde 2003). Så lenge man har kunnskaper om coaching, skal man i utgangspunktet kunne *coache hvem som helst, om hva som helst, når som helst*, som en av informantene fortalte.

5.1.4 Relasjonen

Mange av informantene tar opp dette med at coachen var en sparringspartner. Det som hadde størst betydning for dem, var at de satte av tid med en annen person for å løse en vanskelig situasjon eller jobbe med en spesifikk problemstilling. Dette kan tyde på at det ikke nødvendigvis er hva personen kaller seg som er viktig for å skape en endring, men at man setter av tid til å jobbe med sin egen yrkesutøvelse og arbeidssituasjon. Samtidig gir et par av informantene uttrykk for at relasjonen har større betydning i faglig veiledning enn i coaching. En veileder er en som skal støtte deg og gi deg trygghet i din arbeidshverdag. Gjennom relasjonen og den refleksjonen som et tillitsfull veiledningsforhold åpner for, vil den veiledede kunne vokse som fagperson (Killén 2007). I coaching er det først og fremst handlingene til den veiledede som bidrar til endring (Gjerde 2003). Relasjonen har noe å si der også, men det er ikke den som skaper endringene. De er det den veiledede selv som må ta ansvar for ved å handle annerledes og gjennomføre de målene hun har satt seg. Samtidig virker det som informantene mener at rent personlige egenskaper i veileder- eller coachrollen er av større betydning enn hvilken metode personen jobber ut fra. Dette kommer også inn som et sentralt trekk med tanke på konsekvensene av at coachen ikke har fagkunnskap om sosialt arbeid. En coach og en veileder har kanskje noe ulike roller, men i begge tilfellene er det viktig at relasjonen er preget av tillit og åpenhet for at veiledningen skal oppleves meningsfull. En empatisk holdning, lytting og respekt er noe det legges vekt på i begge tradisjonene (Slaata 2008).

Enkelte av informantene gir uttrykk for at de oppfatter relasjonen i coaching som mer likestilt enn i faglig veiledning. Det kommer også frem hos noen at de synes det var enklere å ta opp negative følelser de har kjent på i møte med klientene, og at de ikke behøvde å bevise like mye overfor coachen som en faglig veileder. Det kan altså virke som om maktbalansen i relasjonen er noe som skiller coaching og faglig veiledning. Innenfor coachinglitteraturen ser jeg at det legges lite vekt på ulikheter i makt mellom coachen og den veiledede. Det fremheves som et klart mål at relasjonen mellom de to partene skal være likestilt, og maktperspektivet problematiseres i liten grad. Innenfor veiledningslitteraturen er maktforskjellen mellom veilederen og den veiledede diskutert i mye større grad. I sosialt arbeid virker det som man er mer bevisst på hvilken innflytelse dette kan ha på relasjonen, og forsøker å redusere ulikheten ved å drøfte åpent hvordan den kan få mindre innvirkning på

prosessen (Skagen 2009). I faglig veiledning kommer det mer til uttrykk at veilederen i form av sin posisjon og kompetanse har mer makt enn den som blir veiledet. Selv om idealet i coaching er en jevn fordeling av makt, kan det være vanskelig å få det til i praksis, men det er altså et tema som er lite diskutert i coachinglitteraturen. Det som imidlertid er et fellestrekk og som viser at forholdet mellom de to partene blir tatt opp i coaching også, er at det i begynnelsen av coachingprosessen utformes en kontrakt mellom coachen og den som blir coachet (Gjerde 2003). De blir enige om hvem som har ansvar for hva, hvordan timene skal foregå, tidspunkt og varighet. Det var noen av informantene som nevnte denne kontrakten, og det er mulig at det kan ha bidratt til at makten ble mer jevnt fordelt. Samtidig har jeg inntrykk av at hovedårsaken til at forholdet følte mer likestilt, var at coachen ikke hadde kunnskap om sosialt arbeid som fagfelt. Flere informanter trakk frem nettopp dette, og at det følte som en befrielse fordi de ikke måtte bevise sin fagkunnskap eller være redd for å uttrykke seg på en måte som ikke er faglig korrekt i sosialt arbeid. På den andre siden kan man her trekke inn betydningen av de personlige egenskapene til den som jobber som coach eller veileder. Som nevnt spiller de en stor rolle for hvordan relasjonen mellom den veiledede og coachen eller veilederen oppleves (Slaata 2008). Hvis de har møtt en engasjert coach som de har fått tillit til og som gir dem inspirasjon, er det vanskelig å vite om det er selve metoden som gjorde at de opplevde større åpenhet eller om det er på grunn av det mennesket de møtte. De som er mest positive til coaching, har kanskje vært uheldige med de veilederne de har hatt og opplever derfor coachingen som en mer positiv metode, mens de som har gode erfaringer med faglig veiledning, tenker at en god veileder kan få til det samme resultatet. Det finnes både dyktige coacher og dyktige veiledere, og det er ikke nødvendigvis selve metoden som har størst utslag for hvordan relasjonen oppleves.

5.1.5 Bruk av coaching i sosialt arbeid

Mens faglig veiledning i sosialt arbeid har en lang tradisjon, er coaching et forholdsvis nytt begrep. Coaching omtales av mange som «en trend i tiden» (s. 215 i Austheim 2006). Coaching kan betraktes som en del av utviklingen ellers i samfunnet med økt fokus på individet, flere valgmuligheter og behov for selvrealisering. Kan coaching være et nyttig bidrag til faglig veiledning og klientarbeid i sosialt arbeid, eller er det en metode som ikke hører hjemme i dette fagfeltet?

Resultatene fra min undersøkelse viser at flere av informantene gav uttrykk for at de tror coaching kan være et positivt innslag i sosialt arbeid og at klientene kan dra god nytte av denne metoden. Det ble blant annet trukket frem at coaching kan være et positivt bidrag for langtidsarbeidssøkere og andre klienter som har vært lenge i systemet og som kan trenge noe nytt for å komme seg videre. I en kommune i Sverige har en arbeidsmarkedsavdeling i sosialtjenesten hatt gode erfaringer med bruk av coaching (Åkerlund 2006). De ansatte har fått opplæring i metoden og fått kunnskap om hvordan de kan bruke coaching i arbeid med grupper og enkeltpersoner. Deres opplevelse er at coaching er i tråd med målene for sosialt arbeid om hjelp til selvhjelp, fokus på klientenes ressurser, brukermedvirkning og selvstendigjøring (ibid).

Det er ikke til å se bort fra at coaching kan bli en konkurrent til sosialt arbeid som arbeidsfelt (Caspi 2005). Det er kanskje denne trusselen de mest kritiske informantene til bruk av coaching i sosialt arbeid gir uttrykk for. Klientene kan velge å gå til en coach i stedet for en sosialarbeider, for eksempel fordi det kan være et alternativ med lavere terskel enn NAV og at de opplever det som mindre stigmatiserende. Faren ved det er blant annet at de ikke kan være sikre på at coachen har den nødvendige kompetansen for å hjelpe personer med store sosiale problemer, og at en coach ikke er bundet til å følge de etiske retningslinjene som en sosionom er pliktet til å følge (ibid). Sosialt arbeid har rykte på seg for å ha et stort fokus på problemer, årsaksforklaringer og det som ikke fungerer (Ferguson 2001). Dette kan få mange klienter til å føle seg mindreverdige og stigmatisert i møte med hjelpeapparatet (Noble, Perkins & Fatout 2000). Jeg tror ikke dette er et ønsket resultat fra sosialarbeidernes side. Målet er tvert i mot at klientene skal oppleve økt mestringsevne og empowerment og bli i stand til å hjelpe seg selv. Et par av informantene mente at coaching er i tråd med målet om empowerment i sosialt arbeid, og en av dem gav uttrykk for at hun selv hadde opplevd empowerment som en følge av coachingprosessen. Et empowerment-perspektiv innebærer fokus på likeverd, ressurser og samarbeid (Slettebø 2000). Ved at sosialarbeideren viser at hun har tro på at klienten har ressurser og evner til å takle sine egne problemer, kan det føre til at klienten i større grad føler at han har makt til å endre situasjonen. Metoder som legger vekt på klientenes ressurser, potensial og mestringsfølelse har blant annet vist god effekt i barnevernet (Noble, Perkins & Fatout 2000). De positive effektene gjelder selv i de tilfellene hvor familiene er sterkt traumatisert. Noen av de personene jeg intervjuet var noe skeptiske til hvordan klientene ville takle coaching. Undersøkelsen fra barnevernet viser at det kan være grunn til å tro at klientene

vil tåle coaching som metode, men for å sikre den faglige og etiske kvaliteten, tenker jeg at det bør være sosialarbeidere som lærer seg metoden eller at de inngår et tett samarbeid med en coach.

Hvis man tar i bruk coaching i arbeid med klienter, er det imidlertid viktig at man er oppmerksom på når man heller bør anbefale personen å gå til en terapeut. Coaching er en metode som har fokus på et helhetlig livsperspektiv og vil i forbindelse med coachingprosessen kunne komme inn på personlige problemer (Gjerde 2003). Som det kommer frem i resultatene kan coaching oppleves som en veldig krevende metode, og det er mulig at det kan bli tøft for noen klienter. Selv om man kan få hjelp til å takle personlige problemer, er ikke coaching ment som en erstatning for psykologisk behandling (ibid). Så lenge coachen har innsikt i sosialt arbeid som arbeidsfelt og er i stand til å vurdere om den som blir coachet har behov for terapi, går det an å betrakte det som et alternativ for dem som ønsker å forsøke noe nytt for å skape endringer i livet sitt.

Fokuset i coaching er som nevnt på menneskers muligheter til utvikling og at alle har et stort og uutnyttet potensial. Denne veldige optimismen kan samtidig være en av farene ved tilnærmingen (Skagen 2009). Kulturelle og sosiale faktorer kan skape konflikter som ikke gjør selvrealisering og endring så enkelt som det ofte fremstilles i coachinglitteraturen. Selv med den rette innstillingen kan det være vanskelig å skape virkelige endringer om det ikke er rom for det på arbeidsplassen eller blir akseptert av det miljøet personen tilhører (ibid). Et par av informantene er i tillegg usikre på den praktiske gjennomføringen hvis man skulle brukt coaching i sosialt arbeid. Økonomi kan være en av de tingene som er med på å skape det skillet som gjør at coaching brukes mest innenfor privat næringsliv, mens faglig veiledning brukes innenfor de offentlige velferdsorganisasjonene. Det er en del problemstillinger knyttet til coachens manglende kompetanse om sosialt arbeid. For å møte den kritikken som finnes i sosialt arbeid mot coaching, og i tillegg sikre en etisk og faglig forsvarlig utvikling, tror jeg at det vil være mest hensiktsmessig å følge forslaget fra en av informantene om at det ved inntak til coachingkursene settes krav om at studentene har en bachelor i bunn og senere driver coaching innenfor sitt eget fagfelt. Det vil kanskje være spesielt viktig i arbeid med klienter for å sikre at det arbeides etter de etiske retningslinjene som følger faget. En slik utvikling vil sikre kompetansen og kan fungere som et tilskudd til sosialarbeidere som ønsker å lære en ny og løsningsorientert metode. Et steg i denne retningen er deltidsutdannelsene i Coaching og

kommunikasjon og Coaching og livslæring som tilbys helse- og sosialarbeidere ved Høgskolen i Oslo (Coaching og kommunikasjon 2011; Coaching og livslæring 2011). Faglig veiledning inneholder en del faglige og etiske refleksjoner som ikke inngår i coaching i dag. Ved å stille krav om bachelorgrad ved opptak til kursene i coaching, kan det bidra til å heve kvaliteten på den faglige utviklingen og føre til at de etiske vurderingene blir en del av coachingprosessen i sosialt arbeid.

Selv om flertallet av informantene kunne se for seg at en del klienter kunne få utbytte av coaching, var det samtidig et par som var usikre på om denne metoden egentlig hadde noe nytt å bidra med. Coaching har kommet inn som en ny og «fancy» metode med grunnlag i en rekke andre fagfelt, mens sosialt arbeid har et sterkt og selvstendig fundament for å utvikle sine egne tilnærminger. Sosialt arbeid er imidlertid et fagfelt hvor det er viktig å følge med i samfunnsutviklingen for å gi klientene den mest hensiktsmessige støtten. Samfunnet er i dag preget av et økende mangfold av verdier, holdninger og levesett (Stelter 2009). Det er nærmest forventet at folk skal være i konstant utvikling mot nye mål i arbeids- og privatlivet. Det handler om å realisere seg selv, skaffe seg et stort sosialt nettverk og fylle tiden med aktiviteter som er med på å definere hvem man er. Globaliseringen har ført til at man må tilpasse seg nye endringer raskere og være mer åpen for andre kulturer, livsfilosofier, økonomiske og sosiale forhold. Lokalsamfunnet påvirkes av verden utenfor og samarbeidsforholdene er mer komplekse enn før (ibid).

Arbeidslivet krever at folk tilpasser seg i et samfunn som er i konstant utvikling (Stelter 2009). I tillegg er de sosiale rollene i familien mer uklare enn tidligere. Livet tilbyr flere muligheter og valg enn noen gang. På den ene siden gir dette positive effekter, for eksempel at folk ikke er like bundet av den sosiale klassen de kommer fra, men på den andre siden kan valgene bli så mange at det er vanskelig å navigere og ta de rette valgene for en selv (ibid). Coaching har kommet inn som en del av denne samfunnsutviklingen de siste 20-30 årene. Coachene så behovet for noen som kunne være en støtte og pådriver i utviklingsprosjektet. De fokuserer på mulighetene og tar tak i det uutnyttede potensialet. Jeg tenker at alle disse forventningene om utvikling og selvrealisering kan være med på å skape et press som for noen fører til at de faller utenfor eller aldri føler seg tilfreds med den tilværelsen de har. Både arbeidskarrieren, familielivet og en selv blir et evigvarende prosjekt som stadig kan forbedres. Stelter (2009) beskriver hvordan denne utviklingen får konsekvenser for

psykologer med tanke på hvilke arbeidsmetoder som gir best effekt for klientene. Jeg antar at det samme vil gjelde for sosialt arbeid, ettersom sosialarbeidere arbeider i feltet mellom individ og samfunn. Når det skjer endringer i samfunnet, vil det samtidig skje endringer i de sosiale problemene sosialarbeidere må jobbe med og hvilke behov klientene har. Faglig veiledning skal bidra til profesjonell utvikling slik at sosialarbeidere gjør et godt faglig og effektivt arbeid med klientene (Strømfors & Vindegg 2002). Hvordan veilederne jobber, og hva slags veiledning ansatte i sosialt arbeid trenger, vil derfor også påvirkes av denne utviklingen. Det vil ikke si at coaching nødvendigvis er den rette veien å gå, men siden metoden kan ses som en del av samfunnsutviklingen, vil det være aktuelt med en diskurs rundt hvilken stilling coaching skal ha i sosialt arbeid. Kritisk refleksjon kan da være et nyttig verktøy for å vurdere hvordan faglig veiledning bør utvikle seg og hvilke konsekvenser coaching kan ha for klientene.

5.1.6 På vei mot hverandre?

Stelter (2009) taler for at coaching bør utvikle seg i en retning med mer fokus på refleksjon over verdier og motivasjon før det stilles krav om handling og endring. Det vil gjøre det enklere for den veiledede å ta valg basert på det som er viktige verdier i hans liv. Den underliggende motivasjonen eller meningen med de ønskede målene vil da komme frem i lyset. Siden samfunnet er så komplekst, og det eksisterer et mangfold av ulike verdier, kan ikke en coach kreve at den som blir veiledet, har full kontroll og oversikt over situasjonen og hva som skal gjøres fra første stund (Stelter 2009). Narrative virkemidler blir trukket frem som et eksempel på hvordan man kan bli bevisst det som gir den veiledede mening i livet. Narrativer, eller historiske fortellinger, kan bidra til en større forståelse for bakgrunnen for at noen verdier oppleves mer sentrale enn andre og skape sammenheng og struktur i situasjonen (ibid). Hendelser fra fortiden som har gitt opplevelser av suksess eller lykke, kan være signaler om hva den som blir coachet bør gjøre i fremtiden. Økt bevisstgjøring kan bidra til større motivasjon for å skape forandringer. Dersom det blir mer refleksjon i coaching, tenker jeg at det vil oppleves mer som faglig veiledning. Samtidig fortalte en av informantene, som jobber som faglig veileder, at hun har inntrykk av at faglig veiledning i dag er mye mer fokusert på å se fremover og få tak i hvilke mål den veiledede ønsker å sette for sin utvikling. I Strømfors & Vindegg (2002) kommer det også frem at det har skjedd en utvikling i faglig veiledning i sosialt arbeid fra å være klientorientert til å bli mer prosessorientert. Kanskje

dette er et tegn på at faglig veiledning og coaching er på vei mot hverandre? Faglige veiledere kan ha utbytte av coachens løsningsorienterte innstilling og handlingsfokus, mens det i coaching kan være behov for å reflektere mer over som det har skjedd tidligere for å kunne dra nytte av det i fremtiden.

Jeg mener at det vil være mest hensiktsmessig om faglig veiledning og coaching ikke betraktes som konkurrenter, men at sosialarbeidere i stedet trekker frem den positive kraften som finnes i begge tilnærmingene. En av fordelene ved faglig veiledning i forhold til coaching er at det har lange tradisjoner og er godt forankret i sosialt arbeid. Veilederne har en utdanning og kompetanse som gjør dem rustet til å reflektere rundt de sammensatte dilemmaene, arbeidsmetodene og etikken som kjennetegner sosialt arbeid. Samtidig kan veilederne i sosialt arbeid lære noe av coachenes evne til å jobbe målrettet, handlings- og løsningsfokuseret. Som flere av informantene tror jeg at begge metodene kan være nyttige på hver sin måte, og at begge kan brukes, avhengig av hva som vil være mest formålstjenlig for den enkelte sosialarbeider eller klient i den situasjon han er i.

5.2 Avsluttende refleksjoner

Jeg vil nå oppsummere de funnene som ble gjort i denne undersøkelsen. Dette er de forskningsspørsmålene jeg ønsket å belyse:

- Hvilke forskjeller og likheter har informantene opplevd mellom faglig veiledning og coaching?
- Hvilke tanker har informantene om bruk av coaching som metode i sosialt arbeid?

5.2.1 Forskjeller

En av de forskjellene informantene la mest vekt på i en sammenligning av faglig veiledning og coaching, er kompetansen. En faglig veileder i sosialt arbeid har kompetanse og erfaring innenfor feltet til den veiledede, og har ofte gjennomgått en lang prosess for å bli godkjent som veileder. Det er ingen formelle retningslinjer for hvem som kan kalle seg coach, og de skal kunne bruke de samme coachingteknikkene overfor alle fagfelt. Den faglige veiledningen har hatt betydning for informantene med tanke på profesjonell utvikling. I coaching var det ikke like mye fokus på faglige utfordringer, men på deres personlige egenskaper og ønsker om utvikling eller endring i livet eller på arbeidsplassen. Uavhengig av kompetanse og metode tror informantene mye avhenger av de personlige egenskapene coachen eller veilederen har. Det er viktig at de har innsikt i kommunikasjon og relasjonsarbeid.

Coachingprosessen opplevdes mer krevende enn faglig veiledning. Noen var usikre på om det skyldtes metoden eller at de i større grad jobbet mot et bestemt mål. De trodde at de kunne oppnådd det samme om de fikk faglig veiledning om det samme temaet i det samme tidsrommet. Mange av informantene synes coaching virket mer lekent og kreativt enn den faglige veiledningen. Det kom blant annet av de øvelsene de tok i bruk for å få frem nye tanker og ideer. Samtidig var en del opptatt av at coaching ikke fører til den samme bevisstgjøringen om hva som er faglig godt arbeid. De savnet de etiske og faglige refleksjonene som er en del av faglig veiledning.

Når informantene beskrev forskjeller i relasjonen og rollen til coachen eller veilederen, er hovedtendensen at coachen fungerer som en motivator og heialeder, mens veilederen er en

sentral støtte i en stressende og vanskelig arbeidshverdag. De opplevde at coachen hadde oppmerksomheten på nåtid og fremtid. Det var mer fokus på handling og gjennomføring av konkrete oppgaver. I faglig veiledning har det vært mer fokus på fortid og situasjoner de har opplevd siden forrige veiledning. Informantene synes at veiledning inneholder mer refleksjon enn coaching.

Det kom frem at informantene opplever at faglig veiledning og coaching har så ulik effekt at de ikke tror at metodene kan erstatte hverandre, men heller ser at de fyller forskjellige behov. Noen ganger trenger man råd og veiledning fra en kompetent og mer erfaren sosialarbeider. Andre ganger kan det være positivt med en kreativ og handlingsfokusert metode som gir dem mot til å gjøre endringer i arbeidssituasjonen.

5.2.2 Likheter

Jeg vil nå beskrive de funnene som ble gjort om likheter mellom faglig veiledning og coaching. Denne delen er noe kortere enn oppsummeringen av forskjellene. Det handler ikke nødvendigvis om at det er færre likheter enn forskjeller, men at informantene i intervjuene snakket mest om de forskjellene de hadde opplevd. Mange sa at det var mye likt, men det virker som de synes det var lettere å beskrive det som var annerledes.

Det er noe ulike oppfatninger av om coaching er en selvstendig metode som har mange fellestrekk med veiledning, eller om det bare er et annet ord for det som i sosialt arbeid kalles veiledning. Informantene er enige om at coaching og faglig veiledning har mange likheter. I begge tilfellene går de gjennom en prosess som har utvikling som mål. Prosessen fører til at man opplever økt bevissthet om seg selv og sin rolle, enten som sosialarbeider eller som menneske generelt.

Relasjonen tillegges stor betydning både i coaching og i faglig veiledning. De personlige egenskapene til veilederen eller coachen har mye å si for hvordan prosessen oppleves og hva som kan oppnås. Hvis relasjonen er god og man føler seg sett, får ikke metoden like stor betydning. Grunnleggende ferdigheter i kommunikasjon, nysgjerrighet og evne til å skape en tillitsfull relasjon går igjen som viktige elementer.

Informantene mener at en del av virkemidlene er like i coaching og faglig veiledning. Evnen til å stille spørsmål og skape en god dialog går igjen som viktige virkemidler i begge metodene. Coachen eller veilederen stiller spørsmål for å få den veiledede til å finne svarene selv og bli mer bevisst sine handlingsmønstre.

5.2.3 Bruk av coaching i sosialt arbeid

Flertallet av informantene mener at coaching først og fremst kan fungere som et supplement til faglig veiledning. De ser det ikke som et spørsmål om enten eller, men at det bør være en mulighet til å benytte seg av begge deler. Opplevelsen av coaching og faglig veiledning var forskjellig, og metodene kan derfor fylle ulike behov. Det trekkes for eksempel frem at erfarne veiledere kan ha glede av å forsøke noe annet enn det de selv driver med og har mye kunnskap om.

Det er ikke alle informantene som ser behovet for coaching i sosialt arbeid. De fremhever at sosialt arbeid kanskje har et rykte på seg for å være problemorientert, men at det heller handler om menneskene som utfører det og hva de har fokus på, enn faget i seg selv. Flere av de prinsippene som gjelder i coaching, finner vi også igjen i sosialt arbeid, for eksempel fokuset på ressurser, at klientene skal oppleve empowerment og at de har ansvar for sitt eget liv. LØFT er en av de metodene som allerede finnes i sosialt arbeid med fokus på løsninger og ressurser. Noen av informantene mener at coaching kan være et konkret verktøy i empowerment-prosessen og at det kan være positivt for klienter som har vært lenge i systemet med behov for å prøve noe nytt. Langtidsledige og rusmiddelmissbrukere er blant de klientgruppene informantene ser for seg kan dra nytte av coaching.

Mange av informantene mener det er problematisk om coachene skal arbeide innenfor sosialt arbeid uten å ha kompetanse om fagfeltet. En del synes at det er etisk på kanten at hvem som helst kan kalle seg coach. En av informantene hadde et forslag om at kursene i coaching kan sette opptakskrav om en bachelorgrad og at studentene i ettertid bruker metoden innenfor sitt eget fagfelt. Det vil sikre den faglige kvaliteten og heve kompetansen til coachene.

5.3 Veien videre

På grunn av en økende interesse for coaching i sosialt arbeid, er det behov for en diskurs om temaet for å være oppmerksom på mulige konsekvenser for sosialarbeidere og klienter. Denne undersøkelsen gir bare et lite innsyn i hva sosialarbeidere mener om hvordan coaching kan fungere i sosialt arbeid og hva som skiller coaching fra faglig veiledning. Jeg tenker at det for eksempel kunne vært interessant å gjøre en videre studie på hvordan klienter som har fått coaching, opplevde det. De områdene som bør vurderes ved bruk av coaching i arbeid med klienter, er blant annet hvilken effekt det har, hva slags kompetanse den som er coach bør ha og om det er noen etiske betenkeligheter. Ved å sette seg mer inn i hva coaching egentlig handler om og forske på hvilke konsekvenser coaching kan ha for sosialt arbeid, kan man lære av hverandres perspektiver og skape en åpen diskusjon basert på kunnskap og erfaringer.

Litteraturliste

- Askeland, G. A. (2006) Kritisk reflekterende – mer enn å reflektere og kritisere. *Nordisk sosialt arbeid*, 2 (26), 123-135
- Austheim, K. (2006) Gestaltorientert coaching – bygget på Gary Yontefs fire faser i utvikling av awareness. I Teslo, A.-L. (red.) *Mangfold i faglig veiledning for helse-og sosialarbeidere*, 214-244. Oslo: Universitetsforlaget
- Caspi, J. (2005) Coaching and social work: challenges and concerns. *Social work*, 50 (4), 359-362
- Coaching og kommunikasjon (2011) Høgskolen i Oslo
URL: <http://www.hio.no/Etter-og-videreutdanning/Studiepoenggivende-tilbud/Deltid/Coaching-og-kommunikasjon-10-sp>
- Coaching og livslæring (2011) Høgskolen i Oslo
URL: <http://www.hio.no/Etter-og-videreutdanning/Studiepoenggivende-tilbud/Deltid/Coaching-og-livslaering-20-sp>
- Dalland, O. (2007) *Metode- og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ferguson, H. (2001). Social work, Individualization and Life Politics. *British Journal of Social Work*, 31 (1), 41-55
- FO (2009) *FOs kriterer for godkjenning av veiledere*
URL: <http://www.fo.no>
Hentet ned den 15.04.2011
- FO (2011) *Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere*
URL: <http://www.fo.no>
Hentet ned den 15.08.2011

Forskningsetiske komiteer (2006) *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*

URL: <http://www.etikkom.no/no/>

Hentet ned den 20.08.2011

Frigell, M. & Jensen, S. (2009) *Coaching i sosialt arbete. Vad är det?* Institutionen för sosialt arbete. C-uppsats. Göteborgs Universitetet

Gilje, N. & Grimen, H. (1993) *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger. Innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforlaget

Gjerde, S. (2003) *Coaching. Hva - hvorfor – hvordan*. Bergen: Fagbokforlaget

Kadushin, A. & Harkness, D. (2002) *Supervision in social work*. New York City: Columbia University Press

Killén, K. (2007) *Profesjonell utvikling og faglig veiledning. - Et fellesfaglig perspektiv*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009) *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Lovdata (2000) *Lov om behandling av personopplysninger av 14.04.2000*

URL: <http://lovdata.no/all/tl-20000414-031-002.html#11>

Hentet ned den 08.08.2011

Malterud, K. (2003) *Kvalitative metoder i medisinsk forskning – En innføring*. Oslo: Universitetsforlaget

Noble, D. N., Perkins, K. & Fatout, M. (2000) On being a strenght coach: Child welfare and the Strengths model. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 17 (2), 141-153

- NOU: 18 (1998) *Det er bruk for alle. Styrking av folkehelsearbeidet i kommunene*. Sosial- og helsedepartementet
- Olsson, A.-M. (2005) *Coaching i Sosialt Arbeide*. Pedagogiska institutionen. Magisteroppsats. Lunds Universitetet
- Owren, T. (2008) Noen betraktninger om brukerråd, empowerment og samfunnsarbeid. Oslo: *SOR Rapport, 4*, 4-12
- Røysum, A. (2005) Om markedsorientering og privatisering i sosialt arbeid. *Nordisk sosialt arbeid, 4* (25) 290-299
- Sirotenca, M. (2008) *Coaching för långtidsarbetslösa på Arbets- och Integrationscenter (AIC)*. Lärarutbildningen. Individ och samhälle. Examensarbete. Malmö Högskola
- Skagen, K. (2009) Coaching – ny livkvalitet eller trøst? I Brekke, M. & Søndena, K. (red.) *Veiledningskvalitet*, 76-92. Oslo: Universitetsforlaget
- Slaata, C. M. (2008) *Coaching og veiledning. En sammenligning av sentrale trekk i teori om coaching og veiledning*. Masteroppgave i pedagogikk. Pedagogisk forskningsinstitutt. Det Utdanningsvitenskapelige Fakultet. Universitetet i Oslo.
- Slettebø, T. (2000) Empowerment som tilnærming i sosialt arbeid. *Nordisk sosialt arbeid, 2*, 75-85
- Stelter, R. (2009) Coaching as a reflective space in a society of growing diversity – toward a narrative, postmodern paradigm. *International Coaching Psychology Review, 4* (2), 207-217
- Stemland, M. (2002) Handlings- og refleksjonsmodellen – en feministisk veiledningsmetode? *HBO-rapport, 17*, 1-22. Veilederforum Nordland.

Strømfors, G. & Vindegg, J. (Red.) (2002) *Faglig veiledning i sosialt arbeid*. Oslo:
Kommuneforlaget

Teslo, A.-L. (Red.) (2006) *Mangfold i faglig veiledning for helse-og sosialarbeidere*. Oslo:
Universitetsforlaget

Valliantos, C. (2001) *Coaching can bolster social work career*. NASW News, february.
National Association of Social Workers.
URL: <http://www.socialworkers.org/pubs/news/2001/02/coaching.htm>
Hentet ned den 15.03.2011

Åkerlund, E.-M. (2006) *Coaching, ett nytt koncept i socialtjänsten?* FoU-Södertörn.
Tullinge: Skriftserie nr. 51/06

Vedlegg nr.1

Intervjuguide

Hvilke erfaringer har informantene med coaching i sosialt arbeid?

- Hva slags utdannelse har du?/Hva er dine arbeidsoppgaver?
- Hvor mange timer med coaching har du hatt?
- Kan du fortelle litt om hvilke tanker og forventninger du hadde om coaching før timene?
- Hvordan foregikk coachingtimene?
- Hvordan var din opplevelse av coaching?
- På hvilken måte merket du noen virkning av coachingen?
- Vil du si at effekten har holdt seg over tid?

Hvordan oppfatter informantene coaching sammenlignet med faglig veiledning?

- Hvilke rutiner har dere for veiledning på din arbeidsplass?
- Hva slags betydning har faglig veiledning hatt for deg som sosialarbeider?
- Hva skiller coachingtimene fra andre timer du har hatt med veiledning?
- Hvilken rolle ser du for deg at coaching kan ha i forhold til faglig veiledning?
- Hva tenker du om at de som jobber som coach ikke nødvendigvis har faglig kunnskap om det området personene de coacher jobber med?

Hvordan kan coaching fungere som et verktøy i sosialt arbeid?

- Hvordan ser du for deg at coaching kan brukes i sosialt arbeid?
- Hva tenker du om å bruke teknikker fra coaching i arbeid med brukere?
- Vil du si at coachingen fikk noen innvirkning på ditt arbeid med brukerne/kolleger/ansatte? (På hvilken måte/hvordan kunne det fått større innvirkning?)
- Vil du anbefale coaching til andre sosialarbeidere?
- Hva er grunnen til det?

Intervjuguide til dem som hadde coach-/veilederutdannelse

Hvilke erfaringer har informantene med coaching i sosialt arbeid?

- Hva slags utdannelse og yrkesbakgrunn har du?
- Hva gjorde at du begynte med coaching?
- Hvem er det som oppsøker deg for å få coaching?
- Hvilke tanker og forventninger hadde du til coaching før du selv prøvde det/utdannet deg til coach?
- Kan du fortelle litt om hvilke erfaringer du har med coaching?
- Hvordan foregikk coachingtimene?
- På hvilken måte vil du si at du selv har merket noen effekt av coaching?
- Hvordan opplevde du coachingtimene i forhold til annen veiledning du har hatt?

Hvordan oppfatter informantene coaching sammenlignet med faglig veiledning?

- Hva slags betydning har faglig veiledning hatt for deg som sosialarbeider?
- Hvordan skiller coaching seg fra faglig veiledning i sosialt arbeid?
- Hvilke likheter er det mellom coaching og faglig veiledning?
- Tenker du coaching som et alternativ eller som en erstatning for mer tradisjonell faglig veiledning?
- Hvilke fordeler kan coaching ha i forhold til faglig veiledning?
- Hva kan coachene lære av veiledere i sosialt arbeid?
- Hvordan kan coaching brukes overfor ansatte i sosialt arbeid?
- Hva tenker du om at de som jobber som coach ikke nødvendigvis har faglig kunnskap om det området personene de coacher jobber med?

Hvordan kan coaching fungere som et verktøy i sosialt arbeid?

- Hvordan ser du for deg at coaching kan brukes som et virkemiddel i sosialt arbeid?
- Hva tenker du om å bruke teknikker fra coaching i arbeid med brukere?
- På hvilken måte kan coaching ha innvirkning for ansatte innenfor sosialt arbeid?
- Hvilke tilbakemeldinger har du fått fra sosialarbeidere som du har coachet?
- Tror du det kan være nyttig med coaching i sosialt arbeid? Hva er grunnen til det?

Vedlegg nr.2

Infoskriv

Jeg er masterstudent ved Institutt for sosialt arbeid ved NTNU og holder nå på med min avsluttende masteroppgave. Temaet for oppgaven er coaching som verktøy i sosialt arbeid. Formålet er å finne ut om coaching kan være et nyttig bidrag i sosialt arbeid.

I den forbindelse vil jeg foreta intervjuer med personer som har deltatt i en coachingprosess. Jeg er interessert i hvilke erfaringer de har med coaching, hvordan de oppfatter coaching i forhold til mer tradisjonell veiledning og deres tanker om hvordan coaching kan brukes som et virkemiddel i sosialt arbeid.

For å finne ut av dette, vil jeg foreta intervjuer med 10-12 personer. Intervjuet vil vare omtrent en time og vi blir sammen enige om tid og sted. Jeg vil ta opp intervjuene på bånd og ta notater underveis.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg, vil alle innsamlede data om deg bli anonymisert. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen utgangen av september 2011.

Dersom du har lyst å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og sender den til meg.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på *nr*, eller sende en e-post til *mailadr.*. Du kan også kontakte min veileder Riina Kiik ved institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap ved NTNU på tlf 73 59 07 37.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste.

Med vennlig hilsen
Siri Nielsen Bø
Adresse

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt skriftlig og muntlig informasjon og er villig til å delta i studien:

Navn, dato.

Vedlegg nr.3 – Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Riina Kiik
Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap
NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 07.12.2010

Vår ref: 25604 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 25.11.2010. Meldingen gjelder prosjektet:

25604	<i>Coaching som verktøy i sosialt arbeid</i>
Behandlingsansvarlig	NTNU, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Riina Kiik
Student	Siri Nielsen Bø

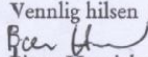
Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

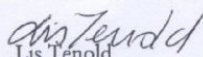
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.09.2011, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Bjørn Henriksen


Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

✓ Kopi: Siri Nielsen Bø, Radarveien 84, 1152 OSLO

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrr.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 25604

Det gis skriftlig informasjon og innhentes skriftlig samtykke. Personvernombudet finner skrivet tilfredsstillende.

Personvernombudet legger til grunn at taushetsplikten ikke er til hinder for førstegangskontakt.

Opplysningene samles inn gjennom personlig intervju.

Personvernombudet legger til grunn at bruk av privat pc er i tråd med NTNU sine rutiner for datasikkerhet.

Innsamlede opplysninger anonymiseres ved prosjektslutt, senest ved utgangen av september 2011. Med anonymisering innebærer at navnelister slettes/makuleres, og ev. kategorisere eller slette indirekte personidentifiserbare opplysninger. Lydbåndopptak makuleres.



Riina Kiik
Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap
NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 05.09.2011

Vår ref: 25604 LT/RF

Deres dato:

Deres ref:

ENDRING I STUDENTPROSJEKT

Vi viser til mottatt statusskjema 02.07.2011 for prosjektet:

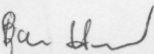
25604 *Coaching som verktøy i sosialt arbeid*

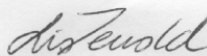
Personvernombudet finner at prosjektperioden kan utsettes til 31.12.2011. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at dersom datamaterialet ikke kan anonymiseres til da, kan det bli aktuelt å kreve at utvalget blir informert om den fortsatte oppbevaring av personopplysninger.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2011, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Ta gjerne kontakt dersom noe er uklart.

Vennlig hilsen


Bjørn Henrichsen


Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

✓ Kopi: Siri Nielsen Bø, Radarveien 84, 1152 OSLO

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, HSL, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. martin-arne.andersen@uit.no