



Coaching inom judo

- En kvalitativ undersökning om coachingens effekter inom judo

Malin Källgren

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN
Självständigt arbete (grundnivå) 15 hp 131: 2011
Studiegång Idrott och hälsa skolår 7-9 och gymnasieskolan Ht - 2011
Handledare: Jenny Svender
Examinator: Bengt Larsson

Sammanfattning

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka coachingens effekter i en matchsituation i judo.

Frågeställningar:

- Hur kan coaching leda till resultatförbättring i en matchsituation i judo?
- Hur kan coaching öka motivationen hos en person i en matchsituation i judo?

Metod

Denna studie har en kvalitativ ansats och jag har använt intervjuer och observationer.

Sammanlagt är det fem personer som deltagit i denna studie varav fyra har fått vara med om matchliknande situationer. Jag har då observerat matcherna och sedan intervjuat personerna.

Resultat

Resultatet visar att coaching kan öka motivationen samt leda till resultatförbättring i matchsituationer i judo.

Slutsats

Av studiens resultat har jag dragit slutsatsen att med coaching ökas motivationen hos utövaren. Coaching verkar även förbättra resultatet för utövaren. Då de med coaching vann sina matcher medan de som var utan coaching förlorade sina matcher.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	4
1.2 Bakgrund	4
1.2.1 Vad är coaching?.....	4
1.2.2 Vad är motivation?.....	5
1.3 Litteraturgenomgång	6
1.3.1 Tidigare forskning	6
1.4 Teoretiska utgångspunkter	7
1.4.1 Behaviorismen.....	7
1.5 Syfte	8
1.5.1 Frågeställningar.....	8
2. Metod	8
2.1 Intervjumetoden	8
2.2 Observationsmetoden	9
2.3 Urval.....	9
2.4 Undersökningsupplägg.....	10
2.5 Mätning av resultat.....	10
2.6 Databearbetning och analys	10
2.7 Etiska aspekter.....	11
2.7.1 Informationskravet	11
2.7.2 Samtyckeskravet.....	11
2.7.3 Konfidentialitetskravet	11
2.7.4 Nyttjandekravet	11
2.8 Trovärdighet	11
3. Resultat.....	12
3.1 Hur coaching kan bidra till resultatförbättring.....	12
3.2 Hur coaching kan öka motivationen.....	15
3.3 Observationsresultat	18
3.3.1 Med coaching:.....	18
3.3.2 Utan coaching:.....	19
4. Diskussion och Analys	19
4.1 Diskussion om metod	22
Käll- och litteraturförteckning.....	24
Bilaga 1 Käll- och litteratursökning	
Bilaga 2 Intervjuguide till de som blivit coachade	
Bilaga 3 Intervjuguide till coachen	

1. Inledning

Det finns olika varianter av coaching, det finns coaching på jobbet, livscoaching, coaching inom sport med mera. Alla coachar på olika sätt. Denna studie handlar om coachingens effekter inom sporten, vad coachingen gör för en person i en individuell sport. Vad som händer när coachen ger positiva kommentarer och peppar personen. Effekterna som kommer att observeras är i matchsituationer. Det är en coach som coachar och coachens uppgift är att hjälpa människor att uppnå det de vill (Gjerde 2004, s 15). En önskad plats kan till exempel vara högst upp på prispallen i olika tävlingar. Inom idrott, särskilt i en tävlingssituation är det viktigt att man är motiverad och att det är vinna som gäller. Men kan coaching bidra till att resultaten i match blir bättre? Kan coaching hjälpa en att vinna? Och kan man med hjälp av coaching öka motivationen?

1.2 Bakgrund

I min bakgrund kommer jag att definiera två begrepp som är viktiga för min studie nämligen coaching och motivation.

1.2.1 Vad är coaching?

Det finns delade meningar om vad coaching egentligen innebär, men en definition är *"processer för att frigöra och utveckla människors potential"* (Gjerde 2004, s 9).

En annan definition är *"Coaching är att hjälpa människor att lyckas. Coaching innebär att hjälpa individen att hjälpa sig själv att nå sina mål. Coaching är en lärmotod där coachen hjälper den som coachas, genom frågor, alternativa förslag och feedback, att utveckla sina talanger och nå sina mål."* (Berg 2007, s 15). Berg menar alltså att man utför coaching genom att stötta och uppmuntra en individs sätt att tänka, vara och att lära.

Det finns fem olika basmetoder inom coaching.

Existentiell coaching har fokus på mening, att människan söker mening i livet. Inom denna metod är det flera inslag som är viktiga. Bland annat måste det finnas ett ömsesidigt förtroende mellan coach och individ. Coachen måste även förstå hur individen tolkar sin situation, vilka ambitioner han har och vilka strategier han har för att förverkliga sina mål (Berg 2007, s 126 ff).

Humanistisk coaching har fokus på känslor för att uppnå mål. Coachen uppmanar individen att använda sina resurser och utnyttja sin fulla potential. Eftersom stor vikt läggs vid känslorna hos den som blir coachad måste coachen betrakta personen utifrån dess nivå och möjligheter för att få en bra uppfattning av hur personen upplever sig själv och sin situation (Berg 2007, s 129 ff).

Kognitiv coaching har fokus på tankar, den hjälper individen att tänka annorlunda. Den handlar om att lära individen att tänka positivt. Ändrar individen sitt sätt att tänka, ändrar han också sina känslor och sitt sätt att vara (Berg 2007, s 132 ff).

Beteendecoaching fokuserar på beteende, att kontrollera individens beteende. Coachen inom denna metod använder sig av positiv och negativ förstärkning det vill säga belöning på olika sätt, för att styra individens beteende (Berg 2007, s 140 ff).

Psykodynamisk systemcoaching där fokus ligger på helheten, att hjälpa individen att förstå och utveckla helheten. Coaching inom denna metod handlar om att förstå att det individuella beteendet är en konsekvens av den omvärld eller den organisation som individen befinner sig i. Individens beteende är en respons på krav i omvärlden (Berg 2007, s 146 ff).

Dessa fem basmetoder utgör tillsammans grunden för *eklektisk coaching*, vilket innebär att coachen väljer ut de bästa delarna ur dessa fem basmetoder för att forma sitt eget sätt att coacha på. Detta gör coachen utifrån den coachades ambitionsnivå, erfarenhet och sunt förnuft (Berg 2007, s 151 f).

I min studie utgår jag från vad Berg (2007, s 15) säger att coaching är. Positiva kommentarer står i fokus, där ingår även på-pushning och tips, för att den som ska bli coachad ska utveckla sina talanger och nå sina mål. Med tips kan man som Berg (2007, s 15) säga alternativa förslag som hjälper människor att lyckas.

1.2.2 Vad är motivation?

Ordet motivation betyder "*det som "förflyttar" människor till handling*" (Gjerde 2004, s 154).

Gjerde (2004, s 136) pratar om vad som kan avslöja en utövares motivation. Hon säger att man kan ställa vissa frågor, varav en fråga är; vad ger mig energi? (Gjerde 2004, s 136).

Gjerde menar att energi är en slags motivationskraft.

Whitmore pratar om att en motivationskraft är belöningar, både inre och yttre belöningar (Whitmore 2009, s 107). Inre belöningar säger han är njutningar som kan fås, medan yttre belöningar kan vara berömmelse eller pengar (Whitmore 2009, s 106 f).

Motivation kan ses som ett mål, en inre drivkraft eller ett beteende (Högdal & Näs 2010, s 7). Enligt Högdal och Näs (2010) är motivation anledningen till människors beteende och ligger bakom handlingar, intensiteten i handlingarna och skälet till att människor handlar på ett sätt framför ett annat.

1.3 Litteraturgenomgång

I litteraturgenomgången kommer jag ta upp tidigare forskning samt tidigare studier som är relevanta för min studie.

1.3.1 Tidigare forskning

S. Jill Black och Maureen R. Weiss (1992) har undersökt coachens inflytande i relation till utövarnas upplevda förmåga/prestation och motivation. Testgruppen består av tävlingsinriktade simmare i tre olika åldersgrupper (10-11 år, 12-14 år, 15-18 år). Studien är designad för att se hur coachens beteende (beröm, instruktion, kritik) relateras till motivationsindikationer såsom upplevd kompetens, nöje/glädje/njutning, och ansträngning. I testgruppen 10-11 år visade resultaten ingen konsekvent relation mellan hur de upplevde coachens beteende och deras upplevda insats och motivation.

I testgruppen 12-14 år visade resultaten att simmare som upplevde att deras coacher gav mer information, beröm och uppmuntran samt information hade höga värden för upplevd förmåga och motivation.

I testgruppen 15-18 år visade resultaten att simmare som upplevde att deras coacher gav mer information, beröm och uppmuntran i kombination med information, och mindre kritik, hade höga värden för upplevd förmåga, nöje, ansträngning, och motivation.

I studien "Kan coaching öka eleverns resultat i skolan?" (2011) undersökte Maria Gustafsson coachingens påverkan på eleverns skolresultat med hjälp av intervjuer och observationer.

Resultatet av hennes studie blev att alla 4 deltagande elever svarade att de tror coaching kan

påverka deras resultat i skolan. På en skala från 1 till 10 svarade två av eleverna att 7 är graden av hur mycket de tror coaching kan påverka deras resultat, de andra två svarade 8. Två av eleverna upplever efter coachingen redan ett bättre resultat i ämnet de blivit coachade i, en av eleverna uppger att coachsamtalen ligger i bakhuvudet som en påminnelse, och en av eleverna upplever sig orka mer. Författaren drar slutsatsen att coaching kan påverka elevers resultat i skolan.

I en studie av David B. Rush och Teodoro Ayllon (1984) undersöks effekten av beteendecoaching inom fotboll. Istället för att använda en vuxen, erfaren coach använder de sig av en jämlike/lagkamrat som coach. Beteendemetoden innefattade: (a) systematiskt användande av verbala instruktioner och feedback, (b) positiv och negativ förstärkning, (c) positiv övning (positive practice) och (d) time out. Deltagarna i studien var mellan 8-10 år gamla.

Resultaten visade en två- eller trefaldig ökning av deltagarnas resultat i de olika momenten, när beteendecoaching användes.

1.4 Teoretiska utgångspunkter

Här kommer jag att ta upp en teori som används i denna studie.

1.4.1 Behaviorismen

Under 1900-talet tog psykologin en ny riktning. Man började studera människors synliga beteenden ur "*en mer objektiv och positivistisk inriktad psykologi*" (Larsen 1997, s 46).

Under denna period myntades begreppet *behaviorismen*, där man iaktar människors yttre och observerbara beteenden. Behaviorismen menar att människors beteenden och handlingar inte beror på ens tankar och känslor, utan på reaktioner som är beroende av det stimuli som människan får från miljön (Larsen 1997, s 46).

I behaviorismen finns det två stora begrepp, nämligen klassisk betingning och operant betingning (Larsen 1997, s 46-58). Med klassisk betingning menas att man får en reaktion bara av att se någonting som man kopplar ihop med något (Larsen 1997, s 48). Om man exempelvis, ser en kock kan man framkalla salivproduktion även om man inte känner lukten av mat, för att man har kopplat ihop kock med mat (Larsen 1997, s 48).

Operant betingning innebär att beteenden kan förstärkas eller släckas ut med hjälp av konsekvenser som kommer av ens handlingar (Larsen 1997, s 53). Enligt operant betingning finns det två typer av förstärkning; positiv förstärkning och negativ förstärkning. Positiv

förstärkning innebär att konsekvenserna av ett beteende upplevs som positiva, med andra ord att belöningen är av positivt slag, till exempel beröm, uppmärksamhet, status med mera (Larsen 1997, s 55). Negativ förstärkning handlar om att förstärka ett beteende genom att ta bort en negativ konsekvens, till exempel skäll, smärta, kritik med mera (Larsen 1997, s 55). Viktigt är att man inte blandar ihop negativ förstärkning med bestraffning, där bestraffning innebär att en positiv stimuli tas bort eller en negativ läggs till (Larsen 1997, s 55).

Skillnaden mellan dessa två former av inläring är att i klassisk betingning så är den som ska lära sig passiv, medan det är tvärtom i operant betingning, då den som ska lära sig är aktiv och får dessutom en belöning (Larsen 1997, s 53).

I den operanta betingningen kan vi se att det är konsekvenserna av beteendet som bestämmer om det blir inläring eller inte (Larsen 1997, s 55). I klassisk betingning är det en inlärd reaktion som man får varje gång man ser ett visst stimuli som till exempel kocken som nämndes tidigare (Larsen 1997, s 48).

1.5 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka vad coachingens effekter blir i en matchsituation i judo.

1.5.1 Frågeställningar

- Hur kan coaching leda till resultatförbättring i en matchsituation i judo?
- Hur kan coaching öka motivationen hos en person i en matchsituation i judo?

2. Metod

För denna studie valdes en kvalitativ ansats, det vill säga syftet var att få en djupare bild av coachingens betydelse inom judo med hjälp av intervjuer och observationer. En kvalitativ studie med intervjuer ger mer information om coachens och de coachades erfarenheter, känslor och tankar än exempelvis en enkätstudie (Dahlén 2007).

2.1 Intervjumetoden

En delvis strukturerad intervjumetod användes för denna studie, vilket är en blandning mellan strukturerad och ostrukturerad intervju. Detta innebär att intervjun har grundfrågor som är utformade till en intervjuguide (Johannessen & Tufte 2003, s 98). Men intervjuaren kan komma med följdfrågor (Johannessen & Tufte 2003, s 98). Intervjuerna spelades in och

samtidigt fördes stödanteckningar. Om man antecknar får den intervjuade mer tid på sig att svara och utveckla sina svar när de märker att intervjuaren fortfarande antecknar (Häger 2001, s 139). En provintervju gjordes först för att säkerställa de möjliga svaren och därmed märktes vilka frågor som måste omformuleras, det märktes även hur lång tid en intervju kunde ta (Dahlén 2007, s 36).

2.2 Observationsmetoden

För denna studie användes deltagande observation, vilket innebär att observatören i liten utsträckning deltar (Johannessen & Tufte 2003, s 95). Enskilda personer och samverkan mellan människor är det som observerades (Johannessen & Tufte 2003, s 89), det vill säga i detta sammanhang samverkan mellan coachen och den som coachas. Under observationerna antecknades det som skedde och hade relevans för studien (Johannessen & Tufte 2003, s 89). Ett observationsschema följdes för att det skulle vara lättare att strukturera observationerna (Patel & Davidson 1994, s 76 f). I observationsschemat noterades när någon av de som tävlade gjorde ett kastförsök, då drog jag ett streck vid den personen, när någon av de personerna som tävlade gjorde ett kast som de fick poäng för skrev jag upp poängen bredvid den personen. Dessutom observerades om personerna greppade aktivt efter de grepp som gjorde att de kunde styra matchen eller om de bara tog det grepp som blev över. Även hastigheten observerades, dvs om den var hög eller låg. Hastigheten jämfördes med dem själva, med deras tidigare och senare matcher. Jag observerade även om de tävlande såg fokuserade ut och därmed om de var motiverade. Även där jämförde jag med dem själva från gången innan. Efter varje match ställdes frågan till de tävlande om de var motiverade och om de var mer eller mindre motiverade jämfört med förra gången.

2.3 Urval

Urvalet av deltagare i denna studie skedde strategiskt, vilket innebär att jag själv valt vilka som skulle delta i undersökningen (Johannessen & Tufte 2003, s 95). Jag valde att ha med sammanlagt 5 personer i åldrar mellan 15-55 år. Antalet deltagare begränsades därför att det som regel är tidskrävande med för många personer (Dahlén 2007 s 54). Det är bättre att ägna den här studiens begränsade tid åt att intervjua färre personer och ägna sig mer åt att formulera intervjufrågor samt att analysera intervjuerna (Kvale 2009, s 130). Intervjuer med för få personer kan väcka en del kritik, men antalet personer som intervjuas beror helt och hållet på undersökningens syfte och det kan till exempel räcka med en person om syftet är att ta reda på hur en människa upplever världen (Kvale 2009, s 129).

2.4 Undersökningsupplägg

Deltagarna i studien informerades om vad som skulle hända. De skulle köra en match mot varandra under träningen. För att det skall vara så likt en matchsituation som möjligt så varade matchen i fem minuter. Även om en av de tävlande kastade ett kast som gav poängen ippon (som betyder full poäng och vanligtvis innebär att matchen är slut) fortsatte matchen de fem minuterna ut. Under de fem minuter som matchen pågår får ena personen coaching, medan den andra blir utan. Nästa gång är det den andras tur att få coaching. Denna procedur upprepades sedan en gång till. Under matchen observerade jag antal kastförsök och antal poäng och även hur aktiva de var jämfört med sig själva och hur greppen var. Efter alla försökstillfällen intervjuades alla inblandade för att höra deras åsikt om vad coachingen innebar för deras motivation och resultat.

2.5 Mätning av resultat

Första frågeställningen är hur man kan mäta ett resultat för att veta om det blir bättre. Det löstes genom att antal vinster som sågs i observationen mättes och jämfördes med vad de coachade själva har sagt i intervjuerna.

Andra frågeställningen om hur motivationen ökar eller minskar under en matchsituation i judo mättes både genom observation under matchen, till exempel högre hastighet, bättre grepp teknik och kondition, och genom intervjuer, deltagarnas svar på frågor som ställdes direkt efter matchen.

2.6 Databearbetning och analys

Intervjuerna transkriberades direkt efter att de utförts då allt fortfarande var färskt i minnet. Kvale (2009, s 217-223) skriver att man inför tolkning av ett intervjumaterial kan dela in texten i huvudkategorier med underkategorier för att sedan arbeta med sk meningskoncentrering för att vaska fram det väsentliga ur intervjuerna.

Jag har då först gjort två huvudrubriker, nämligen mina frågeställningar (hur kan coaching bidra till resultatförbättring och hur kan coaching öka motivationen), för att sedan se var i texterna som intervjupersonerna pratar om coaching och motivation och då placera in citaten under dessa rubriker. Därefter har jag försökt att tolka det de säger genom att förkorta ner citaten så att bara det viktigaste är med.

2.7 Etiska aspekter

För att alla skulle få vara anonyma i denna studie benämns personerna A, B, C och D. Den som är coach kommer att heta coach eller coachen. Det kommer inte heller att nämnas var någonstans geografiskt denna studie genomfördes.

2.7.1 Informationskravet

Jag har som forskare informerat de som valts ut till deltagare om syftet med studien och vad deras uppgift var i denna studie (Johannessen & Tufte 2003, s 62). De har också informerats om att det är frivilligt att vara med och att de får avbryta sitt deltagande när de vill (Johannessen & Tufte 2003, s 62).

2.7.2 Samtyckeskravet

Jag har frågat alla som deltog om de ville vara med och också fått samtycke från föräldrar i de fall där deltagarna är under 15 år (Johannessen & Tufte 2003, s 62). Jag berättade på vilka villkor de ska delta och de kan avbryta sin medverkan när som helst (Johannessen & Tufte 2003, s 62).

2.7.3 Konfidentialitetskravet

Alla personer som deltar i denna studie har fått informationen att de är helt anonyma för de som ska läsa denna studie, att inga obehöriga kommer att kunna veta vilka de är (Johannessen & Tufte 2003, s 62).

2.7.4 Nyttjandekravet

Jag har även berättat att all information som har samlats in enbart kommer att användas till denna studie och att ingen annan kommer att kunna få tag i det insamlade materialet (Johannessen & Tufte 2003, s 62).

2.8 Trovärdighet

Inom forskning ställs frågan om reliabilitet och validitet (Kvale 2009, s 200).

Eftersom jag själv har varit coach länge så finns det en risk för att jag har haft egna tankar och åsikter och läsaren kan tolka informationen som icke trovärdig. För att öka trovärdigheten, (Kvale 2009, s 200 f) i min uppsats har jag låtit alla inblandade läsa min uppsats och efter det har de fått säga till om det är något som jag eventuellt uppfattat fel. Jag har också gjort en

provintervju för att undersöka om mina frågor var ledande frågor eller på annat sätt kunde misstolkas för de som skall intervjuas.

3. Resultat

Här kommer jag att redovisa mina resultat med hjälp av den analysmetod jag använt mig av och som jag tidigare nämnt. Jag kommer även att redovisa resultatet från observationen som jag gjort. För att hålla konfidentialitetskravet så kommer personerna att heta A, B, C, D och coachen. Personerna kommer också att benämnas "han" oavsett om det är en han eller hon för att skydda deras anonymitet samtidigt som det ska vara möjligt att läsa och förstå deras uttalanden.

De två kategorierna som jag har fått fram i min analys kommer att presenteras här. Nämligen hur coaching kan bidra till ett bättre resultat och hur coaching kan öka motivationen. Valet av dessa kategorier grundar sig på mina frågeställningar. För att ta reda på hur coaching kan bidra till ett bättre resultat ställde jag även intervjufrågor om vad personerna anser att coaching och motivation är.

I resultatdelen kommer jag att avhandla citat ur mina intervjutillfällen och därefter sammanfatta uttalanden så att de blir lättare att förhålla sig till.

3.1 Hur coaching kan bidra till resultatförbättring

De personer som blivit intervjuade säger sammanfattningsvis så här om coaching:

- Coaching är någon som ger tips och råd, coaching är även något som gör att man får motivation eller blir motiverad och får energi att göra något.
- Coaching är något som gör att man kan prestera bättre.

Coaching är vägledande träning genom tips och råd, uppmuntran och stöd, säger person A om coaching.

Person B tycker att coaching är någon som ger sin energi till honom när han tävlar, att det är något som gör att han drivs framåt och ger motivation. Han säger att coaching är en motivationsfaktor.

Coaching är någonting som gör att man drivs framåt och får motivation och råd, jag vet inte men det är som en motivation för mig i alla fall. Coaching hjälper en när man kört fast, hjälper en att komma framåt och ger en mer energi, säger person B om coaching.

Person C har en annan syn på coaching, vilket han förklarar som något ovärderligt, som om han har ett extra öga med sig.

Coaching är en personlig rådgivning och uppmuntran. Coaching är någonting bra det är någonting viktigt i många sammanhang. Det är att få ett ytterligare öga, nästan att få någon annan att se hela bilden. Det är ju alltid enklare för en tredje partner på något sätt att se saker. Och att då ha en tredje partner som ser och berättar det här för dig är ju helt ovärderligt, säger person C om coaching.

Coaching är att man ska utveckla personen. Inte bara tekniskt utan även att prestera och psykologiskt att bli en stark människa. När jag främst tänker på coaching så är det i samband med tävlingar och man ska prestera, säger person D om coaching.

Person A, D och coachen har väldigt lika syn på vad coaching är, de beskriver att det är någon som utvecklar, hjälper till att prestera, genom uppmuntran och rådgivning. Person D förklarar även att när han tänker på coaching så är det i tävlingssammanhang och att det är på tävling som man vill prestera som bäst, även om man vill prestera bra på träning också.

Ja, om man tänker på judo så sker ju saker väldigt snabbt och själv hinner man ju inte tänka så mycket under matchen och då är det bra att kunna överlåta det åt någon annan som står vid sidan om och coachar. Dom får ett annat perspektiv på matchen och kan lättare se vad som behöver göras, säger person D om resultat med hjälp av coaching.

Coachen säger så här om sin betydelse som coach och det resultatet man kan få med hjälp av en coach, vilket de här citaten visar:

Jag tror att resultatet blir bättre med hjälp av coaching just för att de som blir coachade inte behöver tänka och fundera själva utan att jag som coach gör det åt dem. För just i judo så ska man agera snabbt och tänker man för mycket bara för en sekund så kan det avgöra hela matchen att motståndaren fick chansen att kasta istället.

När man coachar så ska man hjälpa dem att plocka fram rätt saker vid rätt tillfälle, de som blir coachade ska inte behöva tänka de ska bara handla. Man kan säga att coaching är en lång process då man under processen visar hur man använder vissa verktyg för att sedan under en match bara ge dem verktygen och de ska använda dem utan att behöva välja verktyg för det är coachens jobb, att välja dem.

Person B är inne på samma spår när det gäller resultat och coaching:

Alltså jag är nog helt säker på att med coaching så blir resultatet bättre. Jag tror att chansen är större att jag vinner mina matcher med coaching. En coach ser saker från ett annat perspektiv och tänker åt mig och då ger mig de tipsen som jag behöver. Men om jag inte skulle haft coaching så måste jag själv tänka mera och då tänka på vad jag ska göra, när jag ska göra det och hur jag ska göra det, då tror jag i alla fall att jag förlorar en match för att jag tänker och därmed går en sekund och motståndaren hinner kasta mig istället.

Här nämner Person D, coachen och person B att coachen ser allt från ett annat perspektiv och att de som tävlar slipper tänka under själva matchen, vilket coachen kan göra åt den som tävlar och att detta vidare skulle bidra till ett bättre resultat. De förklarar att i sporten judo går allt väldigt snabbt och om den tävlande skall stanna till och tänka på vad denna skall göra så finns risken att motståndaren kan vinna. Detta gör att coachen kan säga till den tävlande vad som är bästa att göra härnäst och därmed har tagit över tankespelet. Detta medför att den tävlande tränas till att ha ”judon” med sig i ryggmärgen. Coachen beskriver att träningarna är till för att träna på hur man ska agera vid olika situationer och att de blir deras verktyg. Under matchen ska det räcka med att coachen skriker ”kodord” som den tävlande ska förstå och då veta vilket verktyg som skall användas.

Coachen har även en uppgift att hjälpa någon att pressa gränserna ytterligare när personen tror att den ger allt, vilket flera deltagare vittnar om.

Alltså den som ger mig coaching hjälper ju mig och jag vill ju ha någonting som jag vet för mig framåt och får mig att jobba hårdare. Och även när jag ger 100 procent så kanske det inte är det och jag har lite mer att ge liksom. Och de gör coachningen den hjälper mig att jobba hårdare och kanske då ger lite mer än vad jag tror är 100 procent, säger person B om resultat med hjälp av coaching.

Jag är 100 procent säker på att med hjälp av coaching så blir resultatet bättre, det är så det känns för mig, känns bara så. Det är klart att det har lite att göra med dagsformen också, men med coaching så är man inte ensam och som jag sa förut så ger coachen mig hans energi, säger person C om resultat med hjälp av coaching.

Med coaching jobbar jag hårdare i matcher, jag ger det lilla extra. Coachen hjälper mig att se vad som kan användas och när, i vissa situationer, säger person A om resultat med hjälp av coaching.

Person A och B nämner att coachen får honom att jobba hårdare och menar att om man jobbar hårdare så är chansen större att man vinner matchen och på så sätt får man ett bättre resultat. Person C påpekar detta likaså, men lägger till att han får energi av coachen och hans coaching och menar att med mera energi så jobbar man hårdare.

Person A förklarar att man med coaching kan få både bättre resultat men även sämre resultat beroende på hur mycket coaching och vad för slags coaching man får. Han nämner att om man får för mycket tips och råd så kan det i matchsituationer uppstå problem så som att man börjar tänka alldeles för mycket, vilket inte är positivt i judo.

Under coaching kan man få både för mycket eller för lite tips och råd. En bra coach ger lagom mycket råd, när man får lagom mycket med råd tror jag att resultatet blir bättre. Jag tror att med bra coaching så är chansen större att man vinner sin match. Självklart har det med hur tränad man är också men coaching kan då definitivt hjälpa till att vinna en match, säger person A om resultat med hjälp av coaching.

3.2 Hur coaching kan öka motivationen

När det gäller frågan om vad motivation är har de intervjuade personerna uttryckt sig olika: *Motivation är någonting så får en att kämpa med all den kraft man har*, säger person B om motivation

För mig är det något positivt som får mig att/leder mig till det mål jag har satt upp, säger person D om motivation

Motivation är vilja, att ha någonting som motiverar en är att ha någonting som ger en vilja nog att kämpa mot sitt mål, säger person C om motivation

Lust att göra en sak för att resultatet ska bli något positivt eller tillfredsställande, säger person A om motivation

I slutändan råder ändå samma åsikt; nämligen att nå sitt mål, vilket coachen beskriver här: *utmaningar, mål och glädje*, säger Coachen om motivation

I min andra intervjudel ställde jag frågor om motivation och om coaching kan öka motivationen. Det var alla eniga om, nämligen att coaching ökar motivationen. Svaren blev därför kort och gott ett ja. Däremot när jag frågade på vilket sätt coaching ökar motivationen så blev svaren mer utfyllda.

Person D nämner att coachen hjälper till att uppmuntra och leda den tävlande till att uppnå motivation för att kunna slutföra uppsatta mål. Han nämner även att coachens energi och engagemang gör så att motivationen ökas hos den tävlande. Person D belyser också att coachen aldrig tvivlar på att någon inte kan uppnå uppsatta mål, coachen hjälper därför till med att sätta delmål för att kunna nå slutmålet.

Ja jag blir motiverad av coaching, alltså motivation kan ju vara viljan att genomföra någonting och det kan ju vara att jag själv sätter upp mål och sen kan man få uppstöttning från andra. Och i det här fallet från coachen. Som en yttre motivations faktor.

att en annan person ser vad jag gör för någonting och kan kom med positiv feedback, säga det jag behöver höra och ge mig extra energi, säger person D om motivationsökning med hjälp av coaching

Så här uttrycker sig de andra deltagarna om motivationsökning med hjälp av coaching:

Coachen motiverar mig som mest före en match, då genom ”pepp-prat”, berättar lite om motståndaren och vad jag ska tänka på. Coachen ger mig bättre självförtroende och där med blir jag mer motiverad, säger person A

Coachingen har definitivt alltid haft en positiv effekt för mig. Jag blir mer motiverad av att få coaching, dels för att på nått sätt kan jag känna att man vill ju inte göra coachen besviken och dels för att coachen säger motivernde saker till mig, så som att jag kan vinna denna match, det har jag satt förut och jag vet vad du går för. Bara att ha en person som tror på mig gör att jag blir motiverad, säger person C

De är någ inte lika motiverande om jag inte har någon som sitter på andra sidan och skriker på mig vad jag ska göra, alltså om jag inte har någon coach som ger mig coaching, säger person C

Person A beskriver att han blir motiverad av så kallad ”pepp-prat”. Även information om motståndaren, så som om han är höger eller vänster kastare, gör att det ökar motivationen hos person B. Han nämner även att en coach ger honom bättre självförtroende genom att tro på honom och stötta honom om hans mål, vilket person D också nämnde tidigare.

Person C har liknande åsikt men förklarar också att han inte vill göra coachen besviken, till exempel vid en förlust på tävling. Om hans coach har tränat honom väldigt länge inför en tävling och gett allt för att hjälpa den tävlade till en bra nivå som krävs för att kunna delta i en tävling skulle en förlust möjligen tolkas negativt av coachen.

Person B menar att ha någon som skriker och hejar på den tävlande höjer motivationen.

Person B nämner även att coachen är som en stöttande pelare. Motivationen ökar hos honom om någon hejar och ropar att han ska kämpa på. Även genom att uppmuntra och säga att han orkar och att han har mer att ge.

Coaching i sig är ju att ge råd och att få en människa att gå framåt. Och då är det ju självklart viktigt att man gör det och att få coaching hjälper mig psykiskt och i och med att jag får den psykiska hjälpen så blir det för mig även hjälp fysiskt. Jag menar att coachingen gör mig mer motiverad, den ger mig mer energi och mer självförtroende i den psykiska biten och då ger den mig extra ork och kämparglöd i den fysiska biten, säger person B om motivationsökning med hjälp av coaching

Coachen beskriver att ökad motivation och bättre resultat på ett sätt hör ihop. För honom är det ganska självklart att om motivationen ökar så förbättras även resultatet. Han fortsätter med att nämna; genom motivering så får den som ska tävla bättre självförtroende, vilket ökar chanserna till att vinna matchen. Detta anser också person B och beskriver att genom att den psykiska biten blir bättre så blir den fysiska biten också bättre. Han berättar även att dem hänger ihop och beskriver den fysiska biten med resultatet och den psykiska biten med motivation.

Så länge man använder sig utav positiv coaching, alltså positiv feedback, uppmuntran och peppar dem så tror jag definitivt att resultatet blir bättre och tror då även att motivationen ökar med hjälp av det, säger Coachen om motivationsökning med hjälp av coaching

3.3 Observationsresultat

Här kommer jag att presentera vad jag sett under mina observationer.

3.3.1 Med coaching:

Med coaching hade de som tävlade bättre grepp teknik, de använde de grepp som passade bäst vid en situation istället för att använda andra grepp på måfå, vilket kan ske utan coaching. De som blev coachade ökade hastigheten och höll ett högre tempo i matchen. De syntes även vara mer fokuserade och mer motiverade.

Efter matcherna frågade jag de tävlande om de kände sig mer motiverade med coaching jämfört med utan coaching. Sammanfattningsvis svarade alla kort och gott att coaching ökade motivationen under matchen. De svarar också att med coachingen så blev de mer motiverade än när de inte hade någon coach.

Observationen visade sig att med coaching så vann de som fick coaching sina matcher, men de var inte alltid de som gjorde mest kastförsök.

Ja, jag var mycket mer motiverad nu när jag blev coachad. Jag hade liksom någon som hejade på mig och stöttade mig vilket... jag menar att man alltid får energi utav att det är någon som hejar på en och det känns aldrig riktigt hopplös då. Man får aldrig den här tanken att det spelar ingen roll om jag gör det här, säger person C om motivation under matchen.

Han fortsätter med att säga:

Man blir ju taggad av att man har en som coachar en. Man kommer ju alltid orka gå en extra mil, tack vare coachningen. Med coaching så får man den där extra energin, coachen överför i coaching sin energi till mig.

De andra deltagarna säger så här:

jo, jag var mer motiverad nu, säger person D om motivation under matchen.

Ja, klart jag var med motiverad, jag var ju inte själv, säger person A om motivation under matchen.

Alltså jag motiveras ju när någon coachar mig och vill kämpa mer så ja, jag var mer motiverad nu än när jag inte hade någon coach, säger person B om motivation under matchen.

3.3.2 Utan coaching:

Utan coaching hade de tävlande under matchen till en början bra och högt tempo, men de såg ut att de blev trötta snabbt och drog då ner på tempot. De använde oftast något grepp som de tog på måfå och kämpade till en början med att få till sitt grepp som dem ville ha. Men om det inte gick så gav de snabbt upp. Jämfört med vid matchen då de fick coaching såg de mindre fokuserade och motiverade ut utan coaching.

Därefter ställde jag också frågan om de var motiverade under matchen mer eller mindre jämfört med den tidigare matchen med coaching.

Jag var inte lika motiverad som förra gången, nej det var jag inte. Det kändes liksom som om energin inte fanns där på samma sätt, säger person B om motivation under matchen.

Motiverad var jag väl, jag vill ju fortfarande vinna, men inte alls lika motiverad som när jag hade en coach som coachade mig. Känns lite som att varför är det ingen som hejar på mig och hjälper mig för, säger person C om motivation under matchen.

Lika motiverad var jag faktiskt inte, säger person A om motivation under matchen.

Nej, jag var inte lika motiverad, säger person D om motivation under matchen.

Citaten ovan visar att alla var eniga om att motivationen var bättre med coaching.

De som inte fick någon coaching förlorade sina matcher poängmässigt. När det gäller antalet kastförsök var det ingen skillnad om personerna hade coach eller inte, men de utan coach gjorde inte lika ansträngande kastförsök. I det resonemanget är det viktigt att veta att om man inte gör några kastförsök räknas det som passivitet och därmed får man straff som innebär att motståndaren får poäng. De som blev coachade hade mer tyngd i sina kastförsök och fick därför fler poäng.

4. Diskussion och Analys

De som blir coachade uppnår ett bättre resultat med hjälp av coachen. När de fick coaching vann de sina matcher och när de inte blev coachade så förlorade de sina matcher.

Resultatet i den här studien visar att om det finns en utomstående som kan se saker som händer i matchsituationen ur ett annat perspektiv kan det hjälpa den tävlande. Dessutom, enligt Gjerde (2004, s. 15) är en coach uppgift att ta människor till sin önskade plats och i min studie är det precis vad coachen har gjort.

Resultatet tyder på att motivationen ökar med coaching, vilket visade sig i observationerna samt intervjuerna. Under observationstillfällena har jag noterat att motivationen ökade med coaching genom att hastigheten är högre, de har ork längre tid, bättre grepp teknik och dessutom svarade de själva direkt efter matchen att de upplevt att de var mer motiverad med coaching än utan. I intervjuerna uppger de återigen att deras motivationsnivå är högre när de får coaching, detta är samtliga helt överens om.

Syftet med denna studie var just att se vilka effekter som coachingen hade på en person i judo och då specifikt studera om coachingen kan förbättra resultaten och om den kunde öka motivationen. I intervjuerna ställde jag en fråga om vad coaching gör för just dig? Person C svarar då *vad coaching gör... ehh.. ja coachen ger mig goda råd... motiverar mig och hjälper mig att vinna mina matcher*. Detta tycker jag är ett bra svar på mitt syfte.

Enligt det personerna i min studie sa i intervjuerna så verkar det som att bara ha en coach där ökar motivationen och det kan härleda till klassisk betingning, att ett stimuli kopplas ihop med ett annat, där coachen är ett stimuli och den som skall få coaching blir motiverad bara av att se coachen är ett annat stimuli. Däremot tyder det på operant betingning när coachen börjar coacha och ger positiva kommentarer, beröm med mera, då blir det en positiv förstärkning. Det leder till att den som blir coachad upplever det positivt och behagligt och därmed fortsätter likadant.

Som person C säger i en intervju *På nått sätt kan jag känna att man vill ju inte göra coachen besviken*. Där kan jag koppla ihop med negativ förstärkning, person C försöker undvika en negativ konsekvens. Att man därför anstränger sig mera för att slippa konsekvensen.

Person A säger i en intervju *under coaching kan man få både förmycket eller förlite tips och råd. En bra coach ger lagom mycket råd, när man får lagom mycket med råd tror jag att resultatet blir bättre*. Det som person A säger kan kopplas till positiv förstärkning utifrån vad han säger om att lagom mycket råd bidrar till ett bättre resultat.

För mycket coaching tycks här upplevas som något negativt och coachen måste då minska på sin coaching i tips och råd, om coachen lyckas med detta så kopplar jag det till negativ förstärkning. Coachen i min studie säger att det han gör mer än att motivera den som blir

coachad och heja på honom är *Ger även ett fåtal tips om till exempel greppning, hastighet och rörelse.*

Här kopplar jag det till att han använder positiv förstärkning. Men som person A sa nyss lagom mycket tips.

Som tidigare nämnts finns fem olika basmetoder av coaching: existensiell coaching, humanistisk coaching, kognitiv coaching, beteende coaching och psykodynamisk systemcoaching. Jag nämner också en metod som kallas eklektisk coaching och den metoden innebär att coachen med erfarenhet och sunt förnuft blandar lite och tar det bästa från de fem olika basmetoderna utifrån rådande situation och förstås med kännedom om sin coacheens förutsättningar och ambitionsnivå. Därmed har coachen utformat sitt eget sätt att coacha på. Alla coacher har olika sätt att coacha på. Vissa coacher använder olika straffmetoder såsom skäll och indragna förmåner på dem som blir coachade för att nå bättre resultat. Andra coacher använder sig av konstruktiv kritik och alternativa förslag. Dessa två exempel kan kopplas till teorin som används i min studie. Enligt behaviorismen handlar det om metoden operant betingning som innebär att man tar bort något positivt eller lägger till något negativt för att ändra ett beteende.

S. Jill Black och Maureen R. Weiss visar att motivationen kan ökas eller förbättras med hjälp av coaching utifrån metoderna beröm, instruktion och kritik. Ju högre ålder personerna som coachades har, i desto högre utsträckning upplever de att motivationen ökar när coacherna ger mer information, beröm och mindre kritik. I den här studien kan jag också dra kopplingen till behaviorismen utifrån begreppen positiv och negativ förstärkning.

Resultaten i Blacks och Weiss forskning är liktydliga med resultatet i min studie. Likheten i våra studier är att motivationen tycks öka när personerna är 15 år och uppåt. En annan likhet är att båda våra studier bygger på idrottsprestationer.

I Maria Gustavssons studie var syftet att ta reda på coachingens påverkan på elevers skolresultat. Resultatet blev att eleverna själva upplevde det som att deras skolresultat blev bättre med coaching.

Likheter i våra studier är att vi använder oss båda av observationer och intervjuer. En likhet är också att personerna som bägge studierna bygger på själva upplevde att de påverkades positivt av coaching. En skillnad i våra studier är att min studie bygger på idrottsprestationer

utifrån matchsituationer. Maria Gustavssons studie bygger på resultat inom skolverksamhet i olika skolämnen.

I David B. Rush och Teodoro Ayllons studie var syftet att kolla om en beteendecoach kunde öka prestationen hos några som spelade fotboll med hjälp av (a) systematiskt användande av verbala instruktioner och feedback, (b) positiv och negativ förstärkning, (c) positiv övning (positive practice) och (d) time out. Deltagarna i studien var mellan 8-10 år gamla.

Resultatet i denna forskning var en två- eller trefaldig ökning av deltagarna prestation.

Likheter med våra studier är att vi båda har beteendecoaching med positiv och negativ förstärkning som teori och att resultaten av studierna visade på att med hjälp av coaching fick man ett bättre resultat. En annan likhet som vi har är att båda våra studier bygger på idrottsprestationer. En olikhet som finns i våra studier är åldern på deltagarna. David och Teodoros studie har yngre deltagare än vad jag har i min studie.

Personerna i min studie tycks ha uppfattningen om vad motivation är, vilket är liktydligt med det som jag har definierat motivation i min studie *”att förflytta människor till handling”*.

Som nämns i resultatdelen är motivation något som får deltagarna att kämpa för att nå sina mål, och coachen är en hjälp att underlätta resan för att nå målen.

Även när det gäller personernas uppfattning om vad coaching är så stämmer den överens med hur jag har definierat coaching i den här studien. Deltagarna var eniga om coachens betydelse som rådgivare, vägledare och stöttepelare för att hjälpa dem att lyckas att nå sina mål.

4.1 Diskussion om metod

I den här studien valde jag en kvalitativ metod med intervju och observationer som var den mest optimala för mitt syfte och för frågeställningarna. Om jag skulle ha valt en kvantitativ metod och samlat in data med hjälp av att föra statistik hade det behövts mer tid till den här studien, till exempel öka antal deltagare och öka upptagningsområdet så att det omfattade fler judoklubbar på olika ställen geografiskt, och det fanns det inte tid till i den här studien.

Dessutom hade det blivit svårare att få tillstånd utav vårdnadshavare om det skulle behövts.

Jag upplevde att insamlingsperioden av data ändå var lite kort för min studie, för bästa resultat skulle jag ha valt samma dag varje vecka att utföra undersökningen på för att deltagarna skulle få så lika förutsättningar som möjligt. Nu blev det i stället två dagar i veckan som jag samlade in data på. Jag gjorde nu det bästa av situationen. Om jag skulle gjort om studien i

dagsläget skulle jag nog valt att göra på samma sätt med intervjuer och observationer eftersom tiden för studien inte skulle räcka till för en fallstudie.

Felkällor

En viktig felkälla i min studie om coachingens påverkan på motivationen och resultatet kan vara att min studie bygger på konstruerade matchsituationer. Resultatet skulle kanske kunna bli annorlunda i situationer med riktiga matcher under tävlingar.

Andra felkällor i min studie kan vara dels min påverkan på personerna i studien, dels att personerna känner mig sedan tidigare. Det kan innebära att de vill göra mig nöjd och dessutom kan de själva ha en egen förkonstruerad uppfattning om resultatet eftersom de blev informerade om vad studien skulle handla om. Det jag menar är att personerna kan tro sig redan veta svaren på mina frågeställningar och det kan påverka resultatet.

Ytterligare två felkällor kan vara tidsfaktorn samt antal deltagare i studien. Mer tid möjliggör fler försök och möjlighet till att utföra försöken samma dag varje vecka, vilket gör att förutsättningarna blir lika för samtliga deltagare i studien. Fler deltagare ger mer råmateriale att bearbeta och det kan leda till ett säkrare resultat.

Vidare forskning

En följd av denna studie är att folk kan inse vikten av coaching, hur bra coaching kan vara och att coaching är lönsamt för att uppnå sina mål.

Det kan möjligen också leda till att fler kanske vill göra mer forskning angående coaching inom idrott, då forskningen inom området i dagsläget är väldigt begränsat.

Inför vidare forskning inom detta område skulle studien kunna breddas med att också inkludera studier av coachingens effekter i riktiga matchsituationer under tävlingar. Man skulle kunna öka antalet deltagare i studien och utöka studien med att föra statistik på antal vunna respektive förlorade matcher med och utan coaching. Ska studien innefatta statistik bör den innehålla fler än en judoklubb.

Käll- och litteraturförteckning

Referenser:

Berg, Morten, Emil. (2007). *Coaching – att hjälpa ledare och medarbetare att lyckas*. Lund: Studentlitteratur.

Black, S.Jill och Weiss Maureen R. (1992). *The Relationship Among Perceived Coaching Behaviors, Perceptions of Ability, and Motivation in Competitive Age-Group Swimmers*. Journal of sport & exercise psychology. 14. .109-325.

Dahlén, Monica. (2007) *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Gjerde, Susann. (2004). *Coaching – vad – varför – hur*. Lund: Studentlitteratur.

Gustafsson, Maria. (2011). *Kan coaching öka eleverns resultat i skolan*. Examensarbete 15 högskolepoäng vid Lärarutbildningen 2009-2011 på Malmö Högskola i Malmö, 2011:1. Malmö: Malmö Högskola.

Häger, Björn. (2001). *Intervjuteknik*. Borås: Liber AB.

Högdal, Linda & Näs, Therése (2010). *Jobbcoachers inverkan på motivationen hos arbetssökande*. C-uppsats 15 högskolepoäng vid Samhällsvetenskapliga institutionen Psykologi C på mittuniversitet Östersund i Östersund, 2010:1. Östersund: mittuniversitet Östersund.

Johannessen, Asbjorn & Tufte, Per, Arne. (2003). *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Liber AB.

Kvale, Steinar. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Larsen, Ole Schultz (1997). *Psykologiska perspektiv*. Lund: Studentlitteratur

Patel, Runa & Davidson, Bo. (1994). *Forskningsmetodikens grunder - att planera, genomföra*

och rapportera en undersökning. Lund: Studentlitteratur.

Rush, David B och Ayllon Teodoro (1984). *Peer Behavioral Coaching: Soccer.* Journal of sport psychology, 1984, 6, 325-334.

Whitmore, John. (2009). *Nya coaching för bättre resultat.* Jönköping: Brain Books AB.

Bilaga 1

Litteratursökning

Syfte och frågeställningar:

Syftet med denna studie är att undersöka vad coachingens effekter blir hos en i matchsituation i judo.

Frågeställningar:

- Hur kan coaching leda till att resultatet blir bättre i en matchsituation i judo?
- Hur kan coaching öka motivationen hos en person i en matchsituation i judo?

Vilka sökord har du använt?

Coaching, effort, judo, performance, result, sport*, motivation, resultat,*

Var har du sökt?

Google Scholar, sportdiscus,

Sökningar som gav relevant resultat

Exempel:

Google Scholar: coaching motivation resultat

Sportdiscus: Coaching result performance motivation

Kommentarer

Det var svårt att hitta bra material till denna forskning.

Bilaga 2

Intervjuguide till de som blivit coachade

1. Hur skulle du beskriva coaching?
2. Vad tycker du gör coaching unikt i förhållande till andra metoder för ledarutveckling, såsom mentorskap, rådgivning, handledning, terapi mm?
3. Vad är coaching för dig?
4. Vilken effekt har coachningen haft för dig?
5. Vad är motivation för dig?
6. Blir du motiverad utav coaching? och på vilket sätt? Hur menar du?
7. Varför vill du bli coachad?
8. Tror du att ditt resultat blir bättre utav coaching? på vilket sätt? Hur menar du?
9. Vad skulle bli annorlunda om du inte hade coaching i en match?
10. Vad gör coachen för dig under en match?
11. Vad tycker du är viktigast att coachen gör?

Bilaga 3

Intervjuguide till coachen

1. Hur skulle du beskriva coaching?
2. Vad tycker du gör coaching unikt i förhållande till andra metoder för ledarutveckling, såsom mentorskap, rådgivning, handledning, terapi mm?
3. Vad är coaching för dig?
4. Vilken/vilka effekter har tror du att coachningen har på de du coachar?
5. Vad är motivation för dig?
6. Tror du att de du coachar blir motiverade till att tex. Orka mer, bättre uthållighet, bättre resultat m.m, och på vilket sätt? Hur menar du?
7. Varför vill du coacha?
8. Tror du att resultat blir bättre utav coaching? på vilket sätt? Hur menar du?
9. Vad skulle bli annorlunda om du inte coachade under en match?
10. Vad gör coachen under en match?
11. Vad tror du är viktigast som coach att göra?