



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Coaching inom ridsporten

En intervjustudie av rutinerade ryttares uppfattningar om
relation, medvetenhet och ansvar

Jennie Berggren

Rapportnummer:	VT14-32
Examensarbete:	c-uppsats, 15hp
Program:	Sports Coaching
Nivå:	Grundnivå
Termin och år:	VT 2014
Handledare:	Konstantin Kougioumtzis
Examinator:	Göran Patriksson



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Rapportnummer: VT14-32
Titel: Coaching inom ridsporten: En intervjustudie av rutinerade ryttares uppfattningar om relation, medvetenhet och ansvar
Författare: Jennie Berggren
Examensarbete: c-uppsats, 15hp
Program: Sports Coaching
Nivå: Grundnivå
Handledare: Konstantin Kougioumtzis
Examinator: Göran Patriksson
Antal sidor: 36
Termin och år: Vt/2014
Nyckelord: coachande förhållningssätt, coaching, equestrian, ridning, ridsport.

Sammanfattning

Den här studien handlar om coaching inom ridsporten. Den beskriver ryttares uppfattningar, genom intervjuer, om coaching utifrån aspekterna relation, medvetenhet och ansvar. Syftet är att beskriva ryttares uppfattningar om coaching inom ramen för ridsport. Ridsport och coaching är ett område som inte är väl forskat inom och denna studie hoppas på att tillföra till ökad forskning. Coaching har olika definitioner i olika sammanhang. I den här studien används coaching som definieras att vägleda individer att uppfylla sina mål och finna egna svar genom bland annat relation, arbeta med tankesätt, problemlösningar och mentala metoder. Coaching utvecklas genom ett lärandeperspektiv, att individen upplever insikt och medvetenhet om sig själv och prestationen i fråga. Fem ryttare har intervjuats utifrån teoribegreppen relation, medvetenhet och ansvar. Utifrån deras svar och uttalanden har resultatet tagits fram. Av de teoribegreppen fanns det både likheter och olikheter utifrån ryttares uppfattningar och coaching i den här studien. Inom relation fanns likheterna att ryttare och tränare är engagerade i individens utveckling. Inom medvetenhet var likheterna att ryttare är väldigt fokuserade och koncentrerade. Inom ansvar fanns likheten att ryttare tar automatiskt väldigt stort ansvar för sin häst. De största olikheterna var att det saknas metod och strategi för att öka medvetenhet samt att ryttarna inte tar ansvar och är delaktiga i träningen ihop med tränaren. Coaching existerar inom ridsport, dock är en tolkningsfråga om det är tillräckligt mycket liknelser med coaching teorin i den här studien för att kallas för coaching inom ridsport.

Förord

Denna studie är en kandidatuppsats inom programmet sports coaching som ger mig filosofie kandidatexamen i idrottsvetenskap. Ämnesområdet coaching och ridsport valde jag att skriva om därför att det är två av mina stora intressen och även ambitioner att arbeta med i framtiden. Då jag är engagerad inom ridsporten vill jag genom uppsatsen och min utbildning arbeta för att utveckla ridsporten. Coachingkursen i utbildningen har fått upp mina ögon för coaching i relation till prestationsutveckling. Detta vill jag ta med mig och utveckla inom ridsporten.

Det var varit en stor utmaning att genomföra denna uppsats men samtidigt väldigt lärorikt. Jag skulle först vilja tacka mina nära och kära som har hjälpt och stöttat mig på vägen vilket jag uppskattat enormt mycket. Tack till min handledare Konstantin Kougioumtzis som väglett mig i arbetet, utan dig hade jag aldrig klarat det. Sist men inte minst skulle jag vilja tacka Peo Hillman som introducerat mig för coaching i utbildningen på ett väldigt professionellt och inspirerande sätt som påverkat mitt karriärstänkande väldigt mycket. Tack!

Göteborg, juni 2014

Jennie Berggren

Innehållsförteckning

1. Introduktion	5
1.1 Syfte.....	6
1.2 Frågeställningar.....	6
2. Bakgrund	7
2.1 Historisk utveckling	7
2.2 Tidigare forskning.....	8
3. Teoretiska utgångspunkter och begreppsdefinitioner.....	9
4. Metod.....	13
4.1 Design	13
4.2 Urval.....	14
4.3 Instrument.....	14
4.4 Datainsamling.....	15
4.5 Dataanalys	15
4.6 Studiens tillförlitlighet	15
4.7 Etiska överväganden	16
5. Resultat.....	17
5.1 Beskrivning.....	17
5.1.1 Lina.....	17
5.1.2 Jennifer	18
5.1.3 Lisa	20
5.1.4 Alexandra.....	21
5.1.5 Nina.....	22
5.2 Resultatanalys.....	23
6. Diskussion	28
6.1 Metoddiskussion	28
6.2 Resultatdiskussion.....	29
7. Slutsatser och implikationer	31
8. Referenser.....	33
9. Bilaga.....	34

1. Introduktion

Ridsport är en idrott i anknytning till häst och det finns ett flertal olika discipliner inom ridsport. Disciplinerna är dressyr, hoppning, fälttävlan, voltige, distansritt, gymkhana, körning och working equitation (Svenska Ridsportförbundet, 2014). Ridsporten är den näst största idrotten bland tjejer i åldern 13-20 på antal utövare och även sett till antal tävlings- och träningsaktiviteter bland kvinnor i åldern 7-70 (Svenska Ridsportförbundet, 2011). Ridsporten är även den femte mest populära publiksporten vid tävlingar sett till åskådare i åldern 7-70 (Svenska Ridsportförbundet, 2011). Ridsporten som forskningsområde har tydligt ökat internationellt under de senaste 20 åren och granskar man närmare kan luckor identifieras som inte forskats inom (Wolframm, 2014). Vid sökning av nationell forskning inom ridsport tycks det finnas en lucka kring coaching.

Coaching är ett brett begrepp och är besläktat med flertalet discipliner som är väl forskat inom. De som upptäckts utgår vanligen från psykologiska perspektiv. Bland annat har Diaz (2009) i sin studie delvis utforskat mindfulness hos amatörryttare, vilket är ett bekant begrepp inom vissa definitioner av coaching. Att understryka är att denna studie skiljer sig från de studier som har upptäckts. Vid kartläggning har nationell forskning inte lika mycket forskningsunderlag inom ridsporten som internationell forskning har. Dock har det nationellt hittats studier som är nära besläktade med coaching, bland annat studier som behandlar området pedagogik inom ridsport. Exempelvis har Lundesjö-Kvart (2013) gjort en studie om ridlärares pedagogiska praktik. Likadant där är pedagogik också något som är relaterat till coaching vilket gör det till en tolkningsfråga om det är en studie om coaching. I den här studien tolkas det som likheter med studier om coaching och att den här fokuserar på coaching inom ridsport som inte gjorts tidigare.

Inom ridsportens tränarutbildningar, genom Svenska ridsportförbundet, så används titlarna ledare och tränare. Vid granskning av anvisning för tränarutbildning, så existerar det en delkurs som heter ledarskap/coaching (Svenska ridsportförbundet, 2014). Dock, vid närmare granskning i dess specifika kompetensbeskrivning för utbildningen, så förekommer det ingen benämning eller redogörelse av coaching utan endast ledarskap och pedagogik (Svenska ridsportförbundet, 2014). Detta känns oklart, om coaching är ett utbildningsmoment eller inte och hur det definieras framkommer inte i utbildningens material.

Författaren till studien har erfarenhet och är aktiv inom ridsporten och kan utifrån egen erfarenhet styrka att ett coachande förhållningssättet, som är centralt i den här studien, inte brukas till hundra procent inom ridsporten. Dock kan det finnas likheter med det sätt tränare och ryttare arbetar inom ridsporten och coaching, där av kan det vara intressant att beskriva var likheter och skillnader finns.

Coaching har olika betydelse i olika sammanhang och platser. Coaching är något som är forskat inom sen tidigare och då inom idrotter och yrkesområden. Myles Downey (2003) är en välkänd profil inom coaching och har skrivit om *effektiv coaching*. Han är även grundare till

the school of coaching i London. I denna studie är coaching avgränsat till ett coachande förhållningssätt som definieras av bland annat Gjerde och Johansson (2004). Det beskrivs kortfattat som att vägleda individer att uppfylla sina mål. Detta kan göras på ett flertal sätt, bland annat genom en alliansbaserad relation, arbeta med tankesätt, problemlösningar och mentala metoder. Ett coachande förhållningssätt utgår från ett lärandeperspektiv; att individen upplever insikt och medvetenhet om sig själv och prestationen i fråga (Gjerde och Johansson, 2004).

Genom att beskriva coaching inom ridsport ges i denna uppsats möjlighet att presentera ett material för ridsporten som yrke och att introducera alternativ för utveckling av tränare. Det skapar även möjligheter att bidra till ett utvecklingsarbete för att främja ridsporten som idrott. Just att det är många som är aktiva ryttare inom tävling och träning så gör sig ämnet om coaching och ridsport relevant då coachingens kärna är att frigöra personers möjligheter och att maximera sina prestationer (Whitmore, Hagelthorn, och Zarkovic, 2003). Av denna anledning är det ett fördelaktigt forskningsområde som flera kategorier kan ta del av, både ryttare, tränare samt föreningar.

Genom att intervjua fem ryttare tillför studien en beskrivning över ryttares uppfattningar av ridsport och tränare vad gäller aspekterna relation, medvetenhet och ansvar. Att inte fokusera på tränares perspektiv, utan ryttares har valts av ett motiv. Motiveringen är att även om en tränare, föreslagsvis, har en tränarfilosofi som är lik coaching så är det inte säkert att ryttarna har uppfattat det eller att det har nått ut till dem. Valet att fokusera på ryttares perspektiv utifrån de teoretiska begreppen relation, medvetenhet och ansvar, skapar förutsättningar att veta hur och vart coaching kan etableras för framtiden. På så sätt ger studien förutsättningar och möjligheter för utveckling av ridsporten, både på ryttar-, tränar- och föreningsnivå på ett sätt som inte gjorts förut.

1.1 Syfte

Syftet med denna studie är att beskriva fem kvinnliga rutinerade ryttares uppfattningar om coaching inom ramen för ridsport. Genom att beskriva var och hur coaching yttrar sig i termer av relation, medvetenhet och ansvar inom ridsporten syftar även uppsatsen till att bidra till utveckling av ryttare, tränare och ridsporten ur ett idrottsvetenskapligt perspektiv. För att uppnå detta syfte ställs följande frågeställningar:

1.2 Frågeställningar

- Hur skildrar ryttare coaching i sin uppfattning om relation till sin tränare? Hur skildrar ryttare sin relation till sin tränare/coach?
- Hur beskriver ryttare sin upplevda medvetenhet? Hur redogör ryttare sin och tränarens tillvägagångssätt för att skapa medvetenhet?
- Hur beskriver ryttare aspekter av ansvar i sitt och tränarens sätt att agera?

- Hur skulle ryttare och tränare kunna utvecklas genom en tydligare användning av coaching?

2. Bakgrund

I följande bakgrund presenteras historisk utveckling och tidigare forskning.

2.1 Historisk utveckling

Förr, från tidigt 1900-tal, användes hästar inte som fritidsnöje som det gör idag, utan då användes hästar först och främst som arbetskraft. De var då starkt förknippade ihop med män som arbetade och även inom den disciplinära militären. Männen ute i krig hade stor användning för hästar, både i strid och som transportmedel. Det var först efter andra världskriget som hästar lät gå till allmänheten i form av ridskolor. Detta för att vanliga klassmänniskor skulle lära sig rida och även genom hälsoaspekter, att Sverige skulle börja röra på sig mer och inte bli stillasittande. På detta sätt började kvinnor ta mer plats bland hästarna och det har idag lett till att det är en sport som har mestadels kvinnliga anhängare (Hedenborg, 2013).

Gjerde och Johansson (2004) beskriver att ordet coaching användes först på 1500-talet som en metafor, att transportera människor till en plats. Ordet coach betyder galavagn. Ordet coaching började senare användas inom idrotten där innebörden var att transportera idrottare till önskade mål i prestationen. Det var först på 1970-talet som coaching började växa och användas utanför idrottssammanhang. En av personerna som stod för coachingens expanderande var Timothy Gallwey. Han var tennistränare och använde coaching på ett nyupptäckande sätt genom teorin ”the inner game of tennis” som även blivit böcker. Detta applicerades senare utanför idrotten och blev framgångsrik. Teorin ”the inner game” bygger på att den största motståndaren man möter är sig själv, sin inre röst och negativa tankar som besegras bland annat genom visualisering, mentala bilder där man ser sig själv lyckas (Gjerde och Johansson, 2004). Gallweys sätt att definiera coaching byggde sedan både Whitmore et al. (2003) och Downey (2003) vidare på. De har båda bakgrund inom idrott och applicerar coaching i och utanför idrott.

Coaching var från början störst inom idrottsområdet men spred sig sedan vidare till yrkesvärlden och blev etablerat där också (Gjerde och Johansson, 2004). Andra personer har format coaching som dock är väldigt lik den coaching som Whitmore et al. (2003) och Downey (2003) definierar. Hargrove (2007) definierar coaching med syftet att fokusera på yrkesmässig utveckling i stället för personlig utveckling som Whitney och Downey gör. Även relationen skiljer sig mellan dem. Hargrove avser att coacha flera individer samtidigt i stället för att coacha en åt gången. Whitmore et al. (2003) och Downey (2003) värderar en relation högt och coachar därför en och en. Coachen skapar även en rangordning, att stå över individen i stället för likvärdigt bredvid. Approachen till utmaning och problem skiljer sig

också mellan dem. Istället för att fokusera på endast lösningar och möjligheter så riktas även fokus på problemet, vilket inte Whitmore et al. (2003) och Downey (2003) gör.

2.2 Tidigare forskning

Ridsporten är inte så mycket beforskad som andra stora idrotter, dock har det ökat på senare tid. Somliga områden är mer forskat inom än andra (Wolframm, 2013). Vid sökning föreligger det generellt mer forskning internationellt om ridsport. Relaterat till coachande förhållningssättet så finns det ytterst liten forskningen inom ridsport. Dock finns det forskning inom områden som är nära besläktat med coaching, bland annat psykologi och pedagogik. Det förekommer internationell forskning som påträffats inom ridsport och som kan relateras till coaching. Internationellt har det gjorts en studie på ryttare, där man undersökt dressyrryttares humörtillstånd före tävling. Tjugosex dressyrryttare, nybörjare och rutinerade, undersöktes och därefter jämfördes skillnader mellan dem (Wolframm, Shearman, & Micklewright, 2010). Nationellt har det bland annat gjorts examensarbeten, varav en om hur den pedagogiska praktiken ser ut för ridlärare under ridlektioner (LundeSjö Kvart, 2013). Ett annat nationellt arbete är gjort genom en av svenska ridsportförbundets utbildningar. Där har Pettersson (2013) gjort ett arbete om olika lärostilar, om ryttare blir mer motiverade till att lära sig teori genom praktiska teorilektioner.

Annerstedt och Lindgren (2013) har i sin fallstudie bland annat beskrivit och analyserat en tränares erfarenhet och strategi i förhållande till coachingfilosofi. I fallstudien finner de att tränarens coachingfilosofi inte bygger på en teoribaserad ledarskapsstil, utan på erfarenhet och självreflektion. Erfarenhet som format coachingfilosofin kommer från uppväxt, idrottande, utbildning, erfarenhet av tränare osv. Erfarenheterna kommer inte bara ifrån idrottande utan även utanför idrottandet också. I fallstudien var det vissa tränare från idrottstiden som påverkat filosofin men även lärare från skoltiden hade en påverkan. Erfarenhet av att observera olika tränare och lärare har också format tränarens i studien filosofi. I studien lärde sig även tränaren att reflektera svagheter och utvecklade sig själv som tränare.

Anfeldt (2005) resonerade om begreppet kärnallians, där involveras individen så att coach och individ tillsammans ska finna och skapa lösningar åt individen i träning och utveckling. Individen är på det sättet mer delaktig och likvärdig med coachen. Kärnalliansen är att coach och individ samverkar lika mycket, de har lika mycket *inflytande*, det är inte coachen som bestämmer över individen. I kärnalliansen har individen alternativ att välja, vilket relateras till ett frivilligt ansvar.

Deci (1996) inriktar sig på en motivationsteori som ligger nära besläktat med coaching. Han har funnit två betydande begrepp, *autonomi* och *kompetens*. Upplevd autonomi och kompetens är en förutsättning för inre motivation och där finns det likheter med coaching. Ansvar inom coaching bygger på att ansvaret kommer från individen, att den frivilligt och automatiskt tagit ansvar och inte blivit tvingad, vilket är en likhet med Decis (1996) beskrivning. Autonomi i motivationsteorin har likvärdig betydelse som frivillighet har för ansvar i coachingdefinitionen. Begreppet kompetens är en förutsättning för motivation då

individen motiveras av upplevd kompetens. På samma sätt är en individs kompetens med kunskap lika viktigt inom coaching för att uppleva medvetenhet (Whitmore et al., 2003). Autonomi är ett undertema till den teoretiska utgångspunkten ansvar i studien och redogörs mer utförligare i nästa kapitel.

3. Teoretiska utgångspunkter och begreppsdefinitioner

Begreppsdefinitionerna i följande avsnitt förtydligar vad den här studien ställer i centrum. Begreppen redogörs tillsammans med coachingdefinitioner och utgör de teoretiska utgångspunkter som studien grundas på. Utgångspunkterna återkommer sedan i studiens resultat, diskussion och slutsats. Begreppen som utgör de teoretiska utgångspunkterna är relation, medvetenhet och ansvar utifrån huvudreferensernas beskrivning i studien. Avslutningsvis efter varje begreppsdefinition följer av en motivering av begreppets anseende samt redogörelse för underteman som beskriver utgångspunkterna som kan ses i *tabell 1*.

Coaching

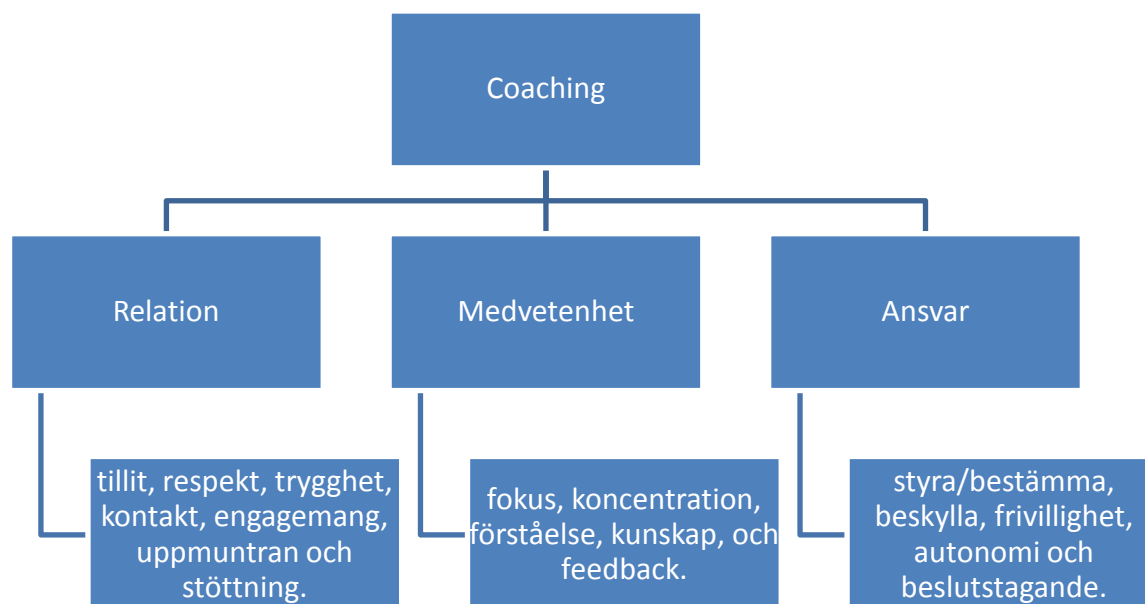
Coaching är ett brett begrepp och har olika innebörd i olika sammanhang. Det kan även benämnas olika beroende på vem som uttalar sig om det. Dock kan innebörden vara likvärdig fastän benämningen kan skilja sig, till exempel namnger Downey (2003) coaching som *effective coaching* som titel på en av sina utgivna böcker och även han uttalar sig också om att det är svårt att vara enig om vad coaching egentligen är. Gjerde och Johansson (2004) beskriver att det som skiljer sig mellan olika definitioner av coaching är vilken bredd de anser coaching har, vilket syfte som ligger i grund, hur relationen mellan coach och individ är och coachens kompetens.

Downey (2003) formulerar sin definition av coaching att det är "...the art of facilitating the performance, learning and development of another" (s.21). Vilket översätts att coaching är konsten att underlätta för någon annans prestation, utveckling och inläring. Det innebär enligt Downey (2003) att effektiv coaching skapar uppfyllelse, glädje och prestation. Prestation tolkar han som utomordentligt resultat, följföljda strategier och uppnådda mål. Uppfyllelse tolkas som inläring och utveckling. Dessa tolkningar binder han tillsammans genom att uppfyllelse och prestation uppnås genom att individen utvecklas och lär sig något på vägen och på så sätt upplever glädje. En uppnådd prestation utan att ha lärt sig på något eller utvecklats utesluter glädje i processen. Ansvar är också ett centralt begrepp som går hand i hand med definitionen av coaching. Ansvar uppkommer av att individen definierar sina egna mål, löser sina egna hinder och utvecklar en egen plan. Skulle alltså en tränare definiera mål och lösa problem åt individen så uppstår inte det viktiga ansvaret.

Whitmore et al. (2003) definierar coaching som att frigöra en individs potential för att maximera dennes prestation. Istället att som coach lära individen så hjälper coachen individen att lära sig själv. Coaching fokuserar på hur och vad. Hur något genomförs och vad som genomförs. En stödjande relation mellan coach och individ har stor betydelse för resultatet som uppkommer av coaching. Inom ramen av relation hittas alternativ för kommunikationsmedel och metoder vilket påverkar resultatets utgång. Kunskap är även ett begrepp som Whitmore et al. (2003) nämner i coachingdefinitionen. Individen söker kunskap från sig själv genom coachens vägledning. Målsättning inom coaching riktas på vägen till målen, att individen eftersträvar hur han/hon kan förbättra resultat på bästa sätt i stället för att endast förbättra resultat.

Gjerde och Johansson (2004) definierar coaching på ett väldigt likvärdigt sätt som Downey (2003) och Whitmore et al. (2003). De utgår från att definitionen har en huvudinriktning, att coaching "... är ett särskilt sätt att frigöra potential" (s.9). Denna huvudinriktning är det som skiljer många definitioner av coaching. Den andra huvudinriktningen är att coaching är allt en ledare/konsult gör för att frigöra potential, vilket hennes definition inte grundar sig på. Både Downey (2003), Whitmore et al. (2003) och Gjerde och Johansson (2004) har definierat coaching på ett likvärt sätt. Deras definitioner skulle kunna sammanfattas vara ett avgränsat angreppssätt där syftet är att utveckla människor på det yrkesmässiga och personliga planet. Relationen mellan coach och individ är frivillig, att individen inte tvingas till att bli coachad, och lämpar sig att riktas till enbart en individ eller få individer åt gången. Coachen ställer sig likbetydande mot individen. Coachens fokus ska vara att se och identifiera processen vid coachens arbete. Ställningstagande på utmaningar hos individen är fokuserat genom lösningar och se möjligheter för att utvecklas. Deras likvärdiga definition och framställning av coaching är grunden för hur coaching relateras i den här studien och utgör teorin som studien bygger på. Det som skiljer dem emellan är hur de framhäver och prioriterar olika begrepp, dock utifrån samma syfte och grundtanke. Därför kommer teorin i den här studien att bygga på centrala begrepp från de tre nämnda coachingssätt (se *tabell 1*).

Tabell 1. Teoretiska utgångspunkter



Relation

Gjerde och Johansson (2004) beskriver i sin coachingmodell, ”coachinghuset” att relation, tillsammans med tankesätt, färdigheter, metodik och personlig coachroll, är en stor grundpelare för coaching. Det framhävs att relationen mellan coachen och utövaren är grundläggande och beskrivs som ett förhållande coach och utövare skapar tillsammans. Den kan infinns efter en tid eller omedelbart beroende på coachens och persons kemi. Den kan lika snabbt som den uppstår, förfalla. En god relation enligt Gjerde och Johansson (2004) kännetecknas av bland annat *tillit*, ömsesidig *respekt* och *mod*. Det finns flera sätt att bygga upp en god relation, ett sätt är att båda parter är engagerade i relationen och individens utveckling. Ett annat sätt är att individen måste vara ärlig mot coachen och att båda har en klarlagd förväntan på varandra. Relationen ökar även om båda har drivet att skapa resultat.

Downey (2003) menar att en bra relation är en grundförutsättning för coaching. En otillräcklig relation mellan coach och individ är det enda som kan få coaching att misslyckas. En bra relation för coaching byggs upp genom att coachen skapar en miljö där individen känner sig *trygg* och icke dömd. Individen måste ha *tillit* för coachen och våga säga vad som helst och våga visa sig sårbar. Mer än vad som krävs, än tillit, är *ärlighet*. Individen måste vara ärlig mot coachen att säga vad han/hon tycker eller känner och coachen måste kunna vara ärlig tillbaka. Individen måste även vara helt öppen mot coachen, att all information, tankar, idéer och tro som individen processar måste kunna diskuteras med coachen. Relationen bygger även på transparens, att coachens intention är klar och tydlig för individen i vilken roll den är i om det så är styrande eller vägledande.

Förtroende mellan coach och individ är en bas för bra coaching, den blir snabbare och sundare. Att känna ömsesidigt förtroende ger energi för coachen. Förtroende skapas av

kompetens och karaktär. Kompetens är att ha kunskap om aktuell idrott, människan och förmåga att skapa engagemang. Karaktär kan vara ärlighet och att bry sig (Nilsson, 2000).

Gjerde och Johansson (2004) och andra som bygger på samma coachingfilosofi, utgår från att en grund i coaching är en optimistisk människosyn. Det betyder att det finns hopp och tro på individers kapacitet att utvecklas, uppnå mål och finna svaren inom sig. En coach arbetar så att individen tror på sig själv och upplever självförtroende. Detta gör coachen genom att *stötta* och *uppmuntra* individen. Uppmuntran och stöttning har som störst effekt när individen tvivlar på sig själv och sin förmåga.

Relation är en del av de teoretiska utgångspunkterna i den här studien då det beskrivs som en grundförutsättning och det skildras i metoder inom coaching. Det finns olika sätt att definiera relation och hur en relation byggs upp. Relation i den här studien kommer att fokusera på undertemanen som redogjorts med mer fokus på tillit, respekt, trygghet, kontakt, engagemang, uppmuntran och stöttning (se *tabell 1*).

Medvetenhet

Whitmore et al. (2003) beskriver medvetenhet som en grundkomponent inom coaching, där det beskrivs som en följd av fokuserad *uppmärksamhet*, *koncentration* och *tydlighet*. Upplevd medvetenhet uppenbarar sig i olika nivåer, från att medvetenhet saknas till att medvetenhet är maximal. En individ med hög nivå av upplevd självmedvetenhet, har *kunskap* och vetande om sitt eget uppträdande både fysiskt och psykiskt. Medvetenhet kan vara ur personligt plan men även utåt, vad som försiggår runt om. Nivån av medvetenhet skiljer sig beroende på hur väl tanken, *fokus*, *koncentration* och sinnen är uppmärksamma. Ett annat ord som förknippas med medvetenhet är *reflektion*. Beroende på hur individen reflekterar de intryck den iakttar så skapar individen en viss nivå av medvetenhet.

Downey (2003) kopplar samman medvetenhet ihop med *förståelse*. Han beskriver att det är en av coachens färdigheter att öka förståelse och medvetenhet. Coachens avsikt är att hjälpa individen att förstå sig själv och situationen bättre. Genom att göra det kan individen skapa och göra bättre val i sin utvecklingsprocess. När individen samverkar med coachen i syfte att få coachen att förstå så kommer individen själv bli medveten om sitt tillstånd och på så sätt skapa och göra bättre val för sin utveckling. Coachen ökar medvetenhet och förståelse genom flera olika metoder, att lyssna, repetera, klargöra, sammanfatta, identifiera teman, vara tyst och ställa frågor. *Feedback* är en central metod att öka medvetenhet. Feedback inom coaching är ömsesidigt för coach och individ. Det uppstår vanligen problem som gör att feedback inte får full effekt. Först är det vanligt att en coach ger feedback utan att få tillbaka feedback. Återkoppling är viktig. Feedback är att både ge och motta feedback, på så sätt ökar det medvetenhet optimalt. Ett annat vanligt problem kring feedback är att det inte sker tillräckligt. Slutligen är det vanligt att människor tror att de ger feedback men att de egentligen anspelar på eller ger antydning om feedback. Utan feedback byggs antaganden upp och medvetenheten blir bristfällig. Feedback ska innehålla specifika uppgifter och information som coachen observerat. Feedback får inte innehålla omdöme eller tolkning. Syftet med feedbacken, det ska vara att öka medvetenhet. Negativa känslor får inte utspelas i feedbacken.

Medvetenhet är en del av teoretiska utgångspunkter då det är en grundläggande komponent för att utveckla resultat, finna lösningar och uppnå mål. Coachens arbetssätt skildras i relation till medvetenhet och är något som sker ständigt mellan coach och individ. Medvetenhet kommer användas på det sättet som är presenterat och med hänsyn till undertemanen fokus, koncentration, förståelse, kunskap, och feedback (se *tabell 1*).

Ansvar

Ansvar är enligt Whitmore et al. (2003) ett nyckelbegrepp i coaching och genom att ta ansvar åstadkommer man handling av sitt liv och sina mål. Whitmore menar att ansvar är viktigt inom coaching, att det är skillnad på effekten av ansvar om ansvaret har beordrats, av exempel en chef eller tränare, eller om en individ har valt på egen hand att ta ansvar och accepterar ansvaret. Att individen har haft *möjlighet* att *frivilligt* ta ansvar, påverkar prestationer på det sättet att det ökar *engagemang* och självkänsla. Vid frivilligt ansvar hos individ *beskyller* den inte någon annan än sig själv om något går fel. Ett tvingat ansvar orsakar att individer skyller ifrån sig om det gått fel. *Frågor* är bättre än tillsägelser för att öka ansvar.

Individen själv är huvudpersonen som för utveckling, val, inläring, att individen själv når sina mål och driver en process framåt. Individen gör det själv, dock finns coachen där bredvid och vägleder. Anledningen till att individen åstadkommer resultat är för att individen tar ansvar i processen som individen skapar själv. Resultatet hade inte varit så utvecklande om coachen hade tvingat individen att ta ansvar (Gjerde och Johansson, 2003).

Ansvar är det tredje begreppet i de teoretiska utgångspunkterna, tillsammans med relation och medvetenhet. Ansvar som teoretisk utgångspunkt tolkar resultaten med hänsyn till undertemanen styra/bestämma, beskylla, frivillighet, autonomi och beslutstagande (se *tabell 1*).

4. Metod

Följande metoddel avser att redovisa och förklara den vetenskapliga process som genomförts i studien; design, urval, instrument, datainsamling, dataanalys, studiens tillförlitlighet samt etiskt övervägande.

4.1 Design

En kvalitativ studie kännetecknas av flera faktorer (Denscombe, 2009). Det innebär att bilder och texter används framför siffror och den har ett tolkande tillvägagångssätt. Den kännetecknas även av ett intresse för innebörder, sociala grupper, aktiviteter och beteendemönster. Kvantitativ studie kännetecknas av data i siffror, fasta frågor, experiment och statistik. Denna intervjustudie har en kvalitativ forskningsansats för att besvara data på ett tolkande och subjektivt tillvägagångssätt. Genom denna design ger studien möjlighet att beskriva hur det aktuella området ser ut, vilket i detta fall är hur ryttare upplever coaching inom ridsport. Den har gett utrymme för djupare förståelse och inblick av tolkningar och uppfattningar hos ryttare.

4.2 Urval

Enligt Denscombe (2009) kan man göra urval på flera sätt. Det finns två urvalstekniker. Det första är ett icke-sannolikhetsurval, vilket passar att använda om det bland annat saknas information om en hel population. I den här studien har det varit svårt att få tillräcklig information om hela populationen och göra ett slumpmässigt val av intervjupersoner, därav valet till icke-sannolikhetsurval. Det finns även flera olika urval av icke-sannolikhetsurval. Subjektivt urval är att intervjupersonerna handplockas och att författaren känner till intervjupersonerna så att ett medvetet val kan göras. I den här metoden valdes intervjupersonerna efter ett subjektivt val då författaren hade erfarenhet inom området och kände till intervjupersonerna och lite om deras bakgrund.

Tabell 2. Intervjupersoner

	ålder (år)	huvudinriktning	ålder började rida (år)
Lina	26	dressyr	12
Jennifer	26	dressyr	6
Lisa	22	hoppning	7
Alexandra	16	hoppning	4
Nina	24	hoppning	7

Till studien valdes det ut fem kvinnliga rutinerade ryttare som hänvisas i *tabell 2*. Anledningen till att endast kvinnor valdes ut till studien var för att kvinnor är mer representativa för ridsportens population. Kriterierna för val av intervjupersoner och att kategoriseras som rutinerade var åldern 15-30 år med erfarenhet av ridsport, erfarenhet av olika tränare, träna för tränare i dagsläget, samt ha tävlingserfarenhet inom ridning. Deras år av erfarenhet valdes som kriterier för att de ska vara insatta inom ridsporten och inneha någon kunskap om ridsport. Kriteriet erfarenhet av tränare underlättar för att undersöka deras erfarenhet och uppfattningar av coaching. Kriterier som hästägare skapar förutsättningar att de är införstådda inom ridsporten utöver ridning samt att de har erfarenhet av tränare. Tävlingserfarenhet valdes som kriterier för att få målmedvetna ryttare till studien. Tävlingserfarenhet ökar chanserna för ambitiösa och målmedvetna ryttare i deras träning.

4.3 Instrument

Denscombe (2009) redogör för flera alternativa intervjutekniker, bland annat strukturerade, och semi-strukturerade. Strukturerade intervjuer är att författaren ställer kontrollerade frågor och på så sätt får kontrollerade svar. Semi-strukturerade är inte lika kontrollerade, utan ger intervjupersonerna möjlighet att utveckla idéer och frågorna är mer flexibla. De kan även vara personliga, att de görs individuellt. Intervjutypen som ligger till grund för den här studien är semistrukturerade intervjuer. Att intervjua enskilt ökar möjligheterna att förstå deras egna tankar, erfarenheter, de kan beskriva detaljer och uttrycka känslor samt att deras svar är generellt mer trovärdiga och går att förlita sig mer på än jämförelsevis enkätfrågor (Denscombe, 2009). Det verktyg som användes vid intervjuerna var diktafon för inspelning samt papper och penna för mindre anteckningar.

De begrepp inom coaching som valdes ut till studiens teori är relation, medvetenhet samt ansvar. Därefter togs det fram en intervjuguide (se bilaga) som skapades utifrån begreppen inom teorin. Genom en avgränsad teori görs studien rimlig att utföra inom den aktuella tidsramen och skapar en tydlig bild över hur coaching ser ut inom ridsporten. Teorin som är framtagen har i sin tur underteman för att främja väsentlig datainsamling.

4.4 Datainsamling

Datainsamlingen har gjorts med hjälp av en intervjuguide (se bilaga). Intervjupersonerna till studien höll till lokalt i Boråsområdet och intervjuerna gjordes på en bestämd plats som intervjupersonerna valt. Genom en tidigare bekantskap till intervjupersonerna så underlättades den första kontakten inför uppsatsen via mail eller telefon då författaren inte var helt obekant. Platsen för intervjuerna var i lugn miljö för att inte störa datainsamlingen. Innan intervjun startade informerades de om den intervjuande processen. Intervjuerna pågick i genomsnitt 50min och de spelades in med diktafon samt antecknades mindre under tiden. Valet av semi-strukturerade intervjuer gjorde att följdfrågor skapades och ordningen av frågorna var inte väsentlig.

4.5 Dataanalys

Efter intervjuerna transkriberades inspelningsmaterialet till totalt 53 A4sidor skriftlig form ordagrant för att göra tolkning och analysering möjlig. Datainsamlingen förbereddes genom noga läsning av transkribering för att inte gå miste om eller missförstå data. Datamaterialet har genomgått markeringar i olika färger och anteckningar av koder för att sedan sortera in det i kategorier och begrepp för att underlätta tolkning och analys. Först tolkades datainsamling för att kunna beskriva det åter i resultaten och citat valdes ut från de olika intervjupersonerna som beskrev deras tolkningar på ett tydligt sätt. Genom koder och kategorier analyserades data genom att hitta mönster, identifiera samband, skillnader och konstateranden. Processen har krävt noggrann genomgång och upprepade analys för att finna trovärdiga resultat av data. Analyseringen har eftersträvat att göra så objektiv som möjligt relaterat till teorin, dock är det svårt att undvika analysering utan prägel av författaren (Denscombe, 2009). Dataanalyseringen presenteras i resultatet, inledningsvis i ett beskrivande avsnitt där deltagarna presenteras med fiktiva namn en i taget följande efter varandra.

4.6 Studiens tillförlitlighet

Studiens tillförlitlighet kopplas till aspekter av trovärdighet, pålitlighet och överförbarhet (Denscombe, 2009). Trovärdighet innebär hur exakt och korrekt resultatet är och om studien mäter det den avser att mäta. Problematiken till det är att det kan vara svårt att bevisa, dock finns det argument för att öka trovärdigheter i forskningen. Ett sätt är att de komponenter och begrepp i studien matchar varandra, att data har varaktigt framtagits med väl arbetad intervjuguide ökar trovärdigheten lika så. Intervjupersonerna ska då ha samma omständigheter och förutsättningar under intervjuerna. Ett sätt som även påverkar trovärdigheten är att intervjuguidens teori har noga valts ut, bedömer olika aspekter och följer studiens syfte. I den här studien används autentiska/originella citat för att styrka tolkningar i resultatet.

Faktorer som påverkar pålitligheten i studien är bland annat författaren. Författaren är en del av studiens process och kan anses ha en påverkande roll i resultaten. Det går inte att veta om resultaten hade blivit samma om en annan författare utfört studien (Denscombe, 2009). Studien kan göras mer pålitlig genom att studien har en väl arbetad och beskriven metod, vilket bidrar till att en annan författare har tydliga metodriktlinjer för att utföra studien igen.

Enligt Denscombe (2009) kan överförbarheten påverkas av antalet intervjupersoner och studiens urval. Om intervjupersoner i en studie har lika kriterier som andra människor i en population så finns det en sannolikhet att resultaten är överförbara på en större enhet eller population. Hur analyseringen har genomförts och om resultatet är väl beskrivet och kraftfullt så är överförbarheten högre (Denscombe, 2009). I denna studie, i ridsportens fall så är de utvalda kriterierna relativt vanliga kriterier bland de aktiva inom idrotten, vilket kan ses som en faktor till överförbarhet.

4.7 Etiska överväganden

Enligt Vetenskapsrådet (2002) finns det fyra etiska principer vid forskning som bör tillgodoses i samhällvetenskaplig forskning. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, Konfidentialitetskravet och nyttjandekravet.

Informationskravet innefattar flera faktorer. Några är att deltagarna i studien får information före intervjun, om studiens syfte och deras frivillighet av deltagande. Några andra faktorer är att de har blivit informerade om vad intervjun innebär, att intervjuens innehåll stannar hos författaren och att de är anonyma. I studien har informationskravet uppfyllts då den första kontakten genom uppsatsen inleddes med en presentation och förfrågan om det fanns intresse för att delta som intervjuperson och vad det innebär. De fick reda på att uppsatsen handlar om coaching inom ridsporten och utifrån ryttares tankar och erfarenheter. De informerades innan att intervjun spelas in och stödantecknas för att kunna följa korrekta riktlinjer för en vetenskaplig process. De fick även reda att deras namn är anonyma i studien.

Samtyckeskravet innebär att deltagarna måste acceptera att delta i intervjun och att det är samtycke om förutsättningarna. Deltagaren får avbryta deltagandet om han/hon vill göra det och då utan negativa konsekvenser från författaren. Samtyckeskraven har uppnåtts då intervjupersonerna godkänt förutsättningarna. Därefter bestämdes ett datum, tid och plats för intervju som ansågs passande för deltagarna, detta för att underlätta för dem och även visa tacksamhet att de ställt upp på intervju. Deltagarna upplystes innan hur lång tid intervjun kunde komma att ta, att det inte finns rätt eller fel svar på frågorna, att författarens inte är ute efter att kritisera dem utan är intresserad av att veta hur de tycker, tänker och har för erfarenhet av coaching. De informerades även att om de inte förstod frågorna så var det fritt fram att fråga eller avbryta intervjun om det inte kändes tillfredsställande. All information till deltagarna gjordes för att förbereda dem för intervjuerna, att göra dem bekväma och trygga att bli intervjuade.

Konfidentialitetskravet innefattar att samtliga som tar del av studiens materiel har tystnadsplikt och personliga uppgifter uppvisas ej. Materialet ska lagras och förvaras på ett säkert sätt utan risk för läckage. Slutligen bland etiska forskningsprinciper är nyttjandekravet, vilket säger att allt insamlat material endast får brukas i forskningssyfte och inte till något annat ändamål. Dessa två etiska principer har uppfyllts då intervjupersonerna har fått informationen att intervjumaterialet stannar hos författaren, personlig information kommer inte utges och att materialet endast används i forskningssyfte.

5. Resultat

Kommande kapitel består av resultat från studiens datainsamling och är indelat i två avsnitt, beskrivande data och analys av intervjupersonernas uttalande.

5.1 Beskrivning

I föreliggande avsnitt presenteras en beskrivning av intervjupersonas uttalanden. Mer specificerat framförs intervjupersonernas olika redogörelser systematiserade som erfarenhet, relation, medvetenhet och ansvar. Erfarenhet är inte en del i teorin utan har valts ut för att skapa en bild av intervjupersonerna.

5.1.1 Lina

Lina har erfarenhet av flera tränare genom åren och de har utvecklat hennes ridning på olika sätt beroende på vilken utbildningsnivå hon befunnit sig på och vilken häst hon haft. Var och en tränare har varit olika specialiserade och har bidragit att utveckla hennes färdigheter i ridning. En tränare har gett henne mer självförtroende och mod, medan en annan har utvecklat hennes ridteknik ” Där har jag utvecklats på två olika plan med olika tränare”. Hennes erfarenhet är att hon lärt sig olika saker från olika tränare. En tränare prioriterar att utveckla vissa färdigheter som andra inte gör och tvärt om och att de kan vara bra på sina sätt.

I en relation känner Lina tillit och respekt till en tränare beroende på dennes kunskapsnivå, kompetens, meriter, utbildningsnivå, om denne utsätter henne för fara, om tränaren hjälper henne på bästa sätt, hjälper henne lösa hennes problem, hur den bemöter henne, engagerar sig i hennes träning, om tränaren lyssnar väl, låter henne tala till punkt och kommer i tid ”Respekt är att komma i tid, du visar mig respekt genom att prata till punkt, du visar respekt genom att lyssna på mig, förstår mig, vill hjälpa mig”.

Jag litar på båda mina tränare eller jag litar på folk... ju mer kunskap de besitter och lite mer med vilka meriter dom har ju mer litar jag på dem.

Kunskap i förhållande till medvetenhet, så förmedlar inte Linas tränare teoretisk kunskap så ofta under träningspasset. Vid tillfällen då Lina inte förstår, då går tränaren igenom teoretisk kunskap. När det händer säger hon till tränaren att hon inte förstår vad tränaren menar. Då stannar hon upp ridningen och tränaren förklarar situationen mer utförligt. ”Det förklarade

han bra, att han kan förmedla det, förklara när jag inte förstår”. Tränaren går igenom en mer utförlig förklaring och visar så att hon förstår och lär sig det rätta utförandet.

Ansvar för Lina är att hon kommunicera med tränaren, att berätta hur den självständiga träningen har gått, vad som har gått bra, vad som gått mindre bra, om det har hänt något som är värdefullt för tränaren att veta. Det är även tränarens ansvar att träna en ryttare så bra den kan, göra sitt bästa som tränare för att en ryttare ska lära sig och utvecklas så mycket som möjligt. Hur mycket en ryttare tar ansvar beror på hur målmedveten han/hon är att utvecklas och bli bättre. Ansvar förklarar även Lina som att sätta hästens välmående i första rum, att man som hästägare har ansvar för att sin häst mår bra.

Det är mitt ansvar som ryttare att berätta för en tränare om vi haft något problem, hästen har varit sjuk, vad som hänt och inte hänt. Det är mitt ansvar att förmedla vad som funkar och inte funkar. Det är min tränarens ansvar att se till att jag får bästa hjälpen jag ber om.

Som Lina beskriver är det flera saker som hon har ansvar över. Både ansvar mot sin häst och tränare. Har hon bitt sin tränare om hjälp med något i träningen så förväntar hon sig att tränaren ska engagera sig och anpassa träningen så att hon lär sig så mycket som möjligt.

5.1.2 Jennifer

Jennifers erfarenhet av en bra tränare beskriver hon som pedagogisk och målinriktad ”Jag tycker om honom för att han är väldigt pedagogisk, han är väldigt målinriktad”. Jennifers tränare för målplanering med sina elever vid sidan av träningarna, stämmer av utvecklingen med hjälp av terminsutskick, frågar eleverna hur det går, engagerar sig i elevernas utveckling genom att hjälpa dem att utvecklas och fokusera på deras mål, uppmärksammar och berömmar förbättring och utveckling hos eleverna och kommer ihåg varje individ och dess styrkor och svagheter.

Så när jag kommer och övar på det nästa gång så har jag gjort det. Han är en av få som verkligen uppmärksammar det, han kommer ihåg att vi tränade på det sist.

Som ryttare upplever Jennifer uppskattning för att hon blir sedd, bekräftad och för att tränaren bryr sig mycket om hennes träning och utveckling. Det gör att man känner sig betydelsefull, uppmärksammas och verkligen får hjälp i träningen

Jennifer tycker att en bra relation mellan en ryttare och tränare är att man har kontakt med varandra vid andra tillfällen än bara träningen också, att båda kan höra av sig till varandra för att prata om prestationer och få tips och råd osv.

Jag vet jag brukar nästan alltid höra av mig på ett eller annat sätt eller min tränare brukar nästan vara snabbare när jag är ute och tävlar, ”vad hände där? Hur gick det? Hur kändes det? Grattis”.

Ryttare och tränare ska känna varandra så pass att tränaren vet om vad ryttaren har för mål, vilka tävlingar och klasser ryttaren tävlar i. Tränaren ska stå så pass nära att han/hon finns tillgänglig som tränare utöver tillfället vid träningar så att man kan ha kontakt och till exempel fråga om råd via telefon och att man kan få feedback och peppning av prestationer.

Jennifer förklarar att hon kan visa tillit och respekt för sin tränare genom att lyssna och ta åt sig av det han säger och verkligen träna på det så att man kan se en utveckling.

Jag vill ju visa att jag tar åt mig av det han säger, tränar på det jag gör, visar att jag liksom är målmedveten och ambitiös liksom och det vill jag att han ska lägga märke ”.

Genom att träna och utvecklas på det tränaren säger och hjälper henne med så ger hon sin tränare feedback som blir ett positivt tecken på att hans instruktioner och träning har gett resultat. På detta sätt bryr hon sig om sin tränare tillbaka och har insikt i hans roll som tränare.

När det kommer till att uppmuntra och stötta som tränare tycker Jennifer att det är viktigt och att man ska göra det positivt som tränare ”bygger upp någon form av självförtroende”. Det ger ryttaren självförtroende och motivation till ridning. Dock ska det läggas på en lagom nivå så att tränaren säger det på ett trovärdigt sätt i en realistisk situation så att det får en stor effekt.

Det är ju viktigt att det är en del utav träningen. Sen får det inte vara för mycket heller. Det får inte höjas i skyarna...

Att överdriva stöttning och uppmuntran riskerar att ge en falsk bild av ryttarens prestation, vilket orsakar att uppmuntran och stötningens betydelse och effekt försvinner. Att som ryttare uppleva en uppmuntran eller stöttning när det känns orealistiskt att få det påverkar tilliten till tränaren negativt.

Medvetenhet i förhållande till feedback, tycker Jennifer att det är viktigt att det ena inte utesluter det andra, utan att man får både positiv och negativ feedback. Att endast få bara positivt eller negativt är inte bra, eftersom det är osannolikt att en ryttare presterar så. När det kommer till negativ feedback så tycker hon att man ska tänka på hur man säger det, just för att det är negativt.

När min tränare säger det är det betydligt mer på ett smart sätt sen har jag också haft tränare som säger det på ett väldigt osmart sätt.

Den negativa feedbacken bör inte överdrivas och upprepas, dock tål den att nämnas fast på ett inte för nervärderande sätt.

Jennifer förklarar att ridsporten är unik på det sättet att man har väldigt mycket ansvar för att man i vardagen tränar oftast på egen hand utan sin tränare vilket gör att det är upp till en själv att träna på det man tränat på ihop med sin tränare ”jag kan ju inte ha min tränare med mig 24 timmar om dygnet”. Tar man ansvar för sin egen träning så blir resultatet att man utvecklas och blir bättre.

Och utan eget ansvar så funkar... då kommer man inte komma någonstans så för mig är det jättejätte viktigt och det är det roligaste med ridning, att åka hem och träna på detta och åka tillbaka och visa, det här har jag gjort.

Om man inte tar det ansvaret utan endast tränar aktivt på det tillfällena med sin tränare så kommer man inte att utvecklas på lång sikt då mängden blir alldeles för lite. Det krävs att man tränar effektivt på egen hand, vilket för många är tjuvningen med sporten.

5.1.3 Lisa

Lisas erfarenhet av en bra tränare beskriver hon som väldigt peppande och stöttande, sprider positiva kommentarer till en, både i lägen när det går bra men även när det går sämre, att det är bra när en tränare peppar upp en om man känner sig mindre glad när det gått sämre i träningen.

så gör hon allt för att allt ska funka. Om det går bra så är hon väldigt stöttande och även om det går dåligt så peppar hon upp en i de lägena också.

Lisa förklarar att tränaren engagerar sig också mycket och låter inget olöst gå förbi förrän det är löst. Hon förklarar även att en tränare var bra när han hade flera elever att instruera samtidigt och ändå var lika positiv och såg alla lika mycket, förklarade bra så att alla förstod träningen.

Lisa förklarar relationen till sin tränare, att hon känner henne väldigt bra då de har tränat i många år och att de nu känner varandra väldigt bra att de känner varandra privat också. Hon tycker att det är positivt att känna sin tränare så pass bra, till exempel kan hon ringa henne utan kontigheter när hon vill och prata med henne, om man har något i träningen man vill prata om, något problem eller bara allmänt.

Det är skönt att man kan ringa upp efter ett ridpass och diskutera alltså så om det är något man har problem med så kan man höra av sig till den personen under veckan som man inte tränar alltså.

Att de känner varandra så väl gör att hon i träningen förstår hennes instruktioner väldigt bra och förstår precis vad hon menar och är ute efter ”Sen just så att man förstår varandra så väl vad man menar med någonting”. Det gör att träningen går bättre, tränaren vet vad hon går för och känner till hennes bakgrund sedan långt tillbaka. Med en ny tränare så skulle det ta längre tid att uppnå den kontakten och förståelsen i träningen som de har.

För att bli medveten vid träning tycker Lisa att man ska koncentrera sig på ridningen, vad man ska göra i ridningen, att man inte distraheras av saker runt om kring utan stänger ute allt som man inte ska bry sig om. Känslor ska inte påverka ridningen, att man exempel inte tänker på en händelse som gjort en upprörd tidigare på dagen.

Man hoppar upp en dag och är förbannad, att man släpper det och tänker på ridningen just då, att man fokuserar på det man gör den stunden man rider sen kan man släppa det.

När man rider så stänger man ute allt annat som inte har med ridningen att göra.

Som ryttare när Lisa tränar så tänker hon på och är medveten om sina brister vilket innefattar ridningen, sitsen och hur hon rider. Hon känner när hon rider fel på vissa delar i sitsen.

Jag är väldigt medveten om mina brister, det känner man ju själv, vrid om handen, trampa ner hälen och såna grejer, sträcka på sig.

Hon beskriver att det underlättar att man har en tränare som hjälper en att se ens ridning så att man blir medveten om det. När man rider själv så ser man inte sig själv rida och har ingen som påpekar när man gör fel, vilket kan göra att man inte märker när man gör fel.

Vid ansvar under träning låter Lisa sin tränare för det mesta bestämma och hon har inget emot det för att hon litar på sin tränare att det blir det bästa för hennes utveckling, då hennes tränare har mer kunskap än hon.

Jag litar så pass mycket på min tränare att hon lägger upp träningen på det sättet som jag behöver träna på eller vad man säger.

De tillfällen som Lisa styr och bestämmer mer än om hon har som önskemål att göra något eller om det är en tävling som börjar närma sig och hon känner att hon behöver träna på något speciellt, då låter hennes tränare henne träna på det.

Om Lisa upplever att det går sämre någon gång i träningen så skyller hon vanligen på sig själv då hon menar på att hästens prestation är en följd av hur man rider den, både i nuet men också att det påverkar hur man har ridit den över en längre tid.

Det är ju vad man själv gör det till, sitter man och slarvrider några dagar så kan jag inte förvänta mig att hästen ska vara i topptrim dagen där på. Så det brukar jag skylla mig själv för.

5.1.4 Alexandra

Alexandras erfarenhet och åsikter om en bra tränare beskriver hon som kunnig på det område de håller på med, att de ger positiv feedback till sina elever, peppar dem, aldrig utsätter eleverna för fara genom att missbedöma deras kapacitet och utsätta dem för svårare övningar än vad de klarar av.

De utsätter en aldrig för något som de vet att man inte klarar av, ex i hoppning så utsätter de mig inte för höjder som de vet att man inte klarar av så att man kan verkligen lita på dem.

En bra tränare tycker hon ska prata med sina elever om träningspasset vid varje träning fast utanför den själva aktiva lektionstiden. Vid den pratstunden ska tränaren ge eleven feedback på ryttarens ridning, vad ryttaren gjorde bra och vad ryttaren kan tänka på i framtiden.

Sen efteråt tycker jag att det är rätt viktigt att man pratar en stund, ”det här gjorde du bra, tänk mer på det här” så att man vet efteråt.

Även att tränaren är uppmärksam på vad eleven gör hela tiden så att han/hon kan ge feedback till eleven direkt när något sker, vid aktuell tid, vid träningen för att eleven ska lära sig från precis det tillfället, till exempel en speciell känsla i ridningen.

I en relation får Alexandra respekt och tillit för en tränare genom att se tränaren träna andra ekipage, se hur tränaren instruerar och vad tränaren visar för kunskap. Om hon får en ny tränare så tycker hon det är viktigt, för att få respekt och tillit, att hon pratar med tränaren innan hon rider för han/hon, och berättar för tränaren vad hon har för mål och vem man är så att tränaren sen vet om detta när hon rider för han/hon.

sen så att man pratar i början, om man får en ny tränare, vad man vill, vart man vill komma någonstans så att man är på samma spår och att man har en konversation.

Sedan att hon även har en kommunikation med tränaren under träningen också så att det blir klarspråk mellan dem, att de förstår varandra, utvärderar, pratar om hennes prestation i ridningen, så att tränaren lär känna henne samt vad hon kan och vill.

En viktig kunskap, för medvetenhet, som Alexandra tycker är viktig att ha som ryttare är grunderna i ridningen och hästens utbildning. Grunderna är det man lär sig när man börjar rida samt det hästen lär sig i början av sin utbildning och som är till grund i allt man gör med hästen upp till svår nivå.

Viktigt tycker jag att man har de här grunderna... för har man kommit till ett visst stadie så kommer man inte längre för att man inte har grunderna som är viktiga att ha.

Det krävs att man lägger mycket tid på det i början i utbildningen och har man inte inövat dessa grundläggande utbildningsmoment väl så kommer man inte kunna utföra svårare moment senare i utbildningen och ridningen.

Alexandra förklarar ett sätt hur hon tycker att man ska ha ansvar som ryttare. Att man ansvarar för sig själv, att vara ärlig för sig själv och för sin tränare och berätta hur man känner och tycker om träningen, exempel om något känns fel, att man berättar det för sin tränare och inte fortsätter rida. Att man inte är säker på något kan vara att det känns för svårt, otäckt eller missförstånd.

Att man tar ansvar för sig själv, hur man känner det så att man inte rusar fram i någonting som man inte känner sig säker i och men viktigast av allt att man pratar igenom det, vad man tycker man ska göra och sen gör en lite mix av bådas viljor.

En lösning vid en sådan uppkomst är att prata med tränaren och komma fram till en lösning som fungerar för både tränaren och ryttaren. Det kan handla om beslutstagande, att man möts på halva vägen och båda tränaren och ryttaren har haft inflytande i beslutet.

5.1.5 Nina

Utifrån Ninas erfarenhet så tycker hon att det är bra om man som tränare har varit eller är aktiv som ryttare själv på en relativt avancerad nivå och har ridit mycket hästar i olika situationer. På så sätt har de själva upplevt och erfarit allt tänkbart som deras elever går igenom vid träningar, då är det lättare att träna och hjälpa sina elever när man har suttit i sadeln och gått igenom exakt det som tränaren ska hjälpa dem med. Tränaren vet, från marken, hur det känns i sadeln för sina elever och kan därför ge tips och råd från hennes erfarenhet samt att instruktionerna kan gynnas när tränaren förklarar utifrån känslan som uppstår när man rider exempel en viss övning.

Jag tror att det är viktigt att de själva vet var de pratar om, att dom har varit i den situationen som man behöver hjälp med, att de varit där själva så att dom lite grann vet vad det handlar om, att de kan ta till sig den känslan som man själv har i sadeln.

Nina tycker även det är bra om tränaren prövar sina elevers hästar för att få ännu bättre förståelse för hur elevernas upplevelse är från sina hästar. Ibland kan omdömet av en häst skilja sig, att se den ridas från marken i jämförelse att testa att rida den, känslan av att rida hästen kan ibland vara svår att se men lättare att känna från hästens rygg. Detta har man fördel av som tränare, att ha upplevt när man ska hjälpa sina elever att utvecklas.

När Nina pratar om relation och att inte vara trygg när man rider för sin tränare, beskriver hon det som en slags osäkerhet som gör att man omedvetet kan spänna sig fysiskt på hästryggen.

Osäkerheten behöver inte alltid bero på tränaren utan andra faktorer, dock påverkar en otrygghet på grund av tränaren prestationen likadant oavsett. Osäkerheten som uppkommer påverkar deras prestation genom att hästen känner av hennes osäkerhet när hon spänner sig och beroende på hur känslig hästen är kan den reagera olika på det sätt men ofta försämras prestationen på något sätt.

Det påverkar väldigt mycket om man blir osäker för då känner hästen det med en gång och då... många gånger tror jag inte man känner hur man spänner sig så mycket som man gör.

Nina beskriver att hon är mest medveten och fokuserad på sin ridutveckling och sin tränare när hon tränar. När hon rider för sin tränare så fokuserar hon genom att lyssna noga, tar åt sig vad hon säger och rider så som tränaren säger vilket har gjort att hon förstår sin tränare väl efter många träningar ihop. När hon sedan tränar på egen hand, gör detta att hon fokuserar på sin ridning och vad hennes tränare har lärt henne från tidigare träningar som i sin tur gör att effekten nästan blir densamma som om tränaren har varit där och instruerat henne.

När man sitter och tränar så har man hela tiden hennes röst i bakhuvudet, nu vet jag att... Nu vet jag att hon... precis vad hon ska säga, då känner jag att jag har utvecklats.

Hennes tränares instruktioner och kunskap har förmedlats till Nina så pass väl att hon vet vad sin tränare kommer att säga när de tränar, de talar samma språk och förstår varandra. Detta fokus gör att Nina känner att hon utvecklas i sin ridning.

Nina förklarar att när det kommer till ansvar och beslutstagande så ligger det i grunden hos ryttaren, inledande att det är ryttaren som först måste sätta upp sitt mål, det är ryttarens som först väljer och kontaktar en tränare som man vill träna för och sedan förmedlar sitt mål till tränaren.

Jag tror att den biten ligger nog i ryttarens händer, för vad det är man har för mål som ryttare är ju lite valet till vad för tränare man tränar för och vem. Man får lägga upp sitt egna mål och sen föra över det till tränaren att ”det här vill jag”.

5.2 Resultatanalys

I kommande avsnitt presenteras en analysering av datainsamling från intervjupersonerna. Analyseringen innefattar mönster, likheter och skillnader mellan intervjupersonerna.

Erfarenhet

Samtliga intervjupersoner har liknande erfarenhet som redovisas i *tabell 3*. De började rida i ung ålder inom ridskoleverksamhet på en eller flera ridskolor, de uttrycker alla stort intresse för ridsporten, både när de var yngre och idag och skillnaden på motiven från när de var yngre och idag är att det är mer målmedvetna om att utvecklas och bli bättre som ryttare. Som yngre hade de erfarenhet av hästar via ridskola, sköthästar (ansvarshäst på ridskola), hjälpa till att ta hand om andras hästar och egen häst. De tränare de har haft erfarenhet av är instruktörer på ridskola, tränare med olika discipliner, meriter och titlar som tränare. Hos samtliga har tränarnas erfarenhet och titel blivit högre ju mer utbildade och äldre de blivit. Arbetserfarenhet och utbildning inom ridsporten har varierat mellan intervjupersonerna.

Tabell 3. Ryttares erfarenhet

Erfarenhet	
Likheter mellan ryttare	Skillnader mellan ryttare
Började rida som yngre	Två av fem har arbetsvana inom ridsporten
Ridit på ridskola flera år	En av fem har utbildning inom ridsporten (förutom ridskola)
Erfarenhet av olika hästar, antingen sköthästar, medryttarhästar och egna hästar	Dressyryttare värderar pedagogik och ärlighet hos tränare
Ridit för olika tränare. Titlarna på tränare har stegrats i svårighetsgrad med deras ålder och utveckling	Hoppryttare värderar tillit, i sammanhanget att tränaren inte sätter för stor press genom bl a höjder på hinder
Samtliga har tävlingserfarenhet	Två av fem har regelbunden vana som tränare
Glädje som ledande motiv som yngre. Idag glädje samt målmedvetenhet att utvecklas	Erfarenhet av egenskaper hos en bra tränare är olika
En bra tränare kopplas till en som har mycket erfarenhet och meriter inom ridning	

De intervjupersoner som är mer inriktade på dressyr är ensamma om att, utifrån erfarenhet, värdera pedagogik och ärlighet som en bra egenskap hos en tränare. I motsvarande frågeställning för hoppryttare, värderar de tillit för tränare. I deras sammanhang beskriver de att de önskar tillit för att tränaren inte sätter för hög press och nivå på dem (se *tabell 3*).

Vilka egenskaper som anses bra hos en tränare varierar mellan intervjupersonerna. Det som nämnts är: engagerad, tror på ryttaren, uppmärksammar utveckling, förmedlar känsla i ridningen, lär känna ekipagens kapacitet, ge feedback, peppar, känner till mål, ser ryttaren, har erfarenhet och är stöttande.

Relation

De som har en nära relation till sina tränare, känner dem bra sedan en längre tid tillbaka. Den nära relationen verkar delvis ha uppstått av att de haft kontakt och involvering med varandra utanför träningen, till exempel varit aktiva i samma stall, jobbat för dem och haft samarbete med hästar och så vidare (se *tabell 4*). De som känner sina tränare väl och har kontakt med dem utöver träningstillfällena och pratar då om prestationer i träningen men de kan även tala om saker som inte har med träningen att göra. Samtliga anser att det är bra att vara vän med sin tränare men att heller inte stå varandra för nära.

Tabell 4. Relation

Relation	
Bra relation till tränare	<ul style="list-style-type: none"> - Känt varandra länge - Lärt känna genom involvering/ kontakt utanför träning - Har kontakt utanför träningstillfällena och diskuterar prestationer, ex via telefon
Upplevd respekt och tillit till tränare	<ul style="list-style-type: none"> - Kunskap - Erfarenhet - Engagerad - Meriter - Ärlighet
Stötta/ uppmuntra	<ul style="list-style-type: none"> - Kopplas till feedback - Ger självförtroende - Vill uppmuntras på ett ärligt sätt, inte överdrivet mycket - Vill stöttas vid nedstämdhet
Kontakt	De flesta vill ha någon form av vänskapsrelation utan att stå för nära tränaren
Trygghet	Olikheter bland intervjupersonerna. Hästen märker otrygghet, trygghet kopplat till självförtroende, kontroll och mod.
Ärlighet	Ärlighet uppskattas av alla genom feedback,

Intervjupersonerna beskriver en liknande bild och kopplar tillit och respekt för en tränare genom hans/hennes erfarenhet, meriter, kunskap, kompetens, ärlig feedback om ryttarens prestation och även hur de bemöter ryttaren, att de visar engagemang att hjälpa ryttaren och ger ryttaren bekräftelse som framförs i *tabell 4*.

Ärlighet är något som upprepas hos intervjupersonerna, de vill uppmuntras och få positiv feedback från sina tränare. Det ger dem självförtroende samt att de får bekräftelse när de gjort rätt och på så sätt utvecklas. De vill att positiv feedback ska användas försiktigt, bara i sammanhang när det verkligen är realistiskt att ge det och tränaren ska säga det på ett sätt så att det stämmer överens med prestationens kvalité. Överdrivet med positiv feedback uppfattar intervjupersonerna som mindre trovärdigt och tappar då förtroende för tränaren.

Trygghet är kopplat till olika aspekter hos intervjupersonerna. Vissa berörs inte av det, vissa tycker att det kan vara positivt att inte vara trygg medan andra tycker det är viktigt. Några anser att hästen påverkas, att trygghet ger självförtroende och att otrygghet skapar oro, stress och nervositet.

Medvetenhet

Fokus och koncentration verkar spela en stor roll för ridprestationen för samtliga intervjupersoner. Sämre fokus och koncentration förknippas med negativitet, sämre

prestation, att man inte gör sitt bästa, distraheras av yttre faktorer och inte får ut maximalt av träningen. När intervjupersonerna tränar för sina tränare har samtliga främst fokus på vad tränaren ger för instruktioner som redogörs i *tabell 5*. Utöver fokus på tränaren så är ryttaren själv näst främsta fokus. De koncentrerar sig på att rida så som tränaren säger och att man får hästen att göra och röra sig så som tränaren säger. Tankar och agerande kring fokus och koncentration skiljer sig mellan intervjupersonerna, dock kommer samtliga tillbaka till en viktig grundtanke, att prestera och utvecklas så mycket som möjligt.

Tabell 5. Medvetenhet

Medvetenhet	
Fokus och koncentration	Anses viktigt för prestationen. Sämre fokus kopplat till sämre prestation.
Fokus och koncentration, på vad	1. Tränaren. Lyssna på vad tränarens instruktioner och feedback 2. Sig själva, olika moment i ridningen. Göra det som tränaren säger.
Kunskap	Kunskap om hästen, dess välbefinnande och kunna läsa av den värderas högst. Kopplat till hästagarrollen
Förståelse	De flesta anser att de alltid förstår sina tränare. Om de inte gör det, frågar de oftast tränaren. Motivering är att tränaren anpassar sig så att ryttaren förstår instruktioner.
Förmedling förståelse/kunskap	Tränarna förmedlar förståelse (när ryttarna inte förstår) relaterat till erfarenhet, de förklarar samt visar med kroppsspråk eller ridning
Feedback	Tränaren står mestadels för kommunikation och feedback under träning

Intervjupersonerna ser ridsporten som ett område där man måste ha en bred kompetens om kunskap då det är ett djur man håller på med. För en ryttare är den tiden man lägger på ridning en lite del av vad man totalt lägger på sin idrott. Mycket av detta beror på omhändertagande av en häst då det är mycket runt om hästens skötsel som tar tid. En kompetens om kunskap i ridning verkar inte värderas så högt utan viktigare verkar det vara att ha kunskap om hästen, att man kan hantera den säkert, hästens hälsa och välbefinnande, utrustning, beteende och att man lär sig läsa av hästen hur den mår. Intervjupersonerna motiverar att dessa kunskapsområden är en förutsättning och att man har ansvar att kunna det som hästägare. Hästens hälsa prioriteras före prestation hos intervjupersonerna och mår hästen inte bra så kan de inte prestera ihop med den (se *tabell 5*).

Generellt verkar intervjupersonerna förstå sina tränare i alla sammanhang. De beskriver att tränaren anpassar sitt ledarskap och svårighetsgrad efter ryttaren. Även att ryttarnas val av tränare påverkar deras förståelse, att de tidigare har valt tränare utifrån deras egen kapacitet. Intervjupersonerna agerar på samma sätt om de inte förstår sina tränare under träningen, de stannar upp sin ridning och frågar tränaren som då gör att ryttaren förstår. Hur tränarna gör skiljer sig mellan intervjupersonerna, de förklarar mer utförligt, förklarar genom egen erfarenhet, visar med kroppsspråk och vissa hoppar upp på hästen och visar ridandes medan de förklarar.

Intervjupersonerna får feedback från sina tränare, både positiv och negativt under träningspasset. Tränaren står för kommunikationen och blandar in feedback under träningens instruktioner.

Ansvar

Intervjupersonerna beskriver alla att ansvar är en viktig grundförutsättning inom ridsporten och det sker naturligt hos intervjupersonerna. Det stora ansvaret som krävs är kopplade till hästarna, att man som hästägare har stort ansvar för sin häst och det sker utan konstigheter eller tvång för samtliga intervjupersonerna och det verkar kopplas till deras stora intresse för ridsporten. Ansvar i samband med träningen fungerar på samma sätt; intervjupersonerna tränar automatiskt självständigt på det som det tränat på för sin tränare och går det någon gång sämre så skyller de på sig själva för det. Motivet för ansvaret de har tycks vara deras stora intresse och att de vill prestera och utvecklas så mycket som möjligt (se *tabell 6*).

Tabell 6. Ansvar

Ansvar	
Ansvar	Ses som en grundförutsättning, kopplat till hästen och ansvar som hästägare. Samtliga visar stort ansvar.
Autonomi	Ansvar sker automatiskt hos samtliga, kopplat till intresse för ridsporten och ambitionen att utvecklas och bli en bättre ryttare. De tränar automatiskt på sina problemområden (vid träning utan tränare) utan att tränaren behöver säga till.
Frivillighet	Tar frivilligt kontakt med tränare och är aktiva inom sin idrott. Under träning låter de sig styras.
Styra/bestämma	Tränaren styr helt träningarna. Ryttarna kan komma med input om de vill men de vill att tränarna bestämmer allt och säger vad de ska göra. Tränaren vet bäst och det kopplas till att det är det bästa sättet att utvecklas och bli bättre.
Beskyllda	Samtliga ryttare skyller på sig själva om prestationen går sämre

Samtliga intervjupersoner föredrar att tränaren styr och bestämmer under träningen. När det kommer till allt annat runt hästen så bestämmer de själva, dock när de tränar för sin tränare så vill ingen av dem bestämma utan de litar fullt ut på sina tränare att de ska hjälpa dem på bästa sätt. Tränaren styr på det sättet på en träning att han/hon ger instruktioner om vad ryttaren ska göra medan ryttaren rider och lyssnar noga. Tränaren väljer vad de tränar på för dagen, vilka övningar, vilken ordning och på vilket sätt de ska träna för att utveckla ryttare och häst. Intervjupersonerna säger att om något skulle kännas väldigt fel så säger de ifrån, vilket händer minimalt, och de kan även ibland komma med önskemål på vad de vill träna på om de till exempel har en tävling som närmar sig, annars styr tränaren allt. Intervjupersonernas motivering till att låta sig styras är att de vill höra vad tränaren har för strategi för dem att utvecklas. Tränarens erfarenhet och meriter har ett stort inflytande på att de har stor respekt och tillit för dem, därför har de valt just den tränaren. Intervjupersonerna uttrycker att ju mer de lyssnar och tar åt sig av tränaren desto mer utvecklar de sina prestationer som ryttare.

Samtliga ryttare skyller på sig själva om en prestation upplevs sämre, som redovisas i *tabell 6*. All verkar tycka att det är ryttaren som påverkar hästens prestation. Någon av intervjupersonerna har nämnt att hästen är ett levande djur och kan ibland påverka till en sämre prestation.

6. Diskussion

6.1 Metoddiskussion

Jag uppfattar att studiens ämnesområde bidrar med något som inte gjorts tidigare. Det kan därför ses intressant att genom uppsatsen ha introducerat ett coachande förhållningssätt där det inte verkar etablerat, då coaching är framgångsrikt inom flera idrotter och områden.

Det har funnits begränsningar av forskning inom det valda problemområdet. Detta har gjort det svårare att genomföra studien.

Reflektioner som stöttes på i studien är val av teoretiska utgångspunkter. Coaching är ett brett område som gjorde att alternativen för relevanta begrepp var många. Detta kan diskuteras, om rätt begrepp valdes för uppsatsen? Hur hade det sett ut om teorin var annorlunda? Tankarna fanns där, dock kändes ändå valet av de teoretiska utgångspunkterna bra och väsentlig.

Min erfarenhet inom vetenskapliga processer är inte stor, vilket gjort att många moment är nya och kräver erfarenhet för att utföras bra. Jag har tagit lärdom av erfarenheter i bland annat planering och tidsuppfattning, att vara förberedd att hinder och problem kan uppstå som man inte kan kontrollera. Under uppstatsens arbete fick upplägg och intervjuer av respondenter ändras sent då respondenter inte kunde delta inom ramen av tiden för att kunna slutföra arbetet. Detta gjorde att tiden för uppsatsskrivandet förkortades. Skulle studien göras om så skulle planeringen göras annorlunda efter att ha fått rikare erfarenheter.

Ett annat moment som upplevdes svårare var utformning av intervjuguide, utförande av intervju och analys av datamaterialet. Med detta som erfarenhet idag så kändes det lätt att vara efterklok och få insikt i hur det kunde göras bättre för att få ännu trovärdigare resultat.

Studiens tillförlitlighet kan diskuteras gällande pålitlighet och överförbarhet. Min erfarenhet inom idrottsområdet kan bedömas både positivt och negativt (Denscombe, 2009). Positivt ur perspektivet för ökad förståelse för intervjupersonernas tankar och tolkningar i data och negativt att erfarenhet skulle kunna göra att författaren drar slutsatser utan direkt grundande data. Jag har haft detta i åtanke av analysering och har eftersträvat att vara så objektiv som möjligt och se ur en främmandes ögon. Min erfarenhet kan även ses som positivt och negativt när det kommer till intervjuerna i uppsatsen. Somliga av intervjupersonerna var jag bekant med sedan tidigare och jag kände till deras bakgrunder. Detta kan påverka studiens tillförlitlighet genom antagelser i studiens analys. Detta har varit i åtanke under analysen och då har jag fokuserat på att inte ta hänsyn till det jag känner till om intervjupersonerna.

6.2 Resultatdiskussion

Relation

Gjerde och Johansson (2004) förklarar att en bra relation byggs upp bland annat av att båda parter är engagerade i relationen och individens utveckling. Även att relation kännetecknas av tillit och ömsesidig respekt. I denna studie verkar det skilja sig mellan intervjupersonerna. Det likheter som förekommer i förhållande till Gjerde och Johansson (2004) är att det förekommer bra relation och engagemang genom att kontakta tränaren utöver träningstillfället och att individens utveckling prioriteras. Dock verkar det vara mer förekommande att relationen inte engageras av parterna av anledningen att träningstillfällena är väldigt avgränsade kring att tränaren instruerar för att skapa resultat. Generellt kopplas tränaren ihop mer med att skapa resultat hos ryttaren än att bygga på en relation med ryttaren. Sett till tillit och respekt verkar resultatet i studien visa att ryttare har tillit och respekt för sina tränare, vilket är en likhet med Gjerde och Johansson (2004). Tilliten och respekten är kopplat till tränarens kompetens i studien. I förhållande till Gjerdens och Johanssons (2004) beskrivning av relation så skulle relationer i resultaten av studien kunna förbättras genom ökat engagemang till relationen från både tränare och ryttare.

Downey (2003) trycker på ärlighet och öppenhet i sin beskrivning av relation. Individen måste vara ärlig mot coachen och säga vad han/hon tycker eller känner och coachen måste kunna vara ärlig tillbaka. Individen måste även vara helt öppen mot coachen, att all information, tankar, idéer och tro som individen processar måste kunna diskuteras med coachen. Likheter som kan dras med resultaten är att intervjupersonerna värdesätter ärlighet högt och det tycks, utifrån dem, finnas ärlighet hos både tränare och ryttare. I detta resultat framkommer det inte i vilken grad av ärlighet som bedrivs. Öppenhet inom coaching enligt Downey (2003) är att uttrycka all information, tankar, idéer och tro. I resultaten är öppenhet något som skulle urskiljas som skillnad i jämförelse med en av de teoretiska utgångspunkterna, relation, i studien. Enligt resultaten så framkommer inte en fullkomlig öppenhet från samtliga ryttare av två skäl. Det första är att relationen mellan tränare och ryttare inte är enligt de teoretiska utgångspunkterna för somliga intervjupersoner i resultaten. Det andra är att träningarna styrs av tränaren, där tränaren står för kommunikationen och ryttaren som mottagare för instruktioner. Ryttaren står alltså inte för så mycket kommunikation, vilket motsäger coaching på den aspekten.

Medvetenhet

Whitmore et al.(2003) beskriver medvetenhet som en följd av fokuserad *uppmärksamhet*, *koncentration* och tydlighet. En individ med hög nivå av upplevd självmedvetenhet, har *kunskap* och vetande om sitt eget uppträdande både fysiskt och psykiskt. Nivån av medvetenheten skiljer sig beroende på hur väl tanken, *fokus*, *koncentration* och sinnena är uppmärksamma. Ett annat ord som förknippas med medvetenhet är *reflektion*. Beroende på hur ryttare reflekterar intryck som de iakttar så skapar det en viss nivå av medvetenhet. Medvetenhet i studiens resultat har både likheter och skillnader med Whitmores et al. (2003) beskrivning. Likheten är att intervjupersonerna visar hög nivå av fokus och koncentration när

de tränar. De är väldigt uppmärksamma på sina tränare. Resultaten visar att medvetenhet varierar, generellt förklarar intervjupersonerna att de har vetande om brister och styrkor men att de kan glömma att tänka på vissa tekniker i ridningen stundtals. Resultaten visar att det finns många saker för en ryttare att tänka på, både häst, sig själva och tränaren. Angående reflektion så görs det vanligen efter träning med tränaren, där tränaren går igenom vad som gick bra och vad ryttaren kan tänka på för framtiden. En likhet är att reflektion görs, dock inte helt under förutsättningarna som coaching förespråkar. Coaching förespråkar att tränaren vägleder individen, genom samtal, att reflektera och tänka över prestationer för att öka medvetenheten. Det går att diskutera kring hur medvetenhet hos ryttarna yttrar sig i resultaten. En hypotes är att en individ som har upplevt väldigt hög nivå av medvetenhet kan då i efterhand ha insikt och förståelse för att märka hur låg medvetenhet den hade innan. Det man inte har medvetenhet om känner man inte till. Samma hypotes kan relateras till kunskap. Ju mindre kunskap en individ besitter, desto mer kunskap tror individen att den besitter. Är en omedveten individ medveten om sin omedvetenhet?

Downey (2003) beskriver att det är en av coachens färdigheter att öka förståelse och medvetenhet. Feedback är en central metod för att öka medvetenhet. Förståelse och feedback från resultatet är något som är aktuellt att diskutera i den här studien. Feedback inom coaching är ömsesidigt för coach och individ. Feedback är att både ge och att motta feedback, på så sätt ökar det medvetenheten optimalt. Sett till Downeys (2003) syn på förståelse, medvetenhet och feedback så finns det skillnader med resultaten i denna studie och coaching. Inledandevis visar resultaten att feedback inte är ömsesidigt. Tränaren ger feedback utan att motta feedback tillbaka. Detta kan troligtvis bero på att träningen är styrd av tränaren och det inte förekommer tillräcklig mängd konversation mellan ryttare och tränare. Tränare ger feedback till ryttaren och där tar det sedan slut. Detta kan bero på att typen av feedback inte stämmer överens med coaching. Enligt Downey (2003) är det vanligt att människor tror att de ger feedback men att de egentligen endast anspelar på eller ger antydning om feedback. Feedback ska innehålla specifika uppgifter och information som coachen observerat. Feedback får inte innehålla omdöme eller tolkning. Negativa känslor får inte innehållas i feedbacken. I studien kan feedbackens kvalitet alltså vara en orsak till att feedbacken inte är ömsesidig. Utifrån somliga intervjupersoners beskrivning så verkar feedbacken vara dömande, bristande vad gäller information och kunskap. Tränaren verkar kommunicera med styrande instruktioner. Att ha i åtanke är att resultaten kring feedback bedöms utifrån intervjupersonerna beskrivning. Frågan kan därför ställas om resultaten, även relation och ansvar, hade tolkats likvärdigt vid en observation.

Ansvar

Whitmore et al. (2003) menar att det är skillnad på effekten av ansvar om ansvaret har beordrats ut. Han påpekar att individen bör ha haft *möjlighet* att *frivilligt* ta ansvar och att det ökar *engagemanget* och självkänsla hos individen. I studien visar samtliga ett väldigt stort ansvar vilket är tydliga likheter med coaching. Det visar automatiskt ansvar för sin häst och självständig träning utan att någon beordrar dem. De visar även engagemang genom en målmedvetenhet och många timmars arbete kring ridsporten. Det som kan diskuteras är att de inte tar ansvar för hur träningspassen med tränaren ser ut. Under träningar visar de inget

tecken på frivillighet eller valmöjlighet, dock uttrycker de tydligt att de inte vill bestämma hur träningen ska se ut. De vill att tränaren ger ut instruktioner med mera, som träningen består av. En förklaring till deras lägre ansvar under träningspassen för tränaren kan vara att tränaren ger mestadels instruktioner och tillsägelser. Instruktioner och tillsägelser dämpar konversationen med ryttarna vilket gör det svårt för dem att vara delaktiga i beslut i träningen. Enligt Whitmore et al. (2003) så är frågor bättre än tillsägelser för att öka ansvar.

Studiens resultat visar likheter med Whitmores et al. (2003) syn på ansvar genom att de skyller mestadels aldrig på någon annan än sig själva om en prestation är sämre. Whitmore et al. (2003) säger att vid frivilligt ansvar *skyller* individen inte någon annan än sig själv om något går fel, ett tvingat ansvar orsakar att individer skyller ifrån sig om det går fel.

Att ryttarna inte tar ansvar under träningarna kan diskuteras mer och kopplas till medvetenhet. Enligt Whitmores et al. (2003) beskrivning om ansvar så är individen själv den som står för utveckling av prestation, val i träning, inläring av kunskap, att den når sina mål och driver en process framåt. Eftersom ryttarna inte verkar ta ansvar under träning så brister även inläringen hos dem. Inläring sker genom att individen är delaktig i utvecklingen och tar ansvar. I denna studie kan detta vara en anledning att medvetenhet är lägre på vissa aspekter hos somliga ryttare.

Olikheter kring ansvar i coaching och resultaten i studien kan även relateras till Anfeldts (2005) resonemang om begreppet kärnallians. Anfeldt (2005) redogör att individen involveras så att coach och individ tillsammans ska finna och skapa lösningar åt individen i träning och utveckling. I studiens resultat bekräftas att ryttaren inte är delaktiga i att finna lösningar till dess träning och utveckling, då tränaren står för lösningar och metoder i träningen.

7. Slutsatser och implikationer

Relation inom ridsport är det begrepp som är mest likt coaching av teorin. Inom relation beskrivs de största likheterna genom ärlighet och engagemang i individens utveckling (Gjerde och Johansson, 2004). Relationen skiljer sig mellan somliga i studien, ett par visar bra relation, sett till Gjerde och Johanssons (2004) beskrivning, genom kontakt och kommunikation utanför träningstillfällena och hos vissa uteblir kommunikationen och engagemang för relation.

Inom utgångspunkten medvetenhet så kommer studien fram till likheter mellan ryttare i studien och coaching genom hög nivå av fokus och koncentration (Whitmore et al., 2003). Dock känns likheterna svaga då det verkar förekomma fler olikheter i förhållande till coaching i den här studien. För att uttala sig om att coaching förekommer mellan ryttare och tränare så saknas det ett flertal metoder och principer. För det första förekommer det för lite samtal mellan tränare och ryttare under träning, för det andra saknas det tillräcklig reflektion med vägledning av tränaren och för det tredje verkar feedbackens principer och kvalitet vara olik coaching (Downey, 2003).

Utifrån utgångspunkten ansvar finner studien både likheter och olikheter mellan ryttare och coaching som används i den här studien. Ansvar hos ryttarna i studien har stora likheter med coaching då de frivilligt och automatiskt tar ansvar för sina hästar och individuell träning. Dock visar ryttarna även olikheter vid deras beskrivning av träning med tränaren. Ryttarna i studien beskriver att de verkar styras av sina tränare under träning och är inte delaktiga i att finna lösningar och metoder för att utveckla prestationer. Att tillägga är att ryttarna uttrycker att de vill att tränaren bestämmer allt. Ett coachande förhållningssättet, som är centralt i den här studien, fastslår att individernas involvering och delaktighet i sin egen utvecklingsprocess frambringa individens maximala potential (Downey, 2003).

De teoretiska utgångspunkterna ansvar och medvetenhet kan sammankopplas i den här studiens resultat. Om rekommendationer skulle ges till ryttare för att öka användande av coaching så skulle det vara att tränare bör vägleda ryttare till att själv stå för sin utveckling, val i träningen, inläring av kunskap, att den når sina mål och driver en process framåt. Detta skulle i så fall göras genom ökat delaktighet mellan tränare och ryttare, samtal, frågor från tränaren och låta ryttaren finna svaren för sin egen utveckling och på så sätt öka inläring och medvetenhet (Whitmore et al., 2003).

Vad den här studien kan konstatera är att coaching yttrar sig inom vissa avseenden inom ridsporten, utifrån rutinerade ryttares tolkningar i den här studien. Dock är det en definitionsfråga om det yttrar sig tillräckligt mycket för att betraktas som att coaching förekommer inom i studien och inom ridsport. De ryttare som intervjuas i studien är en liten del av ridsporten vilket gör det svårt att uttala sig om coaching förekommer inom ridsporten eller inte. Det finns somliga likheter kring vissa utgångspunkter och en del olikheter som har funnits i den här uppsatsen.

För framtida forskning skulle detta vara intressant att fördjupa sig ännu mer om coaching inom ridsport. Hur ser liknelserna ut med coaching inom andra delar av ridsporten och utifrån andra ryttare? Exempel för forskning skulle kunna vara tränares perspektiv, genom observationer av tränares sätt att träna ryttare. Det skulle även vara tänkvärt att fördjupa sig på landslagsnivå och undersöka hur coaching ser ut där. Slutligen hade det även varit intresseväckande att applicera coaching på ryttare genom experimentell studie och se hur resultatet hos ryttare hade blivit.

8. Referenser

- Anfeldt, O. (2005, maj). Nya former för mental rådgivning. Sokmagasin, #2. Hämtad 2014-05-08 från <http://www.sok.se/download/18.18ea16851076df63622800012101/1385352407669/SOK-magasin+2-05.pdf>
- Annerstedt, C., & Lindgren, E. M. (2014). Caring as an important foundation in coaching for social sustainability: A case study of a successful Swedish coach in high-performance sport. *Reflective Practice*, 15 (1) s. 27-39
- Deci, E. L., & Flaste, R. (1996). *Why we do what we do: Understanding self-motivation*. New York: Penguins Books.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Diaz, T. R. (2009). *Self-schemas, goal orientations, sport confidence and mindfulness in amateur equestrians*. ProQuest, UMI Dissertations Publishing).
- Downey, M. (2003). *Effective coaching: Lessons from the coaches' coach*. New York: Texere.
- Egidius, H. (2008). *Bli en bättre coach och mentor*. Stockholm: Natur och kultur.
- Gjerde, S., & Johansson, G. (2004). *Coaching: Vad, varför, hur*. Lund: Studentlitteratur.
- Hargrove, R. (2007). *Masterful coaching fieldbook: Grow your business, multiply your profits, win the talent war*. San Francisco: Pfeiffer.
- Hedenborg, S. (2013) *Hästar, hästtjejer, hästluskare : 100 år med svenska Ridsportförbundet*. Svenska Ridsportförbundet
- Lundesjö-Kvart, S. (2013). *Ridlärares pedagogiska praktik: En verksamhetsteoretisk studie*. Institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningsstudier, Uppsala universitet). 164
- Nilsson, P. (2000). *Coaching*. Malmö: SISU idrottsböcker.
- Pettersson, Anna-Clara. (2013). *Ökar motivationen till inläring vid praktisk teori oavsett lärostil* (Arbete B tränare). Strömsholm. Hämtad 2014-05-09 från http://www3.ridsport.se/ImageVaultFiles/id_29949/cf_559/-ka-motivationen-vid-inl-rning_Anna-Clara-Petterss.PDF
- Svenska ridsportförbundet (2014). *Handbok för A, B & C tränare! Samt anvisningar för tränarutbildning*. Svenska ridsportförbundet.
- Svenska ridsportförbundet (2014). *Kompetensbeskrivning för Diplomerad C-tränare*. Svenska ridsportförbundet.

Svenska ridsportförbundet. (2011). *Statistik och kortfakta om ridsport*. Hämtad 2014-05-07 från <http://www3.ridsport.se/Svensk-Ridsport/Statistik/>

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning: Elektronisk resurs*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Whitmore, J., Sir, Hagelthorn, M., & Zarkovic, D. (2003). *Nya coaching för bättre resultat*. Jönköping: Brain Books.

Wolframm, I. A., (2014). *The Science of Equestrian Sports: Theory, Practice and Performance of the Equestrian Rider*. Abingdon; Oxon: Routledge

Wolframm, I. A., Shearman, J., & Micklewright, D. (2010). A preliminary investigation into pre-competitive mood states of advanced and novice equestrian dressage riders. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22(3), 333-342. doi:10.1080/10413200.2010.485544

9. Bilaga

Intervjuguide

Tema 1 – erfarenhet

- Hur ser din bakgrund ut inom ridning? Ex när började du rida, hur mycket har du ridit? (Hur många år? För tränare?)
- Vad innefattar ridsporten för dig idag? Varför håller du på med det?
- Har du någon utbildning inom ridsports området?
- Vad har du haft för tränare tidigare och vad har du idag?
- Har du erfarenhet som tränare själv?
- Den bästa tränaren du haft, varför tycker du att han/hon var bra?
- Hur skulle du kortfattat beskriva en bra tränare/coach? Vad har de för färdigheter osv?

Tema 2 – Relation

- Hur ser du på relationen mellan tränare och ryttare?
- Hur väl känner du din tränare?
 - känner du han/hon både privat och inom ridsporten?
 - hur har du lärt känna dem?
- Hur ser du allmänt på tillit och respekt? (i förhållande till tränare-ryttare)
 - hur gör du för att få tillit och respekt?
- Att du känner dig trygg/inte trygg när du tränar, hur tycker du att det påverkar den allmänna prestationen?
- Tycker du att det är någon skillnad att träna för tränare som du känner jämförelsevis inte känner?
- Hur ser du på ordet uppmuntra/stötta? (i sammanhanget tränare-ryttare)

Tema 3 – medvetenhet

- Hur tycker du att fokus och koncentration påverkar prestationen när du rider?
- Vad är du mest fokuserad och medveten om när du tränar för din tränare?
- Utifrån din erfarenhet, vad tycker du att ryttare behöver koncentrera sig mest vid träning?
- Förstår du alltid din tränare?
 - Vad gör du om du inte gör det?
- Hur ser du på grundläggande teoretisk kunskap om området ridning?
 - Hur viktigt är det?
 - Hur förmedlar din tränare det?
- Vilken typ av kunskap tycker du är mest nödvändig för en ryttare att ha?
- Vad har du för erfarenheter av positiv och negativ feedback? Som ryttare? Som tränare?
- Vad är din åsikt om ”dagens ryttare” och deras förmåga av medvetenhet, vetande om sig själva under en prestation?

Tema 4 – egenansvar

- Hur är din syn på rollen att styra/bestämma vid träning?
- Vid träning, bestämmer tränaren allting själv eller får du möjlighet att bestämma? Varför gör du som du gör?
- Om det går sämre i träningen /prestationsmässigt, vem beskyller du då?
- Hur ser du på ordet ansvar? (i sammanhanget tränare-ryttare)
- Din erfarenhet, hur tycker du att det ser ut generellt inom ridsporten, tar ryttarna ansvar och tränar på det dem blir ombedda mellan träningstillfällena?
 - Behöver tränaren någon gång säga till dig eller gör du det automatiskt?
 - Vad brukar din tränare säga?
- Hur mycket ansvar och besluttande tycker du att man ska ha som tränare samt som ryttare?
 - hur gör du för att visa ansvar och ta beslut?