



LUNDS UNIVERSITET

Campus Helsingborg

Institutionen för service management
och tjänstvetenskap

Examensarbete för kandidatexamen

Självledarskap eller självförledarskap?

En kvalitativ studie om individens strävan efter självförbättring

Elenor Mårtensson
Johanna Thomsen

Antal ord: 13 589

Gruppenr: 3

Handledare:
Johan Alvehus

Examensarbete
VT 2018

Förord

Denna kandidatuppsats skapades under våren 2018 som en avslutning på kandidatprogrammet Service Management vid Campus Helsingborg, Lunds Universitet. Att skriva en kandidatuppsats är lite som att träna inför ett marathon. Några dagar har känts bättre än andra och det har krävts tålamod och uthållighet för att orka ända fram till mållinjen.

Vi vill börja med att rikta ett stort tack till alla våra intervjupersoner som tog sig tid att ställa upp på en intervju med oss. Utan er hade vår uppsats inte varit möjlig att genomföra. Vidare vill vi tacka vår handledare Johan Alvehus som stöttat oss under arbetets gång och kommit med konstruktiv kritik.

Slutligen vill vi tacka våra familjer och vänner som villkorslöst stöttat oss under den mest intensiva perioden av vår studietid.

...och tänka sig, vi kom i mål!

Elenor Mårtensson & Johanna Thomsen

Campus Helsingborg, Lunds Universitet
Helsingborg, den 24 maj 2018

Sammanfattning

Titel: Självledarskap eller självförledarskap - en kvalitativ studie om individens strävan efter självförbättring.

Nivå och kurs: Kandidatuppsats vid Institutionen för Service Management och tjänstevetenskap, Lunds Universitet, Campus Helsingborg, KSMK65 Service Management: Examensarbete för kandidatexamen, VT 2018, 15 HP.

Författare: Elenor Mårtensson och Johanna Thomsen

Handledare: Johan Alvehus

Nyckelord: självledarskap, identitet, social identitet, reflexivitet, personlig utveckling

Syfte: Syftet med studien är att kritiskt granska och skapa förståelse för fenomenet självledarskap genom att beskriva hur individer med utbildning i personlig utveckling uppfattar begreppet. Vidare vill vi bidra till ökad förståelse för vad behovet av professionell vägledning grundar sig i och om självledarskap har inverkan på individens identitetsskapande.

Metod: Studien utgår från en kvalitativ forskningsmetod. Det empiriska materialet har samlats in genom tio semistrukturerade intervjuer med individer som har utbildning inom personlig utveckling och självledarskap. Den insamlade empirin analyserades därefter tillsammans med de valda teorierna för att avslutningsvis resultera i vår slutsats.

Resultat: Studien visar på att praktiserandet av självledarskap är varierande, vilket grundar sig i individers olika uppfattningar. Däremot visar studien att självledarskap kräver en förmåga och ett ansvarstagande hos individen för att kunna leda sig själv. Samtidigt bidrar samhällets ideal till en osäkerhet över individens identitet. Därigenom har behovet av kurser i självledarskap ökat då det finns en förhoppning om att kunna leda sig själv och finna sin rätta identitet.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Problemformulering.....	2
1.3 Syfte och frågeställning.....	4
1.4 Disposition.....	5
2. Teoretisk referensram	6
2.1 Självledarskap.....	6
2.1.1 Beteendefokuserade strategier.....	7
2.1.2 Tankemönsterbaserade strategier.....	8
2.1.3 Naturliga belöningsstrategier.....	9
2.2 Identitet.....	10
3. Metod	12
3.1 Övergripande metodval och tillvägagångssätt.....	13
3.2 Insamling av data.....	13
3.3 Tillförlitlighet och äkthet.....	16
3.4 Etiska överväganden.....	17
3.5 Analys av data.....	18
4. Empiri och analys	19
4.1 Föreställningar om det goda självledarskapet.....	19
4.2 Förmågan att påverka sitt beteende.....	22
4.3 Förmågan att tänka "rätt".....	25
4.4 Förmågan att belöna sig själv.....	29
4.5 Självledarskap som identitet.....	30
5. Resultat och slutsatser	35
5.1 Frågeställning.....	35
5.2 Diskussion.....	36
5.3 Framtida forskning.....	37
Källförteckning	38

Bilaga 1: Intervjuguide

Bilaga 2: Informationsbrev

Bilaga 3: Samtycke till deltagande intervju

1. Inledning

I den inledande delen redogör vi bakgrunden till det valda forskningsområdet i självledarskap och identitet samt för en diskussion kring varför det är intressant att undersöka självledarskap i förhållande till identitetsskapande. Utifrån bakgrunden och den förda diskussionen redogörs problembakgrund, problemformulering, syfte samt en uppsatsdisposition.

1.1 Bakgrund

Ökat fokus inom personlig utveckling har bidragit till att utbudet av kurser inom ämnet vuxit, och individen kan därför skaffa sig redskap för att utvecklas och bli bättre på att leda sig själv. Det har även bidragit till att en ny yrkesgrupp med fokus på personligt ledarskap skapats där exempelvis *mood manager* är i topp tio bland de hetaste nya jobbtitlarna under 2018 (Veckans affärer 2017). Förutom *mood manager* finns liknande yrken som *kickasscoach*, *motivationspedagog*, *mental coach* och *personal life coach*, alla med syfte att utveckla individen (Framtid 2018). Likaså har *life coaching* blivit populärt under senare år och omfattar allt från certifierade psykologer till individer utan relevant utbildning, som påtar sig rollen som coach. Tidigare genomförd studie framhäver kritik mot coaching, då det hävdas att det är en form av personlig exponering av individen, vilket kräver medvetenhet och ansvarstagande för att kunna genomföras (Cederström & Spicer 2015, s. 13). Vidare framhävs att det är svårt att säga vad den underliggande idén är med självhjälpsindustrin, förutom löftet om att göra individen bättre då självhjälp består av en rad förvirrande och motstridiga råd (Cederström & Spicer 2018, s. 8)

I samhället cirkulerar idéer om hur individen ska förhålla sig till omvärlden och framstå, det vill säga en dynamisk relation mellan individens självbild och olika grupper. Genom olika grupper formas individens identitet (Hogg 2018). Globaliseringen har bidragit till en ny individualism, där egoism och brist på solidaritet ges större plats i samhället. Det innebär att individen ständigt måste konstruera sin egen identitet då de sociala normer som tidigare styrte individens val har försvagats och tvingar individen att leva på ett mer reflexivt sätt (Giddens 2014, s. 105). Identitet definieras därför utifrån vad individen gör och är inte något individen får, det vill säga att alla identiteter är socialt konstruerade då de skapas i den sociala interaktionen mellan individer (Giddens 2014, s. 205).

Vidare florerar det uppmaningar i samhället om olika möjligheter för individen att utvecklas och bli "ett bättre jag". Hogg (2018) menar att individen ständigt försöker reducera osäkerheten kring det egna jaget och därav söker efter trovärdiga källor som besitter den information som

bidra till att individen kan nå egna mål. Genom ökat fokus på självinsikt och investering i personlig utveckling kan individen därför bli bättre på att sätta mål. För individen är möjligheterna att jobba med personlig utveckling nästan oändlig. Det framhävs att förbättring av individens alla sidor är så pass integrerad i dagens samhälle att det är svårt att avgöra var individens självutveckling börjar och slutar. Vidare diskuteras om självfokus och självförbättring kan gå till en överdrift där individen riskerar att hamna i ett ständigt sökande efter perfektion (Cederström & Spicer 2018, s. 8f.; 2015, s. 12f.).

1.2 Problemformulering

För att kunna utvecklas som individ krävs ett tillvägagångssätt och ett kontinuerligt förändringsarbete. Det finns flertal sätt för individen att arbeta med självutveckling, vilket leder till ett relativt nytt teoretiskt begrepp inom organisationsteorin, nämligen fenomenet *self-leadership* (hädanefter självledarskap). Självledarskap fokuserar på hur individen på ett strukturerat sätt kan påverka sina tankar och agerande som i sin tur också kan tänkas ha inverkan på individens identitet. Fenomenet handlar om hur individen leder sig själv för att nå uppsatta mål (Manz & Sims 1991; D'Intino, Goldsby, Houghton & Neck 2007). Självledarskap beskrivs som individens förmåga att tillämpa olika strategier i syfte att kontrollera och förbättra tankemönster, som förhoppningsvis leder till ett mer effektivt och produktivt tänkande (Manz & Neck 1991). Eftersom självledarskap handlar om strategier som ska skapa självförbättring, är det förundransvärt om individen någonsin kan lyckas med det, då det i samhället ständigt cirkulerar nya föreställningar om "det perfekta jaget". Vilket innebär att jaget aldrig förblir varaktigt. Därför bör självledarskap inte ses som ett entydigt begrepp, då det bygger på; beteendemönster-, tankemönster- och naturliga belöningsstrategier. Dessa ska främja individens förmåga till att observera, utvärdera, påverka, motivera samt kontrollera sig själv för att uppnå ökad prestation och engagemang inför olika uppgifter (Neck, Nouri & Godwin 2003; Müller & Niessen 2018).

Samhällets cirkulerande idéer om hur det perfekta jaget bör framställas har lett till en högre grad av social reflexivitet. Vilket innebär en koppling mellan kunskap och socialt liv, den kunskap som samhället ger kan påverka hur individen agerar i samhället. Hög grad av reflexivitet innebär att individen ständigt måste reflektera över de omständigheter som det moderna livet medför (Giddens 2014, s. 78). Vidare hävdas att det ligger för stort fokus på den yttre världen och dess värderingar vilket innebär att individen söker efter meningen med livet. Genom att fokusera på sitt inre och skapa större självkänedom önskar individen att uppnå en känsla av

att bli hel, vilket yrkas är grunden till en rådande personlig utvecklingsdiskurs i samhället (Andersson 2005). Det kan möjligen vara anledningen till att individen söker efter personlig utveckling och att skapandet av "det rätta jaget" tar större plats i individens liv. Tidigare forskning inom självledarskap har fokuserat på att endast beskriva hur självledarskap som strategi bör fungera, samt att det råder oenighet om det är fördelaktigt eller ej för individen att utöva.

Cederström och Spicer (2015, s. 12f.) menar att idén om att individen döljer potential inom sig är ytterst attraktiv och att det är något lockande i att arbeta med självförbättring och på så vis bli en bättre version av sig själv. Strävan efter självförbättring kan eventuellt förklara orsaken till framväxten av kurser och utbildningar inom självledarskap samt vara anledningen till att det blivit allmänt känt i dagens samhälle. Den ökade efterfrågan har lett till att självhjälpsindustrin idag omsätter 100 miljarder kronor per år (Cederström & Spicer 2018, s. 8), vilket kan tyda på att individen vill utvecklas och förbättras. Men i denna uppsjö av tillgänglig självhjälp kan även förvirring uppstå och vad är egentligen meningen med hela industrin? (Cederström & Spicer 2018, s. 343). Är det så att individen inte längre klarar av omvärldens värderingar och förväntningar och därför behöver arbeta med sina tankar och agerande för att öka sin självkänedom och utifrån det skapa möjligheter för personlig utveckling.

Ett förändringsarbete i individens tankar, agerande och värderingar kring sin jagbild eller attityden gentemot sig själv är faktorer som även spelar roll för identitetsskapande (Hammarén och Johansson 2009, s. 9). Det finns möjligheter för individen att söka olika verktyg för att skapa ett bättre jag och på så vis konstruera sin identitet genom exempelvis självledarskap. Det huvudsakliga syftet för individen är kanske inte att delta i kurser inom självutveckling för att uppnå ett mer effektivt tänkande och på så vis nå uppsatta mål. Istället kan självledarskap innebära en möjlighet för individen att uppvisa ett ansvarstagande för sin personliga utveckling, samtidigt som individen omedvetet förleder sig själv till en ny identitet. Därav krävs en ny studie som fokuserar på att förstå hur individer med utbildning inom personlig utveckling upplever och uppfattar självledarskap som arbetsmetod och strategi.

1.3 Syfte och frågeställning

Inom fältet för Service Management framhävs vikten av ledarens förmåga att leda sig själv för att kunna leda andra, samt att ett självledarskap hos medarbetarna kan möjliggöra effektiva och produktiva organisationer. Däremot synliggörs inte vilken inverkan olika utbildningar inom personlig utveckling har på ledarens och medarbetarnas identitet.

Syftet med studien är att kritiskt granska och skapa förståelse för fenomenet självledarskap genom att beskriva hur individer med utbildning inom personlig utveckling uppfattar självledarskap. Vidare vill vi bidra till ökad förståelse för vad behovet av professionell vägledning grundar sig i och om självledarskap har inverkan på individens identitetsskapande. Utifrån det valda syftet har följande frågeställning utformats:

- Hur uppfattas självledarskap och vilken inverkan har fenomenet på individens identitetsskapande?

1.4 Disposition

Inledningsvis presenteras en teoretisk referensram, där teorier om självledarskap och social identitet beskrivs. I nästkommande del introduceras metoddelen som lyfter fram val av relevanta metoder och de ansatser vi använt oss av i studien samt en motivering kring val av empiri. I metoddelen redogörs även för fyra etiska principer som utgör grunden vid insamling av empiri samt resultatets trovärdighet. Följt efter metod kommer empiri- och analysdelen, där det empiriska materialet sätts i relation till den teoretiska referensramen. Vidare sammanfattas resultat och slutsatser kring studien med återkoppling till studiens frågeställningar. Avslutningsvis följer en diskussion med reflektioner kring det studerade ämnet och därefter ges förslag på framtida forskning.

2. Teoretisk referensram

I följande del presenteras tidigare forskning samt relevanta teorier för studien. I avsnittet behandlar vi fenomenet självledarskap och identitet som valts utifrån studiens syfte och frågeställning.

2.1 Självledarskap

Självledarskap definieras som en process där individen med hjälp av specifika strategier observerar, utvärderar, påverkar, motiverar samt kontrollerar sig själv för att uppnå förbättrad prestation, ökat engagemang och effektivitet (Neck et al. 2003). När begreppet först introducerades i litteraturen skulle det förstås som en självpåverkansprocess (Manz 1986; Manz & Sims 1991) med fokus på de subjektiva psykologiska strategierna som medarbetare kunde använda sig av för att motiveras i sitt arbete (Manz 1986; Prussia, Anderson & Manz 1998; Houghton & Neck 2004). Genom att individen strukturerar sitt tankesätt kan de nå en högre motivation för att utföra olika uppgifter. Det att utöva ett mer produktivt och positivt tankesätt kan leda till att individen ser nya möjligheter istället för hinder. För att uppnå full potential krävs det att individen blir en självledare. Det innebär att självledarskap handlar om självinflytande där individen har möjlighet att uppnå ett individanpassat mål samt åstadkomma den inre motivation som krävs för att utföra olika uppgifter (Manz & Sims 1991). Enligt Manz (1992) utövar alla individer någon form av självledarskap, däremot är det inte alla som utövar sin fulla potential som självledare. Individen misslyckas med att uppnå mål och drömmar, eftersom det finns brister i självledarskapet. Om individen lyckas förändra sitt tankesätt till att vara mer konstruktivt möjliggör det för individen att uppnå sin fulla potential som självledare (ibid.).

Olika strategier inom självledarskap täcker ett brett fält av processer, vilka ska bidra till att individen bli bättre på att fokusera på målsättning, återkoppling samt motiveras till olika uppgifter. Som en självkontrollerande strategi bygger självledarskap på olika processer som exempelvis; fokus på uppmärksamhet, uthållighet och kontroll över egna tankar (Müller & Niessen 2018). Därav är grunden för självledarskap tydliga och kompletterande kategorier som mäts och definieras utifrån följande huvudstrategier; beteendefokuserade-, tankemönsterbaserade-, och naturliga belöningsstrategier (Prussia et al. 1998).

Neck och Houghton (2006) menar att några av konceptets styrkor och potential ligger i att självledarskap utvecklades som en normativ modell jämfört med tidigare kända modeller som är mer deskriptiva när det handlar om att uppnå målmedvetet och effektivt självledarskap.

Det konstateras även hur majoriteten av den forskning som finns inom ämnet är av konceptuell natur och endast fokuserar på att beskriva begreppet (Neck & Houghton 2006). Eftersom tidigare forskning fokuserar på att beskriva begreppet samt vidare att utforma en normativ modell tycks forskningsfältet vara relativt outforskat. Vidare kräver teorierna en tydligare underbyggnad i form av att studera hur självledarskap faktiskt uppfattas i verkligheten.

2.1.1 Beteendefokuserade strategier

De beteendefokuserade strategierna hänvisar till specifika beteenden som exempelvis *självdömning*, *självobservation*, *självbelöning* och *självdisciplin* (Prussia et al. 1998). För individen handlar det om att kunna identifiera olika beteenden för att kunna ändra eller förbättra dem. Med hjälp av de beteendefokuserade strategierna ökas individens medvetenhet om sitt egna beteende och individen kan därigenom anpassa beteende utifrån olika situationer och krav (Bailey, Barber & Justice, 2018). Strategierna innebär att individen lär sig att analysera sig själv och identifiera mål, applicera motiverande belöningar, reducera olika mönster av självbestraffning samt försöka efterleva önskat beteende (Prussia et al. 1998; Bailey et al. 2018). De beteendefokuserade strategiernas fokus ligger i att uppmuntra individen till positivt och önskvärt beteende (Neck & Houghton 2006). Strategin omfattar sex olika så kallade självledarskapsstrategier; *självobservation*, *självmålsättning*, *självbelöning*, *självbestraffning*, *självpåminnelse* och *repetition* (Manz & Sims 1991).

Självobservation fokuserar på att göra individen medveten om hur, när och varför olika beteenden uppkommer (D'Intino et al. 2007; Neck & Houghton 2006). Denna typ av självobservation är ett av de första stegen mot att ändra eller helt eliminera ineffektiva eller oönskade beteenden (ibid.). Genom att individen observerar sig själv bör det ständigt noteras för att skapa en tydlig förståelse för olika beteenden. Därefter bör individen identifiera oönskade beteenden för att möjliggöra förbättring och därigenom förstärka önskvärda beteende (Manz 1992).

Självmålsättning handlar om att individen ska sträva efter mål som motsvarar den egna arbetsinsatser (Manz & Sims 1991; Marques-Quinteiro & Curren 2012). Ett viktigt steg för att uppnå mål är genom att individen informerar andra individer om såväl de kort- som långsiktiga målen för att kunna få hjälp och uppmuntran på vägen till målet. I praktiken handlar självmålsättning om att individen ska specificera och konkretisera kort- och långsiktiga mål.

Målen bör vara utmanande, i kombination med att individen känner ett välbefinnande på vägen mot dem (Manz 1992).

Det yrkas att kombinationen av självbelöning och självmålsättning kan hjälpa avsevärt på energin och krafterna som ska till för att genomföra specifika uppgiften (Neck & Houghton 2006). *Självbelöningsstrategin* handlar om att individen belönar sig själv efter avslutad uppgift och målet har uppnåtts (Manz & Sims 1991). Strategin anses vara en av de mest effektiva för att leda sig själv mot nya mål. Själva belöningen kan var allt från exempelvis fysiska objekt, positiva tankar eller en resa som infrias när utmanande mål uppnåtts (Neck & Houghton 2006).

I motsats till självbelöning riktar sig *självbestraffning* mot individens inåtvända reflektion av misslyckat och oönskat beteende, genom återkoppling av uppvisat beteende och utförd uppgift (Neck & Houghton 2006; D'Intino et al. 2007). Om önskat beteende inte uppnåtts kan individen bestraffa sig själv (Manz & Sims 1991) genom att exempelvis arbeta mer och hårdare, vilket senare kan resultera i en belöning. Det framhävs att individen kan kontrollera självbestraffning genom att identifiera beteenden som ger upphov till skuld känslor samt vilka handlingar som skapat självkritiken (ibid.).

Vidare kan självbestraffning vara skadligt för individens prestationer och bör därför undvikas (Neck & Houghton 2006; Manz & Sims 1991).

Självpåminnelse beskrivs av Neck och Houghton (2006) som hjälpmedel för att individen ska nå uppsatta mål. Det innebär konkreta hjälpmedel i form av exempelvis listor, noteringar och motivationsfokuserade citat (ibid.), alla med syfte att påverka individen positivt. Självpåminnelse anses vara ett fokuseringsstöd när individen arbetar mot sina målsättningar samt att det ska påminna om de uppgifter som ska utföras. Vidare bör individen utfärda en form av prioriteringslista över dagliga aktiviteter (Manz 1992). Manz och Sims (1991) menar att *repetition* syftar till att individen både fysiskt och psykiskt ska öva och repetera olika aktiviteter innan praktiskt utförande. För individen handlar det om att kartlägga framtida utmaningar och identifiera viktiga element för att undvika misstag vid utförande av uppgifter (Manz 1992).

2.1.2 Tankemönsterbaserade strategier

De tankemönsterbaserade strategierna ska hjälpa individen att tänka rationellt, öka motivationen samt få individen att se möjligheter istället för problem (Bailey et al. 2018). I de tankemönsterbaserade strategierna är individens tankar centrala och strategierna är designade till att upprätthålla etableringen av mer rationella tankemönster, som i sin tur kan bidra till ökade prestationer (Neck & Houghton 2006). Målet med de tankemönsterbaserade strategierna är att

skapa konstruktiva och varaktiga tankemönster som kan tänkas ha en positiv effekt på individens mentala och fysiska prestationer. Även D'Intino et al. (2007) diskuterar de fyra tankemönsterbaserade strategierna vars avsikt är att påverka olika områden hos en individ. Dessa är *uppfattning*, *fantasi*, *positivt självprat* och *mentala vanor*.

Uppfattning handlar om att individen ska kunna identifiera vilka uppgifter som markant påverkar individens uppfattning av något och i sin tur har en effekt på handlingar och känslor (Manz 1992). Det är av betydelse att individen analyserar uppfattning och frågar sig själv om och hur handlingen påverkar känslor positivt eller negativt.

Fantasi utgår från att individen ska analysera egna tankar och mentala bilder där individen ställer frågor till sig själv (ibid.). Frågorna bör leda till att identifiera om individens tankar fokuserar på positiva eller negativa resultat när individen står inför en utmanande uppgift. Fokus ligger också på om dessa tankar hindrar eller underlättar för individen vid själva utförandet av en uppgift samt hur realistiska tankarna är.

Neck och Houghton (2006) menar att *positivt självprat* utgår från att negativa och destruktiva tankar om sig själv ska identifieras och ersättas med positivt självprat. Det grundläggande är att försöka identifiera negativa saker som individen tänker och säger om sig själv. Efter denna konfrontation ska individen ersätta negativt självprat med positivt självprat.

Den fjärde och sista av strategierna handlar om *mentala vanor*. Mentala vanor är den symboliska och kognitiva skapelsen som bygger på tidigare uppgiftserfarenheter. Om individen föreställer sig och tänker att uppgiften som ska utföras blir en succé, ökar sannolikheten för att det blir så (ibid.). När individen skaffat sig nya vanor bör de repeteras och observeras av individen själv, för att sedan kunna mäta resultat och se om de överensstämmer med önskade tankar och beteenden.

2.1.3 Naturliga belöningsstrategier

De naturliga belöningsstrategier fokuserar på att förbättra individens engagemang och inre motivation för en uppgift eller aktivitet (Neck & Houghton 2006). Avsikten är att bidra till att skapa situationer där uppgiften eller aktiviteten upplevs både motiverande och belönande för individen. De naturliga belöningsstrategierna innefattar primärt två strategier för belöning. Den första handlar om att förändra och skapa trevligare funktioner i en aktivitet så att uppgiften

blir mer givande (Neck & Houghton 2006)). Den andra strategin består av att uppfatta saker positivt och fokusera på det positiva och givande med uppgiften (ibid.). Båda strategierna framkallar en känsla av kompetens och självbestämmande som i sin tur påverkar prestationen positivt. Ryan och Deci (2000) menar att de primära mekanismerna för inre motivation är genom ökad känsla av mening, kompetens och självkontroll.

Avslutningsvis bör nämnas att överlag visar forskning inom självledarskap på att individer som praktiserar självledarskapsstrategierna har större sannolikhet för att prestera, både i privata livet och i arbetslivet, än individer som inte tillämpar strategierna (DiLiello & Houghton 2006).

2.2 Identitet

Individens identitet är inte något som är givet som ett resultat av individens handlingar, utan något som ständigt skapas och upprätthålls genom individens reflexiva handlingar (Giddens 1997, s. 67). Det innebär att jaget är ett reflexivt projekt där individen ständigt omformulerar berättelsen om sig själv. Processen grundar sig i en rad olika beslut utifrån erfarenhet och kunskap som individen möts av och därigenom påverkas av. Det innebär att individen ständigt skapar och upprätthåller sin identitet då det finns medvetenhet om att kunna påverka sin framtid (Giddens 1997, s. 220).

I samma takt som samhället utvecklas, strömmar det ny information och kunskap, vilket påverkar individens sociala beteende och i sin tur påverkar jaget (Hogg, Terry & White 1995). Samtidigt framhävs att individens identitet är ett grundläggande behov då den visar vilka vi är, skapar trygghet och någon form av riktning i livet, vilket är ett viktigt kriterium för känslan av välmående hos individen. Identitet är även något individen behöver för känslan av att stå stadigt i en ständigt föränderlig värld (Hammarén & Johansson 2009, s. 19). Då individen i stor utsträckning påverkas av samhällets ständiga ström av information, kan det skapa en osäkerhet över det egna jaget då möjligheter till förbättring ständigt förnyas. Det kan innebära att individen behöver skapa större självkänedom och medvetenhet, genom exempelvis utbildning inom det personliga ledarskapet.

Det finns två kategorier av identitet, personlig- och social identitet, som är nära förknippade med varandra men de går att särskilja. De är grunden för det så kallade självkonceptet (identiteten) och ett normativt beteende (Hogg et al. 1995). Identitet handlar enligt Giddens (2014, s. 205) övergripande om att finna likheter, skillnader eller egenskaper i den sociala interaktionen.

Individens identitet formas av sociala processer och omformas därigenom ständigt genom sociala relationer i samhället (Berger & Luckmann 1979, s. 201). Personlig identitet karakteriseras utifrån begrepp som exempelvis förmågor och intressen medan social identitet består av mer framträdande gruppklassifikationer såsom kön, ras, utbildning och yrkesgrupp (ibid.). I den personliga delen finns de värderingar individen har kring sin jagbild eller attityd gentemot sig själv, medan den sociala identiteten innefattar individens uppfattning om att tillhöra en grupp individer och det emotionella värdet som förknippas med att vara en del av gruppen (Hogg et al. 1995).

Personlig identitet förklarar individens så kallade rollrelaterade beteende och förmedlar relationen mellan sociala strukturer och individuellt beteende (ibid.). Individen förväntas tillhöra vissa grupper och kollektiva enheter vilket sker genom kategorisering med syfte att finna mönster och en viss logik (Stryker & Burke 2000), som exempelvis olika individers gemensamma intresse för självledarskap. Det innebär att genom kategorisering kan individen finna social identifikation och tillhörighet med en grupp då individen kan identifiera sig med denna (Bhattacharya, Rao & Glynn 1995). Individen besitter flera så kallade rollidentiteter, en roll för varje position individen har i livet (Hogg et al. 1995; Stryker och Burke 2000). Rollerna kan exempelvis vara papparollen eller yrkesrollen, då en individ kan känna identifikation till en viss kategorisering i samhället. Rollerna är föreställningar om jaget som individen själv skapar och definierar för att visa på en viss grupptillhörighet (ibid.). Samhällets rollpositioner förser individen med en mening med jaget och påverkar därigenom individens sociala beteende (Hogg et al. 1995).

Individen kan uppvisa en stark identifikation med en grupp vilket kan förknippas med att de vill tillhöra och associeras med en denna grupp. Exempelvis kan individen definiera sig utifrån yrkestillhörighet, då det likställs med individens identitet (Hammarén & Johansson 2009, s. 9). Hammarén och Johansson (2009, s. 27) beskriver även hur individens olika roller kan leda till att individen utövar en form av socialt tvång då rollerna fastställer möjligheter och skapar ramar för vad individen kan eller inte kan göra. När individen anammar en roll definieras också identiteten (ibid.). Socialt tvång kan dock skapa osäkerhet över det egna jaget vilket kan medföra att individen förlorar känslan av mening, och därför söker extern hjälp i form av kurser inom personlig utveckling, för att reducera osäkerhet.

Social identitet kan ha en djupgående inverkan på individens liv. Identiteten ordinerar hur individen ska agera, förutspår hur andra kommer behandla individen samt evaluerar individens

värde i samhället. Processerna inom social identitet förknippas primärt med två drivkrafter: självförbättring och reducering av osäkerhet hos individen (Hogg 2018). Självförbättring uppnås genom att individen kan identifiera sig med positivt värdefulla grupper i samhället, då dessa statusgrupper bör höja individens självkänsla, och som i sin tur spelar en viktig roll för individens beteende i grupper (ibid.) Det vill säga att social identitet innebär hur individen definierar sig själv genom personliga och sociala aspekter (Hammarén & Johansson 2009, s. 27). Den sociala identiteten härleds därför till individens självbild utifrån tillhörighet i olika grupper och kategorier (Hogg 2018; Ashforth & Mael 1989). Individen strävar efter att reducera negativa känslor om sig själv och skapa god självkänedom samt hur individen ska uppföra sig, med önskan om att veta vilka andra individer är och hur de uppför sig (Hogg 2018). Social kategorisering medverkar även till att andra individers beteenden är förutsägbara och kontrollerar hur individer bör uppföra sig (ibid.). Därav tenderar individen att välja aktiviteter som är överensstämmande med de viktigaste och mest framträdande aspekterna i identiteten och söker mot institutioner som representerar identiteten (Bhattacharya et al. 1995).

Hogg (2018) menar att individen måste minska osäkerheten kring det egna jaget och därför söker de efter trovärdiga källor med den informationen som behövs för att det ska lyckas. Därav kan individen söka sig mot institutioner som kan möjliggöra personlig framgång, som exempelvis utbildning inom självledarskap. Källorna karaktäriseras ofta av individer som är ledare inom en grupp med visst fokus eller viss kunskap. De sociala grupper och kategorier som individen identifierar sig med definierar samtidigt vem individen är samt förutser hur individen kommer behandlas av andra. Individen har därför möjlighet att identifiera sig med denna specifika grupp av individer som besitter kunskap inom området för personlig utveckling och som vidare kan möjliggöra att osäkerhet reduceras över det egna jaget.

3. Metod

I följande del ämnar vi att redogöra för studiens valda metod samt varför vi anser den vara relevant. Studiens tillvägagångssätt beskrivs utifrån övergripande metodval och tillvägagångssätt, tillförlitlighet och äkthet, insamling av data, etiska överväganden samt analys av data.

3.1 Övergripande metodval och tillvägagångssätt

Vårt syfte med studien var att skapa förståelse för fenomenet självledarskap genom att undersöka hur det uppfattas och vidare studera om självledarskap har inverkan på individens identitetsskapande. Kvale och Brinkmann (2014, s. 17) förklarar hur en kvalitativ metod syftar till att förstå sig på saker utifrån intervjupersonens synvinkel. Därav passade en kvalitativ metod vår studie då vi önskade att förstå intervjupersonernas verklighet och deras personliga uppfattning av självledarskap och hur det kan tänkas ha inverkan på individens identitetsskapande. I intervjuerna fokuserade vi därför på intervjupersonernas verklighetsuppfattning av både självledarskap och identitet. Alvehus (2013, s. 20) menar att kvalitativa metoder passar till undersökningar som intresserar sig för innebörder och meningar snarare än för statistiska verifierbara samband. Innebörden av att försöka förstå sociala företeelser ur intervjupersonernas verklighetsuppfattning benämns vara en hermeneutisk tolkande epistemologi (Bryman 2011, s. 507).

Studiens empiriska material utgörs av tio kvalitativa semistrukturerade intervjuer som har analyserats utifrån relevant teori inom ämnet för självledarskap och identitet. För att säkra en genomtänkt intervjuguide och för att skapa möjlighet att komplettera studien med nya teorier för att fördjupa analysen, försökte vi komma igång med intervjuerna i ett så tidigt skede som möjligt. Tillvägagångssättet innebär att studien har en abduktiv ståndpunkt. Abduktivt tillvägagångssätt förklarar Alvehus (2013, s. 109) som ett skifte mellan teoretisk och empirisk reflektion. Enligt Alvehus kan varken empiri eller teori fastställas helt då de fungerar som två dimensioner som samverkar och ständigt transformeras. Studien följer Alvehus (2013) förklaring då den teoretiska referensramen flertal gånger kompletterats utifrån intervjuernas resultat.

3.2 Insamling av data

Vi ansåg att semistrukturerade intervjuer var det lämpligaste att använda eftersom vår frågeställning väglett oss och på så vis varit en avgörande faktor i undersökningen. Vilket Bryman (2011, s. 415) menar är användbart vid en kvalitativ studie. Urvalet valdes utifrån relevans till vår studie, vilket innebär att vi specifikt sökte personer med utbildning inom självledarskap eller personlig utveckling. Urvalsmetoden beskrivs av Bryman (2011, s. 392) vara ett målinriktat urval, då vi valt intervjupersoner utifrån relevans till studiens forskningsfråga. Vidare hävdar Bryman (2011, s. 201) att ett målinriktat urval kräver att respondenterna skiljer sig åt beträffande viktiga kännetecken eller egenskaper, vilket uppnåddes då intervjupersonerna arbetar

med olika metoder för personlig utveckling. Dessutom är deras uppfattningar om självledarskap varierande.

Under empiriinsamlingen uppmärksammades både för- och nackdelar med intervju som metod. Eftersom vi upplevde svårigheter med att lokalisera och få kontakt med individer som specialiserat sig inom självledarskap. Därav utvidgades sökandet till att det också kunde vara individer med någon form av utbildning inom ämnet personlig utveckling. Det bidrog till att intervjupersonernas utbildningsnivå och huvudsakliga yrke skiljer sig åt. Skillnaden ansåg vi vara intressant för att skapa en bredare kunskap om hur olika individer ser på självledarskap och identitet. Vidare möjliggjorde det för ett mer nyanserat resultat. De tio intervjupersonerna i vår studie bestod av tre män och sju kvinnor. Den ojämna könsfördelningen anser vi inte ha någon avgörande betydelse för undersökningens resultat, då vi fokuserar på intervjupersonerna i form av individer och inte kön. Nedan ses en tabell över de intervjupersoner som utgör studiens empiri.

Intervjupersoner	Ålder	Kön	Utbildning i självledarskap eller personlig utveckling	Befattning/ Yrkesområde	Datum för intervju
Andersson	55	Kvinna	Självledarskap & KBT	Terapeut	2018-04-14
Bengtsson	41	Kvinna	Personlig coach	Personlig coach	2018-04-16
Johansson	55	Kvinna	Personlig coach & ledarskap	Konsult	2018-04-18
Magnusson	33	Kvinna	Leg. Psykolog	Managementkonsult	2018-04-18
Nilsson	52	Kvinna	Personlig coach	VD	2018-04-20
Svensson	30	Kvinna	Personlig utveckling	HR	2012-04-24
Persson	47	Man	Självledarskap	Rekrytering & bemanning	2018-04-24
Mortensen ¹	33	Man	Självledarskap & ledarskap	Officer i danska försvarsmakten	2018-04-26
Eriksson	33	Kvinna	Personlig utveckling	Coach	2018-04-27
Patriksson	27	Man	ACT & MI	Accounting	2018-05-10

Tabell 1. Information om intervjupersoner.

¹ Citat i analysen är översatta från danska till svenska för korrekt förståelse.

Intervjuerna ägde rum mellan den 14 april - 10 maj 2018 där nio intervjuer utfördes på fysisk plats, och en via telefonintervju på grund av geografisk distans. Vi valde att endast vara en intervjuare på plats vid varje intervjutillfälle då vi önskade att uppnå ett så naturligt samtal som möjligt, där alla aspekter av självledarskap och identitet diskuterades öppet. Under telefonintervjun med Svensson saknades dock möjligheten att se ansiktsuttryck och kroppsspråk, men det är inte något vi anser haft en avgörande betydelse för intervjun.

Intervjuerna var mellan 45 - 90 minuter långa och genomfördes med stöd av en intervjuguide (se bilaga 1), formulerad med öppna frågor som gav intervjupersonen möjlighet att ge sin egen berättelse. Intervjuguidens utformning utifrån öppna frågor menar Ryen (2011, s. 44f.) främjar intervjupersonens egna berättelse. Vidare utformades intervjuguiden utifrån två övergripande teman rörande självledarskap och identitet. Under respektive tema fanns underfrågor då intervjuguiden endast användes som en karta under varje intervju, något som Bryman (2011, s. 205f.) menar är viktigt för att uppnå önskat djup inom varje tema. Vidare möjliggjorde det för vår önskade flexibilitet och utrymme i varje intervju, då det fanns möjlighet för intervjupersonerna att uttrycka sig utan att riskera att lämna aktuellt tema. Det gav dessutom möjlighet för oss att ställa följdfrågor och fördjupa oss inom ämnet. Alvehus (2013, s. 83) menar att det är viktigt att forskaren lyssnar aktivt och ställer löpande följdfrågor kring det aktuella ämnet eftersom intervjupersonen har möjlighet att påverka materialet. Intervjuguiden användes vid varje intervju för att säkerställa att frågor inom det studerade ämnet besvarades. Den inleddes med en genomgång av de etiska principerna samt allmänna frågor för att få igång samtalet, för att sedan övergå till olika teman. Varje intervju avslutades med en kort sammanfattning av intervjun.

Det anses finnas en fördel med semistrukturerade intervjuer då det finns möjlighet att samla och fånga intervjupersonens normer, emotioner och annat som ofta tas för givet (Eriksson-Zetterquist & Ahrne 2013, s. 52ff.). Vid pilotintervjun upptäckte vi att vi var tvungna att strukturera om frågorna då ett par kändes aningen onaturliga att ha nedskrivna. Vi upptäckte även att det var lättare med färre frågor som i sin tur ledde till följdfrågor. Vidare påtalar Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2013, s. 56) att nackdelen med intervjuer är att intervjupersonens uttalande blir forskarens tolkning och därmed blir det svårt att avgöra om forskaren tolkat intervjupersonens svar rätt. Vi har försökt att ignorera vår egen förförståelse inom ämnet självledarskap och endast försökt förstå intervjupersonernas verklighet genom deras personliga beskrivningar. Därigenom har studien bidragit med ett nyanserat resultat då intervjupersonernas beskrivningar är i fokus. Därigenom har studiens tillförlitlighet ökat, då Bryman (2011, s. 355) menar att det

tydligt ska framgå att forskarens egna värderingar eller teoretiska utgångspunkt inte påverkat genomförandet.

3.3 Tillförlitlighet och äkthet

Eftersom studien utgår från ett kvalitativt tillvägagångssätt med fokus på att förstå sociala företeelser användes tillförlitlighet och äkthet som utgångspunkt i studien. Guba och Lincoln (1994, s. 114) menar att tillförlitlighet och äkthet är grundläggande kriterier vid kvalitativa undersökningar. Ett av kraven vid säkerställande av tillförlitlighet är att agera i god tro, vilket visar sig genom att forskaren inte låter personliga värderingar påverka slutsatsen (Bryman 2011, s. 355). Tillförlitlighet behandlar i sin tur fyra delkriterier; *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *möjligheten att styrka och konfirmera* (Bryman 2011, s. 354).

Trovärdighet innebär att det kan finnas flera olika beskrivningar av en verklighet och innefattar vikten av att forskaren ska bekräfta att den undersökta verkligheten uppfattats på korrekt sätt (ibid.). Det gjorde vi under varje intervju då följdfrågor gavs om det uppstod oklarheter i beskrivningarna från intervjupersonerna. Vidare möjliggjorde den gemensamma sammanfattningen med intervjupersonen en extra kontroll på att svar uppfattats korrekt.

Överförbarhet inom kvalitativ forskning innebär att forskaren ska sträva efter att ha "fylliga eller täta beskrivningar" av den sociala verklighet forskaren undersöker. Det i sin tur möjliggör för andra individer att bedöma hur överförbart forskarens resultat är i andra sammanhang (Bryman 2011, s. 355). Generalisering av studiens resultat är svårt då den endast genomförts på tio individer i samhället. Även om informationen som intervjupersonerna bidrog med var värdefull, skulle troligtvis informationen sett annorlunda om andra individer deltagit i studien. Utifrån studiens öppna frågor var tanken att få fram specifika individers upplevelser och erfarenheter för att uppnå ett djup, istället för kvantitet genom slutna frågor till en större grupp (ibid.). Genom tydlig redogörelse av tillvägagångssätt och resultat, har vi strävat efter förståelse för hur individer med utbildning inom självledarskap uppfattar fenomenet, samt dess inverkan på individens identitetsskapande.

Pålitlighet kan jämföras med reliabilitet och förutsätter att forskaren ger en tydlig redogörelse av alla steg genom hela forskningsprocessen (ibid.). Kontinuerliga handledningar och korrekturläsning av andra än oss själva har även ökat pålitligheten samt säkerställandet av kvaliteten i studien.

Möjligheten att styrka och konfirmera innebär att det ska vara uppenbart att forskaren inte

låtit egna värderingar eller teoretiska utgångspunkter påverka genomförandet eller resultatet av studien (ibid.). Som tidigare nämnts har vi försökt att inte låta våra egna värderingar eller åsikter påverkat tolkningarna av intervjupersonernas beskrivningar. För att på så vis uppnå ett tillförlitligt resultat av studien.

Kriterier för att uppnå *äkthet* i studien är exempelvis att ge en rättvis bild, ontologisk-, pedagogisk-, katalytisk och taktisk autenticitet. Kriterierna kan sammanfattas i att deltagande individer, såsom intervjupersoner, får en ökad förståelse, handlingsförmåga samt möjligheter i den sociala kontext de befinner sig i (Guba & Lincoln 1994, s. 114). Vi anser att samtliga kriterier har uppfyllts. Studien ger en rättvis bild av intervjupersonernas åsikter och uppfattningar, då vi har varit noga med att registrera samtliga beskrivningar. Vidare har vi kunnat hjälpa intervjupersonerna att få förståelse för hur de uppfattar självledarskap och identitet, i förhållande till hur andra gör det. Den katalytiska autenticiteten uppfylls då flertalet av intervjupersonerna återkopplade att de hade tänkt mycket på självledarskap efter intervjun. Intervjuerna har bidragit till att intervjupersonerna nu är mer medvetna om självledarskap och hur det kan ha inverkan på deras identitet, vilket innebär att vi uppfyllt det sista kriteriet kring äkthet, taktisk autenticitet.

3.4 Etiska överväganden

Vid kontakt med intervjupersonerna var vi noga med att förmedla ett etiskt ansvar och respektera samtliga inblandade parter. Därför har vi valt att anonymisera de individer vi intervjuar för att värna om deras integritet. Enligt Ryen (2004, s. 167) är det viktigt att intervjupersonen samtycker till inspelning, vilket de också blev tillfrågade om innan intervjun började. Vi utgick från fyra grundläggande etiska principer. Bryman (2011, s. 131) kallar den först principen för *informationskravet*. Varje intervjuperson har fått ta del av både ett informations- och samtyckesbrev till intervjun (bilaga 2 & 3), vari de informerats om intervjun, dess övergripande teman samt frivilligheten i deltagandet. Frivilligheten visar sig i att intervjupersonen när som helst kunde välja att avbryta intervjun samt möjligheten för att dra tillbaka sin medverkan fram till 2018-05-12.

Den andra principen är *samtyckeskravet* som innebär att intervjupersonen själv har rätt att bestämma över sin medverkan i undersökningen (Bryman 2011, s. 132). Då vi kände till ett antal av våra respondenter kontaktades de via mail. Vidare kombinerades det med nätverkande via Facebook och LinkedIn för att nå ut till en bred målgrupp, där vi väckte intresse och fann resterande intervjupersoner.

Konfidentialitetskravet, som är den tredje principen, går ut på att personerna i undersökningen ska behandlas med konfidentialitet (ibid.). Genom att tydligt informera intervjupersonerna om intervjuens tema, att den äger rum på arbetsplats eller i neutral miljö, samt att intervjuguiden rör deras yrkesroll, bör studien inte utgöra något intrång i deras privatliv. Samtliga intervjupersoner har fått fiktiva efternamn redan under transkriberingen, för att bibehålla största möjliga konfidentialitet. Vidare har vi valt att delge intervjupersonernas kön i tabell 1. Offentliggörandet av kön är inget vi anser påverkat intervjupersonernas anonyma medverkan. I analysen benämns intervjupersonerna därför med fiktiva efternamnen samt pronomen i form av han, hon, honom och henne. Det anser vi bidrar till bättre förståelse samt en mer verklighetstrogen analys.

Då en transkribering omfattar alla ord och onomatopoetiska ljud har språket i det tolkande materialet från intervjuerna i analysen justerats till intervjupersonernas fördel. Det innebär att ljud och talspråk har reducerats. Talspråk har vi dock till viss del använt i citat men onomatopoetiska ljud och ofördelaktigt talspråk har ändrats. Det har gjorts för att de inte ska verka fördummande på intervjupersonernas utsagor. Vi redogjorde för intervjupersonerna att allt inspelat material endast kommer användas till forskningsändamålet. Det bekräftar att vi följt den fjärde och sista principen, *nyttjandekravet*, som belyser att insamlad empiri endast får användas som forskningsändamål (ibid.).

3.5 Analys av data

Efter genomförda intervjuer avlyssnades de tio inspelningarna och återgavs med hjälp av transkribering. Transkribering användes som en väsentlig del av forskningsarbetet då den kvalitativa studien syftar till att försöka förstå sociala företeelser genom vad intervjupersonerna sagt men också hur de sagt det. Fördelen med transkribering är att arbetet med analysen underlättas då intervjupersonens exakta ord och uttryckssätt erhålls, och därigenom möjligheten att lättare finna mönster och teman (Bryman 2011, s. 428f.). Då kvalitativt material kan frambringa problematik kring stora mängder empiri och därigenom oreda (Rennstam & Wästerfors 2015, s. 67f.), sorterade vi det insamlade materialet som ett första steg. För att skapa ordning i materialet togs relevanta infallsvinklar och beskrivningar fram som sedan diskuterades och kopplades till studiens teori. Sorteringen genererade en struktur där transkriberingen tematiskt delades in i vad som sagts och hur det sagts. För att därefter göra materialet mer koncist omvandlades innehåll till en mer lätthanterlig mängd genom reducering. Empirin reducerades genom att skala bort den information som inte ansågs relevant för analysen, samt genom identifiering av särskilt

intressanta delar som kunde generera en nyanserad infallsvinkel. Sortering av det empiriska materialet menar Rennstam och Wästerfors (2015, s. 134f.) är ett bra tillvägagångssätt vid en kvalitativ analys. Efter varje intervju förde vi en diskussion om det som framkommit under transkriberingarna för att kunna utläsa mönster. När alla intervjuer var transkriberade, färgkodades materialet för att lättare kunna särskilja olika teman från varandra samt underlätta för kategoriseringen. Vilket Rennstam och Wästerfors (2015, s. 67f.) menar är ett viktigt första steg för analysen. Det empiriska materialet är kategoriserat utifrån studiens forskningsfråga och syfte. Kodningen resulterade i följande teman; föreställningar om det goda självledarskapet, förmågan att påverka sitt beteende, förmågan att tänka "rätt", förmågan att belöna sig själv samt självledarskap som identitet. Analysens olika teman växte fram efter noga bearbetning och genomgång av det empiriska materialet. Under hela sorteringsprocessen hade vi studiens syfte och forskningsfråga, kombinerat med den teoretiska referensramen i vårt bakhuvud. Tillvägagångssättet identifierade tydliga mönster i intervjupersonernas beskrivningar i bearbetningsprocessen, som resulterade i framväxten ovannämnda teman.

4. Empiri och analys

I följande del kommer studiens valda teorier ligga till grund för analysen av den insamlade empirin. I avsnittet behandlar vi fenomenet självledarskap kopplat till identitet och hur de fungerar tillsammans i en ständig växelpåverkan.

4.1 Föreställningar om det goda självledarskapet

Självledarskap är enligt Neck et al. (2003) en process som fokuserar på att individen ska motivera sig själv i rätt riktning för att nå sina mål. Denna process beskriver bland annat Neck och Manz (1992; 1996) med hjälp av olika strategier som individen kan använda för att uppnå ökad prestation, engagemang och effektivitet. Processen handlar om att varje individ ska vara och framstå som den bästa versionen av sig själv.

Intervjupersonernas beskrivningar om vad självledarskap innebär för dem, fokuserar på en rad olika aspekter. Majoriteten framhäver att det är individen som genom personligt ansvarstagande själv måste finna strategier och verktyg för att uppnå önskvärd prestation. Det framhävs av Andersson, Nilsson, Persson, Svensson och Johansson att självledarskap handlar om individens egna förmåga att skapa förändring och leda sig själv. Det vill säga att ett aktivt självledarskap

handlar om individens ansvarstagande för att nå uppsatta mål, som exempelvis kan skildras utifrån Johanssons beskrivning:

Självledarskap för mig är att jag leder mig själv mot målen som både är personliga mål och mål inom arbetet, men att jag leder mig själv. Jag sätter ett mål för hur jag ska utvecklas. Så kan jag ju ta hjälp från externa också men att jag är ansvarig för min utveckling själv. (Johansson)

Ovanstående beskrivning av Johansson tydliggör att självledarskap handlar om individens ansvarstagande för sig själv för att nå full potential som självledare. Även då det beskrivs att individen kan behöva externa hjälpmedel framhävs att självledarskap alltid faller tillbaka på individen egna strävan att utvecklas.

Intervjupersonerna har olika utbildningar samt arbetsmetoder inom personlig utveckling och självledarskap, vilket innebär att fokus i beskrivningarna varierar, från det egna självledarskapet till självledarskap som arbetsmetod. Därav väljer Bengtsson istället att beskriva hur hon arbetar med klienter för att uppnå mål med betoning på klientens egna förmåga, samt att en inneboende inspiration till förändring är en betydelsefull komponent för att leda sig själv. Däremot handlar självledarskap för Svensson om att ta ansvar för egna handlingar för att uppnå önskade mål. Även då flertalet av intervjupersonerna menar att extern hjälp kan sökas om den individuella kompetensen saknas, framhävs det att självledarskap handlar om individens egna önskan om att bli bättre på att leda sig själv. Manz (1992) menar att alla individer utövar självledarskap i någon form. Intervjupersonernas beskrivningar tyder på att uppsättningen av självledarskapets olika strategier endast kan vara praktiserbara för ett begränsat antal individer. Eftersom strategierna förutsätter att individen har en viss självkänedom och förmåga att finna det som motiverar till förändring. Vilket kan skildras i exempelvis Mortensens beskrivning:

När jag hör självledarskap så tänker jag på postmonolitiskt ledarskap, alltså att det i teorin är människor som har motivationen, den inre motivationen, så de bör vara självdrivna och så ska ledaren i verkligheten bara sätta upp ramarna för de personerna och så ska dem själv kunna fylla ut dem. Så det handlar om att ge avsikter till medarbetarna för då arbetar de i den riktningen som bara ska säkra vara inom min höger-vänster begränsning, och så accepterar jag då att de inte alltid löser uppgiften på det sättet som jag gärna ville, men de löser den efter bästa förmåga och de har gjort sina bästa övervägningar för att göra det. (Mortensen)

Ovanstående exempel tyder på att självledarskap med sitt fokus på att individen ska motivera sig själv i rätt riktning inte är fullt så användbart i verkligheten. Eftersom intervjupersonerna lyfter fram att självledarskap handlar om att individen måste ha en viss förmåga att finna moti-

vation för att skapa en förändring, samt att den inre motivationen endast kan skapas och bibehållas av individen själv. Intervjupersonernas resonemang om vad självledarskapet innebär fokuserar på individens förmåga att påverka det egna beteendet. Det är likt vad Manz och Sims (1991) hävdar, att självledarskap är en form av självpåverkansprocess. Ytterligare beskriver Eriksson:

Att jag leder mig dit jag vill, kort och gott att leda mig själv, att vara autentisk, oavsett om man pluggar, jobbar eller vad som helst, och har en skitdag, så ska du kunna vara dig själv! Så det är vad självledarskap är för mig. (Eriksson)

Ovanstående är beaktansvärt, då självledarskap menas handla om att tillämpa specifika strategier i syfte att uppnå förbättrad prestation, ökat engagemang och effektivitet för att uppnå mål (Neck et al. 2003). Istället beskriver Eriksson att autenticitet är en del av självledarskap. Det vill säga att vara äkta, pålitlig och trovärdig.

Magnusson och Patriksson förhåller sig mer kritiskt till självledarskap jämfört med övriga intervjupersoner. Exempelvis beskriver Magnusson:

Jag är väldigt kritisk till det alltså. Jag tror inte ett dugg på det! Alltså man kan säga såhär. Baktanken är alltid när man ringer mig så finns det gränslösheten i organisationen och i gruppen. Och ofta hos chefen då. Och sen kan man väl säga att det inte alltid är, alltså så här, många chefer som delegerar väldigt mycket och säger att det får ni lösa själv... Och då blir det alltid problem... //... Självledarskap handlar ju ofta om att skapa organisationer där man slipper betala för chefer. Kan man lite cyniskt säga. (Magnusson)

Magnussons beskrivning tyder på att självledarskap även kan handla om en form av ansvarsförskjutning samt att det är en besparingsstrategi inom organisationer. Vilket betyder att självledarskap även kan vara negativt betingat. Det kan hjälpa en individ att bättre leda sig själv, men också som i det här fallet, att organisationer använder självledarskap som ett styrverktyg för att uppnå en viss organisatorisk effektivitet genom individuella prestationer. Självledarskap kanske handlar om att organisationer söker en platt struktur där arbetsuppgifterna istället delegeras ut till medarbetarna, vilket kan tänkas öka kraven på medarbetaren att vara en god självledare för att lyckas.

Samtliga beskrivningar från intervjupersonerna speglar en bild av att självledarskap är praktiserbart om individen har en god självkänedom och förmågan att skapa motivation till förändring. Eftersom det vidare möjliggör att tillämpa de strategier som självledarskap bygger på för att uppnå mål.

4.2 Förmågan att påverka sitt beteende

De beteendefokuserade strategierna syftar till att förbättra och öka individens medvetenhet om det egna beteendet för att därefter anpassas utifrån olika situationer och krav. För individen handlar det om att identifiera oönskade beteenden för att kunna ändra eller förbättra dessa (Bailey et al. 2018). Strategin är uppbyggd av sex olika handlingar kopplat till individens beteende; *självoobservation*, *självmålsättning*, *självbelöning*, *självbestraffning*, *självpåminnelse* och *repetition*. Det beskrivs av merparten av intervjupersonerna att även då en individ besitter en viss kompetens inom området utövar de inte självledarskap mer än någon annan. Exempelvis menar Patriksson att självledarskap utövas av alla individer. Den enda skillnaden mellan individer med utbildning i självledarskap och individer utan är medvetenheten om hur ett aktivt självledarskap faktiskt kan uttryckas i praktiken:

Det gör väl alla människor till viss del, men vi då som har läst lite om det kanske använder mer aktiva tekniker på hur man kan göra det, och gör det på ett mer medvetet sätt. Men jag tror inte att jag gör det mer bara för jag läst det, men när jag väl utövar det är jag medveten om det. (Patriksson)

Patrikssons beskrivning tyder på att även om alla individer utövar självledarskap i viss mån, råder det en utmaning för individen i att förstå sig själv samt att vara ständigt medveten om situationer där ett aktivt självledarskap praktiseras. Det tyder på att självledarskapsprocessen är närvarande i de flesta individers liv, dock med variation i grad av medvetenhet. Därigenom speglas återigen en beskrivning av individens förmåga att förstå sig själv, och ha en medvetenhet om sig själv. På det sättet tycks självledarskapsprocessen i sin natur vara något som alla utövar, snarare än en uppsättning tekniker för att leda sig själv. Det vill säga att alla individer utövar självledarskap, som exempelvis stiga upp för att gå till jobbet och ta del av den sociala omgivningen, vilket kan ha inverkan på individens handlingar och därigenom individens identitet. Det då identitet är något som skapas genom individens reflexiva handlingar (Giddens 1997, s. 67).

Intervjupersonerna använder de olika strategierna i varierande utsträckning och flertalet använder kombinationer av flera strategier för att öka medvetenheten och kunskapen om sitt beteende. Det framhävs återigen att individens förmåga är den största bidragande faktorn till skapandet av förändring och utveckling.

Självobservation syftar till att individen ska vara medveten om hur, när och varför olika beteenden uppvisas (D'Intino et al. 2007; Neck & Houghton 2006). Nilsson, Andersson och Svensson menar att grunden i deras självledarskap handlar om personligt ansvarstagande genom att analysera sig själv för att kunna förstå sitt beteende. Exempelvis beskriver Nilsson:

Jag har analyserat och fördjupat mig i mig själv, ärligt och uppriktigt, inga filter och inga värderingar i att sätta mig själv på plats och försöka förstå hur jag själv funkar ... //... sen är det vissa verktyg jag behöver för att kunna vara den människan där jag är i mitt bästa läge.
(Nilsson)

Det framgår att både inre och yttre mänskliga resurser spelar en viktig roll för en personlig utveckling. Intervjupersonernas beskrivningar påvisar att de genom analys skapar grunden för utveckling, vilket går i linje med det D'Intino et al. (2007) samt Neck och Houghton (2006) framhäver att självobservation handlar om. Förutom Nilsson hänvisar flertalet av intervjupersonerna till omgivning som varande både en resurs, men även kan innebära att inre resurser krävs för känslan av välbefinnande. Vilket tyder på att individen ständigt måste ha förmågan att analysera och reflektera över eget beteende för att slutligen komma fram till olika beslut som möjliggör förändring och utveckling. Det vill säga ta beslut utifrån den sociala omgivningens information som påverkar individen för att upprätthålla identitet och självutveckling, vilket Giddens (1997, s. 220) framhäver är grunden i individens reflexiva identitet. Då det reflexiva jaget handlar om att omformulera berättelsen om sig själv utifrån erfarenheter och kunskaper (ibid).

Vidare handlar självmålsättning om att sträva efter mål som motsvarar den egna arbetsinsatsen (Manz & Sims 1991; Marques-Quinteiro & Curral 2012). Bengtsson framhäver under intervjun att grunden inom sitt yrke handlar om att jobba med smarta mål för att uppnå dem:

Man jobbar med sitt mindset och rent konkret smarta mål för att komma vidare ... //... Därför tycker jag den modellen passar in mot den arbetsgrupp jag har ... //... jag tror på det, ju mer man får in det i sig desto mer fäster det sig, desto lättare att leverera. (Bengtsson)

Ytterligare beskriver Bengtsson vikten av delning av kommunikation för att nå uppsatta mål. Parallellt med självmålsättning använder Bengtsson det så kallade aktiva ledarskapet. Det är ett professionellt coachingverktyg som handlar om motiverande samtal där ställda frågor ska leda klienten till insikter. Även denna beskrivning tyder på att det krävs ett inneboende driv hos individen samt förmågan att hitta de svar som eftersträvas. Bengtssons beskrivning om det ak-

tiva ledarskapet kan kopplas till den tidigare nämnda strategin, självmålsättning, då en kommunikation kring målsättning ofta kräver ärlighet mot sig själv för att välkomna positiva beteenden. Bengtssons beskrivning kan kopplas till det Manz och Sims (1991) menar att det är betydelsefullt att informera andra individer för att få hjälp och uppmuntran på väg mot målet.

Intervjupersonernas beskrivningar framhäver vikten av självbelöning för att individen ska nå uppsatta mål, eftersom det kan mobilisera kraft och energi som krävs för fullföljande av processen. Det framhävs även att uppsatta mål ska vägas mot självbelöning, då det är en källa till välbefinnande. Persson beskriver exempelvis vikten av att lokalisera det som motiverar i en kombination med återhämtning för att uppnå både kort- och långsiktiga mål:

Exempelvis på kort sikt ser jag en arbetsvecka, den kan gå upp och ner, hur motiveras och återhämtar man sig när man kanske har haft en lite hård dag. På lång sikt kan det väl mer handla om att bryta om man inte är nöjd med exempelvis anställningsförhållanden. Att bryta och ta ansvar om man inte är nöjd med något. Göra något så man känner mer motivation och presterar bättre osv. (Persson)

Vidare beskriver Mortensen att självbelöning är kopplat till den återkoppling som kommer efter att ha gett en order till någon eller försökt motivera en medarbetare att arbeta på ett visst sätt, för att sedan se att det fungerade bra. Det att se sina medarbetare bli bättre och utvecklas inom något framhävs att ha inflytande på Mortensens självbelöning. Även här speglas en bild av att självbelöning grundar sig i olika erfarenheter och kunskaper som Mortensen ständigt möts av. Vilket är faktorer som spelar roll för individens identitetsskapande (Giddens 1997, s. 67).

Ovanstående beskrivningar av Bengtsson, Persson och Mortensen om betydelsen av belöning för att nå uppsatta mål kan kopplas till den kombination som Manz och Sims (1991) diskuterar. Det vill säga kombinationen av självbelöning och självmålsättning som varande den mest effektiva metoden för genomförande av uppgifter.

Ytterligare är självbelöning individuellt utifrån intervjupersonernas beskrivningar. För Bengtsson handlar det om att njuta och fira på väg mot uppsatt mål. Persson menar att självbelöning innebär att finna återhämtning och Mortensen beskriver hur självbelöningen bottenar i att se sina medarbetare lyckas prestera. Det visar på att självbelöning kan uttryckas både individuellt men också i samråd med den sociala omgivningen som individen tillhör.

Självkritik och självbestraffning handlar om att sätta upp straff för sig själv om önskat beteende inte uppnås genom individens handlingar (Manz & Sims 1991). Intervjupersonernas beskrivningar tyder inte på att det råder något praktiserande av självbestraffning som strategi för att leda sig själv. Däremot beskrivs det av Svensson och Bengtsson att olika hjälpmedel som exempelvis målkarta och mindmap används för att tydliggöra uppsatta mål.

Svensson menar att en mindmap underlättar att tydliggöra egenskaper, beteenden och uppsatta mål. Bengtsson använder däremot en målkarta för att kartlägga och tydliggöra vägen mot önskat mål. Användandet utav verktyg som mindmap eller målkarta stämmer överens med vad Neck och Houghton (2006) menar är ett sätt att praktisera självpåminnelsestrategin. Vidare bör det framhävas att självpåminnelsestrategin kan tänkas fungera som ett bra verktyg för att ge tydligare struktur över de uppgifter som individen ska utföra. Vilket i sin tur kan ha en positiv effekt, exempelvis i form av stressreducering samt en positiv inverkan på individens effektivitet. Båda är viktiga delar i individens självledarskap.

Repetition handlar om att fysiskt och psykiskt öva och repetera aktiviteter innan praktiskt utförande (Manz och Sims 1991). Flertalet av intervjupersonerna beskriver att repetition är viktigt för att uppnå förändring och utveckling. Förslagsvis nämner Mortensen flertal gånger under intervjun att ett av grundvillkoren inom den danska försvarsmakten är ständigt fokus och fördjupning inom personlig utveckling och självledarskap. Det beskrivs hur yrkesmilitärer konstant blir påmind om hur grundvillkoret är en del av yrket:

Alltså allt i försvarsmakten står det personlig utveckling på ...//...Det står självutveckling överallt i hela försvarsmakten. Det är liksom grundvillkoret. (Mortensen)

Intervjupersonernas beskrivningar tyder på att upprepade lärdomar om det egna beteendet är en viktig del för självledarskap.

4.3 Förmågan att tänka "rätt"

Det huvudsakliga syftet med de tankemönsterbaserade strategierna är att skapa konstruktiva och varaktiga tankemönster som har positiv effekt på individens mentala och fysiska prestationer (D'Intino et al. 2007). Strategierna är uppdelade i; *uppfattningar*, *fantasi*, *positivt självprat* och *mentala vanor*. Intervjupersonernas beskrivningar visar på ett omväxlande praktiserande utav de tankemönsterbaserade strategierna.

Uppfattning syftar till att identifiera uppgifter som påverkar individens uppfattning av något som i sin tur har en effekt på känslor och handlingar (Manz 1992). Johansson, Eriksson och Mortensen berättar att uppfattningar spelar roll för individens självledarskap. Bland annat beskriver Johansson situationer där hennes beteende personligen uppfattats som fokuserat, medan omgivningen upplevt en arg Johansson:

Är man både impulsiv och har mycket energi så kan man ibland bli väldigt fokuserad och då kan jag låta arg ...//... eftersom jag då har förstått att människor upplever mig som arg så har jag då när jag kom till en lugn punkt i livet tänkt, nå nu ska jag jobba på det här så då gjorde jag ihop med min man faktiskt en plan för mig själv, hur jag skulle jobba på det här med att få bort ilskan. Och jag tycker att jag har kommit ganska långt så nu är det kanske bara två av tio gånger som att jag låter arg, varav det var tio av tio innan. (Johansson)

Denna redogörelse visar på att omgivningens uppfattningar påverkade Johanssons känslor och därigenom handlingar. Eftersom det beskrivs att ett förändringsarbete påbörjades tyder det på att beteendet som uppvisades i situationer som krävde fokus av Johansson gav upphov till negativa känslor hos omgivningen och senare även hos Johansson. Det innebär att omgivningen som Johansson vistats i identifierade henne som någon annan än hon själv ansåg sig vara. Det tyder på att samhället tilldelar individen en roll i den sociala omgivningen som påverkar värderingar om jagbilden, vilket kan tänkas resultera i ett förändringsarbete av individens beteende, och därigenom identitet. Alla är faktorer som spelar roll för individens identitetsskapande (Hogg et al. 1995). Vidare beskriver Eriksson att inom hennes yrke används en upplevelsebaserad metod som coachingverktyg:

Vi jobbar jättemycket med upplevelsebaserat, du kan läsa en sak och känna WOW! Det här är jättebra, det här ska jag göra men sen kommer verkligheten ...//... De får liksom en utmaning att gå ut i en timme och sälja. De får verktyg och inspiration, allting och vi ger dem möjligheten till kunskapen sen är det ut och göra. Men då blir de såhär, vi har inte produkten färdig, jag vet inte vad jag ska sälja, jag vet inte vad jag ska säga ...//... Får man en upplevelse så sätter det sig i kroppen ...//... Och sen har vi diskussioner kring vad var det som hände, var kom rädslorna egentligen ifrån och varför. (Eriksson)

Även Erikssons beskrivning tyder på att individens handlingar kan frambringa både negativa och positiva känslor, men genom att reflektera och identifiera vad känslorna grundar sig i, kan individen se möjligheter istället för problem. Vilket innebär att Eriksson genom sitt coachingverktyg försöker klargöra i samråd med sina klienter varför olika känslor uppstår, som sedan kan möjliggöra en förändring och utveckling. Vidare kan positivt laddade minnen skapas hos

den grupp som utövat Erikssons upplevelsebaserade metod. Det innebär att klienterna kan identifiera sig med denna positivt laddade grupp i samhället, då igenkännandet kan tänkas bidra till ökad självkänsla. Vilket Hogg (1995) menar är en faktor som formar individens identitet.

Likt Erikssons, berättar Mortensen att reflektion och utvärdering tar stor plats i självledarskapet, då det poängteras att olika arbetsuppgifters resultat alltid analyseras, som kan bidra till en känsla av ett utvecklat chefskap:

Även om jag inte kan komma ihåg teoriernas namn så är det liksom de verktygen i verktygslådan som jag tar utgångspunkt i och som jag också försöker läsa upp på ibland. Där jag tänker över varför just det hände för mig i min enhet, varför fungerade mitt samarbete inte med honom. Är det jag som person, min kunskap, vad är det som utmanar mig i mitt arbete med honom? Så går jag tillbaka och tänker över hur jag ska göra det här eller hittar någon ledarskapsbok och läser om det. (Mortensen)

Intervjupersonernas beskrivningar är likt, vad Manz (1992) yrkar, att det är betydelsefullt att analysera uppfattningar och ifrågasätta sig själv på vilket vis en handling påverkar känslolivet. Vilket kan leda till vad de beteendefokuserade strategierna syftar till, att individer ska tänka mer rationellt vilket kan bidra till ökad prestation (Manz 1992). Man kan föreställa sig att ett ständigt tänkande och reflekterande inte endast har en motiverande effekt på individen, utan även kan skapa en form av stress av att hela tiden bli bättre och mer effektiv på det man gör. Tankar om hur man är och framstår som individ och om man är tillräckligt bra ställs konstant på prov, vilket också kan tänkas öka stress- och prestationsnivån. Vidare tyder intervjupersonernas beskrivningar på att självledarskapsprocessen är ett ständigt misslyckade, eftersom idealen förändras beroende på vilken social omgivning en individ vistas i. Det vill säga att en individen aldrig någonsin kan uppnå sin fulla potential som självledare.

Fantasi möjliggör för individen att analysera egna tankar och mentala bilder, med det huvudsakliga syftet att tydliggöra om tankar är positiva eller negativa (Manz 1992). Nilsson beskriver sig vara en tävlingsmänniska med engagemang inom det ideella föreningslivet:

Om jag ska ha ett träningspass, så kan det handla om att jag vill göra världens bästa träningspass. (Nilsson)

Eftersom Nilsson med sin tävlingsinstinkt alltid vill prestera bättre och beskriver att inför ett träningspass väljer att fokusera på positiva tankar såsom att göra "världens bästa träningspass" tyder på att fantasi upptar utrymme i självledarskapet. Nilssons beskrivning om att prestera världsbäst kan även kopplas till vad Neck och Houghton (2006) benämner som positivt självprat,

då det innebär eliminering av destruktivt självprat för att ge plats åt positivt självprat. Även Bengtsson menar att det är viktigt att identifiera vilka tankar som bör elimineras och vilka tankar som är bra för individens välbefinnande då följande framhävs:

Välj med omsorg vad du boostar dig med, vilka tankar du matar dig själv med hela tiden så att du kan få växa i det. (Bengtsson)

Resonemanget tyder på att Bengtsson förespråkar att eliminera saker som kan ge upphov till negativa tankar för att istället främja positiva, vilket är likt tidigare nämnt exempel av Eriksson. Vidare kan det tänkas att fokus på positivt självprat kräver en del träning och inte kommer till alla individer automatiskt. Ytterligare kan det kopplas till viljan och förmågan till förändring av tankar och beteenden, då de är grundläggande faktorer för att det lyckas. Även intervjupersonernas ovanstående beskrivningar tyder på att det inte är möjligt att uppnå sin fulla potential. Eftersom exempelvis Nilsson vill prestera världsbäst som gruppträningsinstruktör är det tänkvärt vem det är som utvärderar träningspassen. Troligtvis gruppen som deltar, vilken ständigt förändras. Hogg (2018) menar att individen önskar att reducera osäkerheten om sig själv och därav söker efter trovärdiga källor som kan möjliggöra att lyckas. Ovanstående exempel om Nilssons positiva självprat inför ett gruppträningspass tyder på att olika självledarskapsstrategier kan ha inverkan på individens identitetsarbete. Eftersom Erikssons träningskamrater troligtvis utvärderar träningspasset som mycket bra, vilket kan tänkas ha minskat Nilssons osäkerhet.

Mentala vanor handlar om att individen bör föreställa sig att en uppgift kommer bli succé då det ökar sannolikheten för att lyckas (Neck & Houghton 2006). Föregående beskrivning utav Nilsson om att leverera världens bästa träningspass kan även kopplas till mentala vanor, då det inför varje träningspass finns en föreställning om att göra succé. Vidare kan det tidigare uttalandet av Johansson, om att förändra vad omgivningen uppfattade som ett argt beteende, tyda på att Johansson arbetat med sina mentala vanor. Eftersom arbetet med de mentala vanorna resulterade i att hon uppfattades arg två av tio gånger, istället för tio av tio gånger. Då Johansson menar att förändringen kunde mätas till ett bättre resultat visar det på att det nya tankemönstret och beteendet skapat förändring. Johanssons resultat genom sin förändring kan kopplas till vad Neck och Houghton (2006) menar är att individen bör skaffa nya vanor som repeteras och observeras, vilket i sin tur möjliggör mätning av framgång. Ytterligare kan individens vanor omedvetet utföras utan några djupare reflektioner då vanor finns djupt förankrat i individen och

kräver träning. Det innebär att självledarskap är ständigt närvarande i individens liv. Vidare tyder praktiserande av de tankemönsterbaserade strategierna på att det handlar främst om individens reaktion på omgivningens normer och vad som anses vara rätt alternativt fel beteende. Det betyder att individen påverkas och definierar sig själv genom sociala aspekter för att minska osäkerheten kring sig själv (Berger et. al. ur Hammarén & Johansson 2009, s. 27; Hogg 2018).

4.4 Förmågan att belöna sig själv

Neck och Houghton (2006) diskuterar hur de naturliga belöningsstrategierna fokuserar på att skapa situationer där individen upplever att uppgiften eller aktiviteten är både motiverande och belönande. Det handlar om att skapa trevliga och givande uppgifter och på så vis tänka positivt inför uppgiften så att den känns mer givande.

Intervjupersonernas beskrivningar om vad självbelöning innebär för dem är varierande. Bengtsson menar det att stanna upp och njuta av livet är avgörande om en individ ska kunna leda sig själv, medan exempelvis Johansson menar att självbelöning grundar sig i att uppnå ett mål under tuffa och krävande omständigheter:

För visst är det så att du växer när du får motstånd. Du växer inte av beröm ...//... Man behöver motstånd för att växa. Dem gångerna som jag har växt allra mest och utvecklats som människa och som ledare, det är när jag haft extremt tuffa ledare och chefer. Chefer som har varit helt annorlunda än mig själv. (Johansson)

För Johansson har hårt motstånd lett till befordran vilket har upplevts som en form av beröm. Det förklaras att individen behöver beröm men även motstånd för att kunna utvecklas och växa i sin roll. Det att Johansson flera gånger befordrats kan jämföras med det som Ryan och Deci (2000) kopplar till mening, kompetens och självkontroll. Befordringen påverkade Johanssons inre motivation som kan tänkas framkallat en känsla av kompetens och självbestämmande. Genom Johanssons förmåga att kunna prestera utifrån det som omgivningen efterfrågade och därigenom bli befordrad tyder även på att självbilden kan ha förändrats utifrån känslan av att lyckas. Vidare kan Johanssons prestation tänkas ha reducerat negativa känslor eftersom den sociala omgivningen ansåg henne prestera väl. Något som Hogg (2018) menar är individens sätt att skapa större självkänedom om sig själv. Eftersom ovanstående faktorer informerar om hur individen bör uppföra sig samtidigt som det möjliggör för att veta vilka andra individer är och hur de uppför sig (ibid.). Persson förespråkar individens egenansvar om större motivation och bättre prestation önskas:

...//... att bryta om man inte är nöjd med exempelvis anställningsförhållanden ...//... Göra något man känner mer motivation till och presterar bättre ...//... att må bra, så bra som möjligt och prestera så bra som möjligt. (Persson)

Argumentet kan kopplas till vad Neck och Houghton (2006) menar är huvudfokus för den naturliga belöningsstrategin, att fokusera på förbättring av engagemang och inneboende motivation för en uppgift eller aktivitet. Både Johanssons och Perssons uttalande visar på att det återigen är individuellt vad som anses vara självbelönande samt att det krävs en förmåga att förstå sig själv. Det kan exempelvis handla om att lyckas efter att ha upplevt motstånd på väg till målet eller som för Persson, att ge upp om motstånd upplevs och individen känner att det sänker den inre motivationen för att prestera. Vidare beskriver intervjupersonerna att självbelöning ofta handlar om att förändra saker som anses ge upphov till negativa känslor för att ersätta dem med handlingar som skapar motivation och mening. Det är även faktorer som spelar roll för den sociala identiteten, att individen väljer andra aktiviteter som är överensstämmande med de viktigaste och mest framträdande aspekterna i identiteten (Bhattacharya et al. 1995).

4.5 Självledarskap som identitet

Berger och Luckmann (1979, s. 201) menar att individens identitet formas utifrån olika sociala relationer i samhället. Flertalet av intervjupersonerna beskriver att intresset för självledarskap grundar sig i en personlig historia. Historierna handlar främst om olika sociala interaktioner som bidragit till önskan om att förstå sig själv samt hur individer i omgivningen fungerar.

Enligt Giddens (2014, s. 205) handlar identitet om att hitta likheter, skillnader eller egenskaper i den sociala interaktionen. Intervjupersonernas beskrivningar av identitet tyder på att det är ett komplext begrepp då förklaringarna varierar. Det beskrivs av exempelvis Persson att identitet handlar om individens samspel med omgivningen:

Kanske lite avtryck, vad man kanske själv vill göra för avtryck. Hur andra ser på en, omgivningen. Om man tittar utifrån på sig själv så handlar det nog om vem vill jag vara. Hur vill jag att jag ska uppfattas och hur vill jag att mitt liv är ...//... Att vara den man är och vill vara. Att våga sticka ut... (Persson)

Vidare beskriver Andersson att uppväxten kantats av en brist på bekräftelse från omgivningen samt att de tidiga tonåren handlade om att ständigt finna likheter som exempelvis klädsel och intressen med det "ytligt coola gänget på skolan" (Andersson). Vilket tyder på att Andersson saknat ett självförtroende och en självkänedom över det egna jaget. Det kan kopplas till vad

som Hogg et al. (1995) menar är samhällets rollpositioner som hjälpte Andersson att finna en känsla av mening med jaget samt att det påverkade hennes sociala beteende. Vidare beskriver Andersson att anledningen till denna strävan efter likheter grundades i:

Jag hade inte riktig någon relation till mig själv, och jag tror att jag fick väldigt mycket bekräftelse, jag har ett jättestort bekräftelsebehov ...//... Alla behöver bekräftelse mer eller mindre för man mår jättebra av det. (Andersson)

Anderssons beskrivning av att vara osäker samt med en ständig strävan efter att finna social tillhörighet, samtidigt som det inte fanns någon direkt relation till det egna jaget, kan vidare associeras med det som Bhattacharya et.al (1995) menar är innebörden av social identifikation, att tillhöra en grupp individer som individen kan identifiera sig med. Vidare beskriver Andersson att senare delen av livet, tillika där intresset för det egna självledarskapet uppstod, handlat om att kunna värdera sig själv på ett bra sätt, skaffa de redskap som behövs för att lättare förstå sig själv och sin omgivning. Likt Andersson beskriver även Nilsson hur fascinationen kring självledarskapet bottnar i egna erfarenheter. Återigen visar det på att den sociala omgivningen bidragit till ett ökat behov av självledarskap då följande beskrivs av Nilsson:

...//... min mamma hade träffat en mycket speciell man och jag tänkte, asså jag måste ta reda på hur folk funkar ...//... Det vill säga, en personlig erfarenhet som gjorde att jag intresserade mig för mänskligt beteende. (Nilsson)

Nilssons beskrivning tyder på att hon inte kunde identifiera sig med den "mycket speciella mannen" (Nilsson), det vill säga att Nilsson kategoriserade mannen att tillhöra en annan social grupp. Uttalandet visar även på att Nilsson önskade förstå mänskligt beteende då det fanns en önskan om att förstå vem "den mycket speciella mannen" (Nilsson) var, men också för att skapa kunskap om hur Nilsson skulle uppföra sig gentemot mannen. Beskrivningen kan kopplas till vad Hogg (2018) menar att den sociala identiteten handlar om, att veta vem Andersson var och hur hon borde uppföra sig samtidigt som det fanns en önskan om att veta vem "den mycket speciella mannen" var samt hur han uppförde sig.

Svensson berättar om en situation som åhörare vid en föreläsning inom personliga utveckling som bidrog till en förändring i livet. Föreläsningen resulterade i att Svensson efterföljande uttryckte till föreläsaren: "Asså jag vill ha ditt jobb!" (Svensson), samt en uppsägning av sitt arbete för att istället studera utomlands. Svenssons uttalande kan kopplas till vad Styrker och Burk (2000) beskriver handlar om att individens värderingar om sig själv samt kring sin jagbild

förändras, samt att en känsla av ett emotionellt värde i att tillhöra denna grupp av människor med intresse för självledarskap. Vidare beskriver Svensson hur synsättet på identitet har förändrats efter att intresset för självledarskap fått större utrymme i livet:

Identitet för mig handlar mycket om att komma till kärnan, vad är det som gör mig lycklig vad är det som är min eld i magen. Det hänger nog lite ihop med självledarskap, om jag nu vill leda mig själv och liksom praktiserar det ...//... Förr såg jag identitet på ett annat sätt, det handlade mer om externa ting, jag identifierade mig med att jag var något i relation till jobb, hem, vänner. Men det förändrades någonstans därefter ...//... min identitet är något som bor i mig liksom, och det var den inte innan, det är något som skiftat från ut till in. (Svensson)

Svenssons beskrivning tyder på att ett förändrat fokus i livet till att välja aktiviteter som ligger nära "min eld i magen" (Svensson) kan ha grundat sig i en social identifikation och ny kunskap om självreglerande processer, som föreläsningen möjligtvis bidragit med. Vidare kan det tänkas att Svensson sökt en differentiering i den sociala miljön för att utveckla en mer komplex och diversifierad identitet. Det tyder även på att Svenssons upplevelse bidrog till en önskan att bättre leda sig själv. Förmåga att motivera sig själv till förändring av tankar och agerande är en av grunderna för självledarskap (Manz & Sims 1991).

Uttalandet visar också på att Svensson inte ser identitet som något statiskt utan mer som något dynamiskt och föränderligt genom hela livet. Denna dynamiska relation som bottnar i social identitet kan kopplas till det som Hogg (2018) samt Ashforth och Mael (1989) diskuterar, att den sociala identiteten härleds utifrån de grupper och kategorier som individen tillhör. Svenssons identitet idag är inte densamma som den var tidigare. Idag är identiteten något som kommer inifrån jämfört med tidigare då den mer formades av omgivningen och vem hon umgicks med. Vidare beskriver Mortensen att yrkesrollen speglar identiteten samt att den har förändrats under tiden i danska försvarsmakten:

Ja, det tror jag bestämt att det är. Och det är inte säkert att det är något bra och positivt ...//... För jag tror att man kan riskera att bli låst på grund av det. Jag ska ju inte låsa mig själv i försvarsmakten om det finns något annat som ger mer mening för mig ekonomiskt, för mitt familjeliv - i det civila ...//... Om hela min identitet ligger i att jag är soldat och att jag är anställd i försvarsmakten, då är det inte en möjlighet och då är jag inlåst i försvarsmakten liksom. (Mortensen)

Uttalandet av Mortensen visar på att det inte är önskvärt att endast identifieras med att vara soldat, då det finns en viss oro hos Mortensen om att det kan vara hämmande om den yrkesmässiga positionen förändras. Däremot finns det en stor medvetenhet om att olika identiteter innehas, men yrkesmässigt är det identiteten som soldat.

Ja, helt säkert! Jag vill säga, om vi nu blir i ledarrollen och jag då tänker tillbaka på hur jag gärna vill vara, så vill jag gärna vara som plutonen var när jag skulle till Kosovo. Han var skitbra! Han var rolig och duktig och han var en idol. Och så hade jag en på sergeantskolan som också var duktig. Han kunde verkligen förmå att samla styrkan och skapa några förnuftiga plutoner utav oss. Så han var också min idol. (Mortensen)

För Mortensen är det tydligt att arbetsrollen är en stor del av hans identitet. Soldatrollen, papparollen, pojkvänsrollen är några av Mortensens exempel på identiteter som han identifierar sig med. Mortensens beskrivning kan tyda på att val av yrke grundas i ett sökande efter grupptillhörighet som han kan identifiera sig med. Som officer kan han spegla sig i andra individer som har likheter med honom, vilket kan tänkas medföra en reducering av osäkerhet om det egna jaget, samt ge en känsla av grupptillhörighet. Beskrivningen kan kopplas till Hoggs (2018) resonemang om att grupptillhörighet kan reducera osäkerhet hos individen. När Mortensen tar av sig uniformen och åker hem till familjen träder han in i rollen som pojkvän och pappa, som båda kan vara olika kategorier i samhället. Rollväxlingen kan kopplas till det Hammarén och Johansson (2009, s. 9) benämner kategorisering, att individen förväntas tillhöra en grupp eller kollektiv enhet, med betoning på likheter och skillnader. När Mortensen har på sin uniform intas den så kallade soldatrollen där en känsla av tillhörighet med andra soldater uppstår. Det stämmer överens med det Hogg et al. (1995) samt Stryker och Burke (2000) hävdar, att roll- och yrkestillhörigheten är detsamma som identiteten för vissa individer.

Även då flertalet av intervjupersonerna menar intresset för självledarskap grundar sig i tidigare erfarenheter och kunskaper, framhävs det att samhällets utveckling har bidragit till en större osäkerhet hos individer. Det finns ett tydligt mönster i beskrivningarna om att samhällets utveckling har bidragit till nya omständigheter för individen att ta ställning till. Patriksson, Bengtsson och Andersson menar att framväxten av sociala medier har skapat större osäkerhet hos individer, då alla ständigt är uppkopplade, redo att informera eller agera utifrån den information som flödar via sociala medier. Magnusson hävdar att det råder en trend i dagens samhälle att jobba med det personliga ledarskapet. Eriksson menar att det handlar om att individer i västvärlden har det så gott ställt vilket leder till att en ny form av problematik uppstår, då individen inte längre behöver leta mat för dagen. Vidare menar Persson, Nilsson och Svensson att dagens samhälle bidragit till en ökad individualisering och större krav på det personliga ansvarstagandet för att komma någonstans i livet. Här beskriver exempelvis Svensson:

Nu så expanderar samhället dels rent globalt, i och med detta ställs det nog en högre press på att vi ska leda oss själva, för det ser inte ut för exempelvis 10 år sen, det är mycket som har hänt, det är andra parametrar, dels yrkesliv men också generellt som kommer in i bilden ...//...
Man kanske förväntas ta större ansvar för sig själv. (Svensson)

Svensson beskrivning tyder på att samhällets utveckling skapat en ny form av problematik för individen, då kraven på individens egna ansvarstagande ökat. Vilket även har inneburit att behovet av kurser i självledarskap ökat.

Intervjupersonernas ovanstående beskrivningar tyder på att samhället bidragit till en ökad individualism och att det existerar en osäkerhet kring det egna jaget. I samhället cirkulerar det ständigt ny information som individen måste reflektera över och agera utifrån. Hogg et al. (1995) menar att en ström av information påverkar individens beteende och därav jaget. Informationen kan även tänkas innebära ett ökat krav på att vara en bra självledare om individen önskar utveckling för att nå sina mål i en ständigt föränderlig värld. Vidare innebär det att individen kontinuerligt måste reflektera och agera utifrån samhällets information, för att forma eller upprätthålla en identitet som passar in i samhället.

5. Resultat och slutsatser

I det avslutande kapitlet presenteras studiens resultat och slutsatser som vi kommit fram till efter genomförd analys av empiri och teori. Vidare följer en diskussion som sker med återkoppling till våra förda slutsatser i ett större sammanhang. Avslutningsvis ger vi förslag på framtida forskning inom självledarskap och identitet.

5.1 Frågeställning

Hur uppfattas självledarskap och vilken inverkan har fenomenet på individens identitetsskapande?

De varierande uppfattningarna som individer med utbildning inom personlig utveckling och självledarskap har tyder på att självledarskap är ett komplext fenomen. Studien visar däremot på att det finns en ackumulerad uppfattning om att självledarskap handlar om en förmåga och ansvarstagande för jaget samt att leda sig själv, både privat och i yrkeslivet.

I studien framkommer det att det finns en variation i praktiserandet av självledarskap, vilket grundar sig i de olika uppfattningarna. Vilket innebär att det är individuellt och därav inte kan användas av alla individer eftersom det kräver en förmåga och ett ansvarstagande för att uppnå självförbättring. Det innebär att individens förmåga, vilja och driv skapar ett spänningsförhållande mellan individen och den uppsättning strategier som självledarskap bygger på.

Vidare visar studien att individens intresse för självledarskap ofta grundar sig i personliga erfarenheter och kunskaper. Då det genom samspelet med omgivningen inhämtas nya kunskaper och erfarenheter om det egna jaget, som därav skapar ramar för individens utveckling och självförbättring. Det innebär att utövandet av självledarskap är nära förankrat med individens identitet, då många individer leder sig själv utifrån olika erfarenheter och kunskaper.

Samhällets utveckling skapar fler valmöjligheter för individen, vilket bidrar till ökat krav på prestation. På grund av ständigt ökade krav är individen osäker kring jaget och upplever en förlorad känsla av tillhörighet i samhället. Individen efterfrågar därför kurser i självledarskap med en förhoppning om att återfinna jaget. Förändring i individens tankar och agerande som självledarskap bör medföra har även inverkan på identiteten, då individen definierar sig själv, samt utifrån olika beteenden och handlingar även definieras av omgivningen. Därav kan en kurs

i självledarskap handla om mer än individens strävan efter självförbättring. Det existerar nämligen en omedvetenhet hos individen om att självledarskap även kan bidra till att individen förleder sig själv till en ny identitet.

Slutligen visar studien på att självledarskap är ett ständigt misslyckade, eftersom idealen i samhället förändras i takt med samhällets utveckling. Idealerna förändras även utifrån den sociala omgivning som individen befinner sig i.

5.2 Diskussion

Även då självledarskap är ett utbrett och populärt fenomen visar studien på en komplexitet, och föreställningen om vad självledarskap innebär varierar beroende på individ. Genom ovanstående slutsatser bidrar vår studie men en ny infallsvinkel inom forskningen för självledarskap. Studien visar på att självledarskap har inverkan på individens identitetsskapande och bör kanske istället benämnas ”självförledarskap”. Eftersom studiens resultat visar på att självledarskapsstrategierna är normativa med främsta syfte att beskriva hur en god självledare bör agera. Ytterligare krävs det förmåga och inneboende motivation hos individen för att kunna praktisera strategierna för att uppnå förändring och självförbättring. Även då självledarskapsstrategiernas fokus är att skapa större motivation hos individen, krävs specifika egenskaper som exempelvis individens förmåga och driv. Inom fältet för Service Management bidrar denna studie till en ökad förståelse hur kurser inom självledarskap även har en baksida. Istället för att utveckla det personliga ledarskapet för att uppnå organisatorisk effektivitet, konstrueras föreställningar om det perfekta jaget och den perfekta medarbetaren. Det kan skapa förvirring och ökat krav på prestation och därigenom psykisk ohälsa hos individen. Vilket tyder på att det behövs ytterligare forskning inom användandet av självledarskap i verkligheten.

Vidare kan man ifrågasätta om det finns någon mening för individen att söka extern hjälp hos individer med utbildning inom personlig utveckling och självledarskap, eftersom det alltid faller tillbaka på individens förmåga och ansvarstagande till självförbättring. Studiens resultat speglar även att samhällets förändring är en bidragande faktor till en viss osäkerhet över individens identitet, vilket har ökat behovet av självledarskap. Behovet har i sin tur bidragit till framväxten av kurser inom ämnet, där individen söker strategier och verktyg för att finna sin rätta identitet. Denna ständiga strävan efter verktyg bör alltid grundas i ett tydligt syfte, annars finns risken att hamna i ett ständigt sökande efter självförbättring. Vilket resulterar i att individen istället för

att leda sig själv, förleder sig själv och på så vis skapar en ny identitet. Ytterligare medför samhällets utveckling ständigt nya ideal, vilket innebär att individen aldrig kan uppnå sin fulla potential som självledare. Slutligen är det beaktansvärt om självförbättring är möjligt, när individen söker hjälpmedel och verktyg för att konstruera en föreställning om det perfekta jaget. Blir individen egentligen en bättre självledare, eller mer av mekanisk karaktär som konstant strävar efter självförbättring i en omgivning där idealet ständigt förändras?

5.3 Framtida forskning

Det har under arbetets gång blivit allt tydligare hur individuellt utövandet av självledarskap är samt med vilket syfte det praktiseras. Det är inget tvivel om att framtiden kommer bjuda på fler liknande begrepp och fenomen. Det vore önskvärt att undersöka om ständigt självfokus påverkar individen i en negativ riktning, ett fokus som innebär psykisk ohälsa och stress över att ständigt behöva reflektera och prestera utifrån omgivningens ideal.

Självledarskap är ett populärt ämne där individen mer eller mindre injiceras med information om vikten av att utveckla sig själv samt att bli den bästa versionen av sig själv. Utifrån det anser vi att det hade varit intressant med fler undersökningar om hur självledarskap egentligen praktiseras och har inverkan på individen. Det vill säga undersökningar som inte enbart fokuserar på att beskriva självledarskap och synliggörandet av de positiva effekterna. Forskning som visar resultat där självledarskap inte fungerar och lyfter fram de negativa aspekterna.

Studien tyder även på att idén om den rådande personliga utvecklingsdiskursen i samhället behöver vidare forskning. Då det finns en föreställning om att självledarskap leder till självförbättring och därigenom framgång som kan tänkas spegla ett lyckligare liv. Därav en existerande "lyckodiskurs" i samhället.

Ovanstående förslag på framtida forskning anser vi kan bidra till ett nytt och friskt tillskott inom självledarskapsforskningen, då det är viktigt att inte förglömma baksidan av självledarskapet.

Källförteckning

- Andersson, T. (2005). *Managers identity work. Experiences from introspective management training*. School of Economics and Commercial. Law: Göteborgs Universitet.
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. Stockholm: Liber.
- Ashforth, E. Blake. & Mael, Fred. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*. 14. 20-39.
- Bailey, F. S., Barber, K. L. & Justice, M. L. (2018). Is Self-Leadership Just Self-Regulation? Exploring Construct Validity with HEXACO and Self-Regulatory Traits. *Current Psychology*. 27. 149-161.
- Berger, P. & Luckmann, T. (1979). *Kunskaps sociologi – Hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. Första upplagan. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Bhattacharya, C. B., Rao, H. & Glynn, MA. (1995). Understanding the Bond of Identification: An Investigation of Its Correlates Among Art Museum Members. *Journal of Marketing*, 59, 46-57.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.
- Cederström, C. & Spicer, A. (2015). *The Wellness Syndrome*. Cambridge: Polity.
- Cederström, C. & Spicer, A. (2018). *Den vilda jakten på ett (bättre) jag*. Stockholm: Natur & Kultur.
- DiLiello C. T. & Houghton D. J. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 319-337.
- D'Intino, R. S., Goldsby M. G., Houghton, J. D. & Neck, C. P. (2007). Self-Leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 13, (4), 105-120.
- Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2013). Att få kunskap om samhället genom att fråga folk. I Ahrne, G. & Svensson, P (red.), *Handbok i kvalitativa metoder*, 36-57. Stockholm: Liber.
- Framtidsutveckling (2018). *Yrke: Stockholm*
<https://www.framtid.se/yrke/mental-coach> (Läst: 2018-04-04)
- Giddens, Anthony (2014). *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur

- Giddens, Anthony (1997). *Modernitet och självidentitet. Självet och samhället i den senmoderna epoken*. Göteborg: Daidalos AB.
- Guba, E.G. & Lincoln, Y.S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. I N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (red.), *Handbook of qualitative research*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Hammarén, N. & Johansson, T. (2009). *Identitet*. Malmö: Liber.
- Hogg, A. Michael. (2018). Self-Uncertainty, Leadership Preference, and Communication and Social Identity. *Atlantic Journal of Communication*, 26, (2), 111-121.
- Hogg, A. Michael., Terry, J. Deborah. & White, M. Katherine. (1995). A tale of two theories: a critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, (4), 255-269.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Uppl. 3. Lund: Studentlitteratur.
- Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of expanded self- influence processes in organizations. *Academy of Management review*, 11, (3), 585-600.
- Manz, C. C. (1992). Self-leadership... the heart of empowerment. *Journal of Quality and Participation*, 15, 80-89.
- Manz, C. C. & Neck, C. P. (1991). Inner leadership: creating productive thought patterns. *The Executive*. 5. (3), 87-95.
- Manz, C. C. & Sims, H. P. (1991). Super-leadership: beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*, 19. (4), 18–35.
- Marques-Quinteiro, P. & Cural, L. A. (2012). Goal Orientation and Work Role Performance: Predicting Adaptive and Proactive Work Role Performance Through Self-Leadership Strategies. *The Journal of Psychology*, 146, (6), 559–577.
- Müller, T. & Niessen, C. (2018). Self-leadership and self-control strength in the work context. *Journal of Managerial Psychology*, 33, 74-92.
- Neck, C. P. & Manz, C. C. (1992). Thought self-leadership: the influence of self-talk and mental imagery on performance. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 681-699.
- Neck, C. P. & Manz, C. C. (1996). Thought self-leadership: the impact of mental strategies training on employee behavior, cognition and emotion. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 445-467.

- Neck, C. P. & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21. (4), 270–295.
- Neck, C. P., Nouri, H. & Godwin, J. L. (2003). How self-leadership affects the goal-setting process. *Human Resource Management Review*, 13. (4), 691-707.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S. & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: the mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19. 523-538.
- Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55. 68-78.
- Ryen, A. (2004). *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber.
- Stryker, S. & Burk, P. J. (2000). The Past, Present, and Future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, Vol. 63, No. 4, Special Millennium Issue on the State of Sociological Social Psychology, 284-297.
- Veckans affärer. (2017). *Det här är de 10 hetaste jobbtitlarna 2018*.
<https://www.va.se/nyheter/2017/12/19/det-har-ar-de-10-hetaste-nya-jobbtitlarna-2018/>
(Läst: 2018-04-24)

Bilaga 1: Intervjuguide

Etiska principer:

- Du har rätt att själv bestämma över din medverkan samt du kan välja att avbryta din medverkan utan några följder.
- Vi kommer inte använda oss av ditt namn och därav är du anonym i uppsatsen.
- Materialet kommer att behandlas konfidentiellt och endast användas för sitt syfte, att gynna uppsatsen.
- Är det okej att vi spelar in samt transkriberar intervjun?
- Du får om du önskar tillfälle att ta del av etiskt känsliga avsnitt, kontroversiella tolkningar etc. i uppsatsen innan den publiceras.
- Du får om du önskar veta var forskningsresultaten kommer att publiceras och du har rätt att få en kopia av uppsatsen.

Allmänna frågor:

- Hur gammal är du?
- Vilken bransch jobbar du inom, samt vilken befattning har du?
- Varför valde du att utbilda dig inom självledarskap/personlig utveckling?
- Har du något certifikat inom personlig utveckling?

Självledarskap:

- Vad innebär självledarskap för dig?
- Hur uppfattar du självledarskap?
- Praktiserar du självledarskap och i så fall hur kommer det till uttryck?
- Vilken personlighetstyp tror du söker sig till kurser inom självledarskap och med vilket syfte? Om ja, varför?
- Kan du beskriva en situation där du ansåg ditt självledarskap som bristfälligt?
 - Om ja, vad gjorde du för att förändra detta?
- Tror du att det finns någon specifik anledning till att personlig utveckling blivit populärt?
- Tror du att det finns en norm/diskurs i dagens samhälle att utveckla sitt självledarskap?
- Anser du att det finns några negativa aspekter med kurser inom självledarskap, samt att utveckla sitt självledarskap?
- Vilken metod har du lärt dig använda inom självledarskap och vilka utöver du för att hjälpa andra? Varför just dessa? Hur har dessa valts ut?
- Vilka resultat har uppnåtts för dig själv samt dina klienter efter att ha utvecklat sitt självledarskap?
-

Identitet och grupptillhörighet.

- Vad betyder ordet identitet för dig?
- Vem var du innan du utbildade dig inom självledarskap?
 - om ja, vad anser du att utbildningen har bidragit med?
- Om du skulle möta en människa för första gången, hur tror du att de hade uppfattat dig?
 - Stämmer detta överens med den bild du vill förmedla?
- Skulle du vilja säga att du innehar samma identitet privat och socialt? ex. hemma respektive på arbetsplats.
- Har du någon gång försökt efterlikna någon? dvs. du har sett dess prestation/förundrat sig över individens förmåga och velat uppnå samma resultat? Beskriv denna situation.

Avslutande

- Önskar du tillägga något eller vill du ändra något av det du sagt?
- Önskar du att läsa våra tolkningar av intervjun innan publicering?

Bilaga 2: Informationsbrev



LUNDS
UNIVERSITET

Helsingborg 2018-04-XX

Hej!

Vi är två studenter från Lunds Universitet, Campus Helsingborg, som läser tredje året på programmet Service Management och skriver nu vårt examensarbete. Examensarbetet handlar om hur självledarskap kan tänkas ha en effekt på individens identitet, både privat och i arbetet. Individerna som deltar ska ha någon form av relation till självledarskap, exempelvis i form av utbildning eller praktisk erfarenhet inom ämnet för personlig utveckling eller självledarskap. Det empiriska materialet i vårt examensarbete kommer baseras på intervjuer med individer med koppling till utbildning i självledarskap och personlig utveckling. Därför hoppas vi på att få ha en intervju med er.

Intervjun kommer att ha fokus på självledarskapets effekt på individens identitet. Vi lever i en tid där fokus ökat kring individens självinsikt och personliga utveckling. Men kan detta fokus ta överhand och vad innebär det egentligen för individens identitet? Genom att undersöka fenomenet vill vi öka förståelsen för hur individen skapar sin identitet genom självledarskap.

Materialet från intervjun kommer att ingå i examensarbetet och uppgifterna kommer anonymiseras. Intervjun beräknas att ta 45 min-1,5 h. Deltagandet är frivilligt och ni kan återkalla ert samtycke när som helst fram till 2018-05-XX.

Vi ser fram emot att höra från er.

Med vänliga hälsningar,

Elenor Mårtensson och Johanna Thomsen

Bilaga 3: Samtycke till deltagande i intervju

Samtycke till deltagande i intervju

Studien du medverkar i ligger till grund för vårt examensarbete vid institutionen för Service Management vid Lund Universitet. Syftet med studien är att studera fenomenet självledarskap i förhållande till individens identitet och identitetsskapande samt varför fokus har ökat på personlig utveckling i samhället. Intervjun är semistrukturerad, vilket innebär att vi utgår ifrån övergripande teman och frågor men önskar att du gärna förklarar och berättar helt fritt utifrån dessa.

- Intervjun avser att handla om det förhållandevis nya fenomenet självledarskap och om hur det kan kopplas till individens identitet. Syftet är att skapa förståelse för självledarskap genom att beskriva hur individer med utbildning i personlig utveckling arbetar med självledarskap i praktiken. Vidare vill vi bidra till ökad förståelse för vad behovet av professionell vägledning grundar sig i och om självledarskap har effekt på individens identitetsskapande.
- Intervjun görs som en del av examensarbetet för utbildningen Service Management på Campus Helsingborg, Lunds Universitet.
- Studien omfattar ett flertal intervjuer med personer som har utbildning inom självledarskap och personlig utveckling. Intervjun kommer att spelas in och tar uppskattningsvis att ta 45 min-1,5h. Inspelningen transkriberas efterföljande och endast examinatoren kommer ha tillgång till det råa intervjumaterialet.
- Intervjupersonen kan innan, under eller efter intervjun meddela att hen inte önskar att delta. Dock kan återtagandet göras senast fram till 2018-05-12.

Vi är väldigt tacksamma för att du har möjlighet och vill ställa upp på denna intervju.

Ort och datum:

Underskrift

Namnförtydligande