



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Personlig träning

En bransch under konstruktion

Beatrice Baugh
Sara Bengtsson

Rapportnummer:	VT13-43
Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program/kurs:	Hälsopromotionsprogrammet/ IKG 243
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	Vt/2013
Handledare:	Göran Patriksson
Examinator:	Konstantin Kougioumtzis



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Rapportnummer:	VT13-43
Titel:	Personlig träning: En bransch under konstruktion
Författare:	Beatrice Baugh och Sara Bengtsson
Uppsats/Examensarbete:	15 hp
Program/kurs:	Hälsopromotionsprogrammet/ IKG 243
Nivå:	Grundnivå
Handledare:	Göran Patriksson
Examinator:	Konstantin Kougioumtzis
Antal sidor:	45
Termin/år:	Vt/2013
Nyckelord:	utbildning, personlig tränare, status

Sammanfattning

Yrket som personlig tränare växer allt mer, vilket bidrar till att fler personer väljer att utbilda sig till personlig tränare. När personerna skall välja utbildning kan det vara svårt att finna vilken utbildning som passar individen bäst, då alla utbildningar både har likheter och skillnader. Syftet med denna studie är att undersöka hur de olika utbildningarna inom personlig träning skiljer sig åt i struktur, att belysa skillnader i nationell och internationell standard samt hur yrket personlig träning kommer kunna utvecklas i framtiden.

Studien har en kvalitativ utformning, och med hjälp av telefonintervjuer har information samlats in. I resultatet framkom det att utbildningarna använder kursmaterial som framtagits på snarlika sätt, då samtliga producerar egen litteratur. Majoriteten av lärarna i utbildningarna hade specifik utbildning inom det området som de undervisar i. Slutsatsen i studien är att utbildningarnas ämnen benämns olika, men att ämnena anatomi och fysiologi var de läroämnena som alla utbildningar innehöll. Dessa ämnen hävdar både Swedish Standards Institute (SIS, 2012a) samt European Health and Fitness Association (EHFA, 2013) att en personlig tränarutbildning bör innehålla. Det framkom även att flertalet av utbildningarna levde upp till de riktlinjer som SIS (2012a) samt EHFA (2011) har framställt.

Innehållsförteckning

INTRODUKTION	1
Syfte	1
Frågeställningar	2
BAKGRUND	2
Tidigare forskning	2
Det teoretiska begreppet	4
Personlig träning	6
Riktlinjer.....	10
METOD.....	13
Val av metod	14
Urval.....	14
Datainsamling/dataproduktion	16
Databearbetning och analys	17
RESULTAT	19
Hur utbildningarna är strukturerade	19
Internationell standard.....	26
Yrket som personlig tränare i framtiden	26
DISKUSSION	27
Metoddiskussion.....	27
Resultatdiskussion.....	31
Slutsats	35
Implikationer	36
REFERENSER.....	37
BILAGA 1	40
BILAGA 2.....	41

Förord

Den tid som vi har ägnat åt denna studie har varit både intressant, inspirerande och lärorik. Vi har lärt oss mycket om hur de olika Personlig Tränare-utbildningarna fungerar och vad de innehåller. Det har även varit intressant att studera hur branschen inom Personlig Tränare har utvecklats under flera decennier. I processen att sammanställa det här arbetet har många personer varit till stor hjälp. Vi vill därför tacka dessa personer och företag som har medverkat i arbetet genom att ställa upp på intervjuer och på så sätt bidragit till att studien har kunnat genomföras. Dessutom vill vi tacka vår handledare Göran Patriksson som har varit en hjälpande hand och gett oss goda råd.

Tack

Beatrice Baugh och Sara Bengtsson

Göteborg, maj 2013

Arbetsuppgift	Procent utfört av Beatrice/ Sara
Planering av studien	50/50
Litteratursökning	50/50
Datainsamling	50/50
Analys	50/50
Skrivande	50/50
Layout	50/50

INTRODUKTION

Fysisk aktivitet är en viktig del i dagens och framtidens arbete för förebyggande av god hälsa. Under de senaste decennierna har marknaden inom träning växt (Melton, Katula & Mustian, 2008). Det är nu inte endast så kallade kroppsbyggare som befinner sig på gymmet, utan även målgrupper som har andra syften med träningen (Söderström, 1999). Det blir allt vanligare att anlita en personlig tränare (Roberts, 1996). För några decennier sedan var det dock främst personer med god ekonomi, så som kändisar, som anlätade en personlig tränare.

Det är många som väljer att utbilda sig till personliga tränare idag, detta i samband med att träningsvärlden har expanderat och blivit allt större (The Academy, 2013). Det finns många olika utbildningar på marknaden att välja mellan, både starkt etablerade företag och mindre företag som inte har existerat länge på marknaden. Ett flertal utbildningar sträcker sig över korta perioder och är samtidigt fullmatade med information. För en individ som har beslutat sig för att utbilda sig till personlig tränare, kan det vara svårt att avgöra vilken utbildning som lämpar sig bäst för henne eller honom.

Information och forskning på vetenskaplig grund har eftersökts för att undersöka yrket personlig tränare, vilket har medfört en förståelse för att yrket i Sverige fortfarande är relativt outforskat. I det här examensarbetet ligger därmed även internationell litteratur till grund, men fokus har ändå varit att undersöka den svenska marknaden och branschområdet. Dessutom har studien bland annat utgått från de riktlinjer som European Health and Fitness Association (EHFA) och Swedish Standards Institute (SIS) tillhandahåller för hur personliga tränare bör bedriva sitt arbete (EHFA, 2013, SIS, 2012a).

Marknaden erbjuder ett brett utbud av utbildningar inom personlig träning och därför kan det vara väsentligt att undersöka ett antal olika utbildningar. Fokus i studien har varit vad som skiljer utbildningarna åt i struktur, hur de förhåller sig till nationell och internationell standard samt yrket som personlig tränare i framtiden. Melton, Katula och Mustian (2008) i enlighet med både SIS (2012a) och Porsman (2006) menar att en Personlig Tränare-utbildning exempelvis bör innehålla ett visst antal ämnen som visas i resultatet i studien.

Studien ämnar ge en reell bild av området och de fem utbildningar som arbetet grundar sig på. Uppsatsen är därmed relevant för bland annat de olika utbildningsföretag som tillhandahåller Personlig Tränare-utbildningar. Dessutom kan studien erbjuda vägledning för individer som står inför valet att välja utbildning, vilket kan bidra till att de förstår hur branschen är uppbyggd och därmed kan genomföra ett val som passar dem bäst. Studien är relevant att utföra av den orsak att yrket Personlig Tränare håller på att bli mer etablerat på marknaden.

Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur olika utbildningar inom personlig träning skiljer sig åt i struktur, att belysa nationell och internationell standard samt utforska hur yrket personlig träning kommer att kunna utvecklas i framtiden.

Frågeställningar

Hur är de olika utbildningarna utformade?

Hur når utbildningarna upp till nationell och internationell standard?

Hur kan yrket som personlig tränare utvecklas i framtiden?

BAKGRUND

I följande del av arbetet kommer bakomliggande fakta för det aktuella ämnet att presenteras. För att skapa en förståelse för ämnet förklaras nedan litet kort vad termer som förekommer i arbetet innebär.

Begreppslista

Personlig träning

Swedish Standards Institute (SIS) (2012a, s. 5) beskriver personlig träning enligt följande; “Personlig träning är en service som har som syfte att förbättra, åstadkomma och/ eller bibehålla den fysiska hälsan hos en individ” (Författarnas översättning).

Personlig Tränare (PT)

Enligt Svenska Personlig Tränarförbundet (2005, s. 2) definieras en Personlig Tränare enligt följande; “En Personlig Tränare är någon som tar ett personligt ansvar för en annan persons fysiska träning, utveckling och säkerhet. En licensierad Personlig Tränare har således inte endast som uppgift att instruera, utan även att motivera, inspirera och vägleda”.

Fitness

SIS (2012a, s. 4) definierar fitness som ett tillstånd då individen tränar och intar en sund kost som bidrar till att personen är fysiskt sund och frisk. Ordet fitness förklarar ett övergripande fysiskt välmående tillstånd och att vara tillfreds med den miljö individen befinner sig i (Författarnas översättning).

Personal fitness trainer

Engelskt paraplybegrepp som innefattar bland annat Personlig Tränare eller gruppinstruktör. I det här arbetet kommer dock personal fitness trainer att översättas med Personlig Tränare (Författarnas tolkning).

Friskvård

Benämning som syftar till aktiviteter som bidrar till god hälsa och till att förbygga sjukdom (SIS, 2012a, s 5).

Tidigare forskning

En studie framtagen av Chiu, Lee, och Lin (2010) skriver att marknaden för personliga tränare är stor, och att det är viktigt att företagen som tillhandahåller personliga tränare erbjuder kunderna bästa möjliga personal. Målet med deras studie var därför att ta fram ett system för att utveckla arbetsförmågan och därmed förbättra servicekvaliteten hos de personliga tränarna.

Systemet som utvecklats är baserat på expertundersökningar, och metoden bestod av en process med grund i analytisk hierarki (AHP). Resultatet av studien visade att det fanns sex faktorer som var viktiga för den personliga tränaren att kunna, dessa är

1. djup kunskap i ämnet
2. administrationsförmåga
3. god attityd i arbetet
4. förmåga att hantera mänskliga relationer
5. professionell vägledning i utförandet
6. effektiv hantering av pappersarbete.

Även Melton, Katula och Mustian (2008) menar att fitnessindustrin idag är stor. De skriver att industrin är mycket oregerad och att det inte finns specifika krav som ställs på den personliga tränaren. Det som generellt krävs för att bli en Personlig Tränare är att betala en viss avgift, bli examinerad och att sedan söka ett arbete. De anser att de enskilda fitness- och hälsoföretagen troligtvis kommer, oavsett vilken certifiering personen har, att anställa denne. Författarna till artikeln anser att de flesta certifierade organisationerna är överens om att personer som ska utbilda sig till personliga tränare bör ha grundläggande kunskap i anatomi, biokemi och träningsfysiologi. Förutom det här bör de inneha kunskap om livsstil och hälsa, hjärt- kärlsjukdomar, hur träningsprogram skapas, programstyrning (eng. program management), förändringar i hälsobeteende och kunskap att ge råd inom området kost.

Craig och Eickhoff-Shemek (2009) skriver om vikten av att personliga tränare (eng. personal fitness trainers) har en god grund byggd på olika kunskapsområden, för att tillhandahålla en säker och korrekt träning till kunder. De beskriver diskussioner som har förts i Amerika angående personliga tränares kvalitetsnivå och hur det bör fungera när det gäller licenser och ackrediteringar. Även om en certifiering bekräftar en personlig tränare, vill författarna till artikeln poängtera att licensieringen inte alltid innebär att individen i fråga är förberedd på de uppgifter som väntar honom eller henne. Till skillnad från i Sverige, förefaller det inte alltid krävas en certifiering för att titulera sig som Personlig Tränare i Amerika. Författarna fortsätter: certifieringar medför att standarden på personliga tränare höjs. Samtidigt vill de dock göra läsarna uppmärksamma på att utbildningarna kan vara korta och otillräckliga vilket påverkar kunskapsområdet hos eleverna. Ett läroprogram, FIT, som tillämpades vid University of South Florida, skapades för att få elever att åstadkomma viktiga resultat. Programmets syfte var att den blivande personliga tränaren skulle få insikt inom områdena praktisk kunskap samt pedagogisk kunskap, vilket är viktigt för yrkesrollen och dess uppgifter. Programmet bestod av ett flertal steg, där huvudsaken var att eleverna skulle lära sig olika aspekter av personlig träning genom att delta i och utvecklas genom verkliga situationer som förekommer vid personlig träning. Det som skiljde sig från en realistisk situation var endast att eleven var under uppsyn och ständigt kontrollerades.

Syftet var även att eleven skulle få tillfälle att använda de kunskaper som hade införskaffats i ämnen som biomekanik, styrka och kondition, träningsfysiologi, fitness tester samt programplanering och utvärdering. På det sätt skulle de blivande personliga tränarna bli väl

förberedda inför yrket. I konklusionen skriver författarna Craig och Eickhoff-Shemek (2009) att hur framgångsrikt ett utbildningsprogram är, ofta beror på hur lärandemål samt etablerade mål är utvecklade och uppsatta. Slutligen skriver de att FIT-programmet var resultatrikt med många tillfällen där eleverna kunde sammanföra teori och praktik. Dock krävs det fortsatt forskning inom området som beskriver hur effektiva sådana program är.

Det teoretiska begreppet

Den teoretiska utgångspunkt som har valts i studien är Pierre Bourdieus teori om habitus. Det finns många tänkbara kopplingar att göra mellan Bourdieus teori om habitus samt denna studie. Ur PT-kundens perspektiv; att anställa en Personlig Tränare skapar signaler som tyder på att han eller hon är mån om sin hälsa. Som Engström (2010) skrev, bidrar det till en högre status i samhället. Att betala för tjänsten personlig träning kan, än mer, bidra till att den status som individen innehar, stiger; det kan belysa att kunden verkligen vill utvecklas inom området träning och motion. En licensierad personlig tränare befinner sig i tränings- och motionsmiljön tillsammans med olika typer av kunder. Engström (1999) skriver att personer i högre samhällsklasser ofta motionerar och tränar i större utsträckning än personer i lägre samhällsklasser. Det här tror vi kan bidra till att en högre status bekräftas för den personlige tränaren och kan medföra en högre acceptans bland de högre samhällsklasserna.

Habitus är ett begrepp som förklarar, men även bestämmer hur människor tänker, handlar, uppfattar och värderar omvärlden (Engström, 2010, s. 42). Larsson (2008, s. 34) menar att det liv individen har levt påverkar det sätt människan handlar i olika sociala situationer. Det är alltså erfarenheter som skapar individens habitus. Liksom Engström (2010) menar Larsson (2008) att habitus skapas i barndomen, eftersom många erfarenheter och minnen skapas då. Det är även då som individen är som mest påverkbar av det som sker i miljön omkring, och här formas individen livet ut. Habitus är någonting som finns inom människan utan att vi behöver tänka på det, något som inte handlar om vad vi specifikt lär oss, våra förmågor eller våra normer (Engström, s. 43). Det är alltså ingenting som går att skaka av sig, utan det är snarare en känsla av vad som är rätt vad gällande exempelvis åsikter och livsval. Enligt Engström (2010, s. 43) kan habitus beskrivas som ett undermedvetet tillvägagångssätt i livet som människan själv inte direkt reflekterar över. Människor är olika vilket bidrar till att vissa individer inte alls tycker om kontaktidrotter, till exempel brottning där hud möter hud, samtidigt som andra individer gillar sådan idrott och inte har problem med de situationer som hör till. De personer som föredrar en kontaktidrott tycker möjligtvis inte om att spela golf, då sporten ställer krav på strikt klädsel och förutsätter en särskild standard på beteende och språk. Likaså kan olika individer som har erfarenhet från olika händelser i livet och på så sätt format habitus, uppskatta en och samma aktivitet mer eller mindre intensivt, samt på olika sätt. Engström (2010 s. 45) menar till exempel att människor med olika habitus uppskattar att åka exempelvis skidor på olika sätt. Den ena personen vill tävla, medan den andre främst föredrar att njuta av naturen.

Om habitusbegreppet ska bli meningsbärande krävs det enligt Engström (2010, s.45) att det relateras till andra begrepp av Bourdieu. Status, inflytande och makt hos olika individer är

relaterat till de resurser som de kan visa upp. Det här kallar Bourdieu *kapitaltillgångar*.

Kapitaltillgångar kan vara av olika karaktär:

- ekonomiska, vilket betyder att de är konkreta
- kulturella, vilket innebär att de är relaterade till utbildningsstatus
- sociala, vilket berättar om kontaktnät
- symboliska

Enda sättet för dem att bli ett verkligt kapital är om de blir erkända och bekräftade av sociala grupper. De olika kapitalen jämförs med andra individers kapital och värderas därefter. Det är alltså dessa olika kapital som skapar individens status och position. Dock, beroende på miljö och kontext, värderas individens kapital olika.

Larsson (2008) beskriver att Bourdieu beskriver samhället genom olika fält. ”Varje gång man studerar ett nytt fält, de må vara 1800-talets filologifält, dagens modiefält, eller medeltidens religionsfält, upptäcker man specifika egenskaper, specifika för ett visst enskilt fält” (Bourdieu, 1992, s. 131). De individer som har ett visst intresse knytet till fältet blir därmed en del av fältet (Bourdieu, 1992, s. 133). Det litterära fältet, livsstilarnas fält, det politiska fältet eller sportens fält är alla exempel på olika fält som finns i samhället (Larsson, 2008, s. 32). Dessa olika specifika fält har, som Larsson (2008, s. 32) beskriver det, olika ”spelregler, värderingar och maktstrukturer” som individen som befinner sig i fältet kan anpassa sig efter och där olika maktrelationer utspelas. Dessa maktförhållanden utgår från ovan nämnda kapitaltillgångar.

Kunskap om litteratur och poesi kan räknas som tillgångar i en grupp, på samma sätt kan kunskap inom, som i vårt fall, personlig träning anses vara en kapitaltillgång. Individer som ägnar tid åt särskilda sysselsättningar, visar genom agerandet, att de tillhör en grupp samtidigt som de kan visa vad de tar avstånd från. Enligt Engström (1999, s. 95) finns det en samhörighet mellan social status och fysisk aktivitet, som idrott och sport. I samhället är, generellt sett, grupper med hög social position mer aktiva när det gäller motion än andra samhällsgrupper med lägre social status. Kapitaltillgångar samt hur det påverkar människors status kommer att relateras till i arbetet.

Dessutom kan statusen påverkas beroende på var den personliga tränaren arbetar och befinner sig. Larsson (2008) skriver att beroende på var individen bor förväntas olika faktorer av honom/henne, från omgivningen. Likaså tror vi att det kan vara skillnad på var en personlig tränare verkar; i en stor- eller småstad. I storstaden, där utbildningsnivån kan vara högre än i småstäder, och därmed anses den personliga tränaren tillhöra ett yrkesområde som har något lägre status. I småstaden kan yrkesrollen ha något högre status i relation med den personliga tränaren i storstaden, eftersom utbildningsnivån där kan vara något lägre. Ett samhälle med lägre social status kan, som Engström (1999) skriver, indikera på att motions- och träningsnivån är lägre. I sin tur kan det leda till att förståelsen för träning och motion är liten, vilket är den personliga tränarens arbete, som resulterar i att den personliga tränarens status påverkas negativt.

Personlig träning

Kort historik

I slutet av 1920-talet började det i Amerika att säljas träningsmanualer som gick att köpa via postorder (Maguire Smith, 2008, s. 152). Under följande decennium öppnade en unik träningsanläggning i New York vilken hade förmögna affärsmän som målgrupp. En av de tjänster som erbjöds var att de anställda tränarna väckte de rika affärsmännen på morgnarna för att sedan träna dem. Under samma årtionde levde två bröder som skulle komma att bli indirekta inspiratörer för området personlig träning (Roberts, 1996, s. 8). Bröderna Weider introducerade bodybuilding som en tävlingsport, vilket innebar att de fokuserade på kroppsbyggning ur en estetisk synvinkel. Sporten väckte ett intresse, vilket i sin tur påverkade att personlig träning tog ett steg framåt i utvecklingen. I decenniet därpå, i slutet av 1940-talet efter andra världskriget, började ett intresse för kost och träning att växa bland den amerikanska befolkningen.

Under denna period blev träningsanläggningar mer populära och ökade i antal och det gjorde även antalet personliga tränare. Roberts (1996, s. 8) skriver att under en period om 20 år, med start i början av 1950-talet växte antalet personliga tränare, om än väldigt långsamt. I takt med att fler och fler träningsanläggningar öppnade upp dörrarna, blev den amerikanska befolkningen mer exponerad för träning och fitness. Många människor blev därefter övertygade om att personliga tränare kunde hjälpa dem på vägen till deras mål med träningen. Det som dessutom bidrog till att träningen fick fäste i det amerikanska samhället var de träningsprogram som sändes på TV under 1950-talet och som senare följdes upp av träningsvideos. När några av 1970-talets kändisar uppmärksammade fördelarna med att vårda sin hälsa och sitt yttre, skapade de därmed en trend bland stjärnor från olika kategorier att utöva olika former av träning. Under 1980-talet hade många människor blivit intresserade av fitness-kulturen och tagit innebörden av träning mer på allvar. Träningsanläggningarna fick fler besökare och det fick också de personliga tränarna.

Maguire Smith (2008 s. 153) beskriver att den amerikanska hälsoindustrin etablerade sig på många olika sätt. Genom att anlita en personlig tränare, som många elitidrottare och stjärnor gjorde, utstrålade individen hög status och välfärd, något som bekräftar Bourdieus teori om habitus. Ännu en gång var även affärsmän en målgrupp; de hade lite tid över för träning men var måna om sitt utseende. Att grupper från rika socioekonomiska grupper påverkade hur synen på träning spreds råder ingen tvekan om. Under 1980-talets slut och 1990-talets början skedde en förändring av marknaden där personliga tränare befann sig. Till följd av sämre ekonomi ökade konkurrensen mellan de olika hälsoanläggningarna, vilka i sin tur använde personliga tränare för att utmärka sig och bli mer attraktiva för kunderna. Personliga tränare blev därmed mer lättillgängliga för "vanliga" personer.

Roberts (1996, s. 10) skriver att det var få personliga tränare från 1940-talet och fyrtio år fram i tiden som hade formell utbildning inom träningsfysiologi eller andra ämnen som berörde kunskapsförmedling och handledning. I avsaknad av litteratur ämnad för de kunskapsområden som en Personlig Tränare skall ha insikt i, lärde sig de personliga tränarna istället av varandra

vilket resulterade i att övningar bland annat utfördes med inkorrekt teknik. Även om det rådde bristande kunskap i yrkesgruppen, ökade antalet som anlidade personliga tränare och med tiden ökade tränarnas kompetens inom ämnet. Alla dessa historiska händelser har bidragit till att personlig träning har utvecklats till vad det är idag, och då har utvecklingen bara börjat. Underförstått är att det här avsnittet, kort historik, har utgått från amerikansk historia, något som kommer att diskuteras i metodavsnittet.

Vad gör en personlig tränare?

Det finns en mängd aspekter för en Personlig Tränare att tänka på. Howley och Thompson (2012, s. 406) redogör för ett antal områden att vara extra uppmärksam inom. Personliga tränare kan arbeta med kunder på varierande sätt inom hälsa:

- viktkontroll
- stresshantering
- fysisk form
- kondition

(Hoffman, 2005, s. 413). Som professionellt verkande i friskvårdsbranschen menar Howley och Thompson (2012, s 406) att den personliga tränaren skall vara en inspirerande förebild för kunder och förmedla etiskt korrekta värderingar. Mer tydliga exempel är att kunna planera aktiviteter, utvärdera klientens utveckling och ta fram åtgärder för förändring.

När den personliga tränaren möter en klient för första gången samtalar de med varandra om klientens träningsmål, hur de ska gå tillväga för att uppnå målen samt vad klienten har för bakgrund inom träning (Porsman, 2006, s. 65). Det vanligaste är att köpa ett så kallat "paket" av en personlig tränare. Det betyder alltså att ett antal träningstimmar köps vid ett och samma tillfälle. Många av de personliga tränarna erbjuder sina klienter att genomföra en del tester vid första mötet. Testerna kan till exempel vara viktmätning, kroppscomposition, konditionstest eller rörlighetstest. Med hjälp av fakta som samlas in kan den personliga tränaren utforma ett unikt träningsprogram som är skräddarsytt för den enskilda personen (Porsman, 2006, s. 65).

Det är även viktigt att klientens behov, intresse och möjligheter uppmärksammas när en tränare skapar ett träningsprogram (Howley & Thompson 2012, s. 406). Det skapar en tydlig bild över klientens process och vilka förändringar som bör genomföras. Programmet bör även anpassas efter individens tillstånd: tränad eller otränad, ung eller gammal samt kunskapsnivå. Klienter som är nybörjare är exempelvis i behov av att skapa en rutin för fysisk aktivitet, som bör starta på mycket låg nivå. När ett träningsprogram är utformat tränar klienten och den personliga tränaren exempelvis tillsammans en gång i veckan där den personliga tränarens arbete är att vara med i gymmet och se till att personen gör de olika övningarna korrekt, samt att tala om vilka övningar som ska utföras. Howley och Thompson (2012, s. 407) menar att det även är viktigt att den personliga tränaren tar ansvar för att träningen utförs under kontrollerade former för att undvika skador. Sedan får klienten ett träningsprogram som inkluderar daglig, veckovis och månadsvis planering att följa på egen hand (s. 406). Det för att klienten skall utföra lämpliga aktiviteter, inte bli uttråkade och för att de skall bli tillfreds. För klienter som även tränar på egen hand blir vägledning och klarhet än mer viktigt.

Den personliga tränaren kan hjälpa klienter att uppnå sina specifika mål, så som att delta i en löpartävling, genomföra ett triathlon eller även rehabilitera från en skada (Hoffman, 2005, s. 413). Både under och efter träningspasset med klienten antecknar den personliga tränaren hur det går för honom/henne (Porsman, 2006, s. 65). Det genomförs för att kunna förändra träningsupplägget för klienten, så att personen ständigt utvecklas. Då det har gjorts kan den personliga tränaren exempelvis ge feedback och anpassa träningen så att den lämpar sig bättre för individen. Individens respons kan undersökas genom invägningar, blodtrycksmätningar, närvaro samt allmänna kommentarer (Howley & Thompson, 2012, s. 407).

Personliga tränare kan arbeta på flera olika sätt (Hoffman, 2005, s. 413). Den vanligast förekommande formen är att den personliga tränaren blir anställd av ett företag, exempelvis ett gym eller en anläggning som verkar inom hälso- och fitnessbranschen. Den personliga tränaren får då nära kontakt med kunderna och kan marknadsföra sig på anläggningen, där han eller hon verkar. Andra former att arbeta på är att verka självständigt genom att förslagsvis genomföra träningssessionen hos klienten eller att genomföra sessioner utomhus. Det finns trender som innebär att den personliga tränaren specialiserar sig och arbetar med fokusgrupper, exempelvis seniorer eller barn (Hoffman, 2005, s. 413).

För att bli framgångsrik inom området personlig träning skriver Hoffman (2005, s. 413) att det krävs att individen har kunskaper inom en mängd områden. Att vara en duktig rådgivare och kunna kommunicera är väsentligt, delvis för att kunna visa, motivera samt instruera hur övningar skall genomföras och påvisa eventuella risker (SIS, 2012a s. 9). Men även för att kommunikation är nära förankrat med försäljning, marknadsföring, administration och att effektivt kunna planera sin tid (Hoffman, 2005, s. 413). För att få klienter är det viktigt att kunna övertyga tänkbara kunder om den personliga tränarens trovärdighet och kunnande (Smith Maguire, 2008, s. 163-164). Författaren menar att det är fördelaktigt med en viss typ av personlighet för att bli en framgångsrik personlig tränare. Hon beskriver att det är positivt om individen är en så kallad *people person*, det vill säga att han/hon skall vara utåtriktad, pratglad, entusiastisk samt ha viljan att hjälpa människor. En individ som genom sina handlingar och närvaro förmedlar ett hälsosamt leverne blir även mer trovärdig i sin roll som Personlig Tränare (Howley & Thompson, 2012, s. 406).

En personlig tränare skall inte endast vara tränare utan även framställa sig själv som en kunnig individ med ett korrekt uppförande, som överensstämmer med den hälso- och fitnessbransch som han eller hon faktiskt är verksam inom (Smith Maguire, 2008, s. 165). Det är relevant att uppmärksamma tränarens fysiska utseende. Författaren menar att en vältränad kropp talar om för omgivningen att tränaren är en trovärdig förespråkare för friskvård och hälsa. Den personliga tränarens kropp blir motiverande för andra individer, en vandrare marknadsföring samt ett tecken på sakkunnighet. Smith Maguire (2008, s. 165) talar om "“fit” personality". Dock är det inte alla som har denna form av fysiskt utseende. Personliga tränare som inte tillhör denna kategori av vältrimmade individer kan dock även göra just det till sin fördel. Higginbottom (2006) skriver om olika kvinnor som utmärkt sig och blivit framgångsrika inom området träning, genom att vara som de är och bära på några extra kilon. De förmedlar då, genom att inte ha en vältrimmad kropp, att de är trovärdiga och attraherar därmed potentiella

kunder. Ändå förtydligar Smith Maguire (2008, s. 165) att en personlig tränare med vältränad fysik ofta antas vara framgångsrik.

En personlig tränare kan alltså liknas vid ett "paket" som bör innehålla en mängd olika faktorer såsom tekniska kunskaper och att ha social förmåga. Det är även viktigt med ett gott anseende hos klienter men även hos andra verksamma inom hälso- och friskvårdsbranschen. Dessutom är det viktigt med ett vårdat och vältränat yttre och en så kallad, *fit personality*.

Att bli personlig tränare

Det finns många olika utbildningsföretag som erbjuder Personlig Tränarutbildningar (Porsman, 2006, s. 67). Det finns även högskolor med kursutbud som motsvarar vad en Personlig Tränarutbildning innehåller. Högskolan i Halmstad är en sådan skola, där det finns möjlighet till att läsa biomedicin med en inriktning på fysisk aktivitet (Högskolan i Halmstad, 2013). Denna utbildning leder till en kandidatexamen i biomedicin samt möjlighet till att bli en licensierad personlig tränare.

Att vara i god fysisk form och ha tränat i ett år kontinuerligt är det önskemål som utbildningarna som erbjuder en licens i personlig träning har (Porsman, 2006, s. 67). Hon visar även på exempel på ämnen som tas upp i en personlig tränarutbildning. Exempel på sådana är:

- anatomi
- fysiologi
- träningslära
- näringslära
- motivation och feedback
- gympraktik
- biomekanik
- idrottsskador
- pedagogisk kommunikation (s. 68).

Ett flertal av marknadens utbildningar inom personlig träning vill att eleven skall ha genomfört förberedande studier inför starten av den aktuella utbildningen. Husén (1960) skriver att det kan vara svårt att få deltagare att studera kursmaterialet i förväg inför, som författaren nämner, kurser och konferenser. Litteraturen skall läsas av, i vårt fall, eleven, vilket kan vara ett bekymmer då någon vägledning i studierna inte har genomförts. Därmed är det viktigt att deltagarna motiveras till att läsa igenom litteraturen, samt att de får en övergripande bild av studiematerialet. Även om författaren främst syftar till kurser och konferenser som kanske inte har samma bakgrund och mening som en personlig tränarutbildning kan ändå paralleller dras.

Riktlinjer

European Health and Fitness Association

European Health and Fitness Association (EHFA) är en fristående och icke-vinstdrivande organisation som verkar på EU-nivå och tjänar det europeiska hälso- och fitnessområdet (EHFA, 2013) vars syfte är att främja motion och träning i Europa. Organisationen har som syfte att dokumentera och vidareutveckla fitnessbranschen i Europa. European Register of Exercise Professionals (EREPS) är en oberoende underorganisation till EHFA som verkar för att öka kvaliteten i det europeiska hälso- och fitnessområdet samtidigt som de bland annat verkar för att förebygga ökning av övervikt och inaktivitet.

Organisationen underhåller oberoende nationella register i Europa som medför att utbildare, lärare och instruktörer, verkande i fitnessindustrin, kan registrera sig i EREPS (EREPS, 2013a). Att registreras i EREPS betyder för de olika yrkesverksamma i fitnessindustrin att de uppfyller de lägsta krav som ställs för bland annat etiska förhållningssätt samt att de går med på att vidareutveckla sig för att öka kvalitetsnivån. Det skall finnas en representant för EREPS i varje land, exempelvis i form av ett nationellt förbund, vilket skall vara medlemmar i EHFA. Det är EHFA som ackrediterar de olika utbildningarna, det vill säga undersöker utbildningarna utifrån kvalitet, kompetens och rutiner, för att undersöka att de olika utbildningarna uppfyller direktiven (EHFA, 2013c). Sju svenska Personlig Tränarutbildningar är idag godkända av EREPS (EREPS, 2011). Det här innebär att den personliga tränaren som är utbildad i något av dessa företag uppfyller de riktlinjer som EHFA ställer.

European Qualification Framework

En gemensam utbildningsstruktur för idrottssektorn har framställts inom ramen för ett EU-samarbete (Gerrevall & Hageskog, 2011, s.34). Denna utbildningsstruktur har framtagits för att skapa olika kompetensnivåer för tränaren, som kommer att få sin kompetens prövad och synliggjord. Syftet är alltså stärkt tränarkompetens i Europa. Europaparlamentet och Europakommissionen beslutade år 2007-2008 att ett gemensamt ramverk för utbildningar inom Europa skulle införas, nämligen European Qualifications Framework (EQF). Dess uppgift är att förenkla samarbetet mellan länder genom att skapa en form av gemensam kvalifikation (EREPS, 2013b). Det medför att institutioner, studenter, arbetsgivare, arbetstagare och övriga individer förenklat kan nyttja kvalifikationer i andra delar av Europa. Ramverket, som består av åtta nivåer, använder sig av olika kriterier som utmärker vilken kunskap varje nivå motsvarar (Gerrevall & Hageskog, 2011, s. 34). Nivåerna skall vara inriktade på vilken form av kunskaper och färdigheter en individ med en viss kvalifikation har, istället för att fokusera på utbildningens längd och typ av institution (GD utbildning och kultur, 2013). Ett avtal har upprättats som innebär att länderna som är medlemmar, samt ytterligare ett antal, skall utgå från EQF när de skapar ett eget system, NQF (National Qualification Frameworks), för deras kvalifikationer och behörigheter.

Enligt EQF bör en personlig tränare befinna sig i linje med nivå 4 (EREPS, 2013b). Det är EHFA via en styrelse vid namn, EHFA Standards Council, som har sammanställt vilka färdigheter, kunskaper och kompetenser som krävs av bland annat personliga tränare. Det här

i syfte för att säkerställa att tränaren tillhandahåller träning och motion som är säker, verkningsfull samt legitim. Den styrelse som konstruerat dessa krav har sakkunnig kunskap och representerar olika roller i den europeiska branschen; forskare, arbetsgivare samt övriga verksamma personer. Dessa standarder som EHFA har skapat är alltså grundade på EQF. EQF, nivå fyra innehåller följande:

- Denna nivå innebär att den personliga tränaren bör ha faktisk och teoretisk övergripande *kunskap* i ett arbets- eller studieområde (Författarnas översättning).
- Den personliga tränaren ska ha *färdigheter* i ett arbets- eller studieområde av kognitiv och praktisk karaktär som krävs för att hantera och lösa svåra uppgifter (Författarnas översättning).
- Slutligen skall den personliga tränaren ha *kompetens* att själv hantera förvaltning/ administration (eng. self-management) i samband med vanligt förekommande arbets- eller studiesammanhang, som kan förändras. Dessutom skall den personlige tränaren kontrollera arbetet med klienten, ta ansvar för utveckling samt sträva för att arbets- eller studieprocessen förbättras (Författarnas översättning).

EHFAs dokument EHFA Standards EQF Level 4 Personal trainer (Standards Council (2011, s. 12), är organisationen ansvarig för att det sker ständig utveckling av ramverken i fitness- och hälsoindustrin i Europa. De beskriver att det i en personlig tränares arbetsroll ingår att utefter klientens behov bistå med vägledning och erbjuda aktivt stöd med målet att klienten skall genomgå beteendeförändring. För att förändring skall ske bör en plan skapas i samförstånd med klienten som utgår från träning och/eller fysisk aktivitet. Att skapa, utföra och att utvärdera program för fysisk aktivitet och eller träning ingår i den personliga tränarens arbetsuppgifter. Innan det sker skall dock tränaren skapa en bild av klientens tillstånd och analysera informationen så att programmet anpassas efter individen och blir framgångsrikt. Dessutom ingår i arbetsrollen att främja, genom motiverande strategier, att klienter och medlemmar ägnar sig åt fysisk aktivitet och/eller träning.

Följande är hämtat från EHFAs (2011, s. 15 -24) dokument EHFA Standards EQF Level 4 Personal trainer. Punkterna beskriver övergripande olika områden som en personlig tränare bör ha kunskap inom.

Del 1: Den personliga tränarens roll

- Yrkesmässighet, Normer för metoder/etik/nationella standards och riktlinjer
- Presentation
- Kommunikation
- Hälsopromotion
- Att planera och förmedla personlig träning

Del 2: Funktionell anatomi, består av följande delar.

- Funktionell kinesiologi/ biomekanik
- Muskler

- Dessa behandlar bland annat den personliga tränaren skall kunna, utifrån sina kunskaper om muskuloskeletala systemet, skapa ett program. Dessutom skall kunskaper inom biomekanik användas för att skapa rörelser i träningsprogrammet.

Del 3: Fysiologi

- Energisystemet
- Hjärt-lungsystemet
- Nerv- och endokrina systemet
- Fysiologikunskaper, som bland annat inberäknar information om hjärt-lungsystemet och energisystemet, skall användas för att skapa program.

Del 4: Nutrition

Att förmedla korrekt och aktuell kunskap om nutrition och viktkontroll

Del 5: Psykosociala aspekter av hälsa och fitness

Består bland annat av att kunna uppmärksamma element som skapar motivation hos klienten att han eller hon skall börja eller fortsätta träna. Dessutom skall den personliga tränaren förmedla rätt och aktuell information om området stresshantering.

Del 6: Hälsa- och fitness bedömningar: Insamla och analysera information

- Fitnesskomponenter
- Insamla och analysera information

Dessa områden innefattar bland annat att den personliga tränaren skall, när det krävs, eftersöka information genom sakkunniga inom hälso- och medicinområdet, som kan användas i utformandet av klientens program. Dessutom skall tränaren effektivt, på olika sätt, dokumentera data och tillsammans med klienten diskutera resultat.

Del 7: Träningsadaptation, planera träning och skapa program

- Träningsadaptation
- Planera träning och skapa program

Den personliga tränaren skall kunna använda kunskaper om träningsadaptation i planering av program och dessutom planera programmen utifrån vetenskapliga grunder.

SIS

I slutet av 2012 publicerade SIS tillsammans med olika organisationer, däribland Konsumentverket, ett dokument vid namn *Hälsofrämjande och fysiskt prestationsinriktade tjänster – Riktlinjer och kvalifikationskrav för personliga tränare och testledare inom fysisk aktivitet och träning* (2012a). Dokumentet beskriver vilka minsta grundläggande kunskaper en personlig tränare bör inneha för att kunna säkerställa att god kvalitet förmedlas (SIS, 2012b). Avsikten med dokumentet är även att en objektiv granskning, baserad på riktlinjer som ges i dokumentet, skall kunna ske av existerande företag i branschen. Företag skall därmed som resultat kunna få en certifiering på att de blivit godkända genom granskningen. Med hjälp av

dessa riktlinjer blir det lättare för konsumenten att ta reda på vilka kunskaper en personlig tränare har. I dokumentet nämns tre viktiga områden:

1. muskulära komponenter, som innebär muskelstyrka, muskelkraft samt muskulär uthållighet (SIS, 2012a).
2. hjärt-kärl- och andningskomponenter, som innebär bland annat uthållighet och maximal syreupptagningsförmåga.
3. motorik, som inkluderar balans, koordination och flexibilitet.

De fortsätter med att beskriva vilka kunskapsområden de personliga tränarna skall ha saklig och teoretisk kunskap inom: psykologi, humanbiologi samt praktisk kunskap inom fysisk aktivitet såsom motion och träning i överensstämmelse med EQF, nivå fyra, vilket nämns ovan.

Nedan följer exempel på område som SIS (2012a) har sammanställt över vad en certifierad personlig tränare behöver kunna. En personlig tränare bör kunna utföra en mängd övningar och kunna besluta vilka av dessa som är bäst lämpade för kunden och dennes mål, kunna planera träning, instruera, korrigera, motivera, hjälpa till, övervaka och tillhandahålla en säker träning för kunden i relation till miljö, vikter och utformning av program. En personlig tränare skall visa och utföra övningar korrekt och tydligt, både med och utan träningsutrustning. Dessutom skall tränaren genomföra val av utrustning och träningsövning som överensstämmer med kundens mål och fysiska form. Han/hon skall kunna förklara övningar för kunden, samt kunna rätta och justera utförandet. Han eller hon skall även bistå med hjälp för att kundens säkerhet inte sätts på spel. Slutligen ska tränaren kunna utvärdera hur kunden skall belastas vikter i olika övningar så att det går i linje med hans eller hennes mål samt förmåga. Konkret skall den personliga tränaren kunna

- ämnet rörelselära som innehåller både anatomi och biomekanik
- fysiologi vilket innefattar muskulär kontraktion och hjärt-lungsystemet
- psykologi som bland annat involverar motivationspsykologi
- hälsovetenskap som bland annat innefattar kardiovaskulär hälsa
- nutrition vilket exempelvis inbegriper kardiovaskulär hälsa och kost
- medicin som innehåller bland annat folkhälsa
- träningslära, träningsmetodologi som bland annat består av styrka och uthållighet
- hälsoetik
- hälsovård.

Under 2013 kommer Konsumentverket att fortsätta arbetet genom att granska branschen, utbildare och arbetsgivare. Möten kommer att hållas i syfte att behandla hur de olika utbildningarna uppfyller kraven. Det kommer även att diskuteras hur de personliga tränarna ska kunna påvisa att de har den kompetens och kunskap som krävs (Konsumentverket, 2012).

METOD

I kommande avsnitt behandlas hur urvalsprocessen i studien har genomförts och vilka metoder som har använts vid insamling av data. Det kommer att redovisas en beskrivning över hur insamlad data har bearbetats.

Val av metod

I förloppet att välja kvantitativ eller kvalitativ utformning av arbetet, föll beslutet slutligen på det senare alternativet. I det här skedet togs även beslutet att insamla information via intervjuer jämfört med alternativet via enkäter. Enkäter kan postas till de medverkande i studien, alternativt delas ut under ledning av författarna för att då samtidigt kunna besvara eventuella frågor som uppkommer (Patel & Davidsson, 2003 s. 69). Eftersom vi inte hade möjlighet att själva dela ut enkäterna, ansågs det vara ett sämre alternativ, då vi inte skulle kunna ge svar och förklaringar till eventuella frågor, samt att det inte skulle vara möjligt att ställa följdfrågor till deltagarna.

En intervju är vanligtvis personlig, vilket innebär att ett fysiskt möte sker mellan intervjuaren och individen som skall intervjuas. Ett alternativ är även att intervjun sker via telefonsamtal (Patel & Davidsson, 2003 s. 69). Telefonintervjuer valdes till följd av att vi ansåg att det skulle vara ett bra tillvägagångssätt för att skapa en bild över området, ett beslut som delvis var baserat på den sociala aspekten att en individ vidarebefordrar känslor och uppfattningar som inte går att uppfatta via litteratur. Genom att välja intervjuer via telefon i stället för fysiska möten, kunde vi nå flera personer/företag och på så sätt täcka ett större område. Patel och Davidsson (2003, s. 63) skriver att val av teknik för att samla in data ska beslutas beroende på vad som anses skall täcka studiens syfte och skall samtidigt vara relevant till tidaspekten och tillgång till material.

Utbildningsföretagen som tillhandahåller utbildningar inom personlig träning befinner sig på olika orter i Sverige. Därav ansågs telefonintervjuer vara ett ur geografiskt perspektiv smidigare och mer ekonomiskt att genomföra, vilket även Bryman (2011, s. 432) menar. Kvale och Brinkmann (2009) menar även att telefonintervju är att föredra gentemot direkta intervjuer, ur ekonomisk aspekt. Det finns dock nackdelar med telefonintervjuer. Enligt Bryman (2011, s. 433) är en av dessa att längre intervjuer inte bör göras per telefon, den andra negativa faktorn är att intervjupersonens kroppsspråk inte uppfattas. Även Patel och Davidsson (2003) anser att det här är en nackdel vad gäller telefonintervjuer. Samtalet spelades in på en mobiltelefon och de menar, i likhet med Kvale och Brinkmann (2009), att telefonintervjuer bör spelas in för att svaren skall registreras korrekt. Nackdelen är dock att det som intervjupersonen inte uttrycker via tal, undgår inspelningens upptagning, samt att det kan bli en dyr kostnad om intervjun skall skrivas ut. Bryman (2011) skriver att det kan vara bra att vara medveten om problemen som kan uppstå när en telefonintervju spelas in då linjen kan vara störd av exempelvis brus. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) är det dock vanligt att intervjuer registreras på så sätt. De menar att det medför att han eller hon som intervjuar kan vara fokuserad på vad intervjupersonen säger, samt att intervjun i efterhand kan spelas upp.

Urval

Frågan om hur många intervjupersoner som behövdes, diskuterades. Enligt Kvale och Brinkmann (2009) bör antalet respondenter bero på ämnet som ska undersökas, det vill säga att ta beslutet skall baseras på det antal respondenter som krävs för att besvara de aktuella frågeställningarna. Det är emellertid inte ovanligt att antalet respondenter i en kvalitativ studie

antingen är för få eller för många. Efter diskussion med handledare beslöts att fem utbildningsföretag skulle medverka i studien.

Det som karakteriserade utbildningarna var att eleverna bekostade studierna. Att denna form av utbildning valdes, och inte akademisk utbildning, berodde på att det var denna form av utformning som fanns i åtanke när studiens syfte började diskuteras. Anledningen till det här var att många i vår närhet hade utbildat sig till personliga tränare genom denna form av utbildning. Dessutom hade vi uppmärksammat att dessa personliga tränare mottagit kunskaper och intryck som skiljde sig åt beroende på vilket företag som de hade utbildat sig via. Det här resulterade i tankeställningar som rörde vad eleverna fick lära sig under dessa utbildningar samt om det var *för* enkelt att bli en licensierad tränare. Det faktum att företagen inte krävde avslutad gymnasial utbildning var även en faktor som medförde att området personlig träning blev intressant för oss.

I början av mars hade de fem företag som studien skulle baseras på valts ut. 12 företag som inte hade någon anknytning till akademisk grund utgjorde urvalsramen. Dessa var resultatet av en efterforskning som hade gjorts via internet. Denna internetsökning garanterar dock inte att alla verksamma företag som tillhandahåller personlig tränarutbildning uppmärksammades. De sökord som användes för att finna utbildningsföretag var “personlig träning” och “personlig tränare”, både med och utan ordet “utbildning”. En lottning genomfördes med företagsnamn skrivna på papperslappar i enhetlig storlek som därefter lades vikta i en låda. Författarna drog sedan fem av lapparna som låg i lådan. Det skedde alltså ett så kallat obundet slumpmässigt urval vilket innebar att alla de deltagande företagen hade lika stor chans att bli utvalda (Hassmén & Hassmén, 2008). Företagen som slumpades fram hade varierande storlek både genom storlek på företaget samt genom etablering på marknaden. De företag med längst erfarenhet av att tillhandahålla personlig tränarutbildning hade varit verksamma i 20 år och de företag som hade kortast erfarenhet hade varit verksamma i fem år. Majoriteten av företagen har sina huvudkontor i Sveriges större städer, men utbildar även på andra orter i landet. Företagens riktiga namn kommer inte att publiceras i studien, istället kommer fiktiva namn att användas. Det här i enlighet med konfidentialitetskravet som kommer att förklaras nedan. Det slutgiltiga urvalet bestod av

1. Företag A
2. Företag B
3. Företag C
4. Företag D
5. Företag E

Företagen kontaktades via telefon i början av mars för att undersöka om de var intresserade av att ställa upp på en telefonintervju. Vi mottog positiv respons från samtliga. De fem utbildningsföretagen kontaktades sedan via mail (se bilaga 1) i början på april i syfte att kontrollera om de fortfarande var intresserade av att medverka i studien. I mailet meddelades även att vi skulle komma att kontakta dem nästkommande vecka via telefon för att boka tid för en telefonintervju.

Intervjupersonernas status och yrkesroller varierade och skilde sig mellan de olika företagen. De olika yrkesroller som informanterna hade var VD/ägare, delägare, biträdande rektor, utbildningsansvarig samt kvalitetsansvarig för PT-utbildningen. Vi kontrollerade via frågor om intervjupersonerna, som skulle medverka i studien, hade en bred och detaljerad kunskap om företaget för att utförligt kunna svara på de frågor som skulle komma att ställas i intervjun. I det avseende var det företagets ansvar att bistå med rätt person för uppgiften.

Datainsamling/dataproduktion

Utformning av mail

Mailet (se bilaga 1) som utformades i april, innehöll information om vad som var syftet med studien, samt en fråga om de fortfarande ville medverka i studien, för att garantera deras deltagande. I mailet stod även att utbildningsföretagen skulle komma att kontaktas per telefon för att bestämma en tid för intervju och att deras medverkan när som helst kunde avbrytas. Våra namn, telefonnummer och mailadresser stod med för att personerna skulle kunna kontakta oss om det var något de var osäkra på eller ville veta mer om. När mailet var utformat skickades det till de fem olika utbildningsinstitut som skulle delta. En period efter att mailet hade skickats ut till utbildningsföretagen, kontaktades de via telefon. Den fullständiga informationen angående intervjuerna förmedlades, vilket bland annat innehöll de etiska reglerna, och därefter bokades en tid in för att genomföra det aktuella samtalet.

I forskning är det viktigt att ha ett grundläggande individsskydd. Det är angeläget för att skydda personerna som deltar i forskningen. Om exempelvis en konflikt skulle uppstå är dessa riktlinjer viktiga för relationen mellan intervjuaren och intervjupersonen (Vetenskapsrådet, 2002). Det finns fyra olika sådana principer. Dessa efterföljdes vid utförandet av intervjuerna samt vid utformningen av det mail som sändes ut. Det första kravet är *informationskravet*. Det innebär att den som intervjuar är skyldig att berätta för intervjupersonen vad syftet är med studien och vad deras deltagande innebär, det vill säga att studien är frivillig och att de när som helst kan avbryta undersökningen. Det andra kravet är *samtyckeskravet*, som innebär att intervjupersonen själv får bestämma om han eller hon vill medverka i studien eller inte. Tredje kravet är *konfidentialitetskravet* vilket innebär att alla personuppgifter ska förvaras på en säker plats så att allmänheten inte kan ta del av den, samt att intervjupersonen inte ska kunna identifieras. Fjärde och sista kravet är *nyttjandekravet*. Det innebär att den data som är insamlad på enskilda personer endast får användas i studien och inte av andra.

Samtliga personer som intervjuades fick ta del av denna information innan intervjun påbörjades och även via det mail (bilaga 1) som skickades ut till utbildningsföretagen. De informerades om syftet med studien, att deras deltagande var frivilligt, att de när som helst kunde avbryta sin medverkan samt att allt som sades i intervjun skulle behandlas konfidentiellt. Intervjuobjekten försäkrades om att ingen annan person skulle ta del av ljudinspelningen eller utskriften av den.

Intervjun

Intervjun bestod av sju frågor (se bilaga 2) vilka samtliga hade kompletteringsfrågor. Dessa hade låg standardisering och var semistrukturerade. Enligt Patel och Davidsson (2003) innebär standardisering hur mycket ansvar som den intervjuade tilldelas i samband med frågornas utformning och struktur. I vårt fall hade alltså intervjupersonerna stort ansvar, enligt standardiseringsgraderingen. Enligt Bryman (2011, s. 415) innebär semistrukturerade intervjuer att särskilda frågor är utformade vilka tillsammans skapar en intervjuguide. Frågorna behöver inte ställas i en specifik ordning, utan i den ordning som förefaller bäst, följdfrågor tillåts även. Strukturering innebär i vilken omfattning den tillfrågade tillåts att tyda intervjufrågorna utifrån intervjupersonens egna kunskaper och upplevelser (Patel & Davidsson, 2003). Frågorna var utformade på det här sättet för att ge intervjupersonen utrymme att utveckla svaren, samt för att ge intervjuaren omfång att ställa frågorna i den ordning som föreföll lämpligast vid tidpunkten.

I inledningen av intervjuerna förklarades återigen den fullständiga intentionen med studien i mening att respondenterna skulle vara införstådda med vad intervjuerna syftade att åstadkomma. Dessutom tillfrågades intervjupersonerna om de godkände att den aktuella intervjun bandades, vilket Patel och Davidsson (2003) menar är viktigt.

Tidsmässigt varierade genomförandet av intervjuerna från cirka 20 minuter till cirka 60 minuter. Intervjuerna var utspridda runt cirka en vecka, till följd av ombokningar. Under samtliga intervjutillfällena var det en och samma person som åtog sig rollen som intervjuare, genomgående under processen var det ytterligare en person som ansvarade för ljudupptagningen. Det här av den anledning att samma form av genomförande skulle ske då frågorna ställdes. Kvale och Brinkmann (2009) skriver att det är viktigt att han eller hon som intervjuar har mycket kunskap om ämnet för att, om det är aktuellt, kunna ställa följdfrågor.

Databearbetning och analys

Transkribering

När varje intervju var avklarad påbörjades en transkribering, det vill säga att materialet skrevs ut i sin helhet (Stukát, 2011 s. 45). Patel och Davidsson (2003) menar i likhet med Stukát (2011, s. 45), att det för en timmes intervju, tar mellan fyra till sex timmar att transkribera materialet och att det ofta tar längre tid än förväntat, vilket vi upptäckte under processen. Enligt Stukát (2011 s. 45) är det lämpligt att vid särskilda tillfällen endast skriva ut vissa intressanta delar av materialet, vilket bidrar till att mycket tid sparas. Det är någonting som även Kvale och Brinkmann (2009 s. 196) antyder. Hur mycket som ska skrivas ut beror på en mängd faktorer; exempel kan vara syftet med undersökningen, tålmodet hos personen som transkriberar, samt tid och ekonomi. Hur exakt transkriberingen ska genomföras, om pauser, upprepningar, "mm" eller liknande ska vara med beror enligt Kvale och Brinkmann (2009) på vilket syfte som undersökningen har. I denna undersökning beslutades det att inte ta med upprepningar, så som "aah", "mm" eller pauser, då det var irrelevant för studien samt att tillgången på tid var begränsad.

Kvalitativ innehållsanalys och kodning

Studien har utgått från kvalitativ innehållsanalys med deduktiv ansats som kan beskrivas genom att olika kategorier och teman eftersöks i det underlag som ska analyseras (Bryman, 2011). Kategorierna framställdes utifrån de frågor som intervjuguiden bestod av. Liksom Bryman (2011) menar Hassmén och Hassmén (2008, s. 322) att en innehållsanalys analyserar och tolkar material samt fastställer mönster och teman, vilka beskrivs i kommande avsnitt. Innehållsanalys används då text skall analyseras utifrån att någon form av kommunikation har genomförts. Hassmén och Hassmén (2008, s. 322) förklarar följande hur text definieras; "Gemensamt för vad som ska kallas text är i detta fall att det finns ett meningsinnehåll som någon skapat för att kommunicera till någon annan". Texten kan därmed till exempel vara skrivna dokument, dagböcker och tidningar.

I kvalitativ forskning utgör kodning ofta startpunkten (Bryman, 2011, s. 523-525). Det kan vara bra att ha följande steg i tankarna vid kodning, så att processen blir komplett. Nedan följer en kortfattad förklaring om vad dessa steg innebär.

- I det första steget bör kodningen påbörjas snarast möjligt efter att datamaterialet är insamlat, då det kan underlätta förståelsen. Vid intervjuer är det viktigt att kodningen sker så tidigt som möjligt.
- Andra steget är att först läsa igenom anteckningarna en gång utan att markera någonting, för att sedan mot slutet skriva ner sådant som uppkommit som anses vara viktigt.
- Tredje steget blir att återigen läsa igenom transkriberingen, men att nu markera allt som anses vara viktigt. Det är grundläggande då nyckelord eller liknande markeras. Den hittills nämnda processen är själva kodningen, då termer indelas i olika kategorier.
- Fjärde steget är att kritiskt granska koderna, då koderna kontrolleras igen för att sedan para ihop dem som har liknande budskap och uppmärksammat granska dessa koder.
- I det femte steget bör diskussioner ske rörande om det finns litteratur eller liknande som belyser koderna.
- Det sjätte steget bör uppmärksammas som behandlar att det är möjligt att koda varje avsnitt, sida eller liknande flera gånger, vilket även är vanligt.
- Steg sju handlar om att inte dra sig för att koda för mycket, något som kan vara positivt.
- Steg åtta förtydligar att det är positivt med ett visst avstånd till kodningen.
- Slutligen är det vid kodning av transkriberade intervjuer vanligt att göra marginalanteckningar, och sedan överföra dessa till koder.

Vid kodning av transkriberingarna användes dessa riktlinjer som referensram. Kodningen påbörjades direkt efter att en intervju ägt rum, vilket Bryman (2011) som nämnts anser är viktigt. Det transkriberade materialet lästes igenom en gång innan det kodades och därefter påbörjades kodningen med att markera ord i olika kategorier som alla hade olika färger. Kodningen lästes sedan igenom ännu en gång för att kontrollera att något inte hade försumrats. Därefter skedde en kritisk granskning varpå frågan ställdes om materialet besvarade studiens syfte och frågeställningar. Därpå utökades en del av materialet och en del

sållades bort. Som Bryman (2011) skriver går det att koda ett ord, en sida eller liknande flera gånger, vilket var något som genomfördes för att inkludera så mycket som möjligt.

De koder som framkom i studien gav tre huvudrubriker, samt ett antal underrubriker:

1. Hur är utbildningarna är strukturerade
 - a. Utformning
 - b. Kursmaterial
 - c. Lärare
 - d. Ämnen
2. Internationell standard
3. Yrket som Personlig Tränare i framtiden.

RESULTAT

Nedan redovisas de huvudsakliga resultat som framkom av studien. Resultatet beskrivs de kategorier som framkom under kodning av materialet.

Hur utbildningarna är strukturerade

Utformning

Strukturen i företagen varierar dem emellan. Utbildningarnas längd varierar, från 11 intensiva och komprimerade dagar upp till sex månader. I de utbildningar som sträcker sig över en längre period ingår även självstudier vilket innebär att dessa vanligtvis inte består av mer än 22-37 dagar lärarledda undervisningstillfällen. Den lärarledda undervisningen sker dock inte alltid i en följd. Ett antal av utbildningarna har delat upp den personliga tränarutbildningen i flera steg, eftersom det ofta krävs att eleven genomgår samtliga steg för att bli en licensierad personlig tränare.

En del av utbildningsföretagen, till exempel företag D och E, vill även att eleven skall genomgå förstudier för att han eller hon skall vara väl förberedd före utbildningens start. Det är dock främst rekommendationer. Företag C menar att "Det är 22 dagar lärarledda studier då och utbildningen totalt är 3 månader schemalagd tid då". Företag E säger följande; " Den är på 300 timmar och det innebär...lärarledda dagar då har vi då ska vi se här, är det 36, nej, 37...37 dagar är det, cirka 300 timmar. Men sen är det ju ett antal dagar egenstudier också".

Det varierar vad de olika utbildningsföretagen har som huvudfokus i deras läroplaner, det är även varierande vad de väljer att fokusera på under telefonintervjun. Både företag B och C säger att det finns vetenskapliga grunder till deras utbildningar inom personlig träning. Dessa två företag tillsammans med företag A menar att de ser över vad som finns på marknaden, för att utbildningen ska vara uppdaterad inom ämnet.

Alla utbildningsföretag har en speciell struktur, något som utmärker just deras utbildning.

Företag A säger själva att de tror sig vara den enda skolan som har 12 timmar ren kommunikationslära. De har även 100 % närvarokrav, vilket inte något av de andra utbildningsföretagen har uppgett i intervjuerna. Företag C bygger till exempel sin utbildning utifrån fakta, förståelse och färdighet. Med det menas:

... fakta det är ju då att överarmsmuskeln sitter på överarmen helt enkelt. Förståelse är då exakt vart den fäster och urspringer och vad den då har för funktioner i rörelsen. Och färdigheten då den går ut på att hur ska jag nu träna den här muskeln för att den då ska växa eller vad vad man nu vill att den ska göra för någonting (Företag C).

Företag E lägger istället väldigt stor vikt på kost, näring och livsstil. De säger följande; “Ja vi har ju en inriktning mot funktionell träning, sen har vi ju en profil kring lågkolhydrat-, LCHF- och paleokost. Vi ifrågasätter ju de traditionella kostråden, vi tar ju ställning i den här kostdebatten och det är vår profil på utbildningen”. De har alltså en så kallad “nisch” på deras utbildning. Med en inriktning så som företag E har kan de utmärka sig på marknaden och attrahera specifika målgrupper.

Kursmaterial

Utifrån kursmaterial sett har samtliga fem utbildningsföretag framställt eget kursmaterial. Anledningen till det här säger en del av dem att det beror på att det inte fanns ett passande utbud av material som lämpade sig för deras egen utbildning när den startade. Företag B berättar;

Det fanns ingen fakta om det, speciellt inte 1999. Och det ser vi inte att det finns idag heller. Nej, inget utbildningsmaterial som kan gå in så specifikt.

När det kommer till det som vi kallar PT kunskapsdelen då da, så fanns det ju naturligtvis inte när vi började för 20 år sedan, så fanns det ingenting liksom, verkligen ingenting. Så där fick vi ju liksom snappa lite grann ifrån andra yrkesgrupper liksom som höll på med liknande saker, naprapater, sjukgymnaster etc. när det kom till etik, vart står man, går man, tar man, vilka heta zoner finns det och andra sådana saker liksom (Företag C).

Företag A använder sig av böcker emellanåt som de ej framställt. Det sker främst vid kortare utbildningstillfällen, då är det SISU idrottsböcker som används.

Problemet är ju att våra korta utbildningar kräver ju kortare material så att det ska vara överskådligt för våra elever. Den här är ju ingen akademisk utbildning på något sätt, utan det här är ju en yrkesutbildning, fast way. Och då behöver vi ha ett material som är anpassat, så vi har ju försökt att plocka, vi plockar ju de ämnen som är allra allra viktigaste för att kunna jobba som PT.

Utbildningsföretaget E menar att det finns bra böcker på marknaden att använda, till exempel för ämnena anatomi och träningslära. Företaget har som nämnt innan även en speciell nisch mot funktionell träning, samt en profil kring lågkolhydrat, LCHF och paleokost. Det bidrog till att de inte fann någon bra kursbok på marknaden, utan använder en bok som en person verksam på företaget skrivit (Optimal hälsa, viktninskning och fitness).

Lärare

Hur utbildningsföretagen resonerar kring vad deras lärare har för utbildningar varierar. Det som alla utbildningsföretag har gemensamt är att de vill att deras lärare ska ha kunskap inom det specifika området de föreläser inom, det vill säga att de ska ha spetskunskap. Dock är det inte alla lärare som har en högskoleutbildning i grunden, det är heller inte många av utbildningsföretagen som har det som ett krav. En del av företag E:s lärare är exempelvis självlärda, vilket även företag B:s lärare är, då de skapat sin kunskap och kompetens på andra sätt.

Företag A, B, D samt E samt säger att det är viktigt att deras lärare har erfarenheter i att undervisa, det vill säga att de skall kunna förmedla sin kunskap. Företag D menar att "...man ska vara kapabel att lära ut sin profession till eleverna."

Och att dom ska ha, vi ställer inga krav på pedagogisk utbildning men vi ställer ju krav på att dom ska ha erfarenhet av att undervisa i alla fall (Företag E).

Majoriteten av lärarna föreläser i de ämnen som de har sin spetskompetens i, men företag A vill att lärarna ska vara specialiserade på fler ämnen.

...vi tycker att den röda tråden i alla utbildningssteg faller när vi har en lärare som bara undervisar i ett ämne för vi vill ju att våra lärare ska vara specialiserade på flera ämnen sen är det ju ytterst få som undervisar i allt, det går ju inte för det blir så pass avancerade ämnen (Företag A).

Likaså säger företag C att det finns lärare som kan dubbla i något ämne, det vill säga att en lärare kan föreläsa i ett annat ämne utanför sin spetskompetens. Ett exempel är att en lärare som främst undervisar i anatomi även skall kunna undervisa i biomekanik, då dessa ämnen ligger varandra nära. Det är dock inte en vanlig företeelse.

Att lärarna på utbildningarna bör vidareutbilda sig är något som genomgår näst intill alla utbildningsföretag. Företag B säger under intervjun följande;

Vi vidareutbildar oss hela tiden. Dels gör alla det inom sina egna områden. Alla dem som arbetar för oss är drivna för att dem tycker att det är det roligaste dem vet.

Företag D menar liknande, då de säger;

Ja, det gör vi ju alltså kontinuerligt inom våra yrkesområden så att säga. Ingen utav, alla är ju konsulterade föreläsare så ingen utav oss är ju på något sätt heltidsanställd av företag D, utan i stort sett alla ha ju sina yrkesroller utanför skolan och så hyr vi ju in föreläsare som konsulter under föreläsningsperioderna. Så det flesta av oss går nog säkerligen på löpande vidareutbildningar och lite annat där emellan.

Företag E ger även exempel på hur de påverkar sina lärare till att skapa nya kunskaper; "...de har ju fri tillgång till alla våra utbildningar inom vårt program så vi stimulerar ju lärarna till att vidareutbilda sig".

Företag B anser att lärarna bör möta eleverna utifrån deras egna föresättningar värderingsfritt, samt att läraren inte bör ha några fördomar om hur en person kommer att fungera som personlig tränare, det vill säga att de ska ha en positiv tro kring varje människa de möter på utbildningarna. Företag C menar att pedagogiken måste vara med i utbildningarna, deras mål är att inte lära eleverna att träna, utan att lära eleverna att träna andra. Enligt företag A innebär pedagogik hur en person lär sig något, att alla människor lär sig på olika sätt. Därmed har de olika sätt att lära ut sitt material till sina elever.

Ämnen

Nedan följer en genomgång som rör de övergripande ämnen som de undersökta utbildningarna består av. Sammanställningen är baserad på de aktuella företagens hemsidor samt på det insamlade materialet från intervjuerna.

De ämnen som eleverna blir utbildade i, varierar mellan de olika utbildningarna. Hur de olika företagen benämner sina olika moment och ämnen som de bygger sina utbildningar på varierar. Tabellerna som redovisas nedan visar de ämnen som eleverna får kunskap i under utbildningens gång.

Tabell 1. Ämnen som företag A tillhandahåller.

Företag A

Grundläggande teori	Träning med egen kroppsvikt
Funktionell anatomi	Träning med fria vikter och andra redskap
Nervsystemets anatomi och funktioner	Träning i maskiner
Kroppsanalys vid rörelse	Personlig tränare
Biomekanik	Förändra det omedvetna; nervsystem och muskelfunktion
Arbetsfysiologi	PT-som yrke
Träningslära	Kommunikation
L-ABC	Kroppsanalys
Träningsinstruktör	Testmetodik
Programkonstruktion	Överbelastningsskador
Fördjupad träningslära	Kost för olika målgrupper
Centrala nervsystemet och motoriska centran	Träningsplanering
Kommunikation	Fördjupad och tillämpad träningslära; kondition, styrka och rörlighet
Pedagogik	Träning för gravida
Instruktörsrollen	Träning för seniorer
Grundläggande kost	Träning för olika motionsidrotter
TI- som yrke	Passningsteknik och coaching
Kondition-, styrke- och rörlighetsträning	Funktionell träning
Rörelseanalys och teknik	PT-praktik

Företag A (tabell 1) är ytterligare en utbildning som erbjuder många ämnen. Några av dessa ämnen är *träning i maskiner*, *förändra det omedvetna; nervsystem och muskelfunktion*, *kroppsanalys* samt *pedagogik*.

Tabell 2. Ämnen som företag B tillhandahåller.

Företag B

Allmän anatomi	Marknadsföring
Muskel anatomi	Administration och struktur som PT
Fysiologi	Kundrekrytering
Andning och cirkulation	Praktisk träning
Kost och näringslära	Avancerad styrketräning
Träningslära inom styrke-, kondition- och rörlighetsträning	Träningsprinciper
Träning före och efter graviditet och träning för seniorer	Passningsteknik
Hållningsanalys	Funktionell träning
Rörelsemetodik: bröst/ rygg/ arm/ ben/ magträning	Effektiv konditionsträning
Teknikmetodik: bröst/ rygg/ arm/ ben/ magträning	PT i grupp
Instruktörsrollen	Träningsplanering för idrott och motion
Funktionell träning	Fysisk avslappning
Träningsplanering: sty/kondition/koordination/balans	Funktion och analys
Programkonstruktion sty/kondition/koordination/balans	Muskelsystem i rörelse
Träningsmetoder sty/kondition/koordination/balans	Funktionell rörlighet
Ledarskap för personlig tränare	Rörelseanalyser/ funktionstester
Kommunikation	Skador
Coaching	Fystester: kondition/ styrka/ rörlighet
Feedback	Kost- och näringslära
Mål	Energigivande processer
Motivation	Dieter
Pedagogik	Kostregistrering
Självevaluering	Coaching och rådgivning
Att arbeta som personlig tränare	Cases/ insikt/ träning
Sälj	Struktur för PT-konsultationer

Företag B (tabell 2) har i jämförelse med andra utbildningsföretag mer ämnen att erbjuda eleven. Ämnen som sticker ut är bland annat *funktion och analys*, *cases/ insikt/ träning* samt *feedback*.

Tabell 3. Ämnen som företag C tillhandahåller

Företag C

Anatomi	Kostprogramupplägg
Fysiologi	Tester
Att arbeta som personlig tränare	Manuellt motstånd
Näringsfysiologi	Idrottsfysiologi
Biomekanik	Programskrivning för styrketräning
Praktik	Coaching av personliga tränare
Stretch	Tester praktik
Stretch praktik	Intervju med klient
	PT-pass

Företag C (tabell 3) karakteriseras av att deras utbildning innehåller ämnen som *manuellt motstånd*, *intervju med klient* samt *programskrivning för styrketräning*.

Tabell 4. Ämnen som företag D tillhandahåller.

Företag D

Anatomi och fysiologi	Bålstabilitet
Rehab/ Stretching	Ledaskap och mental träning
Sportskador	Affärsidé
Kost, kosttillskott	Förmåga att inspirera och motivera
Programplanering	Funktionell träning
Rollen som personlig tränare	Calipertest
Styrketräning	Fitness tester
Konditionsträning och löpteknik	Försäljning/ marknadsföring
	HLR (första hjälpen)

Det som utmärker utbildningsföretag D (tabell 4) är att ämnen som *konditionsträning och löpteknik*, *kosttillskott* och *calipertest* lärs ut.

Tabell 5. Ämnen som företag E tillhandahåller.

Företag E

Hälsoteoretisk grundkurs	Träning och skador
Anatomi	Akut omhändertagande
Fysiologi	Ortopediska skador och träning
Sjukdomslära	Hjärt- och lungräddning
Näringslära	PT-upplägg och webbverktyg
Evolutionslära	Träning för gravida och seniorer
Näringsfysiologi	Instruktörsrollen
Träningslära	Programkonstruktion
Träningsfysiologi	Screening och träningsupplägg
LCHF och träning	Testmetodik
Funktionell bålstabilitet och hållningsanalys	Funktionell anatomi
Funktionell anatomi	webbhälsa
Funktionell träning teori	PT-pass x 1
Funktionell träning praktik	Mindfulness och mental träning
Praktisk konditionsträning	Kroppsmedvetenhet
Muskelbalanser och muskeltester	Mindfulness
PT-pass x 1	Mental träning
Funktionell och isolerad träning	Coaching och motivation
Muskelbalanser	Kundvård och säljkraft
Funktionell träning praktik	Kundvård
Isolerad träning praktik	Försäljning
Stretching	PT-pass x 2
PT-pass x 1	

Företag E (tabell 5) utmärker sig med ämnen *som evolutionslära, LCHF och träning* samt *ortopediska skador och träning*.

Tabellerna ovan som redovisar de ämnen som utbildningarna består av har olika profiler. Ett antal ämnen är återkommande i samtliga företag, men det finns samtidigt ämnen som särskiljer sig. De ämnen som företagen främst har gemensamt är *anatomi* och *fysiologi*. Dessa benämns dock olika så som att ämnet anatomi i vissa utbildningar benämns *anatomi* (se tabell 3) och i andra benämns som *allmän anatomi* (se tabell 2). Dessutom finns det inslag av *kost/nutritionslära* i någon form hos samtliga utbildningar.

Exempel på ämnen som särskiljer sig i tabellerna ovan är *träning för gravida* och *träning för seniorer*. Dessa två ämnen är det endast två av fem företag som tillhandahåller (se tabell 1 och 5). Ytterligare en sak som skiljer tabellerna åt är antalet ämnen de innehåller, vilket varierar alltifrån 17 upp till 45 ämnen. Företag C och D är de företag som innehåller minst antal ämnen.

Internationell standard

EHFA, EREPS är organisationer som företagen kan bli godkända i och SIS bistår med riktlinjer för yrket. Företag B, C och E är godkända av EHFA. Alla de undersökta utbildningarna förutom företag D är medlemmar i EREPS. Företag E registrerar alla sina elever nationellt i ERPES. Företag A påpekar dock att de endast rekommenderar sina elever som har som syfte att arbeta utomlands att registrera sig i EREPS. Företag D känner inte alls till ERPES, men däremot EHFA. De säger följande om EHFA:

Jag har varit inne och kollat på EHFA och där är ju lite luddigt så där, det finns ju inget bestämmande organ för hur en personlig tränarutbildning ska vara utformad, utan det är ju mer rekommendationer då.

Företag D tycker likadant om SIS, att det endast är lösa rekommendationer, det är inget bestämmande organ. Den intervjuade på Företag C fick förfrågan om han var intresserad av att ta fram de riktlinjer som SIS framställt, men tackade nej då han ansåg att de förmodligen skulle komma fram till samma resultat som det som står i EQF:en.

Så när dom frågade mig om jag ville vara med i det här arbetet så sa jag ”nej det är bara slöseri med tid, för ni kommer komma fram till exakt samma sak om ni har hjärna som dom redan har gjort”. Och det gjorde dom ju också. Så det dom har publicerat då är ju exakt samma sak som står i EQF:en då. Det är ju copy paste, det är ju löjligt liksom att det är ett dokument som är framställt av konsumentverket, det är de ju inte alls (Företag C).

Företag B har tagit del av SIS nationella standards. Företag E arbetar successivt med att anpassa utbildningen efter dessa krav, och de flesta av kraven uppfylls redan. De har anpassat utbildningen i relativt stor utsträckning efter de krav som kommer från SIS.

Yrket som personlig tränare i framtiden

Både företag D och E hoppas på att det kommer en tydligare standard som medför en större kvalitetssäkring av alla som arbetar som personlig tränare framöver. Företag D efterfrågar en standard som rymmer information om vad en personlig tränarutbildning måste innehålla och inte bara riktlinjer. Företag B och E menar även att en standardisering medför att kunden kommer att veta vad tjänsten innebär då han/hon anlitar en personlig tränare. Företag A säger följande om vad de tror kommer att ske i framtiden:

Ja, vi är ju helt övertygande om att det eskalerar ju hela tiden, det går ju ganska snabbt framåt vad det gäller tjänsten personlig tränare så det kommer ställas högre krav på en PT nu framöver, vilket innebär att utbildningen kommer att behöva bli längre och mer djupgående.

Företag A och C tror även att de personliga tränarutbildningarna och universitetsutbildningar kommer att växa ihop. Det kommer då att gå att utbilda sig till personlig tränare genom att gå en universitetsutbildning.

Företag B säger följande; "Jag tror bara att vi sett början på PT-verksamheten". De förespår även att de personliga tränarna i framtiden kommer att specialisera sig på ett område, då de idag har generella kunskaper om många olika saker. Företag C tror att personliga tränaryrket kommer att bli mer tydligt. De tror också att de kommer ha en tydligare plats i samhället tillsammans med andra etablerade tränings- och vårdformer. Både företag D och E tror även att personliga tränare i framtiden kommer att samarbeta mer med sjuk- och friskvården, och att de till och med kanske skulle kunna klassas som friskvård, då det i så fall skulle bli mer attraktivt för företagen att köpa personliga tränartimmar till sina anställda.

DISKUSSION

I kommande avsnitt kommer metoden att diskuteras, dessutom kommer resultatet att analyseras utifrån syfte och frågeställningar.

Metoddiskussion

Val av metod

Valet av vilken metod som skulle användas föll till slut på telefonintervju. Att använda en enkät istället kan nu i efterhand betraktas som att även det hade varit en bra metod att använda. Ett möjligt alternativ hade varit, om studien hade en kvantitativ utformning, att studera samtliga 12 funna utbildningsföretag använda enkäter som insamlingsmetod. Att telefonintervju ändå valdes var i första hand för att kunna ställa följdfrågor till intervjupersonen och på så vis få komplettera frågorna om någonting skulle anses vara oklart. Att använda en enkät i studien hade troligen bidragit till att fler utbildningsföretag kunnat medverka i studien och att vi därmed lättare hade fått en tydligare bild om hur exempelvis strukturen hos utbildningsföretagen sett ut. Telefonintervjuer ansågs ändå som ett bra alternativ för att få fram den information som skulle svara på syftet med studien. Det kan också ses som ett säkrare sätt att verkligen få in svar från de intervjuade.

Det var även ett effektivt sätt att via telefon intervju de utbildningsföretag som befann sig på annan ort i Sverige, vilket både Bryman (2011, s. 432) och Kvale och Brinkmann (2009) menar vara det lättaste sättet vid geografiskt spridning. Att använda en enkät istället hade troligen bidragit till att det hade tagit lång tid att skicka enkäterna fram och tillbaka i Sverige. Risken för bortfall skulle troligen även bli högre, då posten mot förmodan skulle kunna tappa bort enkäterna eller att de skulle kunna försvinna i eventuella högar på skrivborden. Bortfall skulle även kunna ske då utbildningsföretagen glömmer att besvara enkäterna. Bryman (2011) skriver att en negativ del med telefonintervjuer är att längre intervjuer inte bör göras per telefon. Det bortsågs i studien, då det inte fanns någon möjlighet att göra en personlig intervju på grund utav att utbildningsföretagen befann sig på annan ort i Sverige.

Urval

Inga av de företag som valdes ut för att medverka i studien har akademisk status. Företagen valdes eftersom vår uppfattning är att de tillhör den kategori som innehåller den vanligaste formen av utbildningar, i jämförelse med de Personlig Tränar-utbildningar som högskolor erbjuder. Det är ett snabbt och enkelt sätt att utbilda sig på, i relation till exempelvis ettåriga

eller treåriga högskoleprogram. Dessutom är det många i vår närhet som gått en sådan utbildning från ett fristående utbildningsföretag och då fått olika kunskaper och förståelse om ämnet. Därmed togs beslutet att fokusera på de fristående utbildningsföretagen, som eleven betalade för. Populationen av Personlig Tränar-utbildningar anses inte vara stor. Efterforskning via internet resulterade i 12 fristående utbildningsföretag som tillhandahöll Personliga Tränar-utbildningar och ytterligare tre, som högskolor erbjöd. Det skulle dock kunna finnas företag på marknaden som vi inte funnit när vi gjort våra eftersökningar och då inte kunnat ta med i vår studie.

Det ansågs vara ett bra beslut att ta kontakt med respondenterna i ett tidigt skede eftersom tidigare studenter hade haft problem med att få villiga deltagare. Det positiva beskedet som vi fick om att samtliga ville medverka i studien säkerställde att studien kunde ta form. Det var dock relevant att vara medveten om risken för ett negativt besked, det vill säga att utbildningsföretagen inte skulle vara intresserade av eller ha möjlighet att medverka i studien. Om så hade varit fallet hade ett/ flera nytt/nya utbildningsföretag behövts kontaktas efter att ytterligare ett slumpmässigt obundet urval genomförts.

Innan urvalet genomfördes hade storleken på företagen diskuterats. Vi valde att inte fokusera på var de aktuella företagen var belägna eller dess storlek, då vi eftersträvade att inte bredda syftet. Vi ansåg inte heller att det var något problem att de utvalda företagen skilde sig åt ur ett storleksperspektiv, då syftet med studien var att undersöka olika utbildningar och skillnader dem emellan. Vi kan utifrån statusaspekten som härstammar i begreppet Habitus dock ändå dra paralleller utifrån var de olika företagen är belägna. I och med att majoriteten av de undersökta utbildningsföretagen befinner sig i Sveriges större städer, tror vi att det kan påverka de aktuella företagens anseende ur ett statusperspektiv. Att en elev utbildas i en storstad kan medföra att dess licens står sig bättre i konkurrensen, i jämförelse med individer som utbildat sig via företag belägna på mindre orter. Vi tror att det har en koppling till det som vi tidigare nämnt i bakgrunden; att var en personlig tränare arbetar har inverkan på dess status. Likaså var intervjupersonernas arbetsroller varierande. Vilket var någonting som togs i åtanke vid första kontakt med utbildningsföretagen. Vi ville att de skulle ha en bred och djup kunskap om företaget för att kunna besvara frågorna på bästa sätt. Vi har dock ingen anledning att ifrågasätta de svar som intervjupersonerna gav oss, utan förutsätter att de har gett oss en korrekt bild över branschen och det aktuella företaget, som stämmer med verkligheten. Denna aspekt är viktig för trovärdigheten i arbetet.

Intervju

Intervjufrågorna var konstruerade för att intervjun skulle fortgå mellan 20-30 min, vilket vi inte ansåg som lång tid. Dock var det flertalet av intervjupersonerna som gärna ingående och utvecklande beskrev sina svar, vilket gjorde att mycket information mottogs samt att en del av intervjuerna tog längre tid än förväntat. Dock var inte all information relevant, samt att intervjupersonerna emellanåt talade om sådant som inte hörde till frågan som ställdes, och istället glömde av vad frågan egentligen var. Det positiva med att intervjupersonerna talade mycket själva var att intervjupersonen då inte ständigt behövde ställa följdfrågor till det som sagts, utan samtalet flöt på. I bilaga 2 demonstreras intervjufrågorna. När frågorna skapades

var det viktigt att dessa besvarade syfte samt frågeställningar. Inledningsfrågor, som behandlade mer personliga ämnen om intervjupersonen samt företaget, kan i efterhand anses vara något onödiga. De bidrog dock till att övergripande fakta om aktuellt företag blev tydlig. Likaså kan, med facit i hand, frågan som behandlade pedagogik anses inte ha bidragit med information som besvarade syftet. Övriga frågor skapade tillsammans en förståelse för hur det aktuella området fungerade och besvarade på så sätt syfte och frågeställningar. Dock finns det många olika tänkbara sätt att formulera frågorna på, för att de skulle kunna tjäna syftet, och ibland även ge bättre information. Frågorna som rörde EHFA, EREPS samt SIS kunde ha varit fler samt formulerats mer specifikt. Ett exempel kan vara att fråga hur företagen har påverkats av EHFA. Det hade kunnat bidra till ett bättre underlag för en mer utförlig analys av utbildningarna än vad som framkommit ur vårt resultat.

När telefonintervjuerna pågick kunde det vara svårt för intervjuaren att tolka den individ som utfrågades, vilket kan styrkas av Patel och Davidsson (2003). Dock var slutsatsen att rätt kontext hade skapats utifrån vad den intervjuade hade sagt. Om en personlig intervju hade genomförts, hade det varit möjligt att mer information, samt information av annan karaktär hade framkommit. Som nämnts spelades intervjuerna in, vilket respondenterna informerades om. Det kan ha varit något som har påverkat intervjupersonerna genom att de möjligtvis inte har känt sig lika avslappnade som om inspelning inte hade skett. Men eftersom de inte hade möjlighet att observera att intervjun bandades, kan det ha påverkat dem, eller rent av fått dem att glömma att bandning pågick.

Då intervjuerna var semistrukturerade och lågt standardiserade kunde frågorna ställas i den ordning som föreföll bäst i de olika intervjuerna. Kvale och Brinkmann (2009) menar att det är viktigt att intervjuaren har tillräckligt med kunskap om ämnet för att kunna ställa följdfrågor till intervjupersonen. Vi ansåg att intervjuaren hade det eftersom personen är intresserad av personlig träning samt att studiens bakgrund var skriven så att intervjuaren hade insyn i hur yrket Personlig Tränare fungerade. Även om personen som intervjuade hade ett intresse för personlig träning anser vi inte att det kom att påverka intervjuerna eller resultatet, eftersom hon var objektivt till ämnet i största möjliga mån. Intervjuaren hade tidigare erfarenhet av att intervjua, vilket Patel och Davidsson (2003) menar är viktigt att tänka på. Det bör dock uppmärksammas att intervjuaren var långt ifrån fullärd. Beslutet togs ändå om att denna person skulle genomföra alla intervjuerna med utbildningsföretagen, då den andra författaren till studien hade mindre erfarenhet av intervjuer. Att en och samma person utförde intervjuerna medförde även att intervjuerna hade ett snarlikt upplägg, vilket ansågs positivt då intervjuerna gick till på liknande sätt. Även då intervjupersonen hade viss erfarenhet, var processen med intervjuerna en utmaning.

När den sista intervjun var klar, hade kunskapsområdet breddats, dessutom hade även intervjuarens synsätt och tankar om ämnet förändrats. Under ett fåtal intervjuer kunde frågor ställas där intervjuaren hade en föräning om hur svaret skulle bli från respondenten. Dessa frågor ställdes oavsett, även om det kunde te sig uppreparande eller möjligtvis onödigt. Det var viktigt att samma typ av frågor ställdes. Dock, lades inte samma tyngdpunkt på en del frågor, som det från början var bestämt, men det bör poängteras att frågorna ändå ställdes. För att mer

ingående förklara hur tyngdpunkten avtog från en del frågor, ändrades bland annat tonläge och *hur* frågan ställdes, förändrades till ett mer snabbt sätt att tala.

Kvalitativ innehållsanalys och kodning

När transkriberingen var klar påbörjades en kategorisering av materialet som utgick från en innehållsanalys. Det var någonting som var nytt för oss, men genom att följa de steg som Bryman (2011) skriver om, fick vi hjälp att fullfölja kodningen. Som tidigare nämnts, skriver Graneheim och Lundman (2004) om betydelsen att skapa trovärdighet och rätt bild genom att välja meningar som representerar transkriberingen på bästa sätt. Under kodningsprocessen framkom till en början nya vinklar och idéer, vilket medförde att vi vid ett flertal tillfällen strukturerade om de ord och meningar som var markerade. Det var viktigt att ständigt ha i åtanke att inte markera sådant som ansågs vara intressant, men som egentligen inte tillhörde syftet med arbetet. Där fick alltså en gränsdragning ske.

Trovärdighet

I ett tidigt skede, då vi kom i kontakt med intervjupersonerna, var vi noga med att ge ett seriöst intryck. Både för att få intervjupersonerna att förstå att det är ett viktigt arbete i vår utbildning, men även för att vi eftersökte ett resultat som överensstämde med verkligheten. Vi har i resultatdelen varit noga med att välja ut citat och tolka övrig text så att de går i linje med intervjuerna som gjorts. Studien anses ha hög pålitlighet och tillförlitlighet. Om en stabilitetsundersökning skulle genomföras tror vi att resultatet skulle vara snarlikt. Med stabilitetsundersökning menas att, undersökningsprocessen upprepas, det vill säga att, samma tillvägagångsätt sker (Hassmén & Hassmén, 2008, s. 136). Syftet är att kontrollera tillförlitligheten, där hög tillförlitlighet kan vara att resultatet liknar originalstudien. Som Bryman (2011, s. 352) menar, är det dock svårt att replikera en kvalitativ studie som har som syfte att undersöka en social företeelse.

Trovärdigheten, det vill säga hur studien är i enlighet med verkligheten, anser vi vara överensstämmande (Hassmén & Hassmén, 2008, s. 136). Avsikten med studien har varit att skapa förståelse för hur denna sociala läromiljö verkar, vilket vi anser har uppnåtts. De referenser som studien har utgått ifrån har hämtats från olika källor; böcker, vetenskapliga artiklar, internetsidor, artiklar etc. Vi anser att de källor vi använt oss av är trovärdiga och förmedlar korrekt information som inte på något sätt är snedvriden. De vetenskapliga artiklarna har hämtats via bland annat Scopus, Cinahl, Sportdiscus och Pubmed. Böckerna som främst finns som källa till bakgrunden har vi bedömt vara tillförlitliga, bland annat på grund av att de på vissa områden bekräftar varandra. Litteratur som ligger till grund för metodavsnittet är bland annat Alan Brymans bok *Samhällsvetenskapliga metoder* (2011), vilket är ett exempel på litteratur som grundligt går igenom olika aspekter på, som i det här fallet, kvalitativa metoder. För att summera anser vi att litteratur som studien baseras på har tydlig trovärdighet.

Vi bör nämna att bakgrunden som behandlar avsnittet historia i huvudsak har utgått från amerikansk litteratur och därmed inte ger en bild över hur den personliga tränaren har utvecklats i Sverige. Anledningen till det här beror kortfattat på att vi inte funnit trovärdig

litteratur som reflekterat den nationella tillväxten. Det kan ge en sned bild, men vi tror inte att det har påverkat vårt slutresultat då resultatet endast innefattar vad de specifika utbildningarna innehåller.

Resultatdiskussion

Utformning

I resultaten framkom att de olika utbildningarnas struktur varierade. Längden på utbildningarna varade från 11 dagar till sex månader. En utbildning på sex månader kan anses vara lång i relation till en utbildning som varar i 11 dagar. Under dessa månader skall eleven lära sig mycket, men med tanke på att denna form av utbildning är längre än övriga kan känslan av stress inte vara lika påtaglig. Utbildningar på 11 dagar kan istället anses som för korta, då de troligen är väldigt komprimerade och intensiva för eleverna. Vi ställer oss frågan om eleverna verkligen hinner ta in all kunskap och förstår sammanhanget på så få dagar. Vår synpunkt är att eleverna *möjligtvis* får en ytlig kunskap vid kortare utbildningar, i jämförelse med längre utbildningar. Dessutom tror vi att den djupgående kunskapen infinner sig hos individen när han eller hon börjar att arbeta inom sin kommande profession.

Kopplingen till Bourdieus habitusbegrepp kan också bli att en kort utbildning kan ha en lägre status, eftersom den allmänna uppfattningen är att en lång utbildning ofta kan medföra välstånd, ekonomi, ordnade familjeförhållanden, allmänbildning, etcetera. En lång utbildning som exempelvis resulterar i en läkar-, jurist- eller ingenjörsexamen kan förmedla att individen kommer från ett övre skikt av samhället, då det kan krävas större ekonomiska uppoffringar för att utföra en sådan omfattande utbildning. I jämförelse med en sådan utbildning kan en Personlig Tränar-utbildning anses ha mindre status. Även om mycket inom kunskapsområdet breddats under den korta tid som utbildningen varar, kan undervisningen inte ofta gå ner på djupet på grund av brist på tid.

Vissa företag uttryckte specifikt att de hade en så kallad nisch på utbildningen, alternativt någonting som utmärker just deras kurs, vilket vi ansåg var bra att utbildningen hade. Det här är absolut någonting som utbildningsföretagen bör förmedla mer, då det som sagt utmärker deras utbildning. Ett antal av företagen nämnde även att deras utbildningar baseras på resultatet på vetenskapliga grunder, samt att några av dem även uppdaterar utbildningen utifrån vad som finns på marknaden. Det är något som bedöms vara väldigt positivt då eleverna både får ta del av det nyaste som finns på marknaden samt att materialet som används är taget från vetenskapen, vilket tyder på att det som lärs ut har testats. Om alla företagen aktualiserade sitt material framkom inte under intervjuerna, men det kan ju vara så att det inte framkom på grund av att alla gör det och tar det för givet. Om det skulle vara så att något eller några utbildningsföretag inte förnyar sitt kursmaterial, bör det ses över, då det bedöms viktigt för eleverna att få den nyaste kunskapen som finns på marknaden. Att lärarna vidareutvecklar sig inom deras specifika område är vanligt hos alla utbildningsföretag. Att utöka sin kunskap leder till att informationen som förmedlas på utbildningarna ständigt är uppdaterad, vilket då innebär att det som nämndes ovan om att det inte var många utbildningsföretag som förnyade sitt kursmaterial kanske inte stämde. Två slutsatser kan dras,

den första är att lärarna vidareutbildar sig, men att allt kursmaterial inte uppdateras, eller den andra slutsatsen om att då lärarna utvecklar sig, förnyas även kursmaterialet. Det är någonting som endast går att spekulera i, men den sistnämnda slutsatsen är den mest troliga.

För att återigen koppla till Bourdieu tror vi att det existerar en ständig konkurrens mellan företagen i det fält som de alla är en del av. Vi tror att denna konkurrens beror på en ständig kamp om att ständigt försvara sin maktposition på marknaden, vilken kan vara större eller mindre. De aktuella aktörerna kämpar troligtvis inte endast mot varandra utan även mot andra aktörer så som högskoleutbildningar vilka erbjuder sina elever en annan form av utbildningsstruktur.

Kursmaterial

De flesta av utbildningsföretagen producerade ett eget kursmaterial till följd av att det fanns otillräckligt med kursmaterial när utbildningarna grundades. Det bedöms vara positivt, då eleverna får lära sig det som lärarna på utbildningarna anser vara det viktigaste. Vissa av utbildningarna vill att eleverna innan kursstart ägnar sig åt självstudier. Vi tycker att det är bra eftersom eleven blir insatt i det aktuella ämnet innan kursen börjar. Husén (1960) menar att det är svårt att få eleven att studera på egen hand i förväg. Han menar att det kan vara svårt för eleven att studera på egen hand, eftersom eleven inte fått någon vägledning i studierna innan. Han menar även att vägledning kan motivera eleven att genomföra förstudierna. Vi instämmer i det som Husén (1960) skriver, då det troligen kan vara svårt för eleverna att påbörja förstudierna då det inte finns några instruktioner. En slutsats kan dras om att deltagarna i dessa utbildningar är motiverade, bland annat på grund av att de anmäler sig och betalar en varierande summa pengar. Dock kan det ändå innebära att denna motivation i sig inte alltid räcker för att få eleverna att läsa igenom den förberedande litteraturen.

Lärare

Alla utbildningsföretag uttryckte att deras lärare har specifik kunskap om det ämnet de föreläser inom, det vill säga att de har spetskunskap vilket vi anser är bra då lärarna ska kunna svara på frågor som uppkommer. Ett utbildningsföretag ville dock att deras lärare skulle vara specialiserade på flera ämnen. Eleverna betalar ofta en stor summa pengar för att utbilda sig och då bör lärarna vara specialiserade på det ämne de föreläser i. Det är inte många av lärarna som har en högskoleutbildning, flertalet av lärarna är istället självlärda. Det viktigaste då är att företagen kontrollerar att lärarna har den kompetens som krävs för att undervisa i det specifika ämnet.

Att lärarna på utbildningarna ska kunna lära ut inom sitt ämne är av stor vikt. Några av utbildningsföretagen menar att det är viktigt att deras lärare har erfarenhet av att undervisa, det vill säga att de kan förmedla den kunskapen de besitter. Även pedagogiken anses vara viktig. Tre av utbildningsföretagen svarade konkret på vad de anser om pedagogiken. Att lärarna skall bemöta eleverna värderingsfritt kan tyckas vara en självklarhet, men troligtvis är det inte så i alla situationer. Det här är något som företag A ansåg tillhöra området pedagogik och det går att instämma med det. Vi anser att det är viktigt att tänka på att alla människor lär sig på olika sätt, och att då kunna variera utbildningen betraktas som positivt. Om ingen

anpassning skulle ske på utbildningarna kan vi föreställa oss att en del av eleverna inte skulle förstå vad som förmedlades, alternativt att de inte skulle vara delaktiga i diskussioner gällande det aktuella ämnet.

Ämnen

Att diskutera och analysera vilka skillnader och likheter det fanns mellan de olika ämnena i utbildningarna var problematiskt, då det var svårt att veta om de olika utbildningarna hade samma innebörd i ämnena. Ett utbildningsföretag hade till exempel ämnet näringslära (se tabell 5), och en annan utbildning hade ämnet kost, kosttillskott (se tabell 4). Om ämnena hade samma eller olika innebörd var svårt att avgöra. Det här medförde alltså överlag att det var svårt att veta om innehållet var detsamma i ämnena. En del utbildningsföretag lägger in två läroämnen under en och samma ämnesrubrik, vilket medför att det försvårade vårt arbete om att diskutera vilka ämnen som utbildningarna innehöll. Praktik är ett ämne som vi tror kan vara underförstått att utbildningarna har, det stod inte alltid med på utbildningarnas hemsida, men det meddelades i intervjuerna att alla utbildningarna hade praktik.

Det fanns inget konkret ämne som alla utbildningarna hade samma benämning på. Anatomi fanns benämnt som anatomi i tre av fem utbildningar (se tabell 3 - 5). I utbildningen från företag A benämns det som funktionell anatomi och nervsystemets anatomi och funktioner (se tabell 1). I företag B benämns det istället som allmän anatomi och muskel anatomi (se tabell 2). Ämnet fysiologi fanns konkret i fyra av fem utbildningar (se tabell 2 - 5), medan den sista utbildningen har ett ämne vid namn arbetsfysiologi (se tabell 1). Det medförde att det var svårt att veta vad som innefattades i de olika utbildningarna, och det försvårar arbetet med att jämföra dem. Exempel är vad som ingår i arbetsfysiologi, och inte i fysiologi. Det är även svårt för de personer som skall välja vilken personlig tränarutbildning de skall gå, då inte ämnena är desamma. Utbildningarna föreslås därför använda samma namn på ämnena, och sedan ha underrubriker för att förklara ingående vad som innefattas i de olika ämnena. Ämnet biomekanik var det endast två av utbildningsföretagen som tillhandahöll, vilka var företag A och C (se tabell 1 och 3). Biomekanik behandlar bland annat hur kroppen belastas och hur den påverkas av rörelser (Nationalencyklopedin, 2013). En trolig bidragande faktor till varför dessa utbildningsföretag valt att ta med ämnet biomekanik är för att ge en större förståelse om hur kroppen påverkas när vi rör på oss, samt om kroppen belastas. Det anser vi är bra, då förståelsen troligen blir bättre för hur kroppen fungerar under träning.

Resultatet från studien av Chiu, Lee, och Lin (2010) visar ett antal faktorer som en personlig tränare bör besitta, vilka är; kunskap, administration, attityd i arbetet, mänskliga relationer, vägledning i utförandet samt hantering av pappersarbete. Det här är någonting som särskiljer sig ifrån vad de undersökta utbildningarna har bland sina ämnen. Melton, Katula och Mustian (2008) menar däremot, i likhet med vad som framkom av undersökningen, att en personlig tränare bör ha grundläggande kunskaper inom anatomi, biokemi och träningsfysiologi. Porsman (2006), SIS (2012a) samt EHFA (2011) menar att både anatomi och fysiologi är någonting som bör finnas med i en personlig tränarutbildning. Vi ansåg att det var positivt, då alla utbildningarna innehöll dessa två ämnena. Vi anser även att det är viktigt att utbildningarna har med dessa specifika ämnen då den personliga tränaren bör veta hur

kroppen fungerar, både fysiologiskt, men även vilka muskler som arbetar när en viss rörelse utförs.

Internationell standard

Något som uppmärksammades under intervjuerna, var det faktum att en del av intervjupersonerna uttryckte, som det tolkades, att det dokument som SIS (2012a) hade publicerat i ämnet var onödigt. Vår uppfattning om dokumentet var från början att det skulle vara väldigt bra och att det skulle vara mycket användbar information i det samt ge förklaringar om vad en personlig tränare skulle kunna. Dock levde inte dokumentet upp till de förväntningar som fanns. Vi håller med utbildningsföretagen om att dokumentet känns onödigt att följa, då det endast är riktlinjer, samt att det är de lägsta riktlinjerna som bör uppfyllas. Intervjupersonen från företag C framförde, att han ansåg att författarna hade kopierat majoriteten av innehållet i dokumentet av SIS (2012a) från den europeiska organisationen EHFA (EQF). “Det är ju copy paste, det är ju löjligt liksom att det är ett dokument som är framställt av konsumentverket, det är det ju inte alls” (Företag C). Denna kommentar skapade en tydlig bild över vad intervjupersonen ansåg om rapporten. Däremot skapar intervjupersonen möjligtvis en bild av hur personlig träning i Sverige och dess standardisering och etablering faktiskt är och fungerar.

I resultatet framkom det att flera av utbildningsföretagen nådde upp till både de nationella riktlinjerna av SIS (2012a) och internationell standard från EHFA (EHFA, 2011), och utvecklar sina utbildningar successivt efter dessa. De företag som inte utformat sina utbildningar utifrån de riktlinjer som finns, tror vi möjligen uppfyller riktlinjerna ändå, fastän det inte framkommer klart och tydligt. Om det skulle vara så att inte alla utbildningarna nådde upp till dessa riktlinjer spelar egentligen igen större roll då det endast är riktlinjer. Givetvis tycker vi att det är bra att utbildningarna medger att de följer och ser över de riktlinjer som finns, då framtida elever får veta att utbildningen uppfyller minimum kraven.

Yrket som personlig tränare i framtiden

Yrket personlig tränare bli större och allt mer populärt, en utveckling som troligtvis kommer att fortgå, vilket även företag A instämmer i. I resultatet framkom det från flera utbildningsföretag förhoppningar om att det i framtiden kommer att komma en standard för vad en personlig tränare skall kunna. Det är någonting som skulle vara bra, då både utbildningarna, eleverna samt kunderna då vet att vad en personlig tränarutbildning innehåller och vad en personlig tränare har för kunskaper efter avslutad utbildning. Utbildningsföretagen förutspådde att de personliga tränarutbildningarna kommer att sammanfogas med högskoleutbildningar. Det är någonting som redan finns, och det är förmodligen någonting som kommer att bli mer och mer vanligt i framtiden. Att då gå en högskoleutbildning och bli licensierad personlig tränare, hellre än att gå en utbildning från ett utbildningsföretag skulle möjligen kunna kopplas till habitus teori. En person som då har gått en högskoleutbildning skulle möjligtvis få en högre status, än en individ som utbildar sig via en köpt kurs. Det kan eventuellt medföra att personer som gått en högskoleutbildning för att utbilda sig till personlig tränare får större pålitlighet då denna är mycket längre.

Det spås även att personliga tränare i framtiden kommer att specialisera sig på ett specifikt område. Det här för att de personliga tränarna idag har generell kunskap rörande många ämnen och att specialisera sig skulle kunna bidra till att de får djupare och mer specifika kunskaper om ett visst ämne. Att specialisera sig anser vi är viktigt för att sticka ut och på så vis locka kunder. Det medför även att kunderna kan lita på att den personliga tränaren har mycket och djup kunskap om de områden som kunden söker hjälp för. Att det personliga tränaryrket kommer att bli mer etablerat och ta en större plats i samhället är något som framkommit ur resultatet. Vi tror att det stämmer och att en utveckling håller på att ske. När yrket blir mer etablerat på marknaden kommer troligen de personliga tränarna i framtiden också att börja samarbeta mer med andra yrken, som exempelvis sjukvården. Företag D och E tror att personliga tränare möjligen skulle kunna ingå i kategorin friskvård i framtiden. Vi anser det skulle vara möjligt, då träning och hälsa blir allt mer populärt, dessutom kan efterfrågan av yrket bli tydligare efter som den svenska befolkningen blir mer stillasittande (Socialstyrelsen, 2009).

Yrket personlig tränare är inte lika etablerat på marknaden som många andra yrkesgrupper, även om det har en historia som sträcker sig till tidigt 1900-tal. Utifrån vår tolkning av Bourdieus habitusbegrepp tror vi att det kan påverka den personliga tränarens status. Vi drar slutsatsen att människor känner till mer etablerade yrken som till exempel Ekonom, i högre utsträckning än Personlig Tränare, och därför bekräftar ekonomer mer än personliga tränare. Vi tror att det här bidrar till att personliga tränare kan anses ha lägre status. Dessa etablerade yrken kan dessutom vara mer välbetalda än Personlig Tränar-yrket, vilket bidrar till att de har högre status. Dock tror vi att området personlig träning utvecklas och denna process bidrar till att statusen höjs. För att vidare förklara ges ett exempel på en kommentar som mottogs vid en intervju: "Så att jag tror nog att det kommer att allt mer bli ett tydligt yrke, det är inte konstigare att vara personlig tränare än nått annat liksom. Men fram tills nu kanske så har de väl blivit mer känt som någonting man gör kanske en tid i livet eller innan riktigt man vet vad man ska bli eller nått, jag vet inte" (företag C). Vad som kan tolkas är att branschen som involverar personlig träning genomgår en utvecklingsprocess som kan komma att leda till att personliga tränare får en högre status, vilket delvis beror på att allt fler kommer att känna till och bekräfta yrket.

Slutsats

Resultatet i studien visar på att utbildningarna skiljer sig åt en del i strukturen. Utbildningarna är konstruerade på olika sätt, eftersom de ingående ämnena skiljer sig åt. Positivt var att alla utbildningsföretagen hade ämnena anatomi och fysiologi, men under delvis olika benämningar. Varför det ansågs vara positivt beror bland annat på att riktlinjerna från SIS (2012a) och EHFA (2011) visar, att just dessa ämnen är något en personlig tränare bör ha kunskap om. Dock, som tidigare nämnts, var det svårt att uppfatta vad de olika ämnena innehöll för information, t.ex. om ämnet anatomi i en utbildning innehöll samma som ämnet funktionell anatomi. Utbildningsföretagen utformade sitt kursmaterial på samma sätt, det vill säga att de utformade det själva. Strukturen i utbildningarna är därmed i vissa fall väldigt likartad, medan i andra fall, till exempel vilka ämnen som ingår, kan skilja sig åt.

Flera av de intervjuade personerna berättade via intervjuerna att de hade genomgått EHFAs ackrediteringsprocess och därmed var godkända av EHFA. Det medför alltså att dessa utbildningar har internationell standard. Flertalet av utbildningarna anger även att de har tagit del av det dokument som SIS (2012a) publicerat, som innefattar nationella riktlinjer för vad en personlig tränare bör kunna. Några av företagen medger även att de successivt utformar utbildningen efter dessa riktlinjer, vilket vi anser är bra. Andra utbildningsföretag anser dock att dessa bara är riktlinjer som inte behöver efterföljas. De bedömer även att riktlinjerna är utformade för att majoriteten av marknadens företag skall bli godkända, vilket ifrågasätter SIS riktlinjers trovärdighet.

Implikationer

Det skulle vara betydelsefullt att fördjupat studera hur de olika utbildningarna praktiskt och teoretiskt går till väga i utbildningsprocessen. Med det menas vad ämnena innehåller och hur de benämns. Dessutom skulle utbildningar inom personlig träning som bedrivs på högskolenivå kunna inkluderas i kommande studier. Förslagsvis skulle jämförelser kunna ske mellan utbildningsföretagen och högskolorna, eftersom vi tror att det kommer att bli allt vanligare att gå högskoleutbildning istället för en fristående kurs för att utbilda sig till personlig tränare.

REFERENSER

Litteraturreferenser

- Bourdieu, P. (1992). *Kultur och kritik: anföranden*. Göteborg: Daidalos
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.
- Engström, L. (1999) *Idrott som social markör*. Stockholm: HLS Förlag
- Engström, L. (2010). *Smak för motion: fysisk aktivitet som livsstil och social markör*. Stockholm: Stockholms universitets förlag.
- Hassmén, N., & Hassmén, P. (2008). *Idrottsvetenskapliga forskningsmetoder*. Stockholm: SISU idrottsböcker
- Hoffman, S.J. (red.) (2007). *Introduction to kinesiology: Studying Physical activity*. (2. ed.) University of North Carolina: Human kinetics publishers, Inc
- Husén, T. (1960). *Vuxna lär*. Örebro: Liber AB.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB
- Larsson, B. (2008). *Ungdomarna och idrotten: tonåringars idrottande i fyra skilda miljöer*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2008. Stockholm.
- Patel, R., & Davidsson, B. (2003) *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur.
- Porsman, C. (2006). *Hälsa som yrke*. Stockholm: Hälsöförlaget/ Stevali AB
- Roberts, S. (red.) (1996). *The business of personal training*. Champaign, Ill.: Human kinetics
- Smith Maguire, J. (2008). *Fit for consumption*. Oxon: Routledge
- Stukát, S. (2011). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur AB
- Socialstyrelsen. (2009). *Folkhälsorapporten 2009*. Stockholm: Socialstyrelsen
- Swedish standards institute (SIS). (2012a). *Hälsofrämjande och fysiskt prestationsinriktade tjänster- Riktlinjer och kvalifikationskrav för personliga tränare och testledare inom fysisk aktivitet och träning*. Stockholm: SIS Förlag AB

Söderström, T. (1999). *Gymkulturens logik: om samverkan mellan kropp, gym och samhälle*. (Doktorsavhandling, Akademiska avhandlingar vid Pedagogiska institutionen, Umeå universitet). Diss. Umeå: Umeå universitets tryckeri

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

Vetenskapliga artiklar

Chiu, W-Y., Lee, Y-D., & Lin, T-Y. (2010). Performance evaluation criteria for personal trainers: An analytical hierarchy process approach. *Social behavior and personality*, 38(7), 895-906. doi: 10.2224/sbp.2010.38.7.895

Craig, A.C., & Eickhoff-Shemek, J.M. (2009). Educating and training the personal fitness trainer. *ACSM's health & fitness journal*, 13(2), 8-15. doi: DOI:10.1249/FIT.0b013e318198e4c

Graneheim, U.H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105-112. doi:10.1016/j.nedt.2003.10.001

Melton, D.I., Katula, J.A., & Mustian, K.M.(2008). The Current State of Personal Training: An Industry Perspective of Personal Trainers in a Small Southeast Community. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 22(3), 883-889. doi: 10.1519/JSC.0b013e3181660dab

Artiklar

Gerrevall, P. & Hageskog, C. (2011). EU ställer nya krav på tränarens kompetens. *Svensk idrottsforskning*. (20):3, 34-38. Hämtad från 2013-04-16 från <http://www.gih.se/Documents/CIF/Tidningen/2011/3-2011/8%20SVIF%20113%20s34-38%20Gerrevall.pdf>

Higginbottom, K. (2006, 4 november). Fat is the question. *The Guardian*. Hämtad 2013-04-16 från <http://www.guardian.co.uk/money/2006/nov/04/careers.work>

Referenser hämtade från internetsidor

The Academy. (2013). *Lic. personlig tränare*. Hämtad 2013-04-05 från <http://www.theacademy.se/utbildningar/lic-personlig-tranare/>

EHFA. (2011). *EHFA Standards EQF Level 4 Personal Trainer*. Hämtad 2013-04-09 från http://www.ehfa-standards.eu/sites/ehfa-standards.eu/files/documents/Standards/Level_4_Personal_Trainer_Standards.pdf

EHFA. (2013). *About EHFA*. Hämtad 2013-05-15 från <http://www.ehfa.eu.com/node/3>

EREPS. (2011). *Godkänd utbildning leverantörer*. Hämtad 2013-04-09 från <http://live.ereps.netxtra.net/membersarea/directory/search.asp?dir=2>

EREPS. (2013a). *About EREPS*. Hämtad 2013-04-09 från <http://www.ereps.eu.com/?q=node/28>

EREPS. (2013b). *EREPS Qualifications and Occupations and the European Qualifications Framework (EQF)*. Hämtad 2013-05-15 från <http://www.ereps.eu.com/?q=node/6>

EREPS. (2013c). *Status of registration*. Hämtad 2013-04-09 från <http://www.ereps.eu.com/?q=node/4>

GD utbildning och kultur. (2013). *Den europeiska referensramen för kvalifikationer för livslångt lärande*. Hämtad 2013-04-02 från http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/leaflet_sv.pdf

Högskolan i Halmstad. (2013). *Biomedicin – inriktning fysisk träning*, 180 hp. Hämtad 2013-05-07 från <https://docs.google.com/document/d/1fyGHjc5f4kPTf3FdRfokdvuqPPrHpX91ygaudQknPoA/edit>

Konsumentverket. (2012). *Nya riktlinjer för personliga tränare och testledare*. Hämtad 2013-04-09 från <http://www.konsumentverket.se/Nyheter/Pressmeddelanden/Pressmeddelanden-2012/Nya-riktlinjer-for-personlig-tranare-och-testledare/>

Nationalencyklopedin. (2013). *Biomekanik*. Hämtad 2013-05-16 från <http://www.ne.se/sok?q=biomekanik>

PT-school. (2005). *Etiska regler för personliga tränare*. Hämtad 2013-04-05 från <http://www.pt-school.se/Information.aspx>

Swedish standards institute (SIS). (2012b). *Standard news*. Hämtad 2013-04-09 http://e2.relationbrand.com/sis_medlem/_Standard_News_Web-St_NEws_nr_10_2012_Tranare/mail.html

Mail till utbildningsföretag

Hej,

Vi är två studenter som läser vid Hälsopromotionsprogrammet, inriktning idrott, vid Göteborgs Universitet. För närvarande genomför vi vår avslutande kandidatuppsats som omfattar 15 hp. Syftet med studien är att undersöka hur olika utbildningar inom personlig träning skiljer sig åt i struktur samt att belysa nationell och internationell standard.

I slutet av februari kontaktade vi dig med en förfrågan om att genomföra en intervju och mottog positiv respons. Vi skulle uppskatta Ditt bidrag i studien och hoppas att du har möjlighet att delta genom en telefonintervju.

Nästa vecka kommer vi kontakta dig per telefon för mer information samt för att höra om Du är intresserad av att medverka. Du kan när som helst avbryta ditt deltagande i studien. Har du frågor eller önskemål angående intervjun får du gärna kontakta oss.

Med Vänliga Hälsningar,

Beatrice Baugh
Mail: beatrice.baugh@hotmail.com
Telefon: 0763-39 71 92

Sara Bengtsson
Mail: sarabengtsson90@gmail.com
Telefon: 0730-72 06 06

Handledare: Göran Patriksson

Intervjufrågor

1. Inledande till den intervjuade
 - Vad har du för roll i företaget?
 - Hur ser er vision ut?

2. Utbildningens struktur
 - Hur har ni strukturerat er utbildning?
 - Vem utformar utbildningen?
 - Vem tar avgörande beslut gällande utbildningen
 - Vilka delkurser och moment består er utbildning av?
 - Hur många dagar varar utbildningen?
 - Känner ni till EREPS/ EHFA? Utgår ni från dem på något sätt i ert arbete?
 - Uppfyller ni dessa krav?

3. Lärarna
 - Vad har era lärare för utbildning?
 - Ställer ni några specifika krav på era lärare?
 - Besitter lärarna någon form av fördjupad kunskap inom ett specifikt område?

4. Pedagogik
 - Hur förmedlar ni kunskapen till era elever?

5. Kursmaterial
 - Vad använder ni er av för kursmaterial?
 - Hur kommer det sig att ni har valt just denna litteratur?

6. Styrande/ styrelse/ VD
 - Hur arbetar ni för att vara uppdaterade inom kunskapsområdet?

7. Allmänt
 - Tror ni att det finns skillnader mellan de olika utbildningarna?
 - Vilka skillnader kan det vara tror du?
 - Hur tror du området personlig träning kommer att utvecklas i framtiden?