



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP

Coachutbildning i Elitklubbar

Anders Martinsson
Fredrik Cedergren

Rapportnummer:	VT14-47
Examensarbete:	15 hp
Program/kurs:	Sports coaching
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2014
Handledare:	Lennart Gullstrand
Examinator:	Klavs Madsen

Rapportnummer:	VT14-47
Titel:	Coachutbildning i Elitklubbar
Författare:	Fredrik Cedergren & Anders Martinsson
Examensarbete:	15 hp
Program/kurs:	Sports coaching
Nivå:	Grundnivå
Handledare:	Lennart Gullstrand
Examinator:	Klavs Madsen
Antal sidor:	29
Termin/år:	VT 2014
Nyckelord:	coaching, coachutbildning, elitidrott, lagsport

Sammanfattning

Syfte: Studiens fokus var att undersöka hur det ser ut i Sveriges elitklubbar i ishockey, fotboll och handboll när det kommer till den interna coachutbildningen i klubben. En genomgång av respektive idrottsförbunds egna utbildningar ingick också i studien.

Metod: Två frågeformulär skickades ut där klubbarna (där oftast sportchefen svarade) fick svara på frågor angående intern coachutbildning och utbildning via idrottsförbunden. Det första formuläret var generellt inte utformat för någon specifik klubb medan det andra formuläret som sändes ut var baserat på klubbens svar från formulär ett.

Resultat: Fyra av åtta elitklubbar har en utvecklad coachutbildningsplan och sju av åtta anser att utbildningarna som ges via respektive sports förbund har en hög kvalitet. En klubb av åtta menar på att deras coacher inte är så pass bra utbildade som de önskar de vore.

Slutsats: Mer fokus bör läggas på utbildning av coacherna för att höja kvaliteten på dessa på områden såsom beteendevetenskap, psykologi och coaching. Fler klubbar bör internt arbeta mer aktivt för att utbilda sina coacher och kvaliteterna dessa ska ha. Utbildningsplaner som finns för spelare bör också i framtiden finnas för coacher. Dessutom ska coacherna ta ett större ansvar för sitt eget lärande och utveckling och löpande fortbilda sig.

Förord

Efter tre års studier på universitetet så har vi förstått att utbildningsnivån bland idrottscoacher ute i landet är relativt låg. Det krävs ingen som helst akademisk utbildning för att kvalificera sig själv till ett jobb som ansvarsfull och ledande coach i de stora sporterna i Sverige. Därför valde vi att granska utbildningsnivån ute i de svenska elitklubbarna i tre av våra största och mest framgångsrika sporter: ishockey fotboll och handboll. Båda författarna har en bakgrund inom ishockeyn där vi upplevt ett stort antal olika coacher och det som är spännande i våra ögon är att titta närmre på hur klubbar och förbund kan öka kvalitén på coacher och på så sätt öka kvalitén på utövarna inom respektive sport.

Under studietiden har vi fått ta del av många olika synvinklar på ledarskap och coaching och en sak har blivit alltmer uppenbar; för att bli en duktig coach behövs en förståelse och utbildning inom många olika områden och dessutom en hel del praktisk tillämpning med guidning under tiden. Studiens syfte var att ta reda på vad klubbar i Sveriges högsta serier erbjuder sina coacher i form av utbildning och hur de tänker runt coachutbildning.

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	3
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	4
COACHING, ETT OMRÅDE UNDER FÖRÄNDRING	1
INTRODUKTION	1
TEORI	3
SYFTE & FRÅGESTÄLLNINGAR	4
STUDIENS SYFTE	4
FRÅGESTÄLLNINGAR	4
TIDIGARE FORSKNING	5
COACHUTVECKLING	5
UTBILDNING I ISHOCKEYFÖRBUNDET	7
UTBILDNINGSTEGE	7
UTBILDNINGSMATERIAL	7
PÄRMAR	7
DVD	8
UTBILDNING I FOTBOLLFÖRBUNDET	8
DE OLIKA NIVÅERNA	8
UTBILDNING I HANDBOLLSFÖRBUNDET	9
TRÄNARSKOLAN	9
VARFÖR TRÄNARUTBILDNING?	10
METOD	11
INSAMLINGSMETOD OCH DESIGN	11
FRÅGEFORMULÄR	12
URVAL	13
KRITERIER FÖR URVAL	13
LITTERATURSTUDIE	13
VALIDITET OCH RELIABILITET	13
FRÅGORNA	15
RESPONDENTER	16
RESULTAT	17
ISHOCKEY	17
ISHOCKEYKLUBB 1	17
ISHOCKEYKLUBB 2	18

FOTBOLL	18
FOTBOLLSKLUBB 1	18
FOTBOLLSKLUBB 2	19
FOTBOLLSKLUBB 3	19
HANDBOLL	21
HANDBOLLSKLUBB 1	21
HANDBOLLSKLUBB 2	21
STATISTIK	22
SAMMANFATTNING	23
DISKUSSION	24
<hr/>	
COACHUTBILDNING – ETT OMRÅDE MED STOR UTVECKLINGSPOTENTIAL	24
HUR TRÄNAR MAN EN COACH?	25
DELIBERATE PRACTICE	25
RESULTATDISKUSSION	26
METODDISKUSSION	27
SLUTSATS	29
<hr/>	
REFERENSER	30
BILAGOR	33
<hr/>	
BILAGA 1	33
BILAGA 2	34
BILAGA 3	35
BILAGA 4	36
BILAGA 5	37
BILAGA 6	38
BILAGA 7	39
BILAGA 8	40
BILAGA 9	41
BILAGA 10	44

Coaching, ett område under förändring

I studiens inledande avsnitt kommer en kort presentation om coaching och dess bakgrund ges som följs upp av studiens teoretiska utgångspunkt. Vidare presenteras studiens syfte samt de frågeställningar som ges svar på under studiens gång.

Introduktion

Dagens elitidrott har det senaste decenniet genomgått stora förändringar där mer pengar pumpas in i klubbarna och stressen på att vinna och prestera har ökat (Abraham, Collins, & Martindale, 2006). En person som har en central roll i dagens elitidrott är den som har titeln ”coach”. Benämningen coach kommer användas genomgående under det här arbetet då det ger en bättre bild och beskrivning utav vad det är som granskas. Dessa personer som arbetar med coaching bör besitta flera olika kvalitéer, kunskaper och ha en hög utbildningsnivå för att klara av jobbet som coach på ett bra och framgångsrikt sätt (European Network of Sport Science Education & Employmen. 2006).

En coach får räkna med att utstå kritik från både fans och media vilket gör det till ett påfrestande yrke. Samtidigt som påfrestningarna blir större och starkare i form av att kravet på att vinna och prestera vuxit så har utbildningen utav att hantera ett sådant jobb knappast utvecklats. För att hantera rollen som coach förväntas en denne vara en frontfigur och ha stor kunskap om det mesta inom träning och människor. Personen ska ha kunskap om bland annat ledarskap, psykologi, taktik, teknik, spelsystem, fysiologi och beteende-vetenskap (Abraham et al., 2006).

Ericsson, Prietula & Cokley (2007) har en teori som de kallar *deliberate practice* som tar upp en proximal lärandezon som är optimal för en individs lärande och utvecklande. Man skulle kunna förklara det genom tre olika zoner utav lärande (se bilaga 1). Bilden visar den gröna zonen där uppgifter man får tilldelad sig är alldeles för enkla och därmed inte särskilt utvecklande. Den gula zonen ska visa på deliberate practice-zonen, där vill man som lärande individ vill hålla till. Uppgifterna en person ska få ska vara utmanande och stimulerande och därmed tar lärandet fart.

Högriskszonen exemplifierar uppgifter som är alldeles för svåra och därmed kan personens motivation tryta. Dessutom kan det uppstå flertalet misstag i denna zon som medför att utövaren aldrig får känna på hur det är att göra ”rätt”. Rätt i den bemärkelsen är att uppgiften utförs på det vis som instruerats. En viktig uppgift för elitklubbar runtom i landet är att hitta vägar för att främja sina coaches utveckling.

För att få coacha ett lag på den högsta nivån i ishockey (Svenska hockeyligan, SHL) i Sverige behöver man enligt Svenska Ishockeyförbundet (2013) genomgå en sammanlagd utbildning på 27,5 dagar. Inom fotbollen är motsvarande utbildning utspridd över sammanlagt 84 dagar (Svenska Fotbollförbundet, 2007). Handbollscoachernas utbildning pågår sammanlagt under cirka 22 dagar (Svenska Handbollsförbundet, 2014), och då är man klar med TS3 vilket tillåter en coach till att träna ett elitlag i handboll i Sverige.

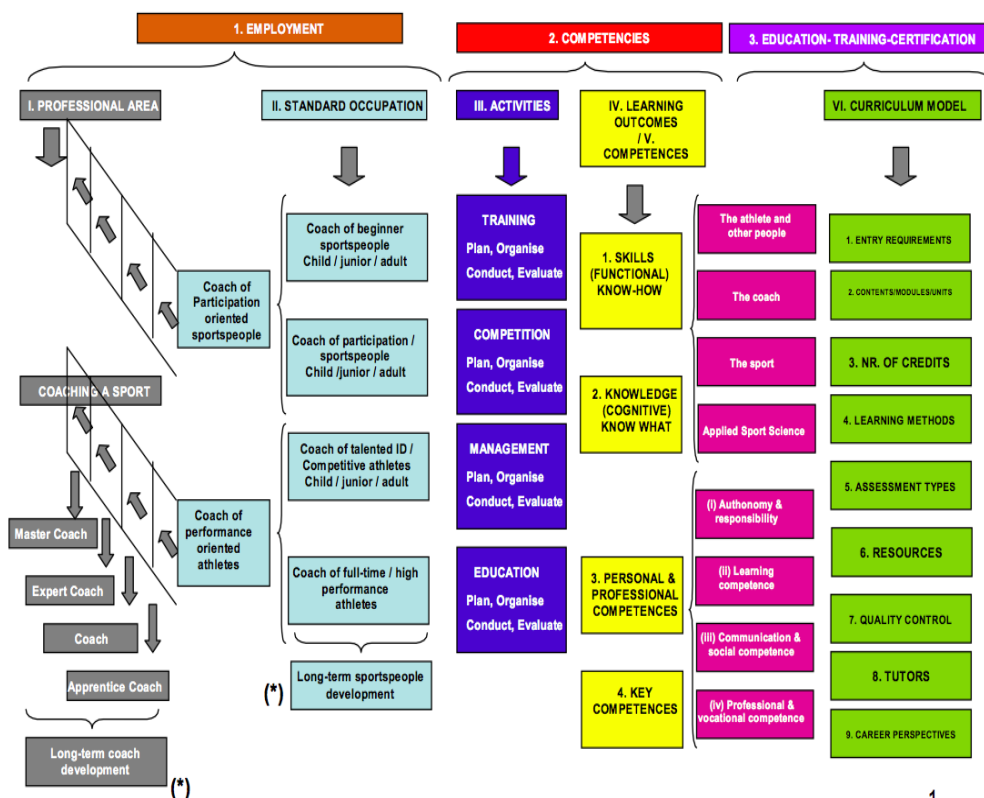
Frågorna är: Hur jobbar elitklubbarna i Sverige med att utveckla sina coacher och hur mycket tid läggs på internutbildning? Hur är utbildningarna via specialförbunden utformade? Detta är frågor som hoppas kunna besvaras genom denna studie.

Yrkesområden som lärare, företagschefer och psykologer liknas ofta med att arbeta som coach (Dawson & Philips., 2013). Skillnaden mellan dessa är att för de tre yrkesområdena, som nämns ovan, krävs långa högskoleutbildningar som är väl utvecklade och erkända. För att arbeta som coach i en elitklubb krävs det inte utbildning i samma utsträckning och omfattning, även om det behövs. Utbildningen och utvecklingen av coacher kan beskrivas som mindre bra och en utbildning som varken möter tränarnas eller idrotternas behov (Erickson, Bruner, MacDonald & Côté, 2008).

I denna undersökning valdes att till 41 stycken elitklubbar skicka ut frågeformulär för att få en bild av hur coachutbildningen i landets elitklubbar ser ut. Klubbarna valdes utifrån kriteriet att klubben vid tillfället då studien görs, ska befinna sig i respektive sports högsta serie. I Sverige så innebär detta SHL för ishockeyn, Allsvenskan för fotboll och Elitserien för handboll.

Teori

När det kommer till coaching både som yrke och hobby är kunskap över flera områden något som ses som väldigt viktigt (Abraham et al., 2006). När coaching observeras som yrke ses inte bara en person som dikterar hur laget ska spela eller hur en atlet ska träna. Coaching i dag handlar om en allt bredare kompetens och det är också denna studies teoretiska utgångspunkt.



1

Figur 1. En vidare förklaring angående figurens utformning och innehåll ges i bilaga 2.

Bilden ovan ligger till grund och banar väg för denna studie. Figuren (som även ligger som bilaga 2) visar att en coach behöver utbildning i olika former. Figur 1 visar även att kunskap ska finnas om sporten, beteenden, coaching och människor i allmänhet. Detta tillsammans med kompetens vad det gäller träning, management och tävling förs över till den nivån denne coachar på nu och i framtiden. Genom att ha figuren ovan som utgångspunkt ska undersökningen se närmre på hur dagens elitklubbar säkerställer kompetensen på sina coacher och hur de jobbar för att utvecklas på klubb- och förbunds nivå.

Syfte & Frågeställningar

I detta avsnitt förklaras syftet med studien och frågeställningar som den förväntas ge svar på. Svaren redovisas och analyseras i senare avsnitt.

Studiens syfte

Syftet med denna studie är att med hjälp av frågeställningarna nedan ta reda på hur det ser ut i Sveriges elitklubbar avseende intern coachutbildning på klubbnivå. Vidare undersöks vad som krävs för att bli coach på elitnivå, utöver respektive idrotts förbundsutbildningar.

Frågeställningar

Frågeställningarna studien bygger på är dessa:

Vilka coachutbildningar, genom förbund, finns just nu och vad har de för status bland klubbarna?

Hur ser den interna coachutbildningen i klubbarna ut?

Vad kräver klubbarna för utbildning för anställning som heltidsanställd för a-lag?

Tidigare forskning

För att ge denna studie en bredare grund att stå på innehåller det följande avsnittet en genomgång av den forskning som tidigare gjorts på området och kringliggande områden som kan vara av intresse. Fokus kommer ligga på coaching och coachutveckling.

Coachutveckling

Dreyfus & Dreyfus (1980) tar i sin introduktion upp två olika tillvägagångsätt för att utveckla färdigheter. Det första är att man som novis försöker lära sig genom att testa på någonting med risken att misslyckas. De kallar detta för ”trial & error”. Det andra sättet skulle en instruktör, manual eller något som säger hur man på bästa sätt utvecklar en färdighet. Inom coachingvärlden har det länge saknats en mall eller någon som kan eller har den korrekta lösningen för hur man kan skapa ett vinnande lag eller utveckla individer. Dock finns bra och mindre bra pedagogiska tillvägagångsätt för att lyckas lära ut saker.

Dreyfus et al. tar även upp en femstegsmodell där de förklarar vägen till ”mastery”, eller till svenska översatt mäterlighet, inom ett område (se bilaga 3). De fem stegen är novis, avancerad nybörjare, kompetent, kunnighetssteget och till sist mäterlighet/expert. Enligt Dreyfus bör en coach vara väl medveten om var någonstans deras adept/adepter befinner sig i modellens steg. Problemet kan vara att det ofta är det atleten som står i fokus under en sådan här utvecklingsprocess. Även en coach ska få samma vägledning och mentorskap för att utvecklas i denna femstegsmodell.

Cushion, Armour & Jones (2003) har i sin studie kommit fram till att det som ger utveckling för en coach inom det sportsliga området är att få utföra allt man lär sig i praktiken. I många coachingutbildningar finns en gedigen och stark teoretisk grund att stå på. Cushion et al. påstår dock att denna teoretiska grund måste kopplas i en större omfattning till praktik mer än vad den gör i dessa utbildningar. Det är när en person interagerar och samverkar med en grupp människor som man lär sig, gör misstag och får möjligheten till att reflektera över det man gjort för att sedan utveckla sitt eget

ledarskap. Detta synsätt går att koppla till K. Anders Ericssons studie "deliberate practice and acquisition of expert performance" (2008). Ericsson är av åsikten att de reflektioner en coach gjort under en träning är en stor del av individens utveckling. Ifall en person väljer att avverka ett träningspass utan att efteråt reflektera över om denne lärt ut något, gjort något misstag eller gjort något som fungerar så är chansen också mindre att individen lärt sig något om sig själv och sitt ledarskap. I texten nämner Ericsson att han och hans kollegor kommit fram till fyra punkter som ska till för att uppnå deliberate practice. Uppgiften skall vara väldefinierad och ha ett klart mål, man ska motiveras till att utvecklas, feedback ska alltid vara tillgänglig och det skall finnas rikligt med möjlighet till repetition för att man gradvis ska kunna förbättra sin prestation. Det finns ytterligare en aspekt som måste tas med och det är hur fokuserat individen utför en uppgift eller övning. I texten så riktas "deliberate practice" främst till atleter men kan lika väl appliceras på coacher för att på så vis få en lärande- och utvecklingsmiljö även för coacherna.

Tidigare forskning menar på att coachutvecklingsprogram är någonting som krävs för att dagens coacher ska kunna vara trygga i sitt dagliga arbete och kunna genomföra ett bra jobb. Detta tar Fung (2003) upp i sin artikel där hennes resultat visar på att coacher vill och behöver jobba i mindre praktiska grupper, använda sig av workshops, videoanalysering och liknande för att utvecklas och blir bättre på sitt jobb som coach. Dawson & Philips (2013) tar också upp det problem som finns med att coachutvecklingsprogrammen som existerar i dagsläget är underdimensionerade och inte tillräckligt välutvecklade rent generellt för att utbilda coacher till att bli så bra som möjligt.

Coachutbildning inom EU

Europeiska unionen har under det senaste decenniet börjat uppmärksamma vikten av välutbildade coacher inom idrottsvärlden. Det finns planer på att i framtiden kunna publicera en rapport om hur man ska kunna säkerställa coachernas kompetens och utbildningsnivå (European Network of Sport Science Education & Employment, 2006). ENSSEE visar i review till utkastet för denna rapport från 1999 (The EU 5-level structure for the recognition of coaching qualifications) en bild (se bilaga 2) som illustrerar hur man ska kunna säkerställa en coach kompetens på flera olika nivåer.

Utbildning i ishockeyförbundet

Utbildningsstege

Inom ishockeyförbundets utbildningsplan så jobbar man med stegutbildningar på regionalnivå där man börjar med en grundkurs som sedan kan byggas på i olika riktningar. Från förbundet ställs kravet att man ska ha gått färdigt vissa utbildningssteg för att få lov att träna lag på en viss nivå (Svenska ishockeyförbundet, 2013).

Ishockeyns ABC (Svenska ishockeyförbundet, 2013) visar på vilka olika utbildningar inom förbundet som krävs för att coacha på de olika nivåerna. Där presenterar man tre olika staplar vilka representerar de olika stegutbildningarnas inriktningar (se bilaga 4). Till höger kan målvaktsutbildningarna betraktas och vad som krävs för de olika nivåerna. I mitten åskådliggörs vad som krävs för junior/seniorcoach och till vänster är barn- och ungdomsstegen.

Utbildningsmaterial

Ishockeyförbundet har tagit fram sex stycken olika pärmar (Ishockeyns ABC, 2013) som innehåller utbildningsmaterial för alla de coacher som gått stegkurserna. De olika pärmarna innehåller allt från övningar för spelare till kostrådgivning. Hockeyns ABC är en pärm där det tagits fram en plan för hur en coach på bästa sätt utvecklar en spelare från hockeyskolan ända upp till U-16 nivå. Vidare finns det pärmar som behandlar de yngsta barnens hockey, som startar vid sex års ålder, och hur man som coach ska träna spelarna utanför isen (barmarksträning) för att få ett så bra resultat som möjligt för äldre spelare samt elitutövare. Dessa pärmar används från grundkurs upp till och med Junior/senior 2-utbildningen. Ifall man går en Elittränarutbildning (ETU) kommer det att finnas ytterligare utbildningsmaterial tillgängligt.

Pärmar

Tre kronors hockeyskola

Ishockeyns ABC

Vägen till Elit (1-4 + Dam-elit)

Målvaktpärm

Träningslära

Materialförvaltare

DVD

Ishockeyförbundet jobbar även med DVD:er där man utgår från tre stycken kategorier och inom varje kategorier har förbundet brutit ner kategorin i mindre delar. De tre olika kategorierna är fysisk träning, teknik och taktik samt målvaktsspel.

Utbildning i fotbollförbundet

De olika nivåerna

I januari 2007 startade en helt ny och omarbetad tränarutbildning (Svenska fotbollförbundet, 2007). Begreppet "stegkurser" försvann och istället talar förbundet om Bas-, Avancerad- och Pro-nivå (se bilaga 5). Dessa benämningar har UEFA fastställt för en gemensam europeisk tränarutbildning. Basnivån håller på i sammanlagt 17 dagar. För att få diplomera sig från basnivån så krävs det att coachen som genomgått utbildningen har minst 2 års praktisk erfarenhet från tränar- och ledarskap inom fotbollen. Nästa nivå är Avancerad som också den sammanlagt håller på i 17 dagar. För att få starta på denna nivå som coach så krävs det att denne har minst tre års praktisk erfarenhet utav tränar- och ledarskap inom fotbollen samt att ett utav dessa år har varit som huvudansvarig för ett 11-manna lag (Svenska fotbollförbundet, 2007).

Pro-nivån har Svenska fotbollförbundet spridit ut över 50 dagar. Under denna utbildning så kommer man göra en studieresa på fem dagar samt föra en dagbok under 3 veckor. Innan en individ kan påbörja denna kurs måste denne ha tre års tränarpraktik varav minst ett som huvudcoach eller assisterande coach för 11-mannaspel på högre nationell eller internationell nivå (Svenska fotbollförbundet, 2007).

Akademisk utbildning

Sedan 2008 så har fotbollscoach via Svenska fotbollförbundet (2014) kunnat läsa de olika stegkurserna på universitet samt högskola i Halmstad, Stockholm samt Gävle. Göteborg har haft en sådan akademisk utbildning men den lades ned till 2014. Denna

utbildning har tagits fram dels för att intresset för fotboll är stort och för att UEFAs krav på fotbollscoach på en internationell nivå har höjts (Svensk fotboll, 2014). Kursen ges på halvfart under två terminer och är generellt uppbyggd med en dag för praktik samt en dag med föreläsningar per vecka (Svensk fotboll, 2014).

Utbildning i handbollsförbundet

Tränarskolan

Svenska handbollsförbundet (SHF) har en välformulerad plan för hur man ska utbilda coach som är eller vill vara verksamma inom sporten. Denna plan kallar de för ”Tränarskolan” (Svensk handboll, 2014) och dess syfte är att omfatta hur man tränar spelare från unga åldrar enda upp till spelare på elitnivå. Tränarskolan bygger på en utbildningstrappa (se bilaga 6) som är inriktad på att vara optimerad för rätt utvecklingsålder. Detta betyder att varje steg i utbildningstrappan anpassar sig till den nivå och ålder som spelarna ligger på.

”Tränarskolan bygger på metodiken om optimerad utvecklingsålder där du som ledare får följa den aktiva ungdomens olika utvecklingsstadier både i praktik och teori.”(Svensk handboll, 2014)

Steg ett på trappan är basutbildningen för åldrarna 6-10 och fokuserar mycket på lek, grundfärdigheter och koordination. Steg två är för barnträning i åldrarna 9-14 där det fokuserar på grundteknik och individuell teknik. Det tredje steget sträcker sig mellan 13-18 år med ett större riktat fokus vad gäller individuell teknik, spelmönster och uppbyggnadsträning. Det näst sista steget är för senior- och elitcoacher och riktar sig till åldrarna mellan 16 och 22 år och har som mål att utveckla spelarna i teknik, spelmönster, spelgrunder och prestera på en hög nivå. Det sista och femte steget kallas för ”Mastercoach” efter detta har man möjlighet att träna lag på internationell elitnivå och man är nu enligt SHF färdigutbildad om man går efter utbildningstrappan (Svensk handboll, 2014).

Varför tränarutbildning?

Enligt Svensk handboll (2014) finns det flera anledningar till varför en person som vill arbeta med coaching för handboll ska gå en tränarutbildning. Förbundet skriver (bilaga 7) att det bland annat ger coacher bättre värdegrunder, en bättre psykosocial miljö i laget, förbättrade kunskaper i pedagogik och metodik samt att spelarna utvecklas mer tack vare coachernas ökade kompetens. Dessa bitar som nämns ovan ska bidra till att ge coacherna större handbollskunskap som i sin tur utvecklar handbollsmässigt bättre spelare och på sikt ett bättre landslag och elitserie.

Metod

Tillvägagångssättet för denna studie har varit att via e-post kontakta idrottsklubbar på högsta nivå inom ishockey, fotboll och handboll för att ställa frågor huruvida de arbetar med interna coachutbildningsprogram. Genom att titta på tidigare forskning och jämföra den med de svar som givits erbjuds möjligheten att behandla och analysera svaren för att skapa en bredare uppfattning om hur det ser ut i elitklubbarna i Sverige idag.

Insamlingsmetod och design

Då denna studie är utformad som en kvantitativ studie finns det några olika tillvägagångssätt för datainsamling att använda sig av. Dessa är experimentella forskningsdesigner, frågeformulär, intervjuer, observationer, metaanalys och teoretisk analys (Hassmén & Hassmén, 2008). Tillvägagångssättet som valdes var frågeformulär då det ansågs bäst kunna mäta det studien avser att behandla. Hassmén & Hassmén (2008) förklarar insamlingsmetoden *frågeformulär* att det handlar om att ställa frågor om exempelvis åsikter, beteenden och personligheter men också teoretiska färdigheter. Frågeformuläret skickades ut till 11 ishockeyklubbar, 16 fotbollsklubbar och 14 handbollsklubbar.

I detta formulär skickades ett introduktionsbrev och en sammanfattning om vad studie skulle handla om. Där förklarades även att alla svar skulle behandlas konfidentiellt (för att på så sätt skydda klubbarnas identitet). Vetenskapsrådet (2011) skriver att alla åtgärder ska vidtas för att skydda identiteten på studiens deltagare. Frågeformuläret innehöll fem frågor som var av kvantitativ karaktär där frågorna var riktade för att ta reda på hur många av klubbarna som hade en intern coachutbildningsplan. Det första utskicket gjordes i två omgångar. Anledningen till detta var att en hög svarsfrekvens var av stor vikt och ett andra utskick ökade chansen till detta. Tiden mellan de två utskicken var en vecka. En vecka efter det första utskicket sändes en påminnelse ut till de klubbar som inte svarat. Utav 41 tillfrågade klubbar ställde 11 stycken upp med svar på detta formulär.

När svaren från de klubbar som valde att svara kom tillbaka gjordes ett nytt utskick med fyra till sex ytterligare frågor som gick mer på djupet. Här handlade frågorna mer om just den klubben och frågorna baserades på de tidigare svar från det första utskicket. Även detta utskick gjordes i två omgångar med en veckas mellanrum. I detta utskick fick vi ett bortfall från en ishockeyklubb som angav att deras slutspel inte gav utrymme för att hinna med att svara.

Frågeformulären som skickades ut testades inte på någon kontrollgrupp för att kontrollera frågornas reliabilitet innan de sändes ut.

Kvantitativ metodteori handlar, liksom kvalitativ, att bättre förstå det samhälle och miljö som människor lever i och hur människor och grupper är uppbyggda. Fördelen med en kvantitativ inriktning och frågeformulär är att det är enklare att finna mer yttlig information om en större urvalsgrupp (Hassmén & Hassmén, 2008).

Frågeformulär

Fördelen med att använda ett frågeformulär är att det är ett smidigt sätt för att få fram svar från många i urvalsgruppen. Nackdelen är dock just det att det inte är säkert att man som forskare eller undersökare faktiskt får några svar (Hassmén & Hassmén, 2008).

Vid utformningen av de frågor som skulle ställas, gjordes valet att arbeta med både öppna och stängda frågor (se bilaga 8). Med öppna frågor menas frågor som tillåter svar som är mer beskrivande och ger personen som svarar möjlighet att utveckla sina svar lite mer. Stängda frågor betyder att personen som svarar ges få svarsmöjligheter annat än ja/nej och de stängda frågorna används ofta för att hålla exempelvis en intervju kort. Detta för att det fanns specifika frågor som krävde för att kunna gå vidare med studien och vidare kunna få fram ett resultat inom det område som sattes ut för att undersöka (Hassmén & Hassmén, 2008). Dessa frågeformulär och dess innehåll utformades på ovan nämnda sätt för att på ett snabbt och tidseffektivt sätt nå ut till så många klubbar som möjligt som huserar i landets högsta serier och på så sätt öka chanserna till en högre svarsfrekvens.

Urval

Eftersom studiens riktades mot elitklubbar så föll det sig naturligt hur de potentiella deltagarna skulle väljas. Fokus var på ishockey, fotboll och handboll då författarna till denna studie har idrottsliga erfarenheter och personliga intressen i dessa tre sporter. Vidare så är dessa tre väldigt populära lagsporter i Sverige och svensk idrott har genom ishockey, fotboll och handboll genererat stora och välkända ledare som exempelvis Bengt Johansson (handboll), Sven-Göran Eriksson (fotboll) och Per Mårts (ishockey).

Kriterier för urval

Efter val av idrotter så skickades frågeformulären till klubbar som under 2013-2014 deltog i respektive idrotts högsta serie. Detta gjordes då en avgränsning ansågs nödvändig. Inom de valda sporterna skulle man kunna argumentera för att de finns fler elitklubbar än de som valts att kontaktas. Väljer man att se närmre på ishockeyn så kan exempelvis lag som Malmö Redhawks, Djurgårdens IF, Mora IK och Timrå IK ses som elitklubbar i hockeysverige, men en avgränsning ansågs nödvändig då resterande lag i lägre divisioner inte faller in under kategorin ”elitklubb” utan diskussion.

Litteraturstudie

Huvudlitteraturen för den här studien kommer främst från vetenskapliga artiklar som funnits via databasen PubMed och Google scholar. Sökorden som användes var: *coaching, coach development, coaching EU, coaching performance, deliberate practice, coach education, coaching education program, coach knowledge*. Artiklar som rör vid ämnet coaching och coachutbildning har bidragit med fakta till denna studie.

Validitet och reliabilitet

Validitet i en studie är viktig för att undersöka att den faktiskt mäter det den var avsedd att mäta. Reliabiliteten å andra sidan syftar till tillförlitligheten på den mätningen som gjorts (Hassmén & Hassmén, (2008).

Studien avsåg att mäta hur många klubbar som arbetar med ett internt coachutbildningsprogram och hur de jobbar med detta, men som går att läsa i resultatet gavs få svar vilket medför att studiens reliabilitet är svag.

Med hjälp av artiklar och annan litteratur har det kunnat säkerställas att den information som funnits i dessa är valida, tillförlitliga och i enighet med det arbete som gjorts.

Validiteten i den här studien är god då det via en statistisk sammanfattning konstaterats att svaren som givits faktiskt ger svar på de frågor som avsågs (Hassmén & Hassmén, (2008). För att försöka hålla en hög tillförlitlighet i den här studien gick utskicket med frågor till alla (förutom en ishockeyklubb) klubbar i de högsta serierna för ishockey, fotboll och handboll för att kunna presentera ett resultat som säger någonting om hur det är i verkligheten. Problemet här var att det inte kom tillbaka så många svar som förväntades. Med ett mindre antal svar än som önskades är det svårt att säga att reliabiliteten i studien är god och gör det därmed svårt att säga hur det ser ut i idrottssverige.

Sherman & Webb (1988) skriver att ”kvalitativ forskning ska ha för avsikt att beskriva och förstå deltagarnas erfarenheter så verkligt det är möjligt. Både det dem lever och det dem känner”.

Fyra utav fem frågor som var med i det första formuläret var stängda där det gavs enkla och korta svar som gjorde de enkelt att sammanställa svaren. För att stärka validiteten ytterligare i dessa frågor skrevs i formuläret vad som menades med intern coachutbildning. En förklaring gavs för att klubbarna lättare skulle förstå vad de skulle svara på.

I det andra formuläret som skickades ut till klubbarna ställdes unika frågor som baserades på de svar som gavs i första formuläret. Validiteten i dessa unika frågor är problematisk då olika frågor ställdes till olika klubbar. Vad som kan sägas är att svar på det som eftersöktes erhöles vilket ger validitet till frågorna som ställts. Några klubbar gav korta och koncisa svar som endast behandlade den frågan som ställts. Andra klubbar gav mer utförliga svar och beskrev mer kring den fråga som ställts.

I den här studien har det aktivt valts att endast ställa ett fåtal frågor till klubbarna. Detta för att i slutändan inte drabbas utav tidsbrist med att sammanställa och analysera resultatet.

Här sågs hellre att mycket tid fanns till de svar som gavs från klubbarna som var intresserade av att delta för att i slutet av den här studien, som nämnts ovan, kunna hålla en hög resultatvaliditet och tillförlitlighet i det arbete som gjorts.

Det som däremot skadar tillförlitligheten är att svar inte erhöles från alla klubbar som kontaktades. Detta var en kalkylerad risk vid metodvalet.

Innan frågorna sändes ut till klubbarna testades de ej på någon testgrupp. Detta skadar reliabiliteten då det bara kan spekuleras i om frågorna som klubbarna svara på har varit så pass välformulerade att inga tveksamheter kring dessa väcktes. Bell (2000) menar att den mätning som görs skall ge samma resultat fast vid olika tillfällen, då det råder lika förhållanden mellan de olika tillfällena. Till denna studie fanns inte tid nog att pröva svarens validitet.

Frågorna

Det första utskicket som sändes ut gjordes för få en överblick över samtliga klubbar där frågor ställdes om klubbarna bedrev en intern coachutbildning samt varför eller varför inte de gjorde detta. Följande fem frågor ställdes:

1. Har er klubb ett eget framtaget coachutbildningsprogram?
2. Om ja på fråga 1, hur länge har ni drivit detta program?
3. Om nej på fråga 1, varför har er klubb inte ett coachutbildningsprogram?
4. Finns det ett intresse i er klubb för ett coachutbildningsprogram?
5. Anser ni att er klubb har välutbildade tränare?

I det andra utskicket utformades unika frågor till de klubbar som svarat på tidigare utsänt formulär. Frågor som där ställdes var baserade på klubbens svar på de fem första frågorna som står skrivna ovan. Då många klubbar svarade omfattande fanns det ett större behov av unika frågor än standardiserade frågor. Svaren som gavs tyder

på att klubbarna som svarat förstått frågorna och svaren har givit underlag att arbeta vidare med till en del av resultatet.

Vad som framkommit av de svar som erhållits är dock att frågorna förstås av klubbarna på ett korrekt sätt. Pålitligheten hade dock kunnat stärkas genom ett förtest utav dessa frågor. Något annat som hade kunnat göras annorlunda är att ställa samma fråga fast med en annan formulering. De två formuleringarna av samma fråga borde rimligtvis gett samma svar.

Respondenter

De personer som svarat på formuläret är personer med olika befattning inom klubbarna. Tillvägagångssättet var att leta upp antingen sportchefens eller utbildnings/utvecklingsansvariges mailadress för att kunna kontakta personen i fråga. I de fall som någon av dessa inte kunde kontaktas kontaktades istället klubbens kansli som i sin tur vidarebefordrade frågeformulären till bäst lämpade person i klubben. I samtliga fall kom svar från antingen sportchef eller utbildnings/utvecklingsansvarig. Det går att argumentera att man skulle ha tillfrågat respektive huvudtränare i klubbarna. Detta ses dock som en helt annan vinkel utav frågeställningen. Vad som eftersträvades var att få svar från de som är ansvariga för utvecklingen i klubben och som sitter med och tar beslut om vilken riktning som klubben skall ta vad det gäller coachutbildning och klubbens allmänna utveckling. Detta anses sportchef och utvecklings/utbildningsansvarig har mer inflytande över än vad huvudtränare generellt sett har. Vid kontakt med huvudtränaren i klubben hade en triangulering kunnat erhållas vad gäller hur olika personer ser på klubbens coachutbildning. Dock var inte syftet att se om de fanns olikheter i åsikter inom klubbarna utan hur klubbarna jobbar med sin interna coachutbildning.

Resultat

Den här delen avser att presentera de resultat och svar givits från klubbar som ställt upp och gett nödvändig och viktig information för studiens syfte. Resultaten kommer direkt från klubbarna då de har skickat över sina svar på de frågor som ställdes. Med hjälp av dessa resultat ska det i senare avsnitt återknytas till studiens frågeställningar och besvara dessa.

Ishockey

För att få träna lag på högsta nivån i Sverige svarade klubbarna att Svenska Ishockeyförbundet kräver att coacherna ska ha genomgått deras elittränarutbildning. Dessförinnan ska coachen ha slutfört de underliggande stegen i utbildningen för junior- och seniorcoacher och även kurserna träningslära ett och två. Nedan följer resultatet av de frågor som ställdes till ishockeyklubbarna angående utbildningsnivå och interna coachutbildningsprogram.

Ishockeyklubb 1

I de två omgångar frågor ställdes till ishockeyklubb 1 gavs två olika svar på samma fråga om klubben har ett eget coachutbildningsprogram. I första omgången gavs svaret att de inte hade något sådant program för att sedan i andra omgången säga att det fanns internutbildningar för ungdomsledare och tränar vad gäller bland annat ledarskap och att de bjuder in ishockeykonsulenter för mer djupgående föreläsningar. Det som klubben använder sig av för att utbilda sina coacher är Svenska Ishockeyförbundets utbildningar och kurser. Sportchefen i klubben svarar att dessa utbildningar är mycket bra och världsledande när det kommer till utbildningsmaterialet och dess innehåll. Vidare är klubben mycket nöjd med instruktörerna och kursledarna.

Klubben svarar vidare att de inte har ett eget framtaget coachutvecklingsprogram. Detta på grund av att de inte känt att behovet för ett sådant funnits. Däremot så säger de att det absolut kan finnas ett intresse för ett sådant program i framtiden. Här säger de sig också kunna tänka sig skära ner på spelarlöner för att utveckla ett internt coachutvecklingsprogram.

På frågan vad det finns för kravbild för att anställa en coach på heltid var svaret att utbildningsnivån på personen är ett krav. Vad som menas med utbildningsnivån är oklart, exempelvis högsta utbildningsnivån inom ishockeyförbundet eller vidare högskoleutbildning. Hur frågan ställdes kan ha bidragit till detta diffusa svar.

Ishockeyklubb 2

Ishockeyklubb nummer två säger även de att de inte har något internt coachutbildningsprogram. På frågan 'varför?' svarar de att de helt enkelt inte "fått tummen ur" men att klubben har en bra dialog tränarna emellan, från ungdomslagen upp till representationslaget.

Klubben har som sagt inget internt utbildningsprogram, men vad de däremot har är ett intresse av att i framtiden ha ett sådant. De anser sig ha välutbildade coacher i sina respektive lag men att det givetvis alltid kan bli bättre på alla fronter när det kommer till coacherna.

Fotboll

Inom fotbollens förbund gick det att ta reda på att det fanns tre olika steg som man kan utbilda sig genom. Bas-, Advanced- samt Pro-utbildning. Som coach krävdes genomgången Basutbildning för att ta steget vidare till Advanced och samma sak gäller från Advanced till Pro. Dessutom krävs en viss tid av praktisk erfarenhet av att coacha ett lag på viss nivå för att få starta på de olika stegen (se avsnittet *fotbollens utbildningsmaterial*). Fotbollförbundet var unikt i att erbjuda akademisk utbildning för sina coacher på högskola och universitet (Svensk fotboll, 2014).

Fotbollsklubb 1

På den första frågan om "klubben har något internt utbildningsprogram?" fick vi ett väldigt utförligt svar. En gång i månaden ses klubbens coacher, från U-9 till a-lag, med syftet att aktivt arbeta med kunskapsutveckling. Alla dessa coacher är heltidsanställda av klubben vilket gör att dessa får stora möjligheter till kunskaps- och kompetensutveckling. En gång i veckan ses fotbollsakademins coacher för att gemensamt utvärdera den gångna veckans träningar och matcher. Strukturen som finns har klubben använt sig av sedan 2009 och gjort så på ett metodiskt sätt sedan dess.

Kraven som finns på chefscoacherna i klubben är att de helst ska besitta PRO-utbildningen från Svenska Fotbollförbundet. Resterande coacher i klubben ska helst ha advanced-utbildningen från samma förbund. De försöker kontinuerligt fortutbilda tränarna med hjälp av coachträffar och liknande. När det kommer till att rekrytera nya coacher till klubben använder de sig av en tydlig strategi. ”Från U till A” kallas denna strategi där ”U” står för ungdomslag och ”A” står för A-lag, alltså representationslaget. Klubben ser helst att coacher till klubbens lag kommer från de egna leden och strategin går ut på att klubbens ledare går via ungdomslagen och upp till junior- och a-lag. Detta för att samla på sig erfarenhet om klubben och coaching men också för att utbilda sig till duktiga coacher under tiden. Denna strategi är lik den som används för spelare där man går via ungdomslag för att sedan ta steget upp till klubbens representationslag.

Den sista fråga som ställdes var om klubben anser att det har välutbildade coacher var svaret kort och koncist: Mycket väl utbildade!

Fotbollsklubb 2

Klubben har tagit fram en plan som ska stärka klubbens identitet. Den kallas inte coachutbildningsplan utan benämns mer som en guide och riktlinjer för hur man ska i klubben ska arbeta med ungdomar från fem år upp till juniorer (19 år). De hoppas att den kan fungera för att utbilda deras coacher också men de var inte deras huvudtanke med planen de tagit fram.

Vidare så skriver de att de har viss fortbildning utav sina coacher där de tar hjälp av A-lagets psykolog, fystränare samt A-lagets huvudcoach. Detta tycker de dock kan utvecklas ytterligare. I dagsläget tycker klubben att de har relativt välutbildade coacher men strävar efter att bli bättre.

Fotbollsklubb 3

Klubben har sedan 2007 ett eget coachutbildningsprogram som liknar förbundets egna utbildningar men är framtaget för att klubben ska stärka sin identitet samt höja standarden på sina coacher. Deras egna utbildningsplan består utav tio olika delar där en introduktion för coacherna ingår. Fem stycken heldagar med fokus på teknik samt två stycken tre-timmarspass som kallas ”hur man lär ut en fint”. Dessutom har man digitaliserat all sin egen utbildning så den finns att ladda ner och det finns ännu fler

utbildningar att ta del av på deras hemsida. Flera av dessa är kurser och utbildningar man läser på distans.

Frågor rörande hur rekrytering för nya coacher ser ut i föreningen och vad som krävs av en coach för att heltidsanställd av klubben ställdes. Klubben arbetar med att hitta coacher för samtliga delar utav verksamheten. De delar in de nya coacherna i ett flertal olika kategorier som enligt nedan.

- **Egna före detta spelare:** För att bibehålla klubbens kultur och föra den vidare vill man använda sig av före detta spelare i klubben. Dessa ska verka runtom A-lagsverksamheten.
- **Spelare som inte gått hela vägen till A-laget:** Man anser att det är viktigt att de spelare som inte lyckas fullt ut att ta en plats i A-laget tas om hand och kan ge en bredd åt coachutbudet i klubben. Dessa personer rekryteras till akademiverksamheten.
- **Spelare i klubben som inte tagit plats i A-lagsverksamheten:** Man beskriver klubben till att 95% vara en breddverksamhet och därför är dessa personer extra viktiga för att få tillräckligt med coacher för alla de ungdomslag som finns i föreningen.
- **Ledare från andralags- och breddlagsverksamhet:** Dessa coacher är till för att ge ytterligare bredd åt klubben. Här rekryteras personer som anses behöva erfarenhet av coachning och utbildning i form av att aktivt ta hand om ett lag.
- **Ledare med annan föreningserfarenhet än klubbens:** Klubben är mån om att få in coacher utifrån som kan se med nya ögon på klubbens tillvägagångsätt. Man menar att detta ger klubben en chans att utvecklas ytterligare då man lätt kan bli blind för förbättringar när man befunnit sig i klubbens verksamhet en längre tid.

Klubben anser inte att de är nödvändigt att vara topputbildad när man kommer till klubben då de ser vistelsen hos dem som en utbildning i sig. Man ställer som krav att ledarna ska gå SVFF's (Svenska fotbollförbundet) utbildningar även om man tycker att Bas- och Advanced-utbildningen inte är av högsta önskvärda kvalitet. De nämner även ett mentorssystem som de försöker använda sig av så gott de går. Man tar hjälp av coacher som länge varit i föreningen som kan slussa in nya personer för att lära sig

de tillvägagångsätt som klubben arbetar efter. Dessutom ser man till att alla coacher har individuella samtal med akademiansvarige minst två gånger per säsong där går man igenom coachens läge i klubben och ser vad man kan göra härnäst för dennes vidare utbildning och personliga utveckling.

Handboll

Likt ishockeyns olika steg i utbildningen för att bli coach har också handbollen ett liknande upplägg. För att få coacha ett lag på en viss nivå måste också coachen i fråga ha genomgått och slutfört utbildningen för den specifika nivån. Basutbildning är den lägsta och riktar sig till coacher för de allra yngsta barnen mellan 6 och 7 år. För att få träna på internationell elitnivå krävs master coach-utbildningen och mellan de två tidigare nämna finns TS1,2 och 3 där TS3 är det nästa högsta utbildningssteget i Sverige (Svensk handboll, 2014). Det som utgör resultatet för handbollsklubbarna går att läsa nedan där det har svarat på våra frågor angående intern coachutbildning och förbundets utbildningar.

Handbollsklubb 1

Klubben säger att de har ett eget coachutbildningsprogram som de startade upp för 10 år sedan. De svarar också att de har Sveriges högsta utbildningsnivå utav coacher. Rent ekonomiskt så har klubben en riktad ekonomi som avser utbildning till sina coacher. De anser att förbundets utbildningar är riktigt bra och att det inom handbollen finns en mall att följa när det gäller utbildningskrav för klubbarna. Dessutom säger de att de har ett väldigt nära och intensivt ut utbyte med SISU som de benämner Sveriges största. Vidare svarar de att de avlönar sina coacher bland juniorlag samt seniorlag.

Handbollsklubb 2

Klubben har i dagsläget inte någon intern coachutbildning men påpekar att de har startat upp ett initiativ till att få fram fler coacher som de hoppas kunna utbilda i sin egen regi samt genom Handbollsförbundets utbildningar. Klubben hoppas att de kan hitta unga personer som vill ge sig på en coachkarriär och hjälpa de att uppnå det målet. Detta genom att bland annat deltidsanställa coacher för att hålla i så kallade ”tematräningar” för vissa ungdomslag. Under dessa samlingar ska man samtidigt fokusera på att föra diskussioner med coacherna om träningarna som varit och om

framtiden samt under dessa dagar föra in utbildningsmoment såsom föreläsningar och liknande.

Klubben anser att de utbildningar som ges från förbundet är bra och håller en hög nivå. De nämner också att de finns ytterligare seminarier och kurser för de som är intresserade i förbundets regi men även som klubben står för. Dessutom har förbundet infört en ny regel som säger att lag som spelar ungdoms-SM måste ha minst en ledare som har TS1 eller TS2 beroende på om man coachar A- eller B-ungdomar eller juniorer (Svensk handboll, 2014). Detta tror klubben på sikt kommer ha en positiv inverkan på kvaliteten på coacherna inom handbollen.

Frågan ställdes om det fanns en tanke på att skära ner på klubbens spelarlöner för att rent ekonomiskt hjälpa till och bana väg för en intern coachutbildning. Svaret blev att man hoppas kunna få detta nya projekt som de startar upp att ”klara sig självt” utan att behöva röra spelarlönerna. Det framkommer också att klubben anser att de inte har så pass välutbildade coacher som man önskar ha.

Statistik

Nedan följer statistik över klubbar som kontaktats och svarat respektive inte svarat och hur de är fördelade mellan de olika sporterna.

Idrott	Antal klubbar det skickade ut frågor till	Antal svar	Antal klubbar som svarade att de hade ett internt coachutbildningsprogram
Ishockey	11	3 (27%)	1
Fotboll	16	3 (19%)	2
Handboll	14	2 (14%)	1
TOTALT	41	8 (20%)	4

Från 41 utskickade formulär i första omgången kom endast 11 tillbaka besvarade vilket ger en svarsprocent på 26,8. Det andra formuläret skickades ut till 9 av dessa klubbar och 8 av formulären kom tillbaka besvarade. Detta ger en svarsprocent på hela 88,8%. Ser man till hela urvalet på 41 klubbar så faller dock svarsprocenten till 19,5%. Det hade givetvis varit positivt med en högre svarsprocent. För att öka svarsprocenten hade ett antal ingrepp kunnat hjälpa. Enligt Sonja Eakers (2002) kan monitöra åtgärder hjälpa svarsprocenten positivt. Även icke-monitöra ingrepp visade positiv effekt såsom gåvor, t.ex. nyckelringar. Enligt samma tidsskrift nästan fördubblades svarsprocenten i fall enkäten som sändes ut var kortfattad och innehöll få frågor. De först nämnda åtgärderna hade i denna studies fall varit omöjliga då författarna inte hade den ekonomiska styrkan till det. Det senare ingreppet får ses som redan gjort då frågorna uppgick till 5 stycken i första enkäten och maximalt 6 stycken i den andra. En mer realistisk åtgärd som hade kunnat tas till, som Eakers (2002) också tar upp är att ta kontakt med personerna man vill ha med i undersökningen innan man skickar frågorna. Vad Eakers också pekar på är att frågor som är av den mer känsliga och personliga karaktären visade sig ge en lägre svarsprocent. Det går att argumentera för att de frågor som skickades ut till klubbarna kan ha varit känsliga i den mån att klubbar inte vill dela med sig av klubbens tillvägagångssätt vad det gäller coachutbildning.

Sammanfattning

Resultat rörande en intern utbildningsplan för coacher är följande:

- Fyra utav åtta klubbar svarar ja på frågan om deras klubb har ett internt coachutvecklingsprogram.
- Av fyra klubbar som svarat att de inte har någon intern utbildningsplan så säger de att de är intresserade att i framtiden ta fram ett sådant.
- Det är bara en utav åtta klubbar som svarar att de inte har välutbildade coacher. (Inte så välutbildade som de önskar)
- Av de klubbar som tillfrågats har 3 stycken svarat väldigt positivt på frågan om vad de tycker om respektive förbunds utbildningar.
- En klubb anser att förbundets utbildningar inte håller någon vidare hög kvalitet.

Diskussion

Coachutbildning – Ett område med stor utvecklingspotential

Under arbetet med studien har de blivit klart att de förbundsutbildningar som finns för respektive sport är begränsade. Tas ishockeyns utbildningar via ishockeyförbundet som ett exempel krävs det endast 27,5 dagar totalt av utbildning från det att en person går in på första steget för att få sin elittränarlicens som coach. När coachen har den så är denne licensierad att träna ett lag i Svenska Hockeyligan (SHL). Ett heltidsjobb som för med sig en hel del press och stressfylld miljö som 27,5 dagar har svårt att förbereda coachen för (Lindahl & Carlsson, 2012). Frågan som kan ställas är; i vilken annan bransch räcker det att enbart genomgått 27,5 dagar utav utbildning? Det borde ligga i klubbarnas intresse att sätta högre krav på de coacher som klubben väljer att anställa på heltid för att på så sätt säkerställa att man hittat rätt man för jobbet. Istället för att titta på spelidé och tidigare erfarenheter som spelare eller gå på magkänslan när man som klubb anställer en coach kanske det borde fokuseras mer på utbildningsnivån hos coachen och var dennes kompetens ligger.

Ett intressant fynd som gjordes i studien var hur få klubbar det var som svarade på de frågeformulären som skickades ut. Antalet uteblivna svar kan ha flera orsaker: Brist på tid för att svara kan vara en, och ointresse att delta i studien kan vara en annan. En tredje orsak kan vara att klubbarna vill hemlighålla information om hur de jobbar internt när det kommer till coachutbildningar. Samtidigt som dessa teorier kan vara till viss del sanna är de ett större problem att svarsprocenten blev så pass låg. Rea & Parker (1997) menar att en låg svarsprocent också innebär ett sämre resultat och större svårigheter med att kunna dra generella slutsatser.

Flera forskare som gjort undersökningar där svarsprocenten har varit låg, men efter ytterligare efterforskning visat sig mer i enlighet med sanningen än annan forskning som gjorts på samma område men som haft en högre svarsprocent. Visser, Penny S., Jon A. Krosnick, Jesse Marquette & Michael Curtins (1996) undersökning utav det colombianska valet och hur man ville förutspå valet där med förundersökningar tyder tydligt på detta. Dock kan inte detta undersökas förän ännu en studie inom detta

område har gjorts och man dessutom har ett ”facit” på hur verkligheten ute i Sveriges elitklubbar ser ut.

Vid närmre granskning av svaren från elitklubbar som frågeformuläret skickades ut till svarar de flesta och förklarar delvis hur utövarna/spelarna i klubben ska tränas. Klubbarna har lagt upp träningsprogram för olika åldrar, vad spelarna ska kunna och vad som ska utmärka en spelare från just den klubben. Detta kan sägas vara, en utbildningsplan för spelarna.

En liknande plan borde finnas för heltidsanställda coacher i klubbarna också. En person som bestämt sig för att bli ekonom måste läsa fyra år på universitet eller högskola. Innan detta behöver denne goda betyg från gymnasiet för att ha en chans komma in på utbildningen. Under utbildningen får denne person all teori hen kan tänkas behöva och dessutom en del praktisk tillämpning genom att få praktisera hos något företag under en period. Denna modell är inte alls ovanlig. Jämförs detta med hur det ser ut för personer som har en dröm om att få arbeta som coacher i en sport så är allt en person behöver exempelvis bara 27,5 dagar av utbildning genom Svenska Ishockeyförbundet för att få coacha ett SHL-lag.

Hur tränar man en coach?

Som nämnts tidigare finns de oftast en utbildningsplan i klubbarna för hur man på bästa sätt utvecklar spelarna. Men hur tränar man egentligen en coach?

Deliberate practice

I kapitlet om tidigare forskning togs begreppet *deliberate practice* (se bilaga 10) upp. Vad som menas med deliberate practice enligt Ericsson (2008) är i ett avseende att man som utövare ska ha en medvetenhet om sin träning och vad det är man vill uppnå med den. Som ett exempel en handbollsspelare som ska lära sig skjuta i ett upphopp. Deliberate practice säger att ifall individen är medveten om hur denne ska utföra alla tekniska grunder, varför hen ska lära sig det och har koncentrationen under en längre tid för att kunna upprepa rörelsen så kommer denne som spelare och utövare lära sig det snabbare och mer korrekt. Motsvarigheten vore om en person, själv, utan guidning och feedback från någon coach, skulle försöka lära sig samma sak. Då har denne inte

koll på teknik, varför hen ska göra det eller motivation till att upprepa det om och om igen.

Enligt Ericsson (2008) så är inte det viktiga att nöta in en viss typ av träning under ett stort antal timmar. Det viktiga är hur en person tränar sin förmåga. Ericsson jämför det med att knyta en sko. När en person lärt sig hur man gör så blir denne inte bättre utav att göra det om och om igen utan hen måste hitta en ny nivå för att utveckla färdigheten. Samma sak gäller för en coach inom sportens värld. Att hela tiden utmana sin nuvarande nivå är grundläggande för deliberate practice.

Tesen här är att det borde vara möjligt att på samma sätt träna en coach som någon tränar en spelare/atlet. Coachen är den person som stått högst upp på stegen och förklarat för alla andra hur de ska göra. Det som utövarna alltid ska ha tillgång till enligt deliberate practice för att kunna utvecklas optimalt är en coachs hjälp samt ständig feedback (Ericsson, 2008). Men hur får en coach hjälp och ständig feedback? Lösningen på problemet skulle vara ett relativt simpelt tillvägagångssätt: Ett första steg skulle vara att testa själva idén vilket kan börja med att hitta en person som ska fungera som mentor för de heltidsanställda coacherna i klubben. Personen ska fungera som bollplank, rådgivare och allmänt stöd i frågor som coacherna kan ha i allt rörande deras ledarskap och situationer som uppstått kring laget. Mentorn kan någon gång i veckan iaktta coachen under ett träningspass för att komma med feedback på agerandet under träningar. Dessutom vore ett möte varannan vecka också en god idé där man kan lufta olika funderingar och idéer. På detta sätt blir också en coach vardag fylld av feedback och hjälp för sin egen utvecklings skull. Detta är en idé och ett tillvägagångssätt som stöds av Tsen, Bours, Nadelson, Seely, Haas & Fuhlbrigge (2012) i deras artikel om mentorskap och ledarskap.

Resultatdiskussion

Huvudfyndet i studien är att fyra klubbar av åtta som svarat har en intern coachutbildningsplan. Dessa fyra klubbar representerar ishockey, fotboll och handboll. Ett lag inom ishockeyn, ett lag i handbollen och två stycken klubbar i fotbollen. Enligt oss är detta alldeles för få och i framtiden hade det varit förmånligt att se en markant ökning på detta område. Resultatet visar att det är 50% av de som svarade som har en coachutbildningsplan, men detta är troligen missvisande.

Frågeformuläret och introduktionsbrevet skickades ut till 41st och det var bara 11 som svarade vid första tillfället och åtta vid det andra tillfället. Mörkertalet för hur det ser ut i resterande 30 klubbar är således stort. Enligt Statistiska Centralbyrån (2000) ska bortfallsfrekvensen ses som en kvalitetsindikator och bortfallsreducering som ett viktigt kvalitetsmål. Detta är något denna studie störs av och ska man tro Statistiska Centralbyrån är kvaliteten på denna studie reducerad på grund av det relativt stora bortfallet. Hansson (2006) skriver om hur man kan höja svarsprocenten på webb-baserade enkäter. Det som Hansson kom fram till var att en enkät som endast skickas ut via e-post löper en stor risk att få en låg svarsfrekvens då mailadresser kan vara ouppdaterade, inte används längre eller helt enkelt var felaktiga. Detta är något som kan ha bidragit till den låga svarsfrekvensen i denna studie. Då mailadresserna hämtades direkt från respektive lags hemsida drogs slutsatsen att de var korrekta och användes vid tillfället då studien gjordes och den låga svarsfrekvensen kan ha berott på att klubbarna helt enkelt inte tog sig tid att svara.

Resultatet hade kunnat vara mer tillförlitligt om det hade kommit in, framför allt, fler svar men också fler svar av högre kvalitet. Kvaliteten på svaren kan vara en direkt konsekvens av frågornas kvalitet och utformning (Hassmén & Hassmén, 2008). Här får kritik riktas till frågornas utformning och på vilket sätt de ställdes. Som resultatdelen visar gavs totalt åtta svar från olika klubbar i 3 olika sporter. Det är för få för att kunna säga någonting om hur det faktiskt ser ut i idrottssverige.

Metoddiskussion

Studien omfattade från start 41 stycken klubbar som gavs möjligheten att svara. Dessa klubbar deltar i landets högsta serier i respektive sport och därför ansågs det rimligt att kontakta samtliga. Urvalet av vilka klubbar studien skulle gå vidare med föll sig naturligt då det togs med i resultatet enbart de klubbar som svarade oss tillbaka. Detta var en riskabel väg att gå då det istället för att generera åtta svar, som det gjorde i slutändan, lika gärna kunde givit oss noll svar och därmed inte ge någonting att arbeta vidare med. Ett säkrare sätt hade varit att åka ut till färre antal klubbar för ett personligt möte och en intervju. Detta fanns med i tankarna men det hade i sin tur varit väldigt tidskrävande och kostat mycket pengar. Däremot hade en intervju eller personligt samtal möjligtvis givit en bättre och mer detaljerade svar och på så vis stärkt studiens reliabilitet.

Frågorna som ställdes till klubbarna i de båda utskicken ses som relevanta för studien då de är direkta och konkreta i sin helhet samt kan kopplas väl till studiens syfte (Sohlberg & Sohlberg, 2009). Detta då studien vill få fram vilka klubbar som jobbar med internutbildning av sina coacher och hur de i så fall går till väga. De valdes att arbetas med ett få antal frågor åt gången för att få klubbarna att känna att det inte var alltför tidskrävande att svara på dessa vilket gav en större chans till bättre och mer kvalitativa svar, detta baserat på vad som Sohlberg & Sohlberg (2009) skriver.

Metoden som användes för den här studien kunde ha genomförts på ett bättre sätt om mer tid och pengar hade funnits till hands. Från första början förväntades väldigt få svar vilket tyvärr också blev fallet. En artikel skriven av Kaplowitz, Hadlock & Levine (2004) kom fram till att mailutskick var lika effektivt som ett frågeformulär som skickades i fysisk form via post. De visade också på att en påminnelse via e-post inte ökade svarsfrekvensen, något som vi delvis märkte av. I det andra utskicket där frågorna var mer riktade till just den klubben och gick mer på djupet blev svarsprocenten mycket högre och tillfredställande. En stor fördel med metoden som valdes var att möjligheten att nå ut till alla klubbar (utom en) inom ishockey, fotboll och handboll som spelar i den högsta serien i respektive sport. Det som ses som en besvikelse är svarsprocenten. I det första utskicket svarade endast 11 av 41 klubbar, en svarsprocent på 26,8%. I det andra utskicket som gjordes så var svarsprocenten dock angenämnt högre. Utav 9 utskickade formulär så besvarades 8 stycken. En svarsprocent på 88,8%. Ser man till hela urvalet så faller dock svarsprocenten drastiskt till endast 19,5% vilket får ses som väldigt lågt som i sin tur gör att studiens fynd får ses som väldigt vaga. Det behöver nödvändigtvis inte betyda att de är felaktiga enligt Cummings, Savitz & Konrad (2001) som i sin artikel säger att låga svarsfrekvenser kan vara korrekta men är betydligt svårare att bevisa när svarsprocenten är så pass låg.

Det positiva med frågorna och svaren som ställdes och gavs i det andra utskicket var att det gav svar på vilka klubbar som faktiskt använde sig av ett internt coachutbildningsprogram och vilka som hade ett genuint intresse av att skaffa det i framtiden, om det inte fanns i dagsläget. Detta är någonting som kan och bör vara

intressant för vidare forskning att titta närmre på och arbeta fram ett väl utvecklat coachutbildningsprogram på nationell nivå, oavsett sport.

Slutsats

Studien visar att det i dagsläget finns få klubbar i Sverige som via ett internt coachutbildningsprogram arbetar aktivt inom klubben för att göra sina coacher bättre. Detta kan ha flertalet orsaker grundade i brist på tid, pengar och oförmågan att utläsa vad klubben är i behov av för att utvecklas. Studiens relativt låga svarsfrekvens bidrar, utöver svårigheten att säkerställa ett tillförlitligt resultat, till ett ifrågasättande av klubbarnas vilja att dela med sig av den information som berör den interna utformningen av coachutbildningar. Studien visar också att klubbarna överlag inte kräver mer utbildning hos coacherna än de som förbunden erbjuder i dagsläget, ett fynd som för oss var oväntat och förvånande.

Avslutningsvis kan sägas att mer forskning inom området som rör coaching i Sverige bör göras. Genom att säkerställa en viss standardnivå på de coacher som arbetar på svensk elitnivå kan atleter erbjudas bästa möjliga coaching för att utvecklas och på sikt uppnå det svensk elitidrott går ut på, att vinna mästerskap. För framtida atletes och klubbars utvecklings skull bör mer fokus ligga på att utbilda coacherna på en högre nivå i olika ämnesområden. Dessutom är av hög prioritet att arbeta fram ett sätt att säkerställa en coachs miniminivå av kunskap.

Referenser

Abraham, A. Collins, D. & Martindale, R. (2006). The Coaching Schematic: Validation Through Expert Coach Consensus. *J Sport Sci*, 24(6), 549-564

Bell, J (2000). *Introduktion till forskningsmetodik*, Studentlitteratur, Lund

Cummings, S. M. Savitz, L. A. & Konrad, T. R (2001) *Reported Response Rates to Maled Physician Questionnaires*. HSR: Health Services Research 35:6

Cushion, C. J. Armour, K. M. & Jones, R. L (2003). Coach Education and Continuing Professional Development: Experience and Learning to Coach. *Quest*. 55:3, 215-230, DOI: 10.1080/00336297.2003.10491800

Dawson, A. & Philips, P. (2013). Coach career development: Who is responsible? *Sport Management Review*. 6 (2013), 477-487

Dreyfus, S. E. & Dreyfus, H. L. (1980). *Five-stage model of mental activities involved in directed skill acquisition*. Hämtad 2014-04-03 från <http://oai.dtic.mil/oai/oai?verb=getRecord&metadataPrefix=html&identifier=ADA084551>

Erickson, K., Bruner, M. B., MacDonald, D. J. & Côtè, J. (2008). Gaining Insight into Actual and Preferred Sources of Coaching Knowledge. *International Journal of Sports Science & Coaching*. 3(4)

Ericsson, K.A. (2008) Deliberate Practice and Acquisition of Expert Performance: A General Overview. *Academic emergency medicine*. DOI: 10.1111/j.1553-2712.2008.00227.x

Ericsson, K. A., Prietula, M. J. & Cokley, E. T. (2007) The Making of an Expert. *Harvard Business Review*

European Network of Sport Science Education & Employmen. (2006). *Review of the EU 5-level structure for the recognition of coaching qualifications*. European Network of Sport Science Education & Employment.

Hansson, J (2006). *Tillvägagångssätt för att höja svarsfrekvensen – En kartläggning av webbaserade enkätundersökningar*. Centre of evaluation research, Umeå

Hassmén, N & Hassmén, P (2008). *Idrottsvetenskapliga forskningsmetoder*. SISU Idrottsböcker. Stockholm

Kaplowitz, M.D., Hadlock, T.D. & Levine, R (2004). *A comparison of web and mail survey response rates*. Public Opinion Quarterly, Vol. 68 No. 1 Pp. 94–101

Lindahl, M. & Carlsson, O. (2013). *Coachen blir syndabocken: En undersökning om upplevd stress hos handbollsinstruktörer i skolan*. Gymnastik- och idrottshögskolan, GIH

Rea, L. M & Parker, R. A (1997). *Designing and conducting – Survey research: a comprehensive guide*. Third edition.

Statistiska Centralbyrån (2000). *Halvera bortfallet*. Örebro, SCB tryck.

Sherman, R & Webb, B (1988). *Qualitative research in education: focus and methods*.

Sohlberg, P & Sohlberg, B-M (2009). *Kunskapens former – Vetenskapsteori och forskningsmetod*. Liber AB. Elanders, Ungern.

Svenska fotbollförbundet. (2014). *SVFF:S Tränarutbildning*. Hämtad 2014-03-27, från <http://fogis.se/tranare/svffs-tranarutbildning/>

Svenska fotbollförbundet. (2014). *SVFF:S Tränarutbildning*. Hämtad 2014-03-27, från <http://fogis.se/tranare/svffs-tranarutbildning/tranarutbildning-pa-akademisk-niva/>

Svenska handbollsförbundet. (2014). *Tränarskolan*. Hämtad 2014-03-25, från <http://www.svenskhandboll.se/Handbollinfo/Utbildning/TranarskolansByggstenar/>

Svenska handbollsförbundet. (2014). *Varför tränarutbildning?* Hämtad 2014-03-24, från <http://www.svenskhandboll.se/Handbollinfo/Utbildning/Varfortranarutbildning/>

Svenska ishockey förbundet. Femte upplagan (2013). *Kursplan. Ishockeyns ABC, ABC-pärmen är Svenska Ishockeyförbundets officiella utbildningsmaterial för Utbildningsstegens "Grundkurs"*

Tsen, L.C., Bours, J.F., Nadelson, C., Seely, E.W., Haas, A. & Fuhlbrigge, A. (2012) "*The Development, Implementation and Assessment of an Innovative Faculty Mentoring Leadership Program.*" *Acad Med* . 2012 December ; 87(12): 1757–1761. doi:10.1097/ACM.0b013e3182712cff

Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Visser, P. S., Krosnick J. A., Marquette J. & Curtin M. (1996). "*Mail Surveys for Election Forecasting? An Evaluation of the Colombia Dispatch Poll.*" *Public Opinion Quarterly* 60: 181–227.

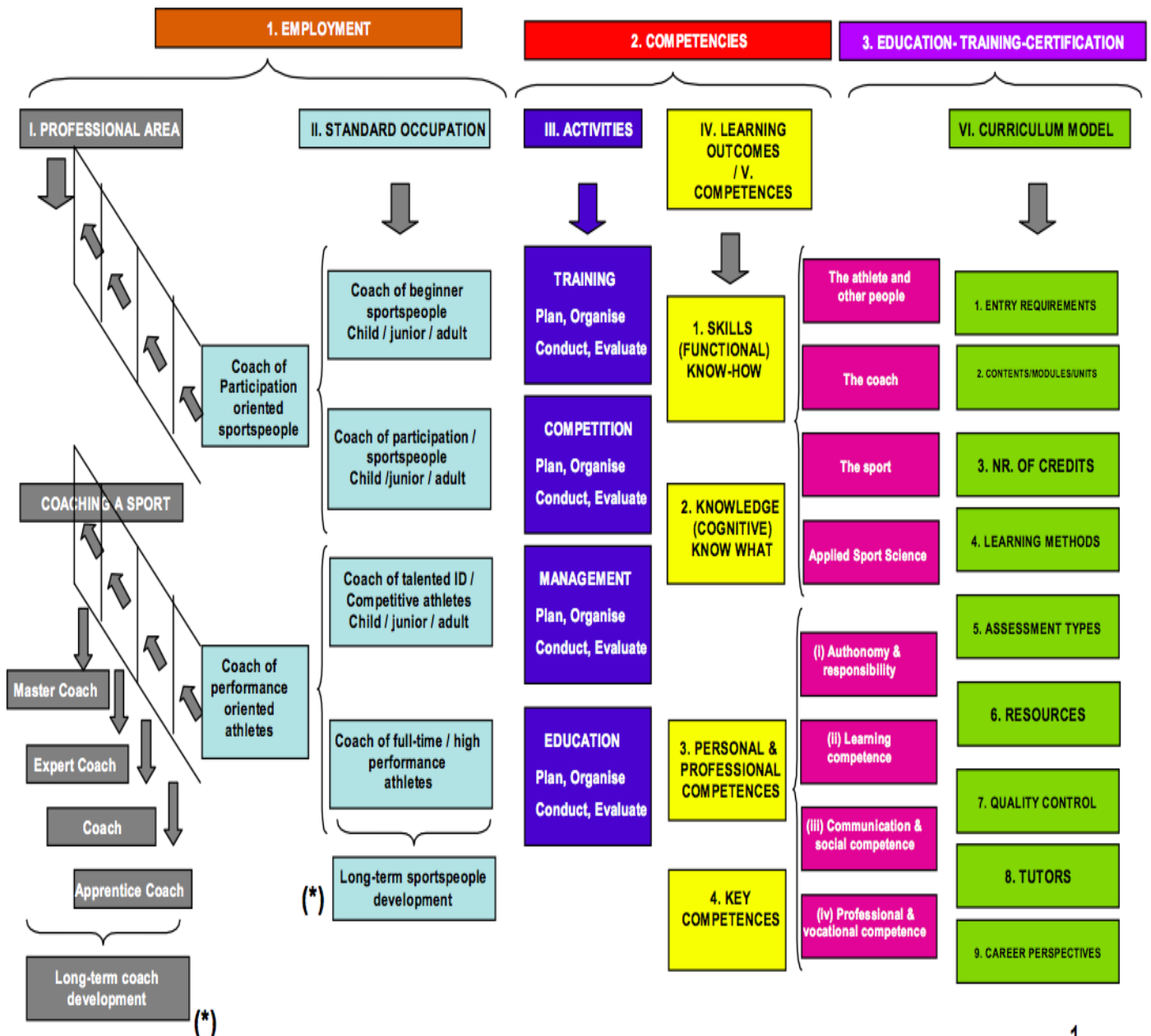
Ward, P., Hodges, N. J., Williams, M. A. & Starkes. J. L (2003). Deliberate practice and expert performance. *Journal of applied sport psychology*

Bilagor

Bilaga 1



Bilaga 2



1

Figuren ovan visar hur man går tillväga för att säkerställa en coach färdigheter i olika steg och områden. Längst till höger (3) kan ses vilka områden en coach bör ha kunskaper om och utbildning i. I mitten visas de kompetenser coachen i fråga ska besitta. Här ska coachen kunna det som rör träning, tävling, management (hur en klubb styrs och verkar) samt utbildning och all vad det innebär.

Till vänster ses en fallande stege i hur coachyrket ofta är uppbyggt och hur man når högsta nivån inom det. Här börjar en person med ett vanligt yrke för att sedan ta sig an nybörjare på lägsta nivån (unga spelare/atleter) för att sedan utvecklas och ta hand om mer begåvade utövare. När denne uppnått hög kunskapsnivå och erfarenhet kan denne gå vidare och möjligtvis arbeta professionellt med coachyrket. Även här finns olika nivåer som också här nås med växande erfarenhet.

Bilaga 3



Skills Acquisition

Expert

No longer relies on rules, guidelines or maxims
Intuitive grasp of situations based on deep tacit understanding
Analytic approaches used only in novel situations or when problems occur
Vision of what is possible

Proficient

Sees situations holistically rather than in terms of aspects
Sees what is most important in a situation
Perceives deviations from the normal pattern
Decision-making less labored
Uses maxims for guidance, whose meaning varies according to the situation

Competent

Coping with "crowdedness"
Now sees actions at least partly in terms of longer-term goals
Conscious deliberate planning
Standardized and routinized procedures

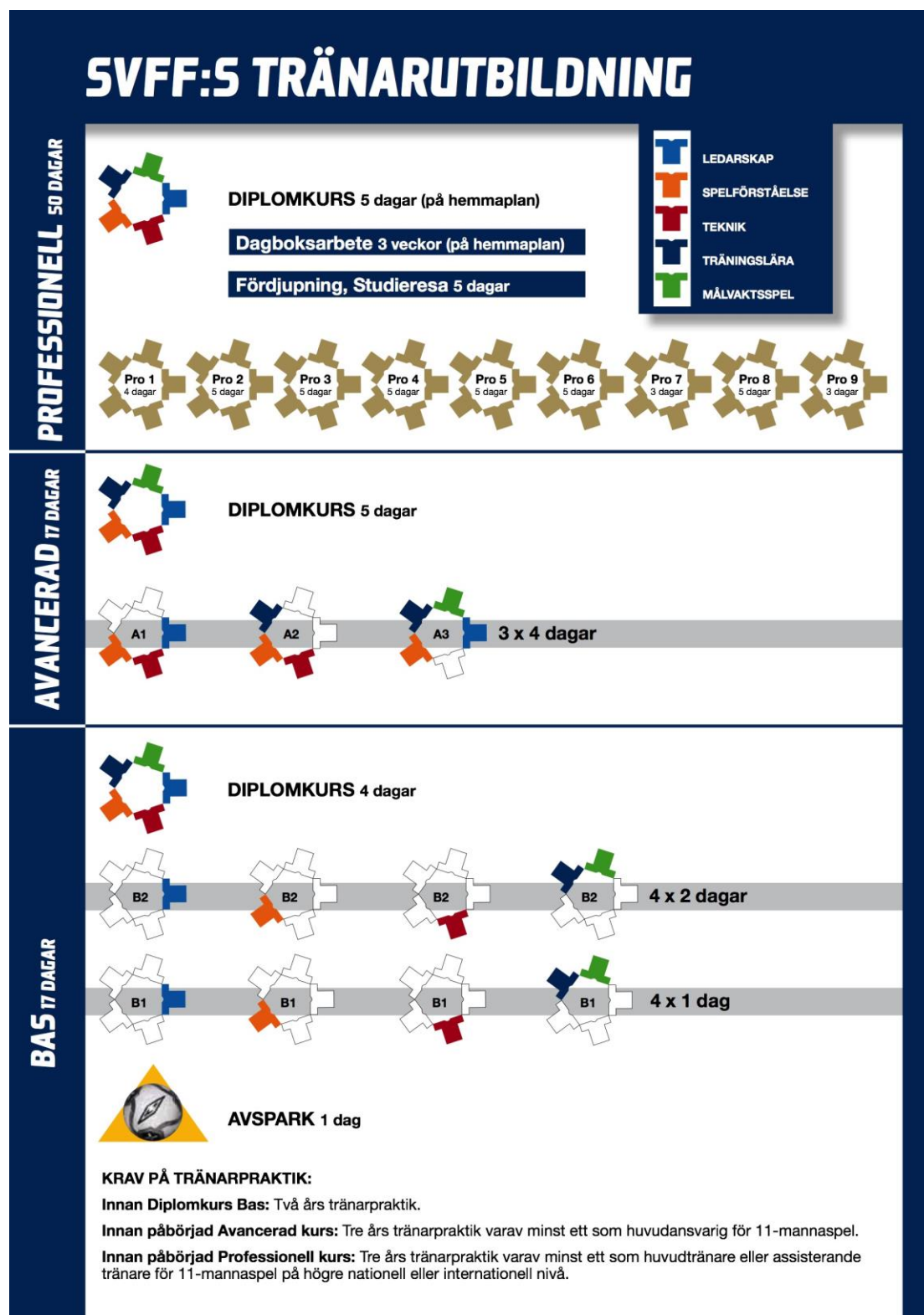
Advanced Beginner

Guidelines for action based on attributes or aspects.
Situational perception still limited
All attributes and aspects are treated separately and given equal importance

Novice

Rigid adherence to taught rules or plans
Little situational perception
No discretionary judgment

Characteristics of Dreyfus Model of Skills Acquisition Stages (Ericsson, 1994)



Tränarskolan

Livslångt lärande – Eget ansvar – Fördelad inläring - Kompetenshöjning

Tränarskolan är byggd på metodiken om optimerad utvecklingsålder där du som ledare får följa den aktiva ungdomens olika utvecklingsstadier både i praktik och teori.

Tränarskolans Utbildningstrappa

Med inriktning mot optimerad
utvecklingsålder

Mastercoach
Internationell Elittränare

TS3, Seniortränare, från ålder 16-18 till 20-22 år
Stadier: Prestationsstadiet/Högprestationsstadiet
Innehåll: Ind. Teknik A&F, Mönster A&F,
Alternativt spel, Grunder A&F

TS2, Ungdomstränare från ålder 13-14 till 16-18 år
Stadier: Uppbyggnadsstadiet
Innehåll: Ind. Teknik A&F, Grunder A&F, Mönster A&F

TS1, från ålder 9-10 till 13-14 år
Barntränare: Grundträningsstadiet
Innehåll: Grundteknik, Ind. Teknik &F,
Grunder A&F

Basutbildning, från ålder 6-7 till 9-10 år
Nybörjartränare
Innehåll: Lek, Grundfärdigheter,
koordination

3h Kostutbildning, 3h idrotts-
skadekurs och 3h Knä- och
axelkontroll mellan stegen Bas – TS1

Läs mer om tränarskolan på vår hemsida

<http://www.svenskhandboll.se/Handbollinfo/Utbildning/Tranarskolan>

Bilaga 7

Varför tränarutbildning?



Bilaga 8

Hej!

Vi är två killar som läser vår sista termin på Göteborgs Universitet och Sports coaching programmet. Detta innebär att vi nu lägger grunden till vår kandidatuppsats. Vi vill på vetenskaplig väg undersöka om Sveriges elitklubbar (där vi räknar in er klubb) jobbar aktivt med en intern coachutbildning.

Vad vi menar med intern coachutbildning är om er klubb har ett program/utbildningsplan som samtliga ledare inom klubben får ta del av på något sätt (från yngsta pojk/flicklag till A-lag) i syfte att höja standarden på klubbens coacher/ledare? I detta skede är vi alltså inte intresserade av att veta om ni skickar iväg era coacher på förbundets egna utbildningar.

Viktigt är också att ni vet att era svar kommer behandlas konfidentiellt och likaså namnen på de personer som ger svaren till oss. Det är möjligt att vi kommer att kontakta er klubb efter att vi fått era svar, detta kommer vi göra för att vi i så fall är intresserade av att få en djupare inblick i er coachutveckling.

Här kommer de frågor vi vore tacksamma om ni besvarade

6. Har er klubb ett eget framtaget coachutbildningsprogram?
7. Om ja på fråga 1, hur länge har ni drivit detta program?
8. Om nej på fråga 1, varför har er klubb inte ett sådant coachutbildningsprogram?
9. Finns det ett intresse i er klubb för ett coachutbildningsprogram?
10. Anser ni att er klubb har välutbildade coacher?

Tack för att ni tog er tid att läsa och besvara våra frågor!

Anders Martinsson & Fredrik Cedergren

Mobil: 0722168163 eller 0732130425

Göteborgs Universitet

Sports coaching-programmet

Bilaga 9

Fotbollsklubb 1

1. Ni skrev förra gången att ni avlönar samtliga huvudansvariga coacher (U9-U19). Vad ställer ni för krav på en huvudansvarig coach när det kommer till utbildning? Finns de från er sida ett extra stort intresse för coacher med en akademisk utbildning inom idrottsvetenskap?
2. Ni nämnde även 4 stycken chefscoach i akademien som binder samman akademien med A-laget. Hur väljer ni att rekrytera dessa chefscoacher? Rekryterar ni hellre från de egna leden eller tar ni in den coach som ni anser bäst lämpad för uppgiften?
3. Hur ser kunskapsutveckling ut i ert kunskaps forum? Har man anordnat olika föreläsningar eller är det diskussion mellan de olika tränarna som bidrar till kunskapsutvecklingen?
4. Till sist, ifall ni fick helt fria resurser för att utveckla er interna coachutbildning, hur hade då ert nästa steg sett ut?

Hanbollsklubb 1

1. Vi blev väldigt intresserade av ett svar ni gav senast där ni skrev att ni ”Har Sveriges högsta utbildningsnivå utav coacher”. Vi hade gärna velat veta mer om detta, kan ni mer ingående förklara hur ni jobbar i er klubb för att uppnå denna utbildningsnivå?
2. I och med den höga utbildningsnivån och all den tid som läggs på detta så undrar vi hur många utav era coacher i klubben som är heltids- eller deltidslönade?
3. Ställer ni som krav i er klubb att man som coach genomgår ert egna utvecklingsprogram eller är det upp till varje coach att bestämma själv?

4. Är detta tränarutvecklingsprogram som ni tagit fram så viktigt att ni hade övervägt att exempelvis dragit ner på budgeten för spelarlöner för att utveckla det ytterligare?

5. Vad anser ni om handbollsförbundets tränarutbildningar?

Fotbollsklubb 2

1. Ni nämnde senast att ni hade fortbildningskurser inom er klubb där ni tog hjälp av psykolog, fystränare och samt A-lagets coach för att utbilda resterande coacher i klubben. Hur många gånger under en säsong håller ni dessa utbildningar?

2. Vad anser ni om fotbollförbundets utbildningar och kurser?

3. Då ni anställer en coach på heltid i er klubb finns det då en speciell kravbild? Har en person med en akademisk utbildning inom idrottsvetenskap större chans att få jobbet ifall han jämförs med en person utan akademisk utbildning inom idrottsvetenskap?

4. Hade ni i er klubb kunnat överväga att skära ner på spelarlönerna i ert A-lag för att få loss pengar till att utveckla ert egna tränarutvecklingsprogram ytterligare?

Hockeyklubb 1

1. Senast svarade ni att ni har en tydlig röd tråd med bland annat spelidé i er akademi och elitverksamhet. Ni skrev också att ni hade ”en del ledarskapsutbildning”. Kan ni utveckla vad ni menar med ledarskapsutbildning? Hur går ni till väga?

2. När ni anställer en heltidsanställd coach till er klubb finns de då en speciell kravbild för denna person? Utbildning, meriter, personlighet etc.

3. Vad anser ni i er klubb om Svenska ishockeyförbundets utbildningar och kurser?

4. Skulle ni i er klubb kunna överväga att skära ned på spelarlöner för att kunna utveckla er interna tränarutveckling ytterligare?

Fotbollsklubb 3

1. Ni nämnde förra gången att er interna utbildning utav coacher startade ni upp 2007. Skulle ni kunna utveckla vad ni gör under denna utbildning? Vad består den av?
2. Hur många heltidsanställda eller deltidanställda coacher har ni i er klubb?
3. När ni heltidsanställer en coach för er klubb har ni då någon speciell kravbild för coachen? Utbildningsnivå, meriter, personlighet etc.
4. Vad anser ni om fotbollförbundets utbildningar och kurser?

Ishockeyklubb 2

1. Era svar senast sa att ni inte har något coachutvecklingsprogram i er klubb men att ni har haft tankar om att starta upp ett. Hur har era visioner för ett sådant sett ut? Finns de en plan för hur ni vill att ett eventuellt program ska se ut och ska innehålla?
2. Är det en ekonomisk situation som gör det svårt att starta upp ett coachutvecklingsprogram? Ifall det är fallet hade ni då kunnat överväga att skära ner i era spelarlöner för att få tillfälle att starta upp ett coachutvecklingsprogram?
3. Vad anser ni om ishockeyförbundets utbildningar och kurser?
4. När ni heltidsanställer en coach har ni då någon speciell kravbild för den personen? Utbildning, meriter, personlighet etc.

Handbollsklubb 2

1. Vad anser er klubb om handbollsförbundets utbildningar och kurser?
2. När ni anställer en coach på heltid till något utav era lag har ni då någon speciell kravbild på den personen? Utbildning, meriter, personlighet etc.

3. Senast vi gav er frågor så redogjorde ni väldigt utförligt för er röda tråd. Vi undrar om ni har något liknande internt tillvägagångsätt för att utveckla era coacher och inte bara era spelare?

4. Hade ni i er klubb kunnat överväga att skära ner på spelarlöner för att kunna starta upp ett eget internt utvecklingsprogram för era coacher?

Bilaga 10

