



Drivkrafter för ideellt ledarskap

- En studie av idrottstränares motivation

Martin Kiersz

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN

Självständigt arbete avancerad nivå 98:2018

Ämneslärarprogrammet 2014-2019

Handledare: Magnus Kilger

Examinator: Dean Barker



Driving forces for the volunteering coaching

- A study of coach motivation in sports

Martin Kiersz

THE SWEDISH SCHOOL OF SPORT AND HEALTH SCIENCES
Bachelor Degree on Advanced Level 98:2018
Teacher Education Program 2014-2019
Supervisor: Magnus Kilger
Examiner: Dean Barker

Sammanfattning

Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen var att undersöka vilka motivationsfaktorer och utmaningar som de intervjuade tränarna lyfter fram som centrala för deras ideella engagemang inom idrottsföreningar.

De frågeställningar som ska besvaras är:

- Vilka drivkrafter lyfts fram i det ideella arbetet?
- På vilka sätt pratar tränarna om ideellt ledarskap?
- Vilka utmaningar med ideellt arbete lyfter tränarna fram i intervjuerna?

Metod

Studien har en kvalitativ ansats i form av att nio aktiva manliga idrottstränare som arbetar ideellt i en förening intervjuades. Innan intervjuernas utförande skickades intervjufrågor till tränarna så att de skulle ha betänketid samt vara förberedda. När en intervju genomfördes så transkriberades den för att finna eventuella likheter och skillnader gentemot de andra intervjuerna och tidigare forskning.

Resultat

De intervjuade tränarna menade ofta på att det ideella arbetet är tidskrävande samt ekonomiskt påfrestande. De drivkrafter som tränarna förklarade är att de får tillbaka andra saker inom det ideella arbetet så som glädje, energi, gemenskap, resultat, mindre stress samt utveckling av sig själv och andra. Användning av olika men också anpassade ledarstilar för organisationerna ansåg tränarna som viktigt för ledarskapet och gruppen.

Slutsats

Förhoppningsvis så kan uppsatsens resultat hjälpa personer som ingår i olika typer av organisationer att få uppfattningar om vilka drivkrafter som kan anses vara viktiga för arbetet. Resultaten kan ses som ett hjälpmedel till att vägleda och ge inspiration till tränare, idrottslärare eller andra föreningsaktiva medlemmar som på något sätt behöver veta varför eller hur de kan motiveras.

Abstract

Aim

The purpose of the study was to investigate which motivational factors and challenges that coaches highlighted as central for their volunteering involvement in sports.

The research questions were as follows:

- Which driving forces are highlighted in the volunteering work?
- What are the coaches thinking about voluntary leadership?
- What challenges with volunteering work do the coaches highlight in the interviews?

Method

The study had a qualitative approach where nine male sports coaches who work voluntarily in different associations were interviewed through a comfort selection. Before the interviews, the interview questions were sent to the coaches in advance so that they would have time to reflect on them and be prepared. When an interview was conducted, it was transcribed and analyzed in order to find similarities and differences with the other interviews and previous research.

Results

The results show that the coaches often emphasized that non-profit work is time consuming and financially stressful. The driving forces or motivation that the coaches highlighted were that they got other things back such as joy, energy, affinity, results, stress reduction and development of personal aspects but also improvements of athletes in the team. The coaches considered that abilities to have different adapted leadership styles for the organization is important.

Conclusion

The result of this study is seeking to illustrate which kinds of driving forces the trainers possess for their volunteering work. More over the results can be seen as a guide and give inspiration to coaches, physical education teachers or for other people with a task that includes different kinds of leadership. Through the study coaches obtains opportunities to get knowledge and reflect on how they can be motivated.

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	6
1.1 Introduktion	6
1.2 Ideellt ledarskap.....	7
1.3 Organisation	8
1.4 Sociokulturella aspekter	9
1.5 Teorier om motivation	10
2 Syfte och frågeställning.....	13
3 Metod	13
3.1 Tillvägagångssätt.....	13
3.2 Tematisk intervjuanalys	13
3.3 Urval.....	14
3.4 Etiska förhållningssätt	15
3.5 Reliabilitet och validitet	15
3.6 Empiriskt material	16
4 Resultat.....	17
4.1 Drivkrafter för det ideella ledarskapet	17
4.2 Tränarnas syn på ideellt ledarskap	18
4.3 Utmaningar med ideellt arbete	20
5 Diskussion	22
5.1 Resultatdiskussion.....	22
5.2 Metoddiskussion.....	24
5.3 Relevans för professionen	25
5.4 Framtida forskning	26
Käll- och litteraturförteckning.....	27

Bilaga 1 Litteratursökning

Bilaga 2 Informationsbrev

Bilaga 3 Intervjufrågor

Tabell- och figurförteckning

Figur 1 – Deci och Ryans motivationspsykologiska teori	12
Tabell 1 – Deltagare	16

1 Inledning

1.1 Introduktion

År 2016 arbetade ungefär 50 procent av samtliga vuxna svenska medborgare i en ideell organisation där majoriteten av dessa personer jobbade inom idrottsföreningar. I idrottsföreningarna finns det ca 600 000 idrottstränare som inte tjänar pengar för arbetet som de utför. (Riksidrottsförbundet 2013-08-26). Idrottens ledare ägnar i snitt mellan sju till tio timmar i veckan på det ideella arbetet. De ideella insatserna i idrottsrörelsen vilar på ett folkligt engagemang som grundar det till en folkrörelse inom det svenska civilsamhället och demokratin. (Von Essen & Wallman-Lundåsen 2016). DN skriver i sin artikel att flera av de tränarna som är ideellt arbetande har flera organisationsutmaningar med deras arbeten (2019-01-20). Individerna får enligt DN genomföra kontorsarbete, ordna lokaler och organisera transport istället för att fullt fokusera på tränaruppdraget. Trots detta så är det populärt att arbeta inom ideella organisationer i Sverige (Riksidrottsförbundet 2013-08-26). Ideellt arbetande personer är de som har en avgörande roll till att uppnå de olika syften och mål i en förening. Utan deras engagemang så riskerar organisationer att inte existera. Samtidigt är alla beslut, uppföranden och kompetenser något som är nödvändigt att en tränare kan hantera eftersom detta skapar åsikter och uppfattningar av allmänheten. Dessa uppfattningar kan ge klubben olika rykten men också vara avgörande till om andra individer vill ingå i verksamheterna. (Lindberg 1999)

Det ideella arbetet har som tidigare nämnts en stor betydelse för idrottsrörelsen och rekrytering av ledare anses vara av en stor relevans för utveckling av adepter och föreningar. I en studie av Seippel (2004) förklarades att svårigheterna som föreningarna får ställas mot är att anställa ideellt arbetande personer som är tillräckligt kompetenta samt personer som har tillräckligt med tid för arbetet eller är passande för uppgifterna i föreningen. Ett annat problem i de ideella föreningarna är att ledarna inte jobbar kvar under en längre tid för organisationen. Rundle-Thiele och Auld (2009) menar på att det som påverkar ledare till deras beslut att lämna en verksamhet är att det främst är brist på utbildning, känsla av utbrändhet, tidsbrist samt en obalans mellan arbete och privatliv. Det är av stor betydelse att organisatörerna i föreningarna förstår drivkrafterna som motiverar ledare att arbeta ideellt samt vilka problem som kan finnas i en organisation för att positivt påverka individerna. Utan ledarnas arbete så blir det mindre möjligheter till att få utöva sin idrott i samhället.

Riksidrottsförbundet (2013-08-26) menar på att samhället, behoven och förutsättningarna konstant förändras inom idrottsvärlden. Alla organisationer inom idrottsvärlden utsätts för förändringstryck som kräver att individer tillsammans tänker om men även tänker nytt i föreningslivet. Samtidigt är det oerhört viktigt att besitta motivation för det som ska göras (Eccles, Wigfield & Schiefele 1998) på samma gång ökar statistiken på människor som blir utbrända på grund av brist på motivation till sina arbeten i det svenska samhället (Statistiska Centralbyrån 2018-11-20). Det kan därför vara viktigt att belysa vad som kan motivera människor för att främja hållbarhet och glädje för arbetet. Drivkraft är olika typer av motivation som människor har för att finna mening i uppgifter som ska genomföras. Ordet motivation är en psykologisk term av drivfaktorer som väcker, formar och riktar beteende mot olika mål. (Roberts 2001, s.16) Nedan förklaras ideellt ledarskap, organisation, sociokulturella aspekter och motivation som kan ha stora betydelser för det ideella arbetet.

1.2 Ideellt ledarskap

I denna uppsats är det viktigt att förklara vad som menas med ideellt ledarskap. Norberg beskriver ordet ideellt som en handling som utförs frivilligt där fokus inte är på ekonomiskt vinstintresse (2003). När en individ hjälper andra människor genom att påverka deras kännedom och utföranden till att göra effektiva och skickliga handlingar så är detta ledarskap menar Yukl (2002). Uppsatsen utgår från Norbergs påstående om att de ideella tränarna som intervjuades i denna uppsats inte ska få någon form av lön eller ekonomisk vinst.

Redan i början på 1900 talet fanns flera olika ideella föreningar i Sverige. Dagens ideella organisationer tar dock inte lika stor plats i samhället som det tidigare har gjort.

Engagemanget i de ideella föreningarna har minskat då individer satsar på den ekonomiska karriären och prioriterar fritid med familj samt andra intressen. (Lindberg 1999) I studien som utfördes av Taylor, Panagouleas och Nichols så menar de på att faktorer som kan påverka deltagandet i ideellt arbete är socioekonomi, utbildning, inkomst, ålder och egna barn (2012). Trots detta så finns idag totalt ca 650 000 ideella ledare i de svenska idrottsföreningarna. Enligt Von Essen och Wallman-Lundåsens (2016) beräkningar så skulle det kosta över 20 miljarder kronor varje år för samtliga föreningar om de ideellt arbetande personerna skulle anställas med en lön. Det som däremot motiverar människor till att jobba ideellt är viljan att

ge tillbaka till föreningen, samhället, hjälpa andra, ingå i en gemenskap, finna en hobby, träffa nya människor samt utveckla sina personliga kunskaper och erfarenheter (Zappala 2000). Däremot visade en studie av Erturan-Ogut (2014) på 14 personer som jobbade ideellt för turkiska idrottsföreningar att det som tränarna tyckte var viktigast för deras arbete är utveckling av sociala kunskaper samt organisationsförmågor där former av sociala och personliga belöningar är centrala.

Visioner som Riksidrottsförbundet har för idrottens värdegrund är att alla människor som vill ska få chansen att ingå i en ideell verksamhet där demokrati, gemenskap och delaktighet är i fokus och medlemmarna ska ha möjligheter till att kunna påverka samt vara inflytelserika. (Riksidrottsförbundet 2018-04-21; Lindberg 1999). För att få ideellt arbetande personer involverade i föreningar så krävs motivationshöjande tillvägagångssätt eftersom de inte bjuder på ekonomiska belöningar. När ekonomiska belöningar inte tilldelas så uppstår utmaningar och problem för de ideellt anställda i form av begränsade resurser av personal, material och tid för uppdraget (Taliento & Silverman 2005). I en studie på 231 bankanställda i Norge visade resultatet på att överdrivna mängder av jobb och engagemang leder till stress och utbrändhet bland personalen (Andreassen, Ursini & Eriksen 2006). Det kan därför vara viktigt att styrelsen i föreningarna tar ansvar för arbetsförhållanden, målsättningar, bibehållandet av resurser samt övervaka och utvärdera det som sker i klubben för att skapa en tydlig struktur. Detta kan i sin tur leda till att den ideella arbetsplatsen blir mer glädjeric och motiverande för tränarna. (Axelrod 2005) En undersökning på 45 schweiziska idrottsklubbar visade resultatet att de människor som jobbar ideellt oftast gör det för föreningar som de tidigare varit medlemmar i. Har de även en stabil inkomst från annat yrke samt låg arbetsbelastning blir det mer troligt att dessa personer kommer jobba ideellt. (Schlesinger & Nagel 2013).

1.3 Organisation

En organisation är en större social omgivning av sammansatta strukturerade enheter som ska uppnå olika typer av syften och mål. Redan från tidig ålder så behöver människor lära sig att ingå i en organisation av olika former. Människor, mål, kultur och aktivitet är de fyra största delarna av påverkansfaktorer i organisationer (Holt 1995; Abrahamsson & Andersen 2005, s 106 f.). Abrahamsson och Andersen (2005) menar även på att det man strävar efter i en

organisation är struktur i olika former som ska leda till ett fungerande system. Runtomkring den här strukturen är det viktigt att anpassa människor, kultur och aktiviteter som ska leda till det uppsatta målet. Det kan vara viktigt som ledare i sin förening att visa tillit, vara öppen för andra, utmana, kunna ge stöd samt ha ett effektivt beslutsfattande för att leda till en hållbar struktur. Det är i slutändan viktigt att skapa någon form av resultat i en organisation. (Montana & Charnov 1993). Det kan förmodligen skilja sig mellan ekonomiskt vinnande företag och de ideella föreningar många av de ovan nämnda aspekterna.

En undersökning av Riksidrottsförbundet (2007) visade på att de som ingår i en idrottslig organisation känner en meningsfullhet av att ingå i ett socialt sammanhang. Flera av tränarna som intervjuades i Riksidrottsförbundets studie berättar att de strävar efter att samtliga i laget ska känna en tillhörighet i sin förening eftersom gemenskap och sammanhållning är viktigt för att upprätthålla en positiv atmosfär i föreningarna. I en studie av Eryigit och Uslu (2016) på 276 personer som var anställda på olika företag i Turkiet påvisades att chefernas förståelse för sina personliga och de anställdas kunskaper är viktigt till att främja organisationens kreativitet och prestationer. I en annan undersökning av Toode et al på 201 personer som är anställda på olika sjukhus i Estland så konstaterades det att individernas roller och uppgifter i organisationerna är betydelsefulla på vilken motivationsnivå som individerna finner för arbetet. Genom ett frågeformulär påvisades exempelvis att de huvudansvariga sjuksköterskorna hade procentuellt mer motivation för arbetet än undersjuksköterskorna. (2015)

1.4 Sociokulturella aspekter

Sociokulturella aspekter har en stor inverkan på hur människor utvecklas, tänker och agerar i allmänhet är när individer deltar i aktiviteter samt vilka redskap som miljön och kulturen kan tillhandahålla. Redan vid födseln är det strukturer såsom skola, staten och föreningar som kan ha en stor påverkan kring vilka normer och beteenden som människor ska anpassa sig till i samhället (Furnham 2005). Ett exempel på detta är idrottsrörelsen där ca 9 av 10 barn är verksamma i någon form av förening där syftet är att ge barnen fostran i form av kunskap, gemenskap självförtroende, allsidighet, glädje, delaktighet och utveckling (Riksidrottsförbundet 2013-05-27)

Enligt Säljö (2014) är det mänskliga tänkandet utgångspunkten för ett sociokulturellt perspektiv. I perspektivet är samspelet mellan kollektiv och individer centralt kring vad som kan åstadkommas i ett samhälle eller vad medlemmarna behärskar att göra. Sociokulturella faktorer av fysiska och mentala aspekterna sedan innan är givna av naturen och samhället som individerna tillhör. I denna aspekt är det viktigt att ha förståelse för samspelet mellan individer, kollektiv, familjer, organisationer och resurser. Utmaningar i en förening är att hitta lärandets karaktär samt ha förståelse för händelser och reaktioner som kan ske på olika sätt från människor. (Säljö 2014, s.7 f)

Inom idrottsvärlden så finns det olika uppfattningar om hur människor bör agera vid olika sammanhang, det som kan påverka en människas beteende är hur och var i världen personerna är uppfostrade. Sociokulturella miljöer kan ha olika typer av krav och förväntningar, vilket kan ha ett stort inflytande på vad människor väljer att göra i livet (Wertsch, Del Rio & Alvarez 1995). I en undersökning av kulturella aspekter så påvisades att religion, socioekonomisk status och geografiskt läge spelar roll på motivation vid genomförande av specifika uppgifter. Studien påvisade att elever från Kina blir mer motiverade av instruktioner från föräldrar och myndigheter medan amerikanska studenter blir mer motiverade av egna valmöjligheter kring vad som ska göras. King och McInerney (2014) samt Engstöm (2014, s.42 f.) menar också att mänskliga val ofta är kopplade till en sociokulturell kontext. I olika miljöer blir vissa val mer relevanta och logiska kring vad som kan göras i samhället medan andra inte blir det. I Riksidrottsförbundets (2007) rapport så nämner flera tränare som intervjuades att det ideella arbetet med ungdomar är viktigt för att fostra och vägleda dem till en tryggare miljö, oavsett vilken socioekonomisk status individer besitter. Flera forskare hävdar på att ju högre självkoncept eller tro på ens förmågor desto bättre blir prestationen. Exempelvis så hade östasiatiska studenter vanligtvis lägre förmågor att ha egna uppfattningar än vad västerländska studenter hade i undersökningen av King och McInerney (2014). Det är dock väldigt individuellt ifall egna uppfattningar genererar till positiva eller negativa effekter.

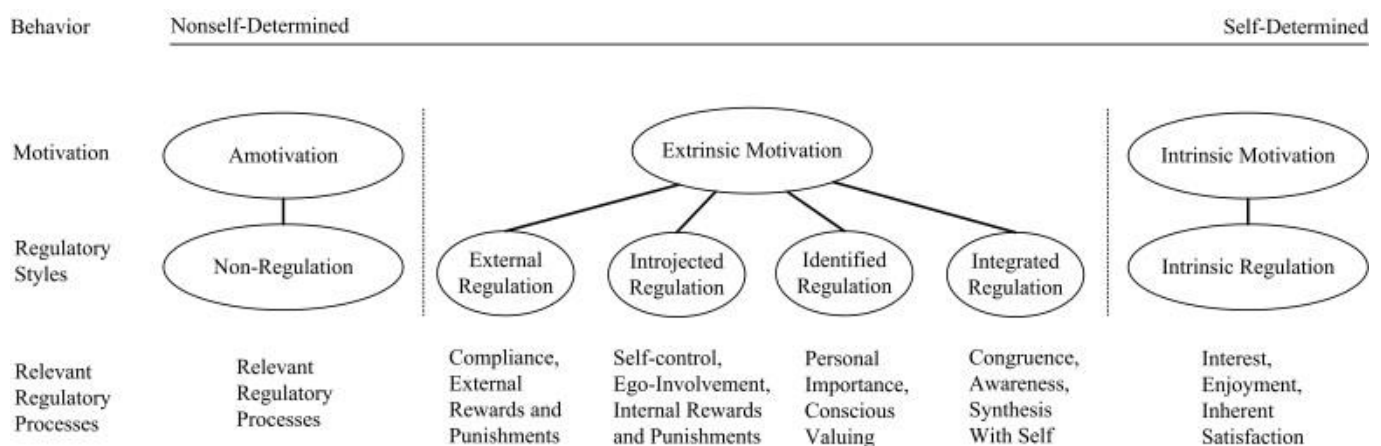
1.5 Teorier om motivation

Begreppet motivation är en psykologisk term för de faktorer hos individen som väcker, formar och riktar beteendet mot olika mål (Nationalencyklopedin 2018). Inre motivation är när individen har intresse och tillfredsställelse för det som ska utföras. I yttre motivation ingår

yttre belöningar i form av tvång, påtryckningar och personliga mål (Gagné & Deci 2005). Motivation kan vara viktigt för människor till att fokusera sina tankar och energi på att utföra arbetet så effektivt som möjligt. Några anledningar till att individer förlorar eller inte har motivation kan vara att det är hög stress, att de inte känner sig inkluderade i organisationen eller att individer inte känner sig nöjda med uppnådda resultat (Roberts 2001). Samtliga människor behöver motiveras på olika sätt eftersom det kan variera kring vad som motiverar en individ. Som ledare är det därför viktigt att kunna skapa positiva motivationsförutsättningar för alla i gruppen. (Gellerman 1995) I studien av Gagné och Deci (2005) är motivationen indelad i autonom motivation och kontrollerad motivation. Autonom motivation innebär att en människa agerar efter en känsla av intresse som sker frivilligt i kombination med egna valmöjligheter. Kontrollerad motivation innebär att det sker påtryckningar av andra personer. Det som ofta kan vara motivationshöjande är att ha varierande arbetsuppgifter, förbättrade resultat, meningsfullhet, realistiskt uppsatta mål och en organisation som är fungerande. Eftersom motivation är något individuellt så kan det som tränare vara bra att känna till sin personliga motivation samt spelarnas för att använda denna kunskap som motivationsfaktor vid utföranden. (Roberts 2001) Engström menar på att samma form av aktivitet kan ha olika innebörder för människor, det är nämligen inte säkert att individerna följer samma logik. De vanligaste logikerna handlar om att vara fysiskt aktiv, befinna sig i naturen, utveckla färdigheter, glädjen i tävling samt lekfullhet. (2014, s.46) Motivationsfaktorer som en individ innehar är betydelsefulla eftersom dessa leder till handlingar och resultat. Kognitiva faktorer, färdigheter, vanor och möjligheter kan påverka handlingarnas resultat. (Abrahmsson & Andersen 2005)

Den motivationspsykologiska teorin av Deci och Ryan (1985, s.149 f.) kommer användas som en utgångspunkt för denna uppsats. Teorins modell bygger på förklaringar av människors beteenden, motivation och det som driver individerna till handlingar vid olika aktiviteter vilket ansågs väldigt relevant till uppsatsen då motivation är det som ska undersökas. Den inre motivationen hos en människa styrs av faktorer som ger individuell tillfredställelse i form av glädje, nöje, intresse och medvetenhet. Den inre motivationen påverkas av människans autonomi, kompetens och hur de uppfattar aktiviteter. Autonomi handlar om att individen är oberoende och har inflytande till att vara självbestämmande. Kompetens indikerar till att uppleva och uppnå utmaningar. Uppfattande av aktiviteter handlar om att stärka band till andra människor och organisationer. Den inre motivationen sänks när yttre motivation blir

mer central eftersom autonomin därmed sjunker. Den yttre motivationen däremot påverkas av omgivningen i form av uppsatta mål, belöningar eller yttre påfrestningar. Amotivation är ett begrepp som menar på att individer helt saknar motivation till att agera. Den motivationspsykologiska teorin handlar om mening mellan uppgifter och aktiviteter, desto mer amotivation en människa har desto mer behövs yttre motivation. Känsla av kompetens, självbestämmande och social meningsfullhet är faktorer som motiverar människor. (Deci & Ryan, 1985; 2000). Vid uppsatsens intervjuer så kommer tränarna att berätta om deras syn på motivation, därför är olika förklaringar och syner inom temat väsentligt att beskriva i bakgrunden.



Figur 1. Förklaring och påverkansfaktorer på amotivation, yttre samt inre motivation av den motivationspsykologiska teorin från Deci och Ryan (2000).

I en studie av Arora (2014) på 38 manliga och 22 kvinnliga entreprenörer fick individerna svara på frågeformulär och välja vad som motiverar dem för jobbet. En sammanställning av de fem viktigaste faktorerna som påverkade motivationen i deras arbete var meningsfullhet, ansvar, tidigare kunskap kring det som ska göras, tydliga roller och glädje för arbetet. En undersökning på 193 internationella studenter som praktiserade på sjukhus i Australien visade att beröm samt belöningar från patienterna och uppmärksamhet från chefen hjälpte att stärka studenternas motivation (Shin & Jeonglyeol 2011). En annan studie utförd av Hanson (2017) på lärares motivation vid New Yorks skolor påvisades att personer med mer erfarenhet, självförtroende och kreativitet hade mer motivation för arbetet.

Motivationspsykologin av Deci och Ryan (2010; 1985) kommer främst att användas som en teoretisk utgångspunkt i uppsatsen. Detta för att användas till att hitta likheter och skillnader gentemot tränarnas svar i intervjuerna.

2 Syfte och frågeställning

Syftet med uppsatsen är att undersöka vilka motivationsfaktorer och utmaningar som tränarna lyfter fram som centrala för sitt ideella engagemang inom idrottsföreningar.

De frågeställningar som ska besvaras är:

- Vilka drivkrafter lyfts fram i det ideella arbetet?
- På vilka sätt pratar tränarna om ideellt ledarskap?
- Vilka utmaningar med ideellt arbete lyfter tränarna fram i intervjuerna?

3 Metod

3.1 Tillvägagångssätt

Uppsatsen är en kvalitativ studie i form av semistrukturerade intervjuer med tränare. Intervjufrågorna är av öppen karaktär som formulerades ca två veckor innan intervjuerna med tränarna. Tillvägagångssättet som användes gav ett större perspektiv på olika synsätt och tolkningar kring frågeställningarna vilket Gratton och Jones (2010) förklarar är viktigt vid en kvalitativ studie. Två pilotstudier genomfördes för att säkerhetsställa inspelningsmetoden samt frågornas tydlighet och reliabilitet. Några dagar inför intervjuerna så har frågorna förklarats och skickats till personerna så att de kunde förbereda sig inför intervjun. Samtliga intervjuer har spelats in på tre elektroniska apparater för att sedan transkriberas på ett dokument. I intervjuerna användes mobiltelefon, surfplatta och dator för inspelning av materialet. (Hassmén & Hassmén 2008) Intervjutillfället bestämdes gemensamt med tränarna när det skulle genomföras så att personerna var beredda på att ge ca 1 timme av sin tid till att svara på frågor. Samtliga intervjuer med tränarna pågick i snitt 30 minuter som sedan transkriberades i sin helhet.

3.2 Tematisk intervjuanalys

Intervjuerna som genomfördes är av semistrukturerad karaktär där de har bearbetats genom en tematisk intervjuanalys. Analysen bestod av tre steg där intervjuerna lyssnades igenom för att sedan transkriberas, tematiseras och analyserats där de kopplades till teoretiska utgångspunkter. Varje intervju transkriberades en gång för att sedan lyssnas igenom ytterligare en gång för att bekräfta att orden överensstämmer med transkriberingen. När

samtliga transkriberingar var genomförda så analyserades intervjuerna för att finna skillnader och likheter med teorier, för att därifrån utgå till att färdigställa frågeställningar som skulle besvaras. Transkriberingarnas svar markerades med olika färger beroende på tema för att kategoriseras och jämföras i analysen. De citat som ansågs relevanta förklaringar på frågeställningarna som skulle undersökas valdes ut i intervjudokumentet för att sedan användas i uppsatsens resultatdel. Personerna som intervjuades är kodade med slumpmässigt utvalda namn där de tematiserades och analyserade till att användas som material i uppsatsen. (Kvale & Brinkman 2009)

3.3 Urval

Personerna som intervjuades jobbar ideellt i olika städer för föreningar runtom i Sverige, individerna har valts ut genom ett bekvämlighetsurval (Gratton & Jones 2010, s.17). Bekvämlighetsurvalet har valts eftersom tränarna som fanns tillgängliga för intervjuer ansågs relevanta för studien samt att det var enkelt att få kontakt med dem. Samtliga personer som deltog i intervjuerna är män som är ideella tränare i olika idrottsföreningar i form av olika nivåer, sporter, ligor och åldrar där de besitter olika erfarenheter. Det var ett primärt val att endast använda män till studien för att bibehålla maskulinitet men också för att studera hur unga män hanterar det ideella ledarskapet. Riksidrottsförbundets undersökning menade på att det är förekommande att föräldrar ofta ställer upp som ideella ledare för deras egna barns föreningar (Riksidrottsförbundet och SISU idrottsutbildarna 2008). Inför intervjuerna var det viktigt att ha detta i åtanke, dock hade ingen av intervjupersonerna familj inom föreningarna. Det intervjuades totalt nio stycken tränare som var mellan åldrarna 21 till 32. Intervjupersonerna hade erfarenheter från ett halvt års tränarjobb upp till sju år inom idrotterna basket, fotboll, tennis och parkour. Tränarna jobbade i olika idrottsföreningar av barnidrott, ungdomsidrott och elitidrott, majoriteten av individerna var ansvariga för mer än ett lag/grupp. Samtliga personer som intervjuades var för närvarande studerande eller hade en avslutad högskoleutbildning. Idrottsföreningarna som tränarna arbetade för hade allt mellan 13 till 50000 medlemmar (se tabell 1).

3.4 Etiska förhållningssätt

De fyra etiska huvudkraven har beaktats inför denna studie. Informationskravet och samtyckeskravet har applicerats i undersökningen där studiens syfte har förklarats och frågorna inför intervjuerna har redovisats för tränarna. Samtliga personer har godkänt användningen av uppgifter genom en samtyckesblankett (se bilaga 2). Då samtliga deltagare i intervjuerna är myndiga så var det tillräckligt med att få deras underskrift som godkännande. Vid eventuella oklarheter eller frågor kring svaren från deltagarna så har de informerats om att kunna kontaktas i efterhand för att få chansen till att förklara svaret. Intervjupersonerna deltog frivilligt och kunde när som helst avbryta intervjun och behövde inte svara på frågor som de av någon anledning inte skulle vilja. Konfidentialitetskravet har tillgodosetts genom att personernas identiteter inte ska avslöjas, därför kodades tränarna med slumpmässigt utvalda namn i studien. Intervjuerna har efter transkribering raderats för att behålla anonymitet. Forskningens resultat används endast i detta arbete enligt nyttjandekravet. Personerna har efter intervjun meddelats att de har möjlighet att ta del av resultatet. (Vetenskapsrådet 2002, s.8 f.)

3.5 Reliabilitet och validitet

I kvalitativt inriktade studie syftar reliabiliteten till att undersökningen ska ske med största möjliga standardisering, det vill säga att den ska genomföras på exakt samma sätt vid samtliga intervjutillfällen med tränarna. Kvalitativa studier utgår inte från det statistiska perspektivet som kvantitativa studier gör. Det är därför viktigt att upprepandet av intervjuerna inte syftar till att få fram samma resultat utan snarare att det ska vara samma tillvägagångssätt vid intervjuerna. Fokus på tillvägagångssättet är att situationen ska vara liknande vid samtliga intervjutillfällen samt att frågorna ska ställas på samma möjliga sätt. Ansvar för detta har intervjuaren då personen är närvarande i hela intervjuprocessen och ska vara mån om att tillämpa denna standardisering. Det är även viktigt att i så liten grad som möjligt använda ledande frågor. Detta för att intervjuarens tankar inte ska bli påverkade av respondenten. (Gratton & Jones 2010, s 85 f.; Kvale & Brinkman 2009)

Validitet syftar efter giltighet till att mätningarna och att frågorna som ska ställas mäter det som avses att mätas. I denna kvalitativa uppsats används inte mätinstrument, därför kommer

en fördjupning av intervjupersonernas personliga upplevelser av händelser samt uppfattningar vara centrala. Validiteten kan i denna uppsats påverkas av att respondenterna berättar deras egna resonemang och därför kan det till viss mån inte spegla vad som verkligen händer i praktiken. Ett problem i validiteten kan vara att tränarna inte vågar berätta exakt vad individen tänker utan förklarar svaren på ett sätt så att det ska låta bra. Personerna som intervjuas vill förmodligen framstå som duktiga vilket medför att frågorna som de svarar på kan förvrängas och individerna inte förmedlar det uppriktiga svaret. Reliabilitet och validitet har hög relevans för kvalitativa undersökningar även fast det oftare är förknippade med kvantitativa studier. De båda begreppen fastställer trovärdigheten i undersökningarna som kan vara svårare och mer problematiska i de kvalitativa studierna. (Ibid 2010; Ibid 2009)

3.6 Empiriskt material

Nedan i tabell 1 visas samtliga intervjuade tränares ålder, idrott och antal tid som tränare där deras nio olika identiteter kodats med randomiserade namn.

Tabell 1. Samtliga tränares uppgifter av ålder, idrott och antal år som tränare.

Tränare	Ålder	Idrott	Antal år som tränare
Nils	25	Basket	5
Will	25	Tennis	7
Miko	21	Basket	1
Karl	25	Basket	5
Anders	23	Parkour	4
Viktor	25	Basket	6 månader
Dragan	32	Fotboll	4
Sven	32	Fotboll	1
Mikael	24	Fotboll	7

4 Resultat

4.1 Drivkrafter för det ideella ledarskapet

Samtliga tränare förklarade vilka drivkrafter de har till det ideella arbetet. Nedan visas de transkriberade svaren i exempel 1–4 på vilka drivkrafter som Nils, Will, Karl och Anders finner inom det ideella ledarskapet. En kortare analys av resultatet visas efter exempel 4.

Exempel 1: ”jag såg det som en möjlighet till att vara kvar i inom idrotten och liksom som jag älskar samtidigt som jag... och liksom hitta min del inom det alltså det som passar mig bäst och ee... att jag kunde kombinera ee... liksom min kärlek till fysiska aktiviteter eller vad man ska säga med ledarskap.” (Nils)

Exempel 2: ”aa... men vi har liksom en... vi har en stöttande ee... jag har en väldigt stöttande personal i föreningen så dom ger mig mycket motivation och även men framförallt är det spelarna det är dom som ger en motivation att dom utvecklas och gör framsteg det motiverar mig till att vilja göra dom bättre varje dag liksom.”(Will)

Exempel 3: ”drivkrafter det är väl ee... alltså det är att man gör grejer tillsammans med många alltså man måste hjälpas åt och drivkraften är väl att jag ska ha kul eller att jag ska må bra och det är massa, många andra, för jag har säkert sagt det innan men i slutändan handlar det om mening ee... en hobby tror jag som människor kan samlas runt då och det är väl det.” (Karl)

Exempel 4: ” ee... jag skulle säga att min motivation brukar komma från ee... dels brukar den komma från att jag har rätt schysta alltså rätt schyssta kollegor skulle jag säga som kan vara där, och man kan stötta, och dom stötar mig, som man kan prata om lite annat så det brukar vara lite såhär motivationen att man träffar sköna kollegor och sen så alltså att ee... sen så är det motivation att se utvecklingen bland deltagarna att se dom bli bättre och se dom liksom, att man lär känna dom, veta vad dom tycker om och vad dom inte tycker om och det kan va motiverande liksom och lära känna gruppen bättre brukar jag känna ee... lära känna aa... lära känna dom som är runt om liksom dom som är runtomkring träningen också för att liksom hälsa på föräldrar vara där liksom aa... allt sånt där.” (Anders)

De flesta aspekterna som tränarna nämner är att det är viktigt med tävlingslogik och social logik i form av glädje, gemenskap, egen utveckling samt lagutveckling. Will, Karl och Anders menar på att glädjen i det ideella arbetet kommer från kollegor och spelare i föreningarna där gemenskap är centralt (Exempel 2,3 & 4). I Axelrods (2005) samt Deci och Ryans (1985, s. 149) teorier menar dem också på att personer finner glädje i en organisation tillsammans med människor. Glädjen som tränarna förklarade kommer ofta från lagmedlemmarna, intresset för sporten, personligt välmående och finnande av meningsfullhet samt resultat på adepternas utveckling eller vinster. Den motivationspsykologiska teorin visar att glädjen är grundläggande för den inre motivationen (Deci & Ryan 2010). Gemenskap förklarade tränarna där stöd, stöttning, umgänge, inkludering och samarbete i organisationen är centralt. Även Holts (1995) undersökning bygger på att gemenskap och inkludering ska prioriteras i högsta grad. Utveckling i form av vinster, resultat, träning, fostran och individuellt lärande är framförallt det som nämnts av tränarna i intervjuerna. Ertugan-Ogut (2014) menar att utveckling av individuella och sociala kunskaper är något som är väldigt drivande inom det ideella arbetet. Will och Anders förklarade även att utveckling av deras adepters är viktigt för att motiveras som tränare (Exempel 2 & 4). Deci och Ryan (2010) menar på att prestationsresultat i olika former är betydande för den yttre motivationen. Eftersom tillhörighet, kunskap och utveckling ingår i inre motivation (Roberts 2001) så kan man anta att det som driver människor till att utföra ideellt arbete till stor del är den inre motivationen enligt de intervjuade tränarna (Deci & Ryan 2010). Samtidigt kan det vara viktigt att förstå det som Gellerman (1995) samt Deci och Ryan (1985, s. 149 f.) menar, att varje individ måste hitta sitt egna sätt att motiveras på, eftersom motivationsfaktorer kan variera från person till person.

4.2 Tränarnas syn på ideellt ledarskap

Samtliga tränare förklarade hur de ser på det ideella ledarskapet. Nedan visas de transkriberade svaren i exempel 5–8 från Miko, Karl, Viktor och Svens uppfattningar om det ideella ledarskapet. En kortare analys av resultatet visas efter exempel 8.

Exempel 5: ” man får chansen att jobba med dom ungdomarna som jag gör nu ee... vilket jag kanske inte hade fått om jag vart betalad då kanske jag hade haft andra arbetsuppgifter men nu får jag välja lite själv och då har jag ju valt en plats som jag verkligen tycker om em... jag tycker, jag tycker också att vi ee... det blir också liksom

på nått sätt en bättre atmosfär mellan dom tränare som inte är betalda aa... dom som jobbar ideellt, dom gör ju samma service alltså dom måste göra, man måste göra andra saker vid sidan av för att kunna försörja sig och det går inte riktigt ee... då har man inte riktigt, då förstår man varandra på ett annat sätt än tränare som sitter och blir betalda för att göra samma jobb, ee... så att man får en djupare kontakt med andra människor som gör samma saker som en själv.” (Miko)

Exempel 6: ”jag tycker att det är intressant men jag skulle säga att i, i va i varje individ upp till alla största grupper i världen så finns det ledarskap tycker jag em... alltid... sen kan det va väldigt dåligt ledarskap eller det kan va väldigt bra men det finns alltid ledarskap där och jag tänker helt enkelt att desto bättre ledarskap det är desto bättre kommer du eller grupperna funka prestera vad det än är för aa... om det är idrott eller skola eller militär eller vad som så att det finns många, jag tänker att det finns många olika sorters ledarskap som kan se väldigt olika ut.” (Karl)

Exempel 7: ” jag förstår ju att alla är olika men för mig så var det verkligen speciellt när man kommer upp i åldrarna lite grann så är det ju svinviktigt för mig att en ledare ska vara alltså skön inte auktoritär ee... och att man ska liksom kunna, att man ska kunna prata med en ledare som man pratar med vem som helst, det ska liksom inte va att man måste känna, att man måste känna att man måste bete sig på ett visst sätt eller vara rädd för ledare, om du förstår vad jag menar, ee... och så vill jag också va när jag är ledare att ee... ja att det ska va en morot istället för en piska om man säger så.” (Viktor)

Exempel 8: ”det är väl livsviktigt för att det ska fungera i aa... olika föreningar, det är ju aa... speciellt i ee... för att det ska fungera i längden liksom för att det krävs ju ganska mycket att hålla ihop och föreningar och att em... det kanske inte bara är föräldrar som kan ställa upp hela tiden utan det kanske behövs lite grann extra utifrån sådär, emm... och annars så tror jag att det är svårt för vissa föreningar att överleva om det inte fanns ideellt arbete.” (Sven)

De olikheter tränarna nämnde kring ledarskap är att de kan ha olika ledarstilar i form av auktoritärt eller demokratiskt. Sociokulturella erfarenheter som adepter och tränare har påverkar vilken ledarstil tränarna använder sig av (King & McInerney 2014; Säljö 2014). Majoriteten av tränarna menar också på att det inte finns ett ledarskap som är rätt för alla, utan

det finns olika påverkansfaktorer som kan spela roll. Även Yukl (2002) och Engstöm (2014, s.57) menar på att det är viktigt att anpassa sin ledarstil till gruppen. De intervjuade tränarna antyder också på att ledarskapet kan vara av fostrande och socialt koncept samt vara en tävlingslogik i form av vinster och utveckling. Riksidrottsförbundet (2018-04-21) påpekade också att en tränare kan ha fostrande eller vinstdriven roll beroende på gruppen. Deci och Ryan menar också på att det är viktigt med belöningar i form av vinster eller annat för att den yttre motivationen ska främjas (2010). I exempel 5 menar Miko på att möjligheten inte hade funnits till tränaruppdraget om det hade varit betalt istället för ideellt. Därför kan man säga att det inte alltid krävs utbildningar eller befogenheter för att jobba ideellt som Von Essen och Wallman-Lundåsen (2016) påpekar i sin studie. Samtidigt kan man se att Miko och Viktor antyder på att friheten i arbetet är viktigt (Exempel 5 & 7) vilket även (Ibid 2016) menar på att det inte finns några måsten i de ideella föreningarna. Sven förklarar i exempel 8 att sammanhållning i föreningarna är viktigt för att det ska fungera. För att bibehålla sammanhållning menar Taliento och Silverman (2005) på att det är angeläget att ha förståelse för samspelet mellan individer och frihet i arbetet.

4.3 Utmaningar med ideellt arbete

Samtliga tränare svarade på vilka utmaningar de finner med att jobba ideellt. Nedan visas de transkriberade svaren i exempel 9 till 13 från Will, Anders, Karl, Viktor och Dragan där de berättar om vilka utmaningar de ser med ideellt arbete. En kortare analys av resultatet visas efter exempel 13.

Exempel 9: ”ibland kan man bli lite omotiverad just på grund av den här ekonomiska biten, att man känner att man inte får ihop det ee... helt, alltså man får inte ihop det med det ekonomiska där då att man måste eller att man har valt att arbeta ideellt så måste man jobba vid sidan av och det kan bli rätt tufft.” (Will)

Exempel 10: ”jaa de utmaningar det är väl det där att, att det lätt, det kan bli för mycket för vissa personer kan ta på sig för mycket och man kan ee... man måste man måste dela upp ut i uppdragen och hjälpas åt väldigt mycket skulle jag säga och var tydligt med varandra och var ärlig och ee... aa... utmaningen är aa...det är ledarskapsutmaningen där man måste verkligen man måste vara fair mot sina dom andra alla gör ju det ideellt.”(Anders)

Exempel 11: ”ideellt arbete är fint men i mån så måste man ju ha, man måste ju ha... man måste få pengar i livet och dom negativa sidorna kan va då att man jobbar för mycket, man lägger ner för mycket energi och tid ee... så att det livet får lida såklart.” (Karl)

Exempel 12: ”jag är en ung kille i mina bästa dagar och då kanske man inte vill iväg och liksom, ja då kanske man vill ut och ha kul på fredag och sova ut på lördag ee... lite såna saker em... då har man inte vart motiverad em...så aa... och ibland också nu när man spelar basket här i Sverige så är det inte så att man som spelare idag också inte det är inget glamouröst liv man får ju liksom resa mycket utan att få så mycket tillbaka rent liksom jaa pengamässigt och sånt så och då kan man ju ifrågasätta varför man håller på med det liksom och de kan ju dra ner motivationen.” (Viktor)

Exempel 13: ”ja, alltså alla dagar är inte likadana vissa dagar är värre än andra, jag tror att dom dagarna jag inte haft motivation att va tränare så har det varit dagar när ee... när man har en, två eller tre stycken riktigt trotsiga ee... spelare eller idrottare som bara motsätter sig allting som, som kräver all din uppmärksamhet ee... och om du själv så blir det aa... det är ju oftast dom situationerna när jag varit själv på träningar som det har uppstått och då är det svårt ee... när man inte får någon energi från andra utan allt tid du gör all tid läggs ner på just dom här tre eller fyra specifika spelarna dom tar all din tid.” (Dragan)

De flesta utmaningarna som tränarna nämner gemensamt är att tidsbrist och ekonomisk ersättning blir lidande samt att det är energikrävande. Samma svar på utmaningar inom det ideella ledarskapet påvisade även Taliento och Silverman i sin studie (2005). De utmaningar som finns är att det går åt tid till det ideella arbetet vilket då leder till att familj, yrke eller andra intressen i vardagslivet blir lidande. Taylor, Panagouleas och Nichols (2010) antyder också på att den egna familjen påverkar engagemanget, när individer har småbarn så försvinner tid till att engagera sig i ideella föreningar. Tränarna berättade att den ekonomiska ersättningen kan vara problematisk då tränarna måste få en vardaglig inkomst från andra arbeten vilket då leder till att det inte alltid läggs så stort fokus på det ideella arbetet. Rundle-Thiele och Auld (2009) påpekade i sin studie att samspelet mellan arbetslivet och privatlivet kan bli problematiskt för det ideella arbetet. Enstaka tränare berättade att det kan vara

energikrävande att behöva planera och ställa upp frivilligt på sin fritid när de ibland vill göra andra saker men som ledare menar de på att det är svårt att strunta i träningar eller matcher. Anders berättade att det är viktigt att dela upp arbetet mellan människor inom det ideella ledarskapet så att inte en ensam individ ska bli belastad med för mycket arbetsuppgifter (Exempel 10). Abrahamsson och Andersen (2005) bekräftar Anders åsikt om att det är viktigt att dela upp arbetsuppgifterna mellan medlemmarna för att undvika stress och utbrändhet som kan leda till bristande motivation. Däremot ska man inte glömma bort att inkludera samtliga medlemmar i en organisation förklarade tränarna i intervjuerna. Detta påstående menade Arora (2014) på är viktigt för gruppssammanhållningen, att de som ingår i en förening får en känsla av att de bidrar. Dragans syn på utmaningar i det ideella arbetet är att det kan vara problematiskt när man har adepter som är trotsiga, vilket då leder till att man inte får tillbaka den positiva energin som han hade förväntats att få utav sina adepter (Exempel 13). Detta kan relateras till Deci och Ryans (2010) motivationspsykologi där uppskattning av andra är något som är betydelsefullt för att besitta motivation.

5 Diskussion

5.1 Resultatdiskussion

Ifrån uppsatsens resultat så kan det antas att den inre motivationen (Deci & Ryan 2000) oftast är den viktigaste drivkraften inom ideellt arbete. Framförallt är det sociala aspekter där tränarna känner glädje av mening och tillhörighet för en specifik idrott som de tidigare hade någon form av anknytning till. Gemenskap med föreningsmedlemmar menade Will, Karl och Anders är viktigt för motivationen (Exempel 2,3,4). Tränarna som menade på att vinster, utveckling och resultat var betydande motivationsfaktorer kan tänkas inneha en av Engström logiker i form av tävlingsnöje. Engström menar på att denna logik handlar om att träna och prestera för att uppnå resultat i seriesystem eller mästerskap för att få motivation (2014, s.55). Beroende på vilka logiker en tränare använder sig av så kan det säkerligen leda till konsekvenser av att individerna i föreningen känner sig alltmer välkomnade eller inte. För att individer i en organisation ska fungera tillsammans under längre tid så är det viktigt att som ledare känna till sitt lags individuella motivationsfaktorer (Gellerman 1995). Detta för att främja den optimala drivkraften som sedan ska leda till att prestera och utföra arbetet på bästa möjliga sätt. Även fast många svar på vilka drivkrafter som tränarna hade oftast var liknande, så är det viktigt att ha förståelse på att det kan skilja sig mellan individer kring hur de motiveras. Roberts (2001) menar på att det är viktigt att hitta fungerande rutiner och system så

att ideellt arbetande människor inte ska behöva överbelastas, vilket även Anders förklarade eftersom det kan leda till stress, utbrändhet eller brist på motivation (exempel 10). Vägledning och hjälp från föreningen kan vara av stor betydelse för den ideellt arbetande personen. Om det är bra arbetsförhållanden så kommer förmodligen det synas på motivationen samt energin av tränarens utföranden (Montana & Charnov 1993). Autonomi är enligt Gagne och Deci (2014) viktigt för att ledare ska vara oberoende av andra i en organisation. I resultaten kan man se att enstaka tränare menar på att de ibland måste utföra administrativt arbete vilket de inte vill och vilket tyder på en bristande autonomi.

Ett intressant påstående som Nils i exempel 1 menar på är att han har möjligheter till att få vara kvar inom idrottsverksamheten när han utför sitt ideella arbete. När en människa fysiskt inte kan eller vill vara med som spelare men fortfarande vill vara aktiv inom sporten så kan tränaryrket vara en bra väg att gå för dessa personer. Om arbetet skulle vara betalt istället för ideellt så är det inte säkert att personerna skulle vara kvalificerade till tränarrollen eftersom föreningarna förmodligen skulle kräva mer av tränarna i form av tid, resultat och utbildningar. Sven förklarade även att om det ideella ledarskapet inte skulle existera så skulle det förmodligen inte finnas lika många föreningar som det gör i Sverige idag. Vilket förmodligen stämmer, då Riksidrottsförbundets undersökning menade på att det skulle kosta över 20 miljarder kronor varje år om dessa individer istället hade fått betalt (Von Essen & Wallman-Lundåsen 2016). Det ideella arbetet menar Norberg (2003) är till för att främja svensk idrott för samtliga medborgare, detta genom utföranden av frivilliga handlingar i den ideella sektorn. I det ideella ledarskapet menade även majoriteten av tränarna på att det är betydelsefullt att ha förmågan till att kunna använda olika typer av ledarstilar som kan anpassas till gruppen.

Utmaningarna som finns inom ideellt arbete är framförallt att tid och ekonomi kan bli lidande förklarade de intervjuade tränarna. Enstaka tränare menade också på att trotsiga adepter kunde vara en faktor till att arbetet försvåras. Det verkar vara viktigt att kunna ge energi till medlemmarna i organisationen i form av engagemang och stöd. Tränarna menade även på att de själva får tillbaka energi genom prestation, resultat eller gemenskap från adepterna och föreningsmedlemmarna, dessa kan ses som drivkrafter för det ideella arbetet. Är det så att tränare har enstaka individer i sitt lag som är trotsiga och inte lyssnar på instruktioner, så kan detta bli problematiskt som Dragan menade på i exempel 13. Ett lags motivation blir

förmodligen påverkat eftersom tränarna då måste fokusera mer på de ”stökiga” individerna istället för en grupp som vill utvecklas. Enstaka tränare menade också på att det är svårt att ställa krav på ideella tränare då dessa personer utför arbetet på sin fritid utan att de begär något i gengäld. Därför kan utmaningarna också vara att hitta personer för jobbet som Sven påpekade i exempel 8, men också finna individer som är tillräckligt kunniga inom området.

Riksidrottsförbundets tolkning av de ideella ledarna är att dessa människor är idrottsrörelsens viktigaste ”sponsorer” (Riksidrottsförbundet 2013-08-26). Dessa personer lägger ner tid och energi på saker som de inte får någon ekonomisk ersättning för. Vid intervjuerna med tränarna förklarade majoriteten att de får en känsla av att de bidrar med något positivt till samhället när de utför sitt ideella arbete. Detta påvisar även Riksidrottsförbundets studie, att tränarna får en känsla av att de känner sig synliga och uppskattade (2018-04-21). Om det ideella arbetet inte hade existerat så skulle det antagligen inte vara enkelt som spelare eller tränare att ingå i en organisation. Det hade förmodligen varit dyrare och inte funnits lika många möjligheter till idrottandet samt att det antagligen hade ställts högre krav på medlemmarna. Samtidigt kan man tänka sig att nivån på idrottsföreningarna hade varit högre om det ideella ledarskapet inte fanns, då ledarna förmodligen hade varit mer välutbildade inom ämnet. Förmodligen vill även tränarna själva lyckas genom att via de ideella verksamheterna nå framgångar. Vilket leder till individuella aspekter i form av egen utveckling och karriär.

I en kortare sammanfattning så är det ideella arbetet tidskrävande och utan ekonomisk ersättning. Däremot så kan man få tillbaka andra saker i yrket så som glädje, energi, gemenskap, resultat, mindre stress samt utveckling av sig själv och andra. Detta kan nås genom användning av ledarstilar som är bäst anpassade för organisationerna, där en balans av uppdelade arbetsuppgifter och inkludering av samtliga medlemmar är viktigt. Ideellt arbete ger många sociala möjligheter i livet som annars förmodligen inte hade varit så enkla att nå om det hade varit ett betalt yrke.

5.2 Metoddiskussion

Samtliga tränare som intervjuades har haft en längre idrottsbakgrund inom sporterna som de arbetar ideellt för, vilket förmodligen tyder på att de besitter en kunskap inom idrotten.

Möjligtvis hade resultaten sett lite annorlunda ut om det även hade intervjuats kvinnor i uppsatsen. I uppsatsen är det dock endast unga män som deltog i intervjuerna, detta för att bibehålla maskulinitet. De intervjuade personerna hade inte några familjemedlemmar i laget som de var tränare för. Detta kan utesluta att egna barn i laget inte har en påverkan av drivkrafterna, vilket Von Essen och Wallman-Lundåsens (2016) studie menar på att det gör. Samtliga intervjuer transkriberades, tematiserades och analyserades därefter för att ta med de mest lämpliga svaren i resultatdelen. De flesta personerna som intervjuades besitter inte en längre erfarenhet inom det ideella yrket. Det kan vara så att de som har längre jobberfarenhet besitter andra tankar och synpunkter på frågorna än vad individerna i studien har. Ingen av de nio tränarna som intervjuades är arbetande för samma förening vilket kan ge olika syner, uppfattningar och information kring svaren. Studien kan däremot inte påvisa några omfattande svar eftersom undersökningen endast innehöll svar från nio stycken intervjupersoner. Det krävs fler deltagare i studien för en alltmer bredare slutsats. För att öka validiteten av dataanalysen skulle man kunnat använda sig av en utomstående person som får vara med för att och tolka resultatet, vilket inte har gjorts på grund av begränsad tid. En viktig aspekt som bör nämnas är att tränarna förklarar frågorna av egna värderingar men hur det egentligen blir i praktiken kan se annorlunda ut.

5.3 Relevans för professionen

Viktigt att tänka på är att motivation, ledarskap eller organisationsförmågor inte är de enda egenskaperna som en tränare bör besitta. Kunnighet, didaktiska metoder, rätt beslutsfattande och andra faktorer kan också ha en betydande roll för hur tränarskapet fungerar i grupper. De egenskaper som nämns ovanför samt i uppsatsens innehåll kan tänkas vara viktiga för liknande yrkesroller i samhället som exempelvis idrottslärare, ledare eller chefer av andra yrkesprofessioner.

Ideella verksamheter är ganska vanliga i Sverige, därför har man ofta ett fungerande system kring hur föreningarna ska organiseras (Riksidrottsförbundet. 2013-08-26). Sverige är också ett land där ekonomin förhållandevis är stabil tillskillnad från andra länder i världen (Globalis 2019-01-20). Därför kan man anta att människor oftare har andra prioriteringar än ett ideellt engagemang i de länder som inte besitter en stabil ekonomi. Även Schlesinger, Egli och Nagel (2013) undersökning visade på att om en person har stabil inkomst från ett annat yrke

så är det större chans att individen kommer jobba ideellt. I behovshierarkin som Maslow (2017) beskrev så menar han på att en människa först och främst måste prioritera ekonomi, mat eller hus. Därför kan det vara svårt att fokusera på annat när en människa inte besitter de grundläggande faktorerna i livet. Uppsatsen kan därför tänkas vara mer relevant för Sverige än vad den skulle vara för andra länder då det finns sociokulturella skillnader i världen. Även individer som arbetar ideellt för hjälporganisationer som Röda korset eller Världsnaturfonden har förmodligen en helt annan inställning till utförandet av uppgifter. Fokus, drivkrafter, utmaningar och motivation i dessa organisationer är förmodligen av en helt annorlunda karaktär än vad de är i idrottsföreningarna.

Förhoppningsvis så kan uppsatsens resultat hjälpa personer som ingår i olika typer av organisationer få uppfattningar om vilka drivkrafter som kan anses vara viktiga i arbetet. Resultaten kan förhoppningsvis vägleda och ge inspiration till tränare, idrottslärare eller andra föreningsaktiva medlemmar som på något sätt behöver veta varför eller hur de kan motiveras.

5.4 Framtida forskning

Intressant forskning för framtiden skulle vara en observationsstudie på ideella tränare där man iakttar och följer enstaka personer för att se hur det fungerar i praktiken och inte enbart via intervju. Här skulle man få fram andra motiv och uppfattningar kring vad det är som driver ideella tränare till att de arbetar utan lön samt finna vilka utmaningar de har att ställas emot. Förmodligen så ser det annorlunda ut i praktiken än intervjuerna talar om att det gör, därför kan det vara relevant att befinna sig på plats för observationsstudier av motivation.

Käll- och litteraturförteckning

Abrahamsson, B. & Andersen, J-A. (2005). *Organisation: att beskriva och förstå organisationer*. 4. uppl. Malmö: Liber.

Andreassen, C. Ursin, H. & Eriksen, H. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology & Health*, 22(5), ss. 621-623.

Arora, S. (2014). Work Motivation in Entrepreneurs. *Social Science International*, 30(2), ss. 345-352.

Axelrod, N. (2005). Board Leadership and Development. *The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership & Management*, Jossey-Bass: San Fransisco, 24(2), ss. 136-137.

Deci, E. & Ryan, R. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Springer Science Business Media.

Deci, E. & Ryan, R. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), ss. 68-70.

Dagens Nyheter. (2016). "Sluta gör våra ideella ledare till kommunaltjänstemän" <https://www.dn.se/debatt/sluta-gor-vara-ideella-ledare-till-kommunaltjansteman/> [2019-01-20].

Eccles, J-S. Wigfield, A. & Schiefele, U. (1998). Motivation to succeed. *Handbook of child psychology: Social, emotional, and personality development*, 9(3), ss. 1017-1025.

Engström, L-M. (2014). Smak för motion. *Fysisk aktivitet som livsstil och social markör*. 2 uppl: Stockholm Liber, ss. 42-64.

Erturan-Ogut, E. (2014). Youth Volunteering in Sport: A Case Study of The Benefits of The European Voluntary Service for a Sport Organization. *Physical Culture & Sport. Studies & Research*, 64(1), ss. 83.

Eryigit, N. & Uslu, T. (2016). The Effect of Organizational Creativity on Team Performance by Mediating Role of Self Organization and Team Perception in Smes, Public and Private Sector. *Eurasian Journal of Business and Management*, 4(2), ss. 66-69.

Furnham, A. (2005). The psychology of behaviour at work. *The individual in the organization*. 2. ed. NY: Psychology Press, ss. 14-22.

Gagné, M. Deci, E-L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 2(6), ss. 335-338.

Gellerman S. (1995). Att motivera till ökade insatser, Damm Förlag AB, ss. 11-14.

Globalis. (2017). *Statistisk BNP per invånare*.

<https://www.globalis.se/Statistik/BNP-per-invaanare> [2019-01-20].

Gratton, C. & Jones, I. (2010). *Research methods for sports studies*. 2nd ed. London: Routledge.

Hanson, J. (2017). Exploring Relationships between K-12 Music Educators' Demographics, Perceptions of Intrapreneuring, and Motivation at Work. *Journal of Research in Music Education*, 65(3), ss. 317-318.

Holt, J. (1995). Organizing and Organizations: An Introduction. *The Journal of the Operational Research Society*, 46(1), ss. 136-138.

King, R. & McInerney, D. (2014). Culture's Consequences on Student Motivation. *Capturing Cross-Cultural Universality and Variability through Personal Investment Theory*, *Educational Psychologist*, 49(3), ss. 184-185.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). Den kvalitativa forskningsintervjun. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Lindberg, B. (1999). *Ledning av ideella föreningar och folkrörelseorganisationer: bok för förtroendevalda och anställda inom den ideella sektorn*. Stockholm: Sober.

Montana, P. & Charnov, B. (2000). Management. *Hauppauge, N.Y Barron's Educational Series*, 10(3). ss. 155-169.

NE Nationalencyklopedin AB. *Motivation*.

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/motivation> [2018-10-24].

Norberg J. (2003). Statsstöd och egenansvar en karakteristik av statens idrottspolitik. *Svensk idrottsforskning*, (2), ss. 31-32.

Riksidrottsförbundet. (2013-08-26). *Det ideella ledarskapet*.

<https://www.rf.se/idrottenssamhallsnytta/Detideellaledarskapet/> [2019-01-10].

Riksidrottsförbundet. (2007). *Det sociala ledarskapet. FoU-rapport 2007:3*, ss. 22-33.

Riksidrottsförbundet. *RF och svensk idrott*. (2013-05-27).

<https://www.rf.se/Undermeny/RFochsvenskidrott> [2018-01-08].

Riksidrottsförbundet. *Vision och värdegrund*. (2018-04-21).

<https://www.rf.se/Undermeny/RFochsvenskidrott/visionochvardegrund> [2019-01-08].

Riksidrottsförbundet och SISU idrottsutbildarna. (2008). *Idrottens ideella ledare drottens ideella ledare – idrottens största strategiska ledarsatsning*.

Roberts, G. (2001). *Advances in motivation in sport and exercise*. Champaign, Ill.: Human Kinetics.

Rundle-Thiele, S. & Auld, C. (2009) Should I stay or should I go? Retention of junior sport coaches. *Annals of Leisure Research*, 12(1), s. 1.

- Seippel, O. (2004). The world according to voluntary sport organizations: Voluntarism, economy and facilities. *International Review for the Sociology of Sport*, 39(2), ss. 223-226.
- Schlesinger, T. Egli, B. & Nagel, S. (2013). Continue or terminate? Determinants of long-term volunteering in sports clubs. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), ss. 41–46.
- Schlesinger, T. & Nagel, S. (2013) ‘Who will volunteer? Analysing individual and structural factors of volunteering in Swiss sports clubs. *European Journal of Sport Science*, 13(6), ss. 711–714.
- Shin, S-H. Jeonglyeol, T. (2011). Degree of motivation of international hospitality students in their work place. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 10(1), ss. 139–142.
- Sveriges statistiska centralbyrå. *Besvär av stress ökar i arbetslivet*. (2014) <https://www.scb.se/sv /Hitta-statistik/Artiklar/Besvar-av-stress-okar-i-arbetslivet/> [2018-11-28].
- Säljö, R. (2014). *Lärande i praktiken: ett sociokulturellt perspektiv*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Taliento, L. & Silverman, L. (2005). A corporate executive's short guide to leading nonprofits. *Strategy & leadership*, 33(2), ss. 5-10.
- Taylor, P. Panagouleas, T. & Nichols, G. (2012). Determinants of sports volunteering and sports volunteer time in England. *International Journal of Sport Policy*, 4(2), ss. 209-211.
- Toode, K. Routasalo, P. Helminen, M. & Souminen, P. (2015). Hospital nurses work motivation. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 15(2), ss. 248-253.
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.

Von Essen, J. Wallman-Lundåsen, S. (2016). Ideellt arbete inom idrottsrörelsen, Stockholm: *Riksidrottsförbundet*.

Wertsch, J. Rio, P. & Alvarez, A. (1995). Sociocultural Studies of Mind. *Learning in Doing Social, Cognitive and Computational Perspectives*, Cambridge University Press, ss. 175-178.

Yukl, G. (2013). Leadership in organizations. *Boston, Pearson*, ss. 48-60.

Zappala, G. (2000). How many people volunteer in Australia and why do they do it? *Research and Advocacy*, 10(4), ss. 1-3.

Bilaga 1. Litteratursökning

Syfte och frågeställningar: Syftet med uppsatsen är att undersöka vilka motivationsfaktorer tränarna lyfter fram som centrala för sitt ideella engagemang inom idrottsföreningar.

De frågeställningar som ska försöka besvaras är:

- Vilka drivkrafter lyfts fram i det ideella arbetet?
- På vilka sätt pratar tränarna om ideellt ledarskap?
- Vilka utmaningar med ideellt arbete lyfter tränarna fram i intervjuerna?

Vilka sökord har du använt?

Ideellt arbete, organization, organisation, motivation, extrinct motivation, instrinct motivation, intern motivation, extern motivation, volounering, sports volounering, Volounering work, Ideella ledare, volounering work in sports, sports motivation, organization in teams, motivation in work, what motivates, sociokulturellt, management of organization, Voulounering organizations, theory of motivation

Var har du sökt?

Discovery: Organization, Organisation, Volounering work in sports, Motivation, Sports motivation, motivation in work, what motivates, Volounering organizations, theory of motivation

GIHS bibliotekskatalog: Organization, organisation, motivation, Sociokulturellt

Google Scholar: Motivation, organization, Ideellt arbete, Ideellt arbete Riksidrottsförbundet

Sökningar som gav relevant resultat

Volounering, motivation, organization, organisation, ideellt arbete, Volounering work in sports, ideellt arbete riksidrottsförbundet, what motivates, sociokulturellt, volounering organizations, theory of motivation

Kommentarer

Bilaga 2. Informationsbrev

Hej!

Just nu jag går femte året på lärarprogrammet på Gymnastik- och idrottshögskolan där jag skriver min andra kandidatuppsats. Syftet med studien är att undersöka vilka motivationsfaktorer som tränare lyfter fram som centrala för sitt ideella engagemang inom idrottsföreningar. Mitt tillvägagångssätt är att ta reda på detta via intervjuer. Intervjuerna kommer att genomföras på eran begäran var den ska äga rum och när. Beräknad tid för intervjuerna är ca 20 minuter. Efter utförd intervju med dig så kommer materialet att transkriberas. Efter intervjun om det skulle dyka upp några konstigheter på dina svar så är jag tacksam om jag kan kontakta dig för att diskutera just detta.

Det är viktigt att frågorna besvaras så utförd som möjligt med sann information. Skulle det vara så att en fråga är obekvämt eller att du inte vill svara så är det okej att inte svara eller att avbryta intervjun när som helst.

Materialet som fås fram genom intervjuerna kommer inte att användas i något annat förutom för denna uppsats. All information och personuppgifter kommer inte avslöjas. Namnet på dig kommer kodas med ett randomiserat valt namn.

Har du några frågor? Skriv eller ring gärna till mig då på: martin.kiersz@student.gih.se eller 0704694991

Datum:

Tränarens underskrift:

Bilaga 3. Intervjufrågor

Bakgrund

1. Berätta om din idrottsbakgrund? Ålder? Civilstånd? Utbildning? Antal år som tränare? Idrott? Kön?
2. Hur många medlemmar finns i ditt lag och förening?
3. Berätta lite om dina uppgifter som du har i din förening? Vad är din position?

Ledarskap

4. Ta mig på hela resan från det att du började jobba ideellt fram till idag.
5. Kan du berätta lite om hur du ser på ledarskap?
6. Hur skulle du beskriva ditt ledarskap?
7. Vad är det roligaste/bästa med att vara tränare?

Ideellt arbete

8. Berätta lite om ditt ideella engagemang, hur kommer det sig att du började jobba som tränare?
9. Vad vill du uppnå? Vad får du ut av ditt ideella arbete?
10. Om du fick lyfta fram några saker som du tycker om ideellt arbete vad skulle det då vara?
11. Vad skulle du säga är positiva delar med ditt arbete här?
12. Hur ser du/tänker du på ditt arbetes eventuella negativa sidor?
13. Vilka drivkrafter tycker du är viktiga för det ideella arbetet?
14. Vad ser du för utmaningar med ideellt ledarskap?

Motivation

15. Skulle du kunna beskriva hur du ser på motivation?
16. Kan du beskriva varifrån du får din motivation ifrån?
17. Har det någon gång uppstått en situation att du inte haft motivation som tränare? Varför var det så?
18. Vilka delar tycker du är viktigast att göra för att bibehålla motivationen för arbetet?