



Trots att kvinnliga fotbollstränare är kraftigt underrepresenterade finns det inga könsskillnader i intresset att bli fotbollstränare.

En studie av vad som påverkar intresset att bli tränare hos aktiva fotbollsspelare.

Elin Ryd

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN

Självständigt arbete grundnivå 118:2023

Ämneslärarprogrammet 2020-2025

Handledare: Lasse ten Siethoff

Examinator: Ulrika Tranaeus

Abstract

Purpose

The purpose of the study was to investigate whether there are differences between female and male team players' interest, motives, and barriers to adopting a coaching role.

Method

A quantitative survey, based on the results from qualitative studies, was developed to examine interest in adopting various coaching roles and different factors influencing this interest. A total of 61 respondents participated in the study, including 39 female team players and 22 male team players.

Results

There were no gender differences in the interest in becoming a coach, but there were significant differences ($p=0.001$) in the type of coaching roles players could envision. Female team players showed a greater interest in becoming assistant coaches ($p=0.048$) and coaches for children and youth ($p=0.007$) compared to male team players. Among several influencing factors examined, the study found that female team players were more likely to consider childcare as facilitating a coaching role, while time constraints and difficulties combining coaching with family were factors hindering the possibility of taking on coaching roles.

Conclusion

The significant differences in the number of women and men who are football coaches do not seem to be due to differences in the interest in becoming coaches but rather perceived barriers. Efforts to increase the number of female coaches should therefore be targeted at these factors. If more female coaches were given opportunities to engage as coaches, the number of coaches could increase dramatically, which is expected to improve the quality of coaching across all sections and reduce the shortage of coaches in community sports.

Sammanfattning

Syfte

Studiens syfte var att undersöka om det finns skillnader mellan damlag- och herrlagsspelares intresse, motiv och hinder till att anta en tränarroll.

Metoden

En kvantitativ enkät baserad på resultat från kvalitativa studier togs fram för att undersöka intresset att anta olika tränarroller samt olika faktorer som påverkade detta intresse. Totalt deltog 61 respondenter i studien, varav 39 damlagsspelare och 22 herrlagsspelare.

Resultat

Det fanns inga könsskillnader i intresset att bli tränare, men det fanns statistiska signifikanta ($p=0,001$) skillnader i vilken typ av tränaruppdrag som spelarna kunde tänka sig.

Damlagsspelarna hade ett större intresse för att bli assisterande tränare ($p=0,048$), samt barn- och ungdomstränare ($p=0,007$) än herrlagsspelarna.

Bland en rad påverkansfaktorer som undersöktes fann studien att damlagsspelarna i högre grad anser att barnpassning skulle underlätta ett tränaruppdrag och att tidsbrist och svårigheter att kombinera tränaruppdraget med familjen var faktorer som hindrade möjligheten att anta tränaruppdrag.

Slutsats

De stora skillnaderna mellan antalet kvinnor och män som är fotbollstränare verkar inte bero på skillnader i intresset att bli tränare utan på upplevda hinder. Insatser för att få fler kvinnliga tränare bör därför riktas mot dessa faktorer. Om fler kvinnliga tränare gavs möjligheter att engagera sig som tränare skulle antalet tränare kunna öka drastiskt vilket förväntas öka kvalitén på tränarkåren i alla sektioner och minska tränarbristen inom föreningslivet.

Innehållsförteckning

1. Introduktion.....	1
1.1 Jämställdhet inom idrott.....	1
1.2 Tränarrollen ur ett könsperspektiv	2
1.3 Damfotboll	3
1.4 Kvinnliga tränare.....	3
1.5 Åtgärder för att öka andelen kvinnliga tränare.....	5
1.6 Normer	5
2. Syfte och frågeställningar.....	7
3. Metod	7
3.1 Studiedesign	7
3.2 Urval.....	8
3.3 Deltagare	8
3.4 Etiska överväganden	9
3.5 Dataanalys	10
3.6 Reliabilitet och validitet	11
4. Resultat.....	11
4.1 Intresse för att bli tränare efter fotbollskarriären	11
4.2 Vilken typ av tränarengagemang är mest intressant?.....	11
4.3 Faktorer som hindrar respektive motiverar aktiva fotbollsspelare att ta sig an ett tränaruppdrag	12
4.4 Faktorer som möjliggör respektive uppföringsfaktorer ett tränaruppdrag kräver	13
4.5 Andelen spelare i dam- och herrlag som har eller har haft kvinnliga tränare?	14
4.6 Finns det skillnader mellan andelen spelare i dam- och herrlag som anser att det saknas kvinnliga förebilder inom tränaryrket?	15
5. Diskussion	15
5.1 Resultatdiskussion.....	15
5.2 Vad behöver göras för att öka antalet kvinnliga tränare?.....	17
5.3 Metoddiskussion.....	18
5.4 Sammanfattning	19
6. Käll- och litteraturförteckning.....	20

Bilaga 1 Käll- och litteratursökning

Bilaga 2 Enkät

Tabell- och figurförteckning

Tabell 1.....	8
Tabell 2.....	9
Tabell 3.....	9
Tabell 4.....	13
Tabell 5.....	13
Tabell 6.....	14
Tabell 7.....	14
Figur 1	12

Definitionslista

SvFF – Svenska Fotbollförbundet

UEFA – Europeiska fotbollförbundet, Union of European Football Associations

UEFA C/B/A/ Pro – Olika utbildningsnivåer för fotbollstränare från UEFA.

SvFF vill att seniortränare ska ha minst UEFA B utbildning. Tränarna i de högsta divisionerna i Sverige måste ha UEFA A eller Pro licens.

1. Introduktion

1.1 Jämställdhet inom idrott

Jämställdhet innebär att varje individ oavsett kön eller ålder ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter i livet. I syfte att stärka och främja jämställdhet i hela Europa bildades 2010 Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE). EIGE fungerar som EU:s kunskapscentrum för jämställdhetsfrågor. (Jämställdhetsmyndigheten, u.å.)

För att kunna följa utvecklingen av jämställdhet inom EU har ett verktyg tagits fram. Verktöget kallas Jämställdhetsindex och mäter klyftan mellan kvinnor och män. Mätningen sker på sex huvudområden; arbete, pengar, kunskap, tid, makt och hälsa. Jämställdhetsindex visar att Sverige placerar sig på första plats i jämförelse med övriga EU länder. Inom domänerna makt, arbete och kunskap har Sverige höga poäng, men det totala försprånget till övriga EU länder minskar. Differensen mellan könen avseende domänen tid har ökat i Sverige. Kvinnorna har minskat sitt deltagande i fritidsaktiviteter. Den andra faktorn som bidrar till att kvinnorna utför mer av det oavlönade hemarbetet är förväntningar och normer på att kvinnorna ska ta det största ansvaret för hus och hem. Eftersom det tar lång tid att förändra normer och förväntningar är det viktigt att fortsätta jämställdhetsarbetet. (Jämställdhetsmyndigheten, 24 oktober 2023)

En bidragande faktor för att uppnå ökad jämställdhet i samhället är att inom idrottsvärlden skapa jämställdhet genom att jämna ut fördelningen mellan män och kvinnor i ledande positioner (Eliasson, 2020). I Sverige och nationellt är idrottsrörelsen långt ifrån jämställd. Fortfarande dominerar männen genom att de besitter betydande poster inom idrottsförbunden (Philblad, 2022). För att öka andelen kvinnliga styrelseledamöter har Specialidrottsförbunden jobbat aktivt med frågan. Men osäkerhet råder om det i praktiken innebär ett mer jämställt styrelsearbete (Philblad, 2022).

1.2 Tränarrollen ur ett könsperspektiv

Tränaryrket är en ledarposition som kraftigt domineras av män (Eliasson, 2020). Under 70-talet ansågs en bra fotbollstränare, vara en person som är strikt och stark. Tränaren förväntade sig och förtjänade respekt. Tränaren använde sig inte av bestraffning, men samtidigt var tränaren inte överseende med fel som begicks. Med andra ord så ansåg man att en bra tränare var som en bra pappa. Detta synsätt hindrade kvinnor från att bli fotbollstränare (Hofmann & Sinning, 2017). Kvinnliga tränare har speciella sociala och pedagogiska färdigheter som gäller bemötande av spelare, laget och utvecklande träningsprocesser som anses vara bra egenskaper som tränare. Trots dessa egenskaper får kvinnor sällan tränaruppdrag (Hofmann & Sinning, 2017).

De flesta som blir tränare har haft en egen idrottskarriär inom aktuell idrott (Cooper et al., 2007; Svenska fotbollförbundet, u.å.). UEFA vill främja dam och flickfotboll och se till att alla länder har minst en damserie (UEFA, 2020). Tyska fotbollförbundet har aktivt arbetat för att behålla flickor och kvinnor både som fotbollsspelare men även uppmuntra kvinnliga fotbollsspelare att efter avslutad karriär ta över positioner som handledare eller tränare. Vidare har fotbollförbundet jobbat för att stödja landslagsspelare som vill skaffa sig tränarkompetens, vilket lett till en ökning av antalet kvinnliga tränare i högre ligor (Hofmann & Sinning, 2017). Kvinnliga förebilder och spelares erfarenhet av att själv ha haft en kvinnlig tränare ökar chansen för att en kvinna själv ska ta sig an tränarrollen (Wasend et al., 2019)

Oavsett nivå eller ålderindelning råder manlig dominans bland idrottstränare (Philblad, 2022). Kvinnors kompetens inom idrotten underskattas ofta (Hofmann & Sinning, 2017). Kvinnor påstås inte sträva efter högre tränarpositioner på grund av att de inte vill framhäva egenskaper som inkluderar behovet av att hävda sig, vara prestationsorienterad eller ha ett auktoritärt sätt att coacha (Hofmann & Sinning, 2017). Forskning visar att kvinnliga assisterande tränare inte eftersträvar att vill bli huvudtränare på samma sätt som deras manliga kollegor (Cooper et al., 2007). Orsakerna som anges är att de inte vill lämna sin nuvarande situation, de är lojala mot både sitt lag och huvudtränaren (Cooper et al., 2007). De upplever att den assisterande tränarrollen leder till mindre stress än huvudtränarrollen och att pressen att vinna ligger på huvudtränaren (Cooper et al., 2007). Samhället förväntar sig att kvinnor ska ansvara för barn- och ungdomslag (Hofmann & Sinning, 2017). Ytterligare en samhällelig förväntning på kvinnor är att de ska ha en vårdande roll i hemmet (Wasend et al., 2019).

1.3 Damfotboll

Inom damfotbollen är ca 30% av förbundskaptenerna kvinnor (Hofmann & Sinning, 2017). Enligt Idrottsstatistik (2022) så är 35% av alla ledare i föreningar runt om i Sverige kvinnor. Bland medlemmarna i Svenska Fotbollförbundet utgör kvinnorna 32% enligt idrottsstatistik (2023), men det går inte utläsa hur många procent som är fotbollstränare, fotbollsspelare eller stödmedlem, styrelseledamot etc. Statistik saknas på fördelningen mellan manliga och kvinnliga fotbollstränare i Sverige. Det saknas även statistik över hur många kvinnliga tränare som tränar herrlag. Fotboll, är den idrott som i Spanien, lockar flest kvinnliga utövare, men trots det är kvinnliga tränare underrepresenterade (Burillo et al., 2023). I Tyskland har man som mål att det ska vara procentuellt lika många kvinnliga tränare som det procentuellt finns kvinnliga fotbollsspelare samt att det ska finnas kvinnliga tränare i högsta ligan inom herrfotbollen (Hofmann & Sinning, 2017).

Svenska fotbollförbundet (u.å.) uppger att bland tränare på UEFA B-nivå är endast 6% kvinnor. I Norge pågick ett fotbollsprojekt "Female elite coaches" 2018 – 2020. Projektet gick ut på att stödja 11 kvinnor med hjälp av mentorer och skraddarsydda utbildningsprogram. Målet för projektet var att dessa kvinnor ska vara huvudtränare eller assisterande tränare för elitklubbar eller på landslagsnivå (UEFA, 2020). 2018 var antalet kvinnliga tränare med UEFA A licens fyra stycken och tre stycken på UEFA pro. I slutet av projektet hade ytterligare tre kvinnliga tränare erhållit UEFA A licens (UEFA, 2020).

1.4 Kvinnliga tränare

Tidigare forskning visar att det finns hinder för kvinnor som verkar avskräckande för dem att ta sig an rollen som tränare (Burillo et al., 2023; Cooper et al., 2007). Forskare lyfter problemet med att få balans mellan arbete och privatliv på grund av att tränaruppdraget innebär helgarbete, resor och en påverkan både på personlig tid och familjetid (Burillo et al., 2023; Cooper et al., 2007). Att kunna kombinera tränarrollen, med arbete och familjelivet är svårt för kvinnor (Burillo et al., 2023). Tränaruppdraget innebär även många timmars arbete som är oavlönat eller dåligt betalt (Burillo et al., 2023; Cooper et al., 2007). Detta drabbar de kvinnliga tränarna extra eftersom de sällan har de högvälönade tränaruppdragen. Sannolikheten att bli tränare ökar när kvinnor själva haft en kvinnlig tränare (Burillo et al., 2023).

Eliasson (2020) har i sin undersökning kring kvinnliga tränare inom innebandykulturen i Sverige kommit fram till att när en kvinna kommer in i ledarstaben sker förändringar. Det förväntas andra beteenden från kvinnliga tränare än från manliga, vilket kan leda till ett ifrågasättande av alla tränare i tränarstaben. Ibland hoppar manliga tränare av sitt uppdrag när kvinnor kliver in i tränarteamet. Det finns en gemensam kravbild på kvinnliga tränare att vara starka. Den kan både hindra kvinnor för att ta sig an rollen och/eller att stanna kvar i den. (Eliasson, 2020)

Eliasson anger flera motiv till att öka andelen kvinnliga tränare inom idrottsvärlden:

1. Kvinnliga tränare kan minska den ledarbrist som råder,
2. Genom att idrottslag har både manliga och kvinnliga tränare fostras unga idrottsutövare till ökad jämlik syn på kvinnliga och manliga tränare,
3. Kvinnliga tränare bidrar till bättre dynamik i ledarstaben, då kvinnor bedöms ha ett annat tänk utifrån etik och moral, vilket leder till ett bättre språk och en positivare jargong i lagen.
4. Kvinnor anses vara mer relationsinriktade och underlättar till att skapa relationer med både individer och grupper. (Eliasson, 2020)

Det ställs högre krav på kvinnliga tränare både av dem själva och av omgivningen. En annan problematik är att kvinnliga tränare som är "hårda tränare" riskerar att på ett helt annat sätt få kritik från omgivningen än deras manliga kollegor (Eliasson, 2020).

Kvinnliga tränare inom bollsporter är oftast ogifta kvinnor utan barn. Kvinnor som är nära att bilda familj väljer bort att bli tränare. Chansen att träna ett lag ges sällan till kvinnor och därmed missar de möjligheten att bli tränare. Det saknas kvinnliga tränare inom manliga professionella lag, men det saknas även kvinnliga tränare för amatörlag på hög nivå. Detta anses som normalt och ifrågasätts inte. (Hofmann & Sinning, 2017)

Kvinnliga tränare på elitnivå inom spansk fotboll anger följande hinder för att kvinnor ska bli tränare; brist på kvinnliga förebilder, låg lön, arbetsförhållandena, könstereotyper (Burillo et al., 2023). Yttre påtryckningar att anpassa till den rådande manliga dominansen samt bristen på privatliv gör att kvinnliga tränare lämnar tränarrollen (Cooper et al., 2007).

1.5 Åtgärder för att öka andelen kvinnliga tränare

Både internationellt och nationellt har insatser gjorts för att öka antalet kvinnor som blir tränare (Burillo et al., 2023; Regeringskansliet, 2023). UEFA har sammanställt ett dokument där de redovisar vilka åtgärder respektive land gör för att främja dam och flickfotboll.

I 18 länder finns pågående projekt för tränare till dam och flicklag. Nio av dessa länder har satsningar som är inriktade på att öka andelen kvinnliga tränare. I Bosnien och Hercegovina finns det fyra kvinnliga tränare med UEFA A licens, 22 kvinnliga tränare med UEFA B licens samt 32 kvinnliga tränare med UEFA C licens. (UEFA, 2020)

Ett arbete för ökad jämställdhet pågår inom den svenska idrottsrörelsen, genomstyrning från riksidrottsförbunden (Philblad, 2022). Svenska fotbollförbundet publicerade i oktober 2023 en hållbarhetsstrategi med mål att uppnå jämställdhet vilket bland annat ska öka flickors och kvinnor deltagande och inflytande på samtliga nivåer. En av målsättningarna är att antalet kvinnliga domare på 11 mot 11-nivå ska fördubblas. Antalet flickor/kvinnor ska uppgå till minst 40% av samtliga spelare. Andelen kvinnor som innehar anställning eller är förtroendevalda ska också öka (Svenska fotbollförbundet, 2023).

En konkret åtgärd är Tränarlyftet via Svenska fotbollförbundet som vänder sig till kvinnor och ickebinära personer som vill utvecklas som fotbollstränare och som har ambitionen att träna lag på ungdoms- och senior nivå (Svenska fotbollförbundet, u.å.). Gymnastik- och idrottshögskolan samt Centrum för idrottsforskning, har av regeringen fått i uppdrag att fördjupat analysera "idrottsrörelsens villkor och förutsättningar för att bedriva konkurrenskraftig och hållbar elitidrott" (Regeringskansliet, 2023, första stycket). Barnrätts- och jämställdhetsperspektivet är utgångspunkten för denna forskning (Regeringskansliet, 2023).

1.6 Normer

Eliasson (2020) har i sin forskningsrapport analyserat vilka normer som utgör hinder för kvinnliga idrottstränare. Genom att få förståelse för vilka hinder som finns för kvinnor att bli eller stanna kvar som tränare så ökar kunskapen om vad som behöver göras för att öka antalet kvinnliga tränare även på högre nivåer och inom pojk/herridrott (Eliasson, 2020). Wasend och LaVoi (2019) tar upp behov av att vidare undersöka vilka aspekter som påverkar att kvinnor

blir tränare. Det behövs ytterligare forskning kring vad som motiverar kvinnor till att anta tränarrollen samt vad som gör att det inte är lika naturligt att välja att bli tränare som att bli idrottare.

De flesta vetenskapliga artiklar som studerat tränare behandlar frågor kring ledarskapet och hur tränarna ska motivera sina idrottsutövare. Det finns flera kvalitativa studier som undersökt vad som motiverar eller hindrar kvinnor att bli fotbollstränare. Den forskningen är baserad på intervjuer och därmed är det endast en lite population som undersökts. Motsvarande forskning på män saknas.

Denna studie bygger vidare på existerande forskning genom att skapa en kvantitativ enkät utifrån den kvalitativa forskning som finns på området. Syftet med enkäten är att kvantitativt studera vilka faktorer som påverkar valet att bli tränare hos aktiva fotbollsspelare samt om det finns skillnader mellan könen. Svaren kan användas för att förstå varför så få kvinnor väljer att bli tränare på hög nivå. Med en ökad förståelse kan möjliga insatser för att öka antalet kvinnliga tränare identifieras.

2. Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka om det finns skillnader mellan damlag- och herrlagsspelares intresse, motiv och hinder till att anta en tränarroll.

Syftet leder till följande frågeställningar:

1. Finns det skillnader mellan spelare i dam- och herrlag i hur stort intresset är för att bli tränare efter fotbollskarriären?
2. Finns det skillnader mellan spelare i dam- och herrlag utifrån vilken typ av tränare de kan tänka sig engagera sig som?
3. Finns det skillnader mellan spelare i dam- och herrlag utifrån faktorer vilka som hindrar respektive motiverar dem i att ta sig an ett tränaruppdrag?
4. Finns det skillnader mellan spelare i dam- och herrlag utifrån vilka faktorer som möjliggör respektive vilka uppoffringsfaktorer ett tränaruppdrag kräver?
5. Finns det skillnader mellan andelen spelare i dam- och herrlag som haft kvinnliga tränare?
6. Finns det skillnader mellan andelen spelare i dam- och herrlag som anser att det saknas kvinnliga förebilder inom tränaryrket?

Hypotes: Intresset att bli tränare är högre hos herrlagsspelare än damlagsspelare

3. Metod

3.1 Studiedesign

Studien är en tvärsnittsstudie som genomförts via en digital enkätundersökning. Enkäten grundar sig på vad som framkommit i tidigare forskning. Därav delades påverkansfaktorerna in i följande kategorisering; hinder, motiv, uppoffringar samt möjliggörande faktorer. Google forms användes för att skapa den digitala enkäten. Enkäten består av 26 frågor. Vissa enkätfrågor besvarades med ett svarsalternativ, medan andra frågor möjliggjorde flera svarsalternativ. Skattningsskalor på 1 - 5 användes för att respondenten skulle skatta sin upplevelse eller sina åsikter. Vid skattning av upplevelse av t ex påverkansfaktorer var 1 liten påverkan och 5 stor påverkan. Skattning av intresse skedde med samma skala där 1 var litet intresse och 5 stort intresse.

3.2 Urval

För att komplettera tidigare forskning på befintliga kvinnliga tränare, undersökte denna studie, intresset hos potentiella framtida tränare.

Inklusionskriterie aktiva seniorfotbollsspelare från dam- eller herrlag som spelar i Sverige från division 6 upp till allsvenskan. Exklusionskriterie spelare under 15 år.

Spridning av enkäten har skett genom att författaren har besökt tre fotbollslag där muntlig information gavs om studien. Lagen erhöll då en QR-kod till den digitala enkäten. Besöket hos de tre lagen kunde som maximalt generera svar från 90 respondenter. Då enkäten är digital och besvaras anonymt kan bortfallet enbart uppskattas utifrån hur många enkätsvar som erhöles i tiden för besöken hos lagen. Bortfallet uppskattas till ca 40 personer.

Enkäten har även skickats till aktiva fotbollsspelare från olika lag i Sverige och som i sin tur delat enkäten vidare till sina lag. Det tredje sättet att sprida enkäten har varit via sociala medier. Enkäten kunde besvaras mellan 20231114 - 20231130. Detta bortfall kan inte uppskattas.

3.3 Deltagare

Totalt deltog 61 fotbollsspelare, fördelat på 39 damlagsspelare och 22 herrlagsspelare.

Respondenterna var mellan 15 och 33 år, med en medelålder på 21år.

Tabell 1 beskriver bakgrundsinformation gällande högsta utbildningsnivå

Högsta utbildningsnivå	Total	Damlagsspelare	Herrlagsspelare
Grundskola	8	8	0
Gymnasium	37	19	18
Högskola/universitet	16	12	4

Tabell 2 beskriver bakgrundsinformation gällande antal år som aktiv fotbollsspelare

	Medel	Minst	Max
Antal år som aktiv fotbollsspelare	13,9	2	26

Tabell 3 beskriver hur många av fotbollsspelarna som är vårdnadshavare

	Total	Damlagsspelare	Herrlagsspelare
Vårdnadshavare	7	5	2
Ej vårdnadshavare	54	34	20

Efter analys av enkätsvaren framkom att två enkäter behövde tas bort från undersökningen. Den första enkäten valdes bort då respondenten inte uppfyllde kravet att vara aktiv fotbollsspelare. Den andra enkäten togs bort på grund av att svaren i enkäten inte bedömdes varken vara sannolika eller realistiska. Respondenten uppgav att hen varit tränare i 10 år, var vårdnadshavare, hade 500 högskolepoäng samt spelade i allsvenskan samtidigt som den angivna åldern omöjliggjorde detta. Sammantaget bedömdes att denna enkät inte var ifyllt sanningsenligt och därmed ej bör vara med i analysen.

3.4 Etiska överväganden

Studien har det tagit hänsyn till de fyra etiska reglerna; information, samtycke, konfidentialitet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2017). Informationskravet uppfylls genom att enkäten inleddes med ett missivbrev som innehöll information om studien, vad studien ska undersöka, varför undersökningen görs och att svaren enbart kommer användas till studien (Vetenskapsrådet, 2017). Respondenten erhåller kontaktuppgifter till författaren för att kunna ställa frågor kring enkäten eller studien.

Vidare gavs information om att deltagande i studien är frivillig och sker anonymt. Nyttjandekravet tillämpas genom att endast information som är relevant för studien samlas in samt att enbart författaren av studien och dess handledare kommer ha tillgång till den

insamlade informationen (Vetenskapsrådet, 2017). Enkätensvaren sparas under studiens arbete via One-drive. All information kommer tas bort när studien är klar.

Enkäten besvaras digitalt och anonymt. Författaren redovisar eller analyserar enkätensvaren enbart på gruppnivå. Detta sammantaget innebär att ingen koppling kan göras mellan enkätsvar och enskild respondent. Härmed uppfylls konfidentialitetskravet (Vetenskapsrådet, 2017).

För att tillämpa samtyckeskravet fick respondenterna fylla i sitt samtycke till deltagandet av studien innan enkäten påbörjades (Vetenskapsrådet, 2017). Förutom frivillighet att fylla i enkäten så var samtliga frågor frivilliga att besvara.

Etiskt övervägande har gjorts kring att studien efterfrågar ålder. För dom flesta är inte åldern ett känsligt ämne. Dock är det viktigt att veta åldern eftersom insamling av information från spelare under 15år kräver samtycke från vårdnadshavare (Vetenskapsrådet, 2017). Studiens urval är aktiva seniorfotbollsspelare vilket kan innebära att även spelare som ej är myndiga kan vara aktuella för studien. Författaren tog beslutet att inga spelare under 15år ska delta i studien. Därmed behövdes inget samtycke från vårdnadshavarna.

I studien efterfrågas inte könstillhörighet men respondenten får ange om man är fotbollsspelare i ett dam- eller herrlag. På detta sätt behålls anonymiteten även för ickebinära eller transpersoner.

3.5 Dataanalys

Enkätensvaren har överförts till analysprogrammet Jamovi (2.3.28) för att där kunna analysera resultaten. Utifrån frågeställningarna har olika analyser genomförts. För att se om det fanns skillnad mellan män och kvinnor i vilken typ av tränare de kunde tänkas engagera sig som användes chi-2 test. Om skillnader upptäcktes genomfördes Mann-Whitney U test för att se vilka kategorier som skilde sig åt. Mann-Whitney U test användes även för att se om det fanns en skillnad mellan män och kvinnor i viljan att bli tränare (ordinal variabel). Vald signifikansnivå var 0.05.

3.6 Reliabilitet och validitet

Reliabiliteten är olika bra i olika delar av studien. I och med att studien är en enkätundersökning kan enkäten användas flera gånger och undersökningen kommer kunna upprepas på samma sätt. Även om urvalet är densamma dvs aktiva dam- och herrlagsspelare kommer det aldrig bli exakt samma individer som svarar på enkäten. Urval är inte heller slumpmässigt eftersom författaren träffat eller skickat enkäten till dam- och herrlagsspelare som författaren har en anknytning till.

Det som är svårt med studien är att veta om den verkligen mäter det som ska mätas eftersom författaren måste skapa en egen enkät. Svårigheten ligger i att formulera frågorna så att undersökningen verkligen ger svar på det som ska undersökas. Varken författaren eller respondenten som fyller i enkäten har möjlighet att ställa följdfrågor. Det är därmed svårt att veta hur bra validitet den har. En pilotomgång har använts för att testa enkätens validitet. 5 personer i pilotomgången fick svara på enkäten och därefter gjordes mindre korrigeringar i form av hur respondenterna skulle svara på enkäten. Istället för att respondenten skulle välja ett givet värde, fick respondenten fylla i ett värde i en skrivruta.

Inga känsliga personuppgifter har samlats in. Den personuppgift som samlades in var ålder. Ingen koppling finns mellan förening och enkätsvaren. Slutsatser dras mellan fotbollsspelarens ålder och nivå som spelaren är aktiv på. Koppling mellan resultat och tillhörighet till dam- eller herrlagsspelare har gjorts.

4. Resultat

4.1 Intresse för att bli tränare efter fotbollskarriären

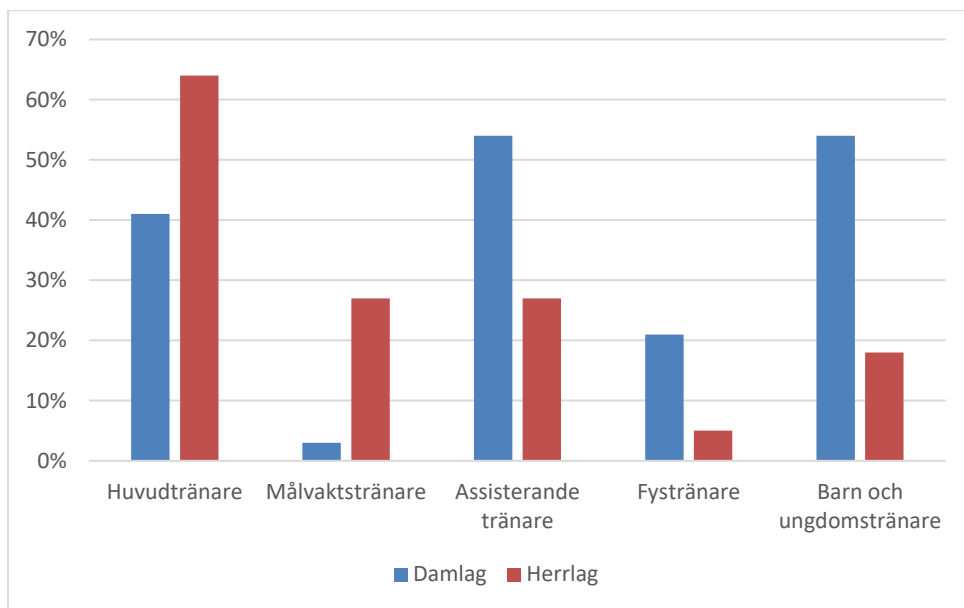
Det finns det inga statistiskt signifikanta skillnader ($p=0,405$) mellan dam- ($3,05 \pm 1,11$) och herrlagsspelare ($2,95 \pm 1,21$) utifrån hur stort intresset är för att bli tränare.

4.2 Vilken typ av tränarengagemang är mest intressant?

De statistiska analyserna visar att det finns en statistisk signifikant skillnad mellan ($p=0,001$) dam- och herrlagsspelare i intresset för att bli assisterande tränare samt barn- och ungdomstränare (se figur1). Skillnaden mellan dam- och herrlagsspelares intresse för att bli

assisterande tränare visar ett p värde på 0,048. Skillnaden mellan dam- och herrlagsspelares intresse för att bli barn- och ungdomstränare ger ett p värde på 0,007.

Det finns även en statistisk signifikant skillnad mellan könen utifrån intresset att bli målvaktstränare eller fystränare (se figur1). Men på grund av att det är ett litet antal av respondenterna, som svarat att de vill bli någon av dessa tränare, så är inte resultatet användbart. Därmed kan författaren inte med säkerhet påvisa skillnad mellan könen. Det finns inga statistiskt signifikanta skillnader mellan könen i intresset att bli huvudtränare.



Figur 1 visar, i procent, intresset för vilka tränaruppdrag som fotbollsspelarna kan tänka sig. Damlagsspelare i Blått och herrlagsspelare i Rött.

4.3 Faktorer som hindrar respektive motiverar aktiva fotbollsspelare att ta sig an ett tränaruppdrag

Mann-Whitney U test har gjorts för att få fram skillnader mellan dam- och herrlagsspelare. Bland de undersökta motiven påvisades inga statistiskt signifikanta skillnader (se tabell 4). Tre av de undersökta hindren visade statistiskt signifikanta skillnader mellan dam- och herrlagsspelare (se tabell 5). Damlagsspelarna anser att tidsåtgången, kombinationen med arbete samt familjesituation är förutsättningar som i högre grad än herrlagsspelarna hindrar dem från att anta ett tränaruppdrag (se tabell 5).

Tabell 4 beskriver motiverande faktorerers medelvärde för dam- respektive herrlagsspelares medelvärde samt dess p-värde

Motiv	Medelvärde	Medelvärde	P-värde
	damlagsspelare	herrlagsspelare	
Jag vill utvecklas som ledare	3,05 ± 1,13	3,29 ± 1,23	0,510
Jag brinner för fotbollen	4,05 ± 0,957	4,29 ± 0,956	0,306
Jag vill se andra utvecklas	4,21 ± 0,875	3,67 ± 1,15	0,073
Jag vill inspirera andra med hjälp av min kunskap	3,62 ± 1,04	3,67 ± 1,11	0,880
Jag vill umgås med likasinnade	3,38 ± 1,19	3,52 ± 1,25	0,605

Tabell 5 beskriver hindrande faktorerers medelvärde för dam- respektive herrlagsspelares medelvärde samt dess p-värde

Hinder	Medelvärde	Medelvärde	P-värde
	damlagsspelare	herrlagsspelare	
Tidsåtgång	3,44 ± 1,19	2,77 ± 1,19	0,038
Kombination med arbete	3,55 ± 1,16	2,50 ± 1,10	0,002
Familjesituation	2,61 ± 1,42	1,50 ± 0,859	0,002
Svårt att se dig själv som en ledare	2,53 ± 1,37	1,91 ± 1,19	0,096
Lön/ ersättning för tränarrollen	2,42 ± 1,20	2,09 ± 1,02	0,317

4.4 Faktorer som möjliggör respektive uppoffringsfaktorer ett tränaruppdrag kräver

Mann-Whitney U test har gjorts för att få fram skillnader mellan dam- och herrlagsspelare. Den statistiskt signifikanta skillnaden som framkom är att kvinnor anser att tränarrollen kräver större uppoffringar gällande arbete (se tabell 6). Undersökningen visar även att kvinnor anser att barnpassning underlättar tränaruppdraget i högre utsträckning än vad herrlagsspelarna gör (se tabell 7).

Tabell 6 beskriver uppoffringsfaktorers medelvärde för dam- respektive herrlagsspelares medelvärde samt dess p-värde

Uppoffrande	Medelvärde damlagsspelare	Medelvärde herrlagsspelare	P- värde
Familjeliv	2,92 ± 1,16	2,68 ± 0,839	0,454
Fritidsintressen	3,21 ± 1,08	3,23 ± 1,02	0,987
Arbete	2,95 ± 0,999	2,41 ± 1,14	0,029
Begränsade möjligheter att söka arbete som går att kombinera med tränaruppdrag?	2,62 ± 1,16	2,27 ± 0,827	0,233
Vänner	2,79 ± 0,978	2,41 ± 0,959	0,125

Tabell 7 beskriver möjliggörande faktorers medelvärde för dam- respektive herrlagsspelares medelvärde samt dess p-värde

Möjliggör	Medelvärde damlagsspelare	Medelvärde herrlagsspelare	P-värde
Barnpassning	3,18 ± 1,30	2,05 ± 1,36	0,002
Lön/ arvode	1,33 ± 1,13	3,36 ± 1,29	0,871
Milersättning	3,15 ± 1,20	2,62 ± 1,12	0,103
Utbildning	3,67 ± 1,24	3,32 ± 1,13	0,201
Övningsbank	2,82 ± 1,19	3,09 ± 1,15	0,441
Årsplanering för träningsupplägg	3,23 ± 1,27	3,14 ± 1,11	0,726

4.5 Andelen spelare i dam- och herrlag som har eller har haft kvinnliga tränare?

77% av respondenterna har eller har haft en kvinnlig tränare.

95% av de kvinnliga respondenterna har eller har haft en kvinnlig tränare.

45% av de manliga respondenterna har eller har haft en kvinnlig tränare.

4.6 Finns det skillnader mellan andelen spelare i dam- och herrlag som anser att det saknas kvinnliga förebilder inom tränaryrket?

79% av respondenterna anser att det saknas kvinnliga förebilder inom tränaryrket.

Av damlagsspelarna anser 92% att det saknas kvinnliga förebilder inom tränaryrket.

Av herrlagsspelarna anser 55% att det saknas kvinnliga förebilder inom tränaryrket.

5. Diskussion

5.1 Resultatdiskussion

Syftet med studien var att undersöka om det finns skillnader mellan damlag- och herrlagsspelares intresse, motiv och hinder till att anta en tränarroll. Hypotesen var att intresset är högre hos herrlagsspelare än damlagsspelare.

Analyserna visar dock att det inte finns någon statistiskt signifikant skillnad mellan dam- och herrlagsspelare i intresset för att bli fotbollstränare. Detta tyder på att intresset att bli tränare inte är det som påverkar den sneda könsfördelningen i tränaryrket, som finns oavsett ålder och nivå (Philblad, 2022). En orsak till den manliga dominansen i tränaryrket kan vara att det finns mycket fler aktiva herrlagsspelare än damlagsspelare (Hofmann & Sinning, 2017). Därmed kommer det aldrig bli lika många kvinnliga och manliga tränare eftersom det procentuellt är färre kvinnliga spelare (Hofmann & Sinning, 2017). Idag är ca 35% av samtliga idrottstränare i Sverige kvinnor (idrottsstatistik, 2022). Endast 6% av fotbollstränarna på UEFA B-nivå i Sverige är kvinnor och 32% av alla medlemmar i Svenska Fotbollförbundet är kvinnor enligt Idrottsstatistik (Idrottsstatistik, 2023). Det finns dock inga djupare analyser av hur många procent som är fotbollstränare och/eller fotbollsspelare alternativt är stödmedlem, styrelseledamot etc.

Skillnader ses istället på vilka tränaruppdrag som dam- och herrlagsspelare är intresserade av. Mönstret är att damerna i större utsträckning kan tänka sig att bli assisterande tränare och fystränare medan herrarna i större utsträckning vill bli huvudtränare, även om den sistnämnda observationen inte är statistiskt säkerställd. Kan orsaken att damspelarna väljer bort att bli huvudtränare, bero på det historiska synsättet på tränaren som en "pappa" som Hoffman och Sinning (2017) beskriver i sin forskning? Deras forskning visar också att kvinnor inte har

behov av att hävda sig eller ha ett auktoritärt sätt att coacha. Därmed strävar kvinnorna inte efter högre tränarpositioner (Hofmann & Sinning, 2017). I Coopers forskning kan man läsa att kvinnliga assisterande tränare inte vill bli huvudtränare. Det beror på att de inte vill lämna sin nuvarande funktion, de är lojala mot både sitt lag och huvudtränaren men även att huvudtränarrollen kräver stor press att vinna och att den assisterande tränarrollen leder till mindre stress än huvudtränarrollen (Cooper et al., 2007). Min studie visar att det är fler damlagsspelare än herrlagsspelare som kan tänka sig en tränarroll för barn- och ungdomar. Handlar det om att kvinnorna och samhället ser detta tränaruppdrag som ett omhändertagande dvs. att barn och ungdomstränare mer anses ha en barnpassande roll än en tränarroll (Hofmann & Sinning, 2017; Wasend et al., 2019)?

Även om denna studie visar att intresset att bli tränare är lika stort mellan dam- och herrlagsspelare, så råder manlig dominans bland tränarna oavsett lagets ålder eller nivå (Philblad, 2022). För att förstå orsakerna till dessa könsskillnader undersöktes olika faktorer som kan påverka intresset att bli fotbollstränare efter avslutad karriär. I studien framkommer att damlagsspelarna i högre grad bedömer olika faktorer såsom hindrande, uppoffrande och underlättande. Tidsåtgången för tränaruppdrag är en faktor som damlagsspelarna anser hindrar dem från att vilja bli tränare, vilket stämmer väl överens med Jämställdhetsmyndighetens undersökningar som visar att kvinnor lägger mindre tid på fritidsintressen och mer tid på oavlönat hemarbete än männen gör (Jämställdhetsmyndigheten, 24 oktober 2023).

Även om det inte finns en statistiskt signifikant skillnad så har damlagsspelarna generellt skattat både hinder, uppoffringar och möjliggörande faktorer högre än herrlagsspelarna. Damlagsspelarna angav inte den ekonomiska aspekten som hindrande eller underlättande faktorer men samtidigt angav de svårigheter att kombinera tränaruppdraget med arbete och familjesituation. Detta trots att en ersättning skulle möjliggöra att tränaren kan gå ner i arbetstid och lättare kombinera tränaruppdrag och arbete och familjeliv. Burillo et al. (2023) skriver om utmaningar för kvinnliga tränare där de har konstaterat att dåliga löner, långa arbetspass och bristande anställningstrygghet gör det svårt att kombinera tränaruppdraget med arbete och familjeliv. Även Cooper tar upp den ekonomiska aspekten för tränare som arbetar ideellt och att de slutar pga. att de inte har råd att ge bort sin tid (Cooper et al., 2007). Svårigheten att kombinera med familjeliv gör att kvinnliga tränare inom bollsporter ofta är ogifta kvinnor utan barn och att kvinnor som är nära att bilda familj ofta väljer bort

tränaruppdrag (Hofmann & Sinning, 2017). Min studie visar att svårigheten att kombinera tränaruppdraget med familjeliv upplevs underlättas om barnpassning erbjuds.

5.2 Vad behöver göras för att öka antalet kvinnliga tränare?

Att öka andelen kvinnliga tränare är viktigt ur flera aspekter. Det behövs kvinnliga förebilder eftersom det ökar sannolikheten för att en damlagsspelare själv ska bli tränare. Kvinnliga tränare ger en bra balans i ledarteamet då det bidrar till en positivare jargong, bättre språk samt ett annat tänk utifrån etik och moral. Det bidrar dessutom till en jämlik syn på kvinnliga och manliga tränare (Eliasson, 2020).

En av faktorerna som damspelarna anser skulle underlätta för dem att vara tränare, är tillgänglighet till barnpassning. Detta svar är intressant då det endast är 5 av 39 damlagsspelare som är vårdnadshavare. Fanns det en möjlighet att få barnpassning till vårdnadshavare, oavsett kön, som är tränare skulle troligen fler vårdnadshavare kunna ta steget att bli tränare. Erbjuds barnpassning även till seniorspelarnas barn så skulle det sannolikt vara lättare att kunna arrangera denna barnpassning. Förhoppningsvis skulle detta även leda till att kvinnliga seniorspelare ges möjligheter att vara aktiva längre.

En sådan åtgärd skulle kunna påverka både viljan att bli tränare och möjligheten att kombinera tränarrollen med familjeliv. En förutsättning för att en förening ska sätta in en åtgärd är att fotbollsföreningarna har kännedom om vad som behövs för att öka antalet kvinnliga tränare.

En framkomlig väg skulle kunna vara att Svenska Fotbollförbundet utbildar fotbollsföreningarnas styrelser och ledare kring befintlig forskning om vilka vinster som finns genom att öka andelen kvinnliga tränare till flick-, pojk-, dam- eller herrlag. Svenska fotbollförbundet har utökat antal tränarutbildningar och via Tränarlyftet har de vikt en tränarutbildning till enbart kvinnor som redan påbörjat sin tränarresa. Svenska Fotbollförbundet behöver därmed även göra insatser för att öka antalet kvinnor som ännu inte påbörjat sin utbildning till tränare. Svenska Fotbollförbundet skulle även i sin spelarutbildning kunna ha vissa tränarinslag för att inspirera och motivera aktiva spelare att ta första stegen mot tränarutbildning.

5.3 Metoddiskussion

Urvalet av respondenter har varit aktiva seniorfotbollsspelare i dam- och herrlag vilket har varit viktigt utifrån studiens syfte. Det är svårt att få tillräckligt stort underlag till en enkätundersökning. En framgångsfaktor var att först kontakta huvudtränaren för att sedan komma till en träning där författaren fick låna spelarna i ca 10 minuter i början av en träning för att presentera och informera om undersökningen. Besök hos 3 fotbollslag gav ca 40 enkätsvar. Delningen på sociala medier gav bäst effekt när enkäten skickades direkt till aktiva spelare som författaren har en relation till. Även om de i sin tur delade enkäten på sina sociala medier och spred dem till sina lagkamrater via Messenger eller andra meddelandefunktioner så ökade inte antalet svar på samma sätt som vid fysiskt besök under en träning. Eftersom studien genomfördes under uppehållsperiod var antalet träningar få och de träningar som genomfördes var frivilliga. Det innebar en begränsad möjlighet att besöka lag.

En möjlig felkälla i enkäten har noterats. Inom vissa regioner spelar ungdomslagen i divisionsspel vilket innebär att vissa respondenter kan ha svarat på frågan om spelarerfarenhet på högsta division utifrån sin erfarenhet i ungdomslag istället för divisionsspel som seniorer. Att frågan avsåg seniorspel hade behövt förtydligas. Eftersom enkäten delats på sociala medier och via Messenger mm har det inte gått att ta fram information om hur många seniorspelare enkäten nått ut till. Det går inte heller att ta fram information om huruvida några spelare valt att påbörja men inte slutföra enkäten genom att välja att inte skicka in enkätsvaren.

Författaren har utan att vara medveten om det, valt lag som i dagsläget har kvinnor i tränarstaben. Det går inte påvisa att detta påverkat resultatet, men utifrån vad forskning visar så uppger både Wasend et al. (2019) samt Burillo et al. (2023) att damlagsspelare som haft kvinnliga förebilder är mer intresserade att bli tränare än de som saknar dessa förebilder. Därmed skulle det vara intressant att göra om undersökningen på en större population och se om det blev lika många damlagsspelare som har intresse för att efter avslutad karriär bli tränare. Det är överraskande att så många som 45% av herrlagsspelarna har haft kvinnliga tränare. Procentuellt är det fler herrlagsspelare som anser att det saknas kvinnliga tränarförebilder än andelen herrlagsspelare som svarat att de haft kvinnliga tränare. Även om det gått att analysera hur många av herrlagsspelarna som haft kvinnlig tränare och som också svarat att det behövs fler kvinnliga förebilder så är underlaget för litet för att kunna dra några

slutsatser. Ingen forskning har hittats kring om huruvida herrtränare som haft kvinnliga tränare anser att det behövs fler kvinnliga tränarförebilder.

5.4 Sammanfattning

Studien är en kvantitativ enkätundersökning om skillnader mellan damlag- och herrlagsspelares intresse, motiv och hinder till att anta en tränarroll. Undersökningen visade att intresset är lika stort för dam- och herrlagsspelare. Skillnaderna visade sig i vilka tränaruppdrag som spelarna är intresserade av. Damlagsspelarna angav tidsbrist och svårigheter med att kombinera tränaruppdraget med familjeliv som hindrande faktorer och angav barnpassning som en underlättande faktor. Insatser för att öka antalet kvinnliga tränare bör riktas mot de upplevda hinder som damlagsspelarna angav. Fler kvinnliga tränare skulle minska tränarbristen inom föreningslivet och öka kvalitén på tränarkåren i alla sektioner.

När det gäller framtida forskning skulle det vara mycket intressant att undersöka vilka hindrande och motiverande faktorer som dam- och herrlagsspelare i de högsta divisionerna i Sverige, anger inför att bli tränare efter avslutad karriär. Det saknas studier på motiv och hinder för herrar att bli tränare. Men även studier där jämförelse mellan kvinnliga och manliga etablerade tränare utifrån motiv och hinder. Andra intressanta frågeställningar är; Vad tror nuvarande spelare kan öka andelen kvinnliga tränare? Vad tror nuvarande tränare skulle öka andelen kvinnliga tränare?

6. Käll- och litteraturförteckning

Burillo, A., Leon-Quismondo, J., Fernandez-Luna, A., & Burillo, P. (2023). Why are there no female coaches in elite women´s soccer? A qualitative study of Spanish female coaches. *Sport in society*. <https://doi.org/10.1080/17430437.2023.2200358>

Cooper, M., Hunt, K., & Camille P. O´Bryant. (2007). Women in Coaching: Exploring female Athletes´intrest in the Profession. *Chronicle of Kinesiology & Physical Education in Higer Education*, 18(2), 8-19.

Eliasson, I. (2020). Normer som hindrar kvinnor att bli tränare i idrott; en sociokulturell analys av innebandykulturen. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1416527/FULLTEXT02>

Hofmann, A & Sinning, S (2017) From Being Excluded to Becoming World Champions: Female Football Coaches in Germany. *The International Journal of the History of Sport*, 33:14, 1652-1668, DOI: 10.1080/09523367.2017.1307181

Idrottsstatistik. (2022-12-19). *Fler män har ledaruppdrag*
<https://idrottsstatistik.se/foreningsidrott/ledare/#fler+m%c3%a4n+har+ledaruppdrag>

Idrottsstatistik. (2023-12-20). *Fotbollsförbundet överlägsen etta i medlemstoppen*
<https://idrottsstatistik.se/foreningsidrott/medlemmar/>

Jämställdhetsmyndigheten. (uå). *Fakta om jämställdhet*.
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/>
(Jämställdhetsmyndigheten, ua)

Jämställdhetsmyndigheten. (12 januari 2022). *Forskning om jämställdhet*
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/forskning-om-jamstalldhet/>

Jämställdhetsmyndigheten. (24 oktober 2023). *Jämställdhetsutvecklingen i Sverige planar ut*.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/aktuellt/nyheter/jamstalldhetsutvecklingen-i-sverige-planar-ut/>

Philblad, Johan. (25 februari 2022). *Kraftig ökning av jämställda idrottsstyrelser- men mycket arbete återstår.* <https://www.idrottsforskning.se/kraftig-okning-av-jamstallda-idrottsstyrelser-men-mycket-arbete-aterstar/?fbclid=IwAR2b1AdtviGUNQ0hO9jLrli6MSaW7rjFlhe4KJSXDa4uR0LfebZwFqkAuIU>

Regeringskansliet. (2023). *Uppdrag att följa upp statens stöd till idrotten.* <https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2023/04/uppdrag-att-folja-upp-statens-stod-till-idrotten/>

Svenska fotbollförbundet. (uå). *Tränarlyftet.* [\(https://aktiva.svenskfotboll.se/tranare/tranarutbildning/tranarlyftet/](https://aktiva.svenskfotboll.se/tranare/tranarutbildning/tranarlyftet/)

Svenska fotbollförbundet. (13 oktober 2023) *SvFF:s hållbarhetsstrategi presenterad* <https://svff.svenskfotboll.se/nyheter/2023/10/svffs-hallbarhetsstrategi-presenterad/>

UEFA. (2020). *UEFA Women's Football Development Programme. National Association Projects.* https://editorial.uefa.com/resources/025f-0fff0dce7b19-5db19c89f686-1000/uefa_wfdp_national_association_projects_2020.pdf

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

Wasend, M., & LaVoi, N.M. (2019). Are Women coached by women more likely to become sport coaches? Head coach gender and female collegiate athletes' entry into the coaching profession. *Women in sport & physical activity journal*, 27(2), 85-93.

Bilaga 1

Litteratursökning

1

Formulera din forskningsfråga.

Hur ser intresset bland kvinnliga idrottare att efter avslutad karriär fortsätta som tränare? (fotboll)

2

Plocka ut huvudbegreppen i forskningsfrågan. Översätt sedan dessa till engelska.

Huvudbegreppen bildar olika "block" i din sökstrategi:

<i>Svenska</i>	Huvudbegrepp 1 på svenska Kvinna	Huvudbegrepp 2 på svenska Tränare	Huvudbegrepp 3 på svenska Intresse	Huvudbegrepp 4 på svenska Man
<i>Engelska</i>	Huvudbegrepp 1 på engelska Female	Huvudbegrepp 2 på engelska Coach	Huvudbegrepp 3 på engelska Interest	Huvudbegrepp 4 på engelska Male

3

Analysera nu huvudbegreppen närmare. Hitta synonymer och ämnesord (t ex MeSH-termer).

Huvudbegrepp 1 Female Women*	Huvudbegrepp 2 Coach* Trainer*	Huvudbegrepp 3 Interest* Motivation	Huvudbegrepp 4 Male
------------------------------------	--------------------------------------	---	------------------------

4

Sök i databaser genom att

- använda **OR** för att kombinera sökorden **inom** varje block
- använda **AND** för att kombinera de **olika sökblocken**.

5

Redovisa sökhistoriken enligt tabellen nedan

Databas:	Söktermer, ämnesord och kombinationer?	Filter, avgränsningar i databasen	Söksträng	Antal träffar
Sportsdiskus	Femal coach	-	femal coach	710
Discovery	female coaches in sports	-	female coaches in sports	14 997
Sport diskus	Female coach, intrest	-	female coach* AND interest*	28

Att söka efter manliga tränare eller manliga tränares intresse för att bli tränare så kommer det inte upp något relevant till min studie då det kommer upp forskning om dynamik mellan manliga tränare och kvinnliga idrottare och om sexuella trakasserier osv.

Bilaga 2

Vilka motiv och hinder finns det för kvinnor och män att bli fotbollstränare?

Delta i en unik studie som undersöker drivkrafter och utmaningar för att bli och satsa på en karriär som fotbollstränare.

Är du nyfiken på vad som inspirerar fotbollsspelare att bli tränare? Eller vilka utmaningar som står i vägen? Här erbjuds du möjligheten att delta i en viktig enkätstudie som utforskar dessa frågor. Enkäten tar endast 5-10 minuter att genomföra.

Varför är just din åsikt viktig?

Ditt bidrag kommer att hjälpa oss att förstå vilka faktorer som främjar eller hindrar aktiva spelare från att ta steget in i tränarrollen. Dina svar kan belysa viktiga tendenser som kan forma framtidens utveckling inom fotbollstränaryrket.

Om dig

För att delta i studien bör du vara aktiv fotbollsspelare och 15 år eller äldre.

Om studien.

Studien genomförs inom ramen för kandidatuppsatsen på ämneslärarprogrammet vid Gymnastik-, och idrottshögskolan (GIH) i Stockholm. Arbetet kommer publiceras i sin helhet på databasen DIVA <https://gih.diva-portal.org/smash/search.jsf?dswid=-2533> under mars 2024.

Frivillighet och anonymitet

Ditt deltagande är helt frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan. Enkäten besvaras helt anonymt och inga svar kommer kunna kopplas till enskilda individer. Detta medför även att vi inte kan ta bort eventuellt felaktiga enkäter som skickats in. Svaren är endast tillgängliga för student och handledare och hanteras i enlighet med GIH:s riktlinjer för personuppgiftsbehandling (<https://www.gih.se/biblioteket/skriva/personuppgiftsbehandling>). Vi uppskattar din medverkan!

Har du några frågor om studien så hör av dig.

Studerande

Elin Ryd
073 06 303 47
elinryd@student.gih.se

Handledare

Lasse ten Siethoff
08-120 53 799
lasse.tensiethoff@gih.se

Samtycke

1. Jag väljer att delta i studien och godkänner att Gymnastik och idrottshögskolan, GIH behandlar mina svar i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information.

- Jag samtycker
- Jag samtycker inte

Bakgrundsfrågor

2. Vilket år är du född?

Ange ditt svar

3. Vilken är din högsta utbildningsnivå?

- Grundskola
- Gymnasium
- Högskola/ universitet

4. Om du har studerat på högskola eller universitet hur många högskolepoäng har du?

Ange ditt svar

5. Är du vårdnadshavare?

- Ja
- Nej

6. Är du aktiv som fotbollsspelare?

- Ja
- Nej

7. Hur många år har du varit aktiv fotbollsspelare? (från att du började spela i en förening).
Ange enbart med siffror i år.

Ange ditt svar

8. Vad spelar du i för lag?

Damlag

Herrlag

9. Vilken division spelar du?

Allsvenskan

Superettan

Div 1

Div 2

Div 3

Div 4

Div 5

Div 6

10. Vad är den högsta nivån du har spelat på?

- Allsvenskan
- Superettan
- Div 1
- Div 2
- Div 3
- Div 4
- Div 5
- Div 6

11. Är du eller har du varit fotbollstränare?

- Ja, jag är fotbollstränare
- Ja, jag har tidigare varit fotbollstränare
- Nej, jag är inte och har aldrig varit fotbollstränare

12. Om du är eller har varit fotbollstränare.
I hur många år har du varit aktiv fotbollstränare?

Ange ditt svar

Intresse

13. Kan du tänka dig att engagera dig på något sätt inom fotbollen i framtiden

- Tränare
- Materialare
- Chaufför
- Lagledare (med en del administrativa uppgifter)
- Styrelsemedlem
- Sportchef
- Kansli
- Övrig roll
-

14. Hur stort är ditt intresse för att bli tränare?

1 inte intresserad, 5 mycket intresserad

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Vilken form av tränare är du intresserad av att bli

- Huvudtränare
- Målvaktstränare
- Assisterande tränare
- Fystränare
- Barn/ ungdomstränare
- Annat

Påverkansfaktorer

16. I vilken grad motiverar nedanstående faktorer dig till att bli tränare?
1 motiverar inte alls, 5 mycket motiverande

	1	2	3	4	5
Jag vill utvecklas som ledare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag brinner för fotbollen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag vill se andra utvecklas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag vill inspirera andra med hjälp av min kunskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag vill få umgås med likasinnade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. I vilken grad hindrar nedanstående faktorer dig att bli tränare?
1 hindrar inte alls, 5 hindrar väldigt mycket

	1	2	3	4	5
Tidsåtgång	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kombination med arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familjesituation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svårt att se dig som en ledare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lön/ersättning för tränarrollen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. I vilken grad anser du tränarrollen kräver uppoffringar inom följande områden?
1 kräver inga uppoffringar, 5 kräver väldigt mycket uppoffringar

	1	2	3	4	5
Familjeliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fritidsintressen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begränsade möjligheter att söka arbete som går att kombinera med tränaruppdrag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vänner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Vad tror du att tränaruppdraget kan leda till?

Jobb

Fritidsintresse

Extra inkomst

Annat

20. Tror du att du kommer kunna försörja dig på ett tränaruppdrag?

Ja

Nej

21. Värdera hur mycket nedanstående kan underlätta ett tränaruppdrag.
1 underlättar inte alls, 5 underlättar väldigt mycket

	1	2	3	4	5
Barnpassning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lön/ arvode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Milersättning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Övnings bank	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Årsplanering för träningssupplä gg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Förebilder

22. Har du eller har du haft kvinnliga tränare?

- Ja
- Nej
- Vet ej

23. Om du har eller haft kvinnliga tränare, inom vilket eller vilka åldersspann hade du kvinnliga tränare?

- 0-10 år
- 13-15 år
- 16-18 år
- 19-21 år
- 22 år eller senare

24. Om du har eller haft en kvinnlig tränare vilken roll har hon haft?

- Huvudtränare
- Målvaktstränare
- Assisterande tränare
- Fystränare
- Barn/ ungdomstränare
- Annat

25. Vem är din förebild inom fotbollen?

Ange ditt svar

26. Har du någon förebild som är tränare och i så fall vem?

Ange ditt svar

27. Tycker du att det saknas kvinnliga förebilder inom tränaryrket?

- Ja
- Nej