

Utvärdering
av Svenska Friidrottsförbundets Coachprojekt i
samarbete med Sveriges Olympiska Kommitté
inför OS i Aten 2004.

Eva Damberg

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN
I STOCKHOLM
Examensarbete 65:2005
Tränarutbildning 2003-2006
Handledare: Göran Kenttä

Evaluation
of the Swedish Athletic Association's Coach
Project in cooperation with the Swedish Olympic
Committee before the Olympic Games in Athens
2004.

Eva Damberg

THE SWEDISH SCHOOL OF SPORT
AND HEALTH SCIENCES
Graduate Essay 65:2005
Sport Science and Coaching 2003-2006
Supervisor: Göran Kenttä

C-UPPSATS (10 p)
VID TRÄNARPROGRAMMET 2003-2006
PÅ GYMNASTIK- OCH IDROTTHÖGSKOLAN I STOCKHOLM

**Utvärdering av Svenska Friidrottsförbundets Coachprojekt i samarbete med
Sveriges Olympiska Kommitté inför OS i Aten 2004**

Eva Damberg

Handledare: Göran Kenttä

Sammanfattning

Syfte och frågeställningar

En utvärdering efter OS i Sydney 2000 visade att coacherna inte klarade pressen. Därför ville SOK genom sitt stöd utveckla coacherna för att de aktiva i slutändan skulle kunna prestera bättre.

Svenska Friidrottsförbundet (SFIF) och Sveriges Olympiska Kommitté (SOK), finansierade ett projekt, Coachprojektet, med syfte att svenska friidrottare skulle ta medaljer vid OS i Aten 2004.

Denna studie avser att utvärdera upplevelsen hos de coacher som ingick i Coachprojektet.

Frågeställningar som kommer att söka besvaras är: Uppfylldes Coachprojektets mål? Har

Coachprojektet påverkat coachförmågan? Behöver coacher utbildning liknande den i

Coachprojektet för att bli bättre coacher? Vad gav projektet för effekter/konsekvenser?

Metod

Studien är kvalitativ till sin karaktär i intervjudelen och kvantitativ i enkät delen. Informationen har samlats genom personliga intervjuer av 6 coacher och en projektledare inom Coachprojektet och en coach precis utanför projektet. Enkäterna har skickats ut till övriga deltagare i Coachprojektet (15 st) samt en coach strax utanför projektet. Totalt deltog 19 coacher och 4 övriga personer i Coachprojektet 2004. Studien planerades genom att internmaterial studerades. Informationen sammanställdes och därefter gjordes intervjuguider och enkäter, som delades upp i temaområden.

Resultat

Den teoretiska modell som använts för analys av intervjuerna är hierarkisk innehållsanalys och enkäternas resultat redovisas med deskriptiv analys. Redovisningen av informationen delades in i fyra kategorier: 1. SOK:s syfte och mål, 2. Coachprojektet i stora drag, 3. De fyra pelarna (Mästerskapskunskap, Coaching, Laganda, Mental styrka, som var Coachprojektets mål/innehåll), 4. Projektledaren. I kategori 1 ansåg coacherna att det var team-building, skapa mästerskapskicklighet samt utbilda coacherna med målet att få fler medaljer. I kategori 2 var upplevelsen till största delen positiv. I kategori 3 var coacherna överens om att Mästerskapskunskap och Coaching utvecklades mest. I den fjärde kategorin fick projektledaren positiv respons.

Diskussion/Slutsats

De coacher som fick störst framgång i OS i Aten, var mentalt förberedda inför och under OS, fokuserade och engagerade. De som inte lyckades uppfylla förväntningarna kan ha haft problem med fokus, engagemang och coachingproblem. När det gäller Coachprojektets mål, de fyra pelarna, är de uppfyllda enligt SFIF och SOK. Mina slutsatser är att coachförmågan har påverkats positivt genom Coachprojektet och coacherna behöver utbildning liknande den i Coachprojektet för att bli bättre coacher. De största konsekvenserna och effekterna hos coacherna blev en ökning av mästerskapskunskap och coaching. Jämförelse med tidigare studier stärker dessa slutsatser.

Abstract

Aim and Research Questions

An evaluation made after the Olympic Games in Sydney showed that the coaches didn't handle the pressure very well. For this reason the Swedish Olympic Committee(SOK)gave their support to educate the coaches. The Swedish Athletics Association (SFIF) and SOK joined in a financial venture project, The Coach Project(TCP), aiming at medals for athletes in Athens 2004. This study intends to evaluate the coaches' experiences of TCP. The research questions are: Did TCP reach it's goals? Did TCP affect the coach ability? Do coaches need education like TCP to develop into better coaches? What effects and/or consequences did the project have?

Method

The study is qualitative the interview part and quantitative in the survey part. The information is collected through personal interviews with 6 coaches and one project coordinator in TCP and one coach outside the project. The surveys were sent to the rest of the participants in TCP(15 coaches) and one coach outside the project. A total number of 19 coaches and 4 other persons participated in TCP 2004. This study was planned through studies of internal material. The information was summarized and resulted in an interview guide and a survey, and then divided into thematic areas.

Results

The theoretical model used in analysing the interviews is hierarchical content analysis and the results from the survey is presented by descriptive analysis. The results of the information were divided in four categories: 1. The Aim and intentions from SOK, 2. TCP in general, 3. The four corner stones, which were the goals/content of TCP, (Championships skills, Coaching, Team-building, Mental strength), 4. The project coordinator. In category 1, the coaches found that the aim was team-building, to create championship skills and to educate coaches with the aim to get more medals. In category 2, they had a positive experience. In category 3 the coaches agreed that the skills in dealing with championships and coaching developed most. In category 4 the project coordinator received positive reactions.

Conclusions

The most successful coaches in Athens, were mentally prepared before and during the Games, focused and committed. Those who underperformed could have had problems with focus, commitment and coaching problems. SFIF and SOK found the goals of TCP, the four corner stones, have been reached. My conclusions are that the coach ability was affected positively through TCP and that coaches need similar education to develop. Coaches need, like the athletes, support and consultation to be effective in championships. The greatest consequences and effects with the coaches, were an increase of championship skills and coaching. Comparative studies emphasizes these conclusions.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid.
Sammanfattning	1
Abstract	2
1. Introduktion	5
1.1 Bakgrund	5
1.2 Syfte	10
1.3 Frågeställningar	10
2. Metod	10
2.1 Datainsamling intervjuer	10
2.2 Datainsamling enkäter	11
2.3 Deltagare	11
2.4 Intervjuguide	12
2.5 Enkäter	12
2.6 Analys av insamlad data	12
2.7 Reliabilitet, validitet och grundläggande generaliserbarhet	13
2.8 Avgränsningar	14
3. Resultat	14
3.1 Resultat intervjuer	14
3.1.1 SOK:s syfte och mål	15
3.1.2 Coachprojektet i stora drag	16
3.1.3 De fyra pelarna (resultat intervjuer)	18
3.1.3.1 Mästerskapskunskap	18
3.1.3.2 Coaching	20
3.1.3.3 Laganda	25
3.1.3.4 Mental styrka	26
3.1.4 Projektledaren	28
3.2 Resultat enkäter	30
3.2.1 SOK:s syfte och mål	30
3.2.2 Coachprojektet i stora drag	32
3.2.3 De fyra pelarna (enkätresultat)	32
3.2.3.1 Mästerskapskunskap	32
3.2.3.2 Coaching	33
3.2.3.3 Laganda	37

3.2.3.4	Mental styrka	37
3.2.4	Projektledaren	39
4.	Slutsatser och Diskussion	41
4.1	Fortsatt forskning	45
Bilaga 1:	Käll- och litteraturlista	
Bilaga 2:	Intervjuguide	
Bilaga 3:	Enkät	
Bilaga 4:	Missivbrev till intervjupersoner	
Bilaga 5:	Missivbrev bilagd enkäter	
Bilaga 6:	Käll- och litteratursökning	

1. Introduktion

En utvärdering efter OS i Sydney visade att coacherna inte klarade pressen. Därför ville SOK genom sitt stöd utveckla coacherna för att de aktiva i slutändan skulle kunna prestera bättre.¹ Svenska Friidrottsförbundet, SFIF och Sveriges Olympiska Kommitté, SOK, finansierade ett projekt med syfte att svenska friidrottare skulle ta medaljer vid OS i Aten 2004. Förbundskaptenen Ulf Karlsson var ytterst ansvarig och Nils-Egil Rosenberg, var projektledare. Projektledaren gjorde upplägget och genomförandet av detta projekt, som kallades Coachprojektet. Det gick ut på att utveckla och utbilda en kärna av svenska coacher med elitaktiva eller med annan viktig position inom friidrotten. Sedan skulle de som ringarna på vattnet sprida denna kunskap vidare till aktiva och hemmatränare. Projektet startade 2000 och avslutades i Aten 2004.

1.1 Bakgrund

Som bakgrund till min studie inleder jag med en beskrivning av ett urval av den utländska forskning som har gjorts inom liknande områden. I slutet av studien jämförs de med mina resultat.

I följande studie² ville man identifiera och undersöka fysiska, psykologiska, omgivnings- och sociala faktorer som uppfattas av aktiva och coacher i USA. De ville undersöka om dessa hade positiva och/eller negativa effekter på prestationen på OS i Atlanta 1996. Coacher och aktiva från fyra lag som uppfyllde förväntningarna och fyra lag som inte gjorde det, ingår i studien. Lag som uppfyllde eller överträffade förväntningarna deltog i särskilda nationella utbildningsprogram, fick publikstöd och stöd från familj/vänner, var mentalt förberedda inför och under OS och var fokuserade och engagerade. Lag som inte lyckade uppfylla förväntningarna hade problem med planering och med sammanhållningen i laget, brist på erfarenhet, reseproblem, coachproblem och problem med fokus och engagemang. I diskussionen bekräftas resultaten med tidigare studier gjorda av Williams & Krane's³ slutsatser att välutvecklade tävlingsrutiner och planer, höga nivåer av motivation och engagemang samt att ha kunskaper för att klara av distraktioner och oväntade händelser, som hänger ihop med olympisk framgång. Studiens slutsatser stämmer även med Orlick

¹ Telefonintervju med representant SOK, 2005-02-25.

²D. Gould, D. Guinan, C. Greenleaf, R. Medbery, K.Peterson, "Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams", *The Sport Psychologist*, 13 (1999), pp. 371-394.

³J.M. Williams, V. Krane, "Psychological characteristics of peak performance In J.M.Williams (Ed.) *Applied Sport Psychology: Personal growth to peak performance*, 3rd ed.(1998), pp. 158-170; se D. Gould, D. Guinan, C. Greenleaf, R. Medbery, K.Peterson, "Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams", *The Sport Psychologist*, 13 (1999), p. 389.

& Partington's⁴ studie. För att bli framgångsrika olympier betonas vikten av att vara mentalt redo, ha ett totalt engagemang till att fullfölja en stor prestation samt högkvalitativ träning för att nå topp prestationen. Både de framgångsrika och de mindre framgångsrika erfar stress på vägen fram till OS. Studien fann också att svaga resultat beror på varierande former av stress. Andra intressanta insikter som påverkade den olympiska prestationen var överträning, förberedelse för distraktioner, inflytande från familj/vänner, självförtroende i tävlingssituationen och "teambuilding". Precis som de aktiva, behöver coacherna bli förberedda på att klara av stress och distraktioner genom mental träning. Författarna anser att de faktorer som har identifierats i denna studie behöver utvecklas med långsiktiga mentala tränings- och förberedelseprogram.

Ovannämnda studie gjordes som den första i en serie av fyra. Den fjärde studien⁵ i den serien syftar till att bestämma coachernas uppfattning om de variabler som de kände påverkade deras aktivas och lags olympiska prestationer, jämföra dessa coachenkätresultat med tidigare intervjuer av aktiva och enkätresultat från det större projekt, som denna studie kommer ifrån samt undersöka coachers uppfattning och variabler som påverkar deras egen olympiska coachingeffektivitet. Variabler som troligen påverkade coachingeffektiviteten inkluderade tydligt förändrat coachingbeteende, oförmågan att etablera tillit hos de aktiva, oförmåga att hantera krissituationer, vara lugna i pressade situationer samt fatta rättvisa men bestämda beslut.

När det gäller variabler som uppfattas av coacherna för att påverka de aktiva, ansåg coacherna att team building var viktigt för framgångsrika prestationer. När de jämförde coachenkätresultaten med de aktivas intervju- och enkätresultat, framkom att de anser att en sak är det viktigaste coacher och idrottspsykologer kan göra för att assistera aktiva i ett olympiskt spel. Det är att förbereda den aktive på att kunna ta itu med distraktioner och att hjälpa dem att undvika distraktioner.

När det gäller variabler som tycks påverka coachers effektivitet, anser författarna att coacherna, precis som de aktiva, behöver förberedas på att klara av stressen och distraktionerna genom att själva delta i mental träning.⁶ Deras resultat visade också att det var extra viktigt för coacher att fungera i en positiv miljö, t ex delta i teambuilding-aktiviteter med sina aktiva, ha positivt samarbete med andra coacher och personal runtomkring, eller att ha förbundets stöd, för att kunna vara effektiva coacher. Som väntat var det viktigt att ha rättvisa laguttagningar och att ha något ansvar för dessa. Coachers effektivitet underlättades om coacherna gjorde saker på ett enkelt sätt, hade realistiska förväntningar på sina aktiva och följde en prestationsplanering. Särskilt intressant

⁴ T. Orlick, J. Partington, "Mental links to excellence", *The Sport Psychologist*, 2 (1988) pp.105-130; se D. Gould, D. Guinan, C. Greenleaf, R. Medbery, K. Peterson, "Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams", *The Sport Psychologist*, 13 (1999), p. 389.

⁵ D. Gould, D. Guinan, C. Greenleaf, Y. Chung, "A survey of U.S Olympic coaches: variables perceived to have influenced athlete performances and coach effectiveness", *The Sport Psychologist*, 16 (2002), pp. 229-250.

⁶ Ibid, p. 247.

var att idrottspsykologiskt stöd, uppfattades som att det förbättrade coachernas effektivitet. Slutsatsen var att psykologiska variabler uppfattas som att de spelar en särskilt viktig roll och förstärker behovet av psykologisk träning och support för både olympiskt aktiva och deras coacher.⁷ Idrottspsykologi måste spela en viktigare roll i förberedelserna av olympiska aktiva och coacher.

Det gjordes en studie⁸ vars syfte var att förse idrottspsykologer som jobbar med coacher, med information för att assistera dem att hjälpa coacher att öka sin medvetenhet om sina behov, och om psykologiska barriärer som skulle kunna påverka deras prestation. Författarna tittar först på de psykologiska behoven. De visar de olika roller coacher har, t ex utövare, utbildare, administratörer, ledare, planerare, förhandlare, lyssnare, men de är också människor. Som sådana, tar de i sina olika roller med sig samma psykologiska behov som andra. De behoven inkluderar säkerhet, självuppskattning, identitet, självständighet, närhet, tillhörighet och en känsla av mening i livet. Vidare tittar de på självmedvetenhet, som inkluderar kunskap om ens eget uppträdande, tankar, känslor, behov och önskningar.⁹ Det kan leda till förbättrad prestation och möjlighet till förändring. Det gäller också att förstå den värld coacher befinner sig i, som kan vara på många olika nivåer: inom ungdomsidrott, i skolor, i klubbar och coacher till professionella idrottare. Coacher kan vara lärare, mentorer, extraföräldrar, administratörer och utövare. Elittränare tycks leva i en sluten värld där det enda som gäller är vinna eller förlora. Coacher är så engagerade i det de gör, och fokuserar på att hjälpa andra, och är ofta perfektionister, så att de kommer i riskzonen för burnout.¹⁰ Man diskuterar vidare hur idrottspsykologer kan ingripa och visar på några vägar: genom coachingutbildningar, t ex USA Track and Field som har utvecklat idrottspsykologprogram och studieplan som inriktar sig på hälsosam och effektiv coaching inom olika ämnesområden, workshops, som erbjuds av Sportscoach UK, där coacherna via mentorer får hjälp att utveckla och förbättra sina coachingkunskaper. En ytterligare strategi som kan vara effektiv i denna process är runda-bords-möten för coacher varje månad som arrangeras av förbunden. Dessa möten leds av en idrottspsykolog och kan ta upp olika ämnen som berör coaching inkluderande att klara av och stå ut med stress. Sedan ger författarna en strategi som idrottspsykologer som jobbar med coacher, kan använda sig av. Den består av ett antal frågor som syftar till att identifiera både positiva och negativa tankar, känslor, uppförande och önskningar. Slutligen diskuterar författarna de psykologiska barriärer som kan uppstå. Exempel är tanke-barriärer som tvivel på sig själv, självkritik, lågt självförtroende, känslö-barriärer som ängslan, skuld, ilska, skam, ledsnad och

⁷D. Gould, D. Guinan, C. Greenleaf, Y. Chung, "A survey of U.S Olympic coaches: variables perceived to have influenced athlete performances and coach effectiveness", *The Sport Psychologist*, 16 (2002), p. 248.

⁸ B. Giges, A.J. Petitpas, R.A. Vernacchia, "Helping coaches meet their own needs: challenges for the sport psychology consultant", *The Sport psychologist*, 18 (2004), pp. 430-444.

⁹ Ibid, p. 432.

¹⁰ Ibid, p. 434.

sårade känslor, uppförande-barriärer som överarbete, ge upp, impulsivitet och dålig kommunikation. Psykologiska barriärer som dålig motivation, brist på engagemang och intressekonflikter.¹¹ För att hjälpa coacher att mer effektivt klara av psykologiska barriärer, måste man först identifiera barriärerna klart och tydligt. Nästa steg i att ta bort de psykologiska barriärerna innebär att inleda förändring, skapa en liten skillnad i tanken som ligger i svårigheten.

Nyckelordet är initiera.

Författarna påminner om att det viktigaste i relationen mellan idrottspsykologen och coachen är att börja med att skapa förtroende mellan dem. Syftet med denna artikel var att starta en diskussion om vikten av att förse coacher med idrottspsykologtjänster, som fokuserar på deras egna behov och motivation. Coacher, precis som aktiva, pressas ofta att prestera under stor press, agera under intensiv offentlighet, och får orimligt höga förväntningar. Samtidigt, kan de dömas av faktorer som är utanför deras kontroll, nämligen prestationen och uppförandet hos deras aktiva. Som ett resultat behöver coacher ofta idrottspsykologisk konsultation för att assistera de aktiva med att öka sin medvetenhet av sina egna behov och hjälpa dem att lära sig strategier att övervinna barriärer som hindrar deras möjlighet att åstadkomma deras önskade resultat. Idrottspsykologer kan vara till hjälp för coacher för att initiera och upprätthålla förändringar i uppträdande, känslor, attityder, bedömningar eller behov. Författarnas förhoppningar är att denna artikel kan motivera fler idrottspsykologer att dela med sig av sina strategier och förslag för att arbeta med coacher.

En annan studie¹² gjordes där författarna undersökte två områden: förhållandet mellan basketcoachers förväntningar på effektivitet/efficacy och basketprestationen samt att identifiera källan till coachers lagefficacy. Self-efficacy definieras som ett omdöme om någons möjlighet att framgångsrikt utföra en uppgift vid en given nivå.¹³ De diskuterar fyra nivåer av self-efficacy: tidigare prestation, ställföreträdande erfarenhet (observation och jämförelse av andras utförande av en sak), muntlig övertalning (ex feedback) och psykologiskt tillstånd. Den första hypotesen bekräftades endast på fria throw shooting och att göra få turnovers. Detta anses bero på att det är vad coacherna lät lagen träna mest på, alltså blev de bra på dessa moment. Ett viktigt framtida steg att göra blir att bestämma hur coacherna kan utveckla mer kontroll över resultaten. Den andra hypotesen kom fram till att den senaste matchen eller träningen påverkade resultatet. Studien visar hur coachernas förväntningar på sina lag avspeglar sig i resultaten. Den visar också att det coachen helst låter laget träna, blir de bra på. Det ser ut som att coachens effektivitetsförväntningar på laget påverkar resultatet.

¹¹ B. Giges, A.J. Petitpas, R.A. Vernacchia, "Helping coaches meet their own needs: challenges for the sport psychology consultant", *The Sport psychologist*, 18 (2004), p. 439.

¹² M.A. Chase, C.D. Lirgg, D.L. Feltz, "Do coaches' efficacy expectations for their teams predict team performance?" *The Sport Psychologist*, 11 (1997), pp. 8-23.

¹³ Ibid, s 8.

Coachprojektets tillkomst

Sverige hade enstaka stjärnor i friidrotten under senare delen av 90-talet, som varvade toppresultat med mediokra resultat. Vid de stora mästerskapen, EM, VM och det största av de alla, OS, deltog de uttagna friidrottarna i landslaget, men agerade för sig själva. Man umgicks i grengrupper eller etablerade grupper och det var svårt för nya att komma in i gänget. En ny förbundskapten, Ulf Karlsson, tillsattes 2000 och det var han som startade Coachprojektet. Ulf Karlsson hade vid sitt tillsättande gjort en omfattande research för att få en bild av hur de aktiva ville ha det och utifrån det formades tankarna på det som senare blev Coachprojektet. Nils-Egil Rosenberg kontaktades, och blev den som fick uppdraget att utforma projektets innehåll. Han har bland annat varit verksam vid Örebro Universitet och har lång tränarerfarenhet inom friidrotten.

Coachprojektet hade tre målområden¹⁴

1. Idrottsprestationen-genom de internationella mästerskapen OS, VM och EM.
2. Människan-genom den personliga utvecklingen och den sociala tillhörigheten i teamet
3. Kunskaper och lärande-genom fokus på mänskliga och sociala dimensioner inom helheten

Coachprojektet fokuserade på punkt 2, Människan-genom den personliga utvecklingen och den sociala tillhörigheten i teamet, vars innehåll¹⁵ delades upp i följande 4 delar, definierat som 4 pelare:

1. Mästerskapskunskap
2. Coaching
3. Laganda
4. Mental styrka

SOK:s mål var:

att få inblandade tränare att dra åt samma håll

att bidra till och utveckla den personliga coachingfärdigheten

att utöka mästerskapsskickligheten

att successivt trimma ihop ett blivande OS-team¹⁶

att friidrotten skall producera medaljer vid OS i Aten 2004

att projektet blir ett pilotprojekt för en inriktad satsning på i första hand coacherna¹⁷

¹⁴ Nils-Egil Rosenberg, "Coaching Athens 2000-2004", häfte: 2004-11-22, internmaterial, del 1, s. 17.

¹⁵ Ibid, del 1, s. 25.

¹⁶ Telefonintervju med representant SOK, 2005-02-25.

¹⁷ Rosenberg, del 1, s.3.

1.2 Syfte

Att utvärdera upplevelsen hos de coacher som ingick i SFIF:s Coachprojekt 2000-2004 inför OS i Aten 2004.

1.3 Frågeställningar

Uppfylldes Coachprojektets mål?

Har Coachprojektet påverkat coachförmågan?

Behöver coacher utbildning liknande den i Coachprojektet för att bli bättre coacher?

Vad gav projektet för effekter/konsekvenser?

2. Metod

Denna studie har samlat information genom intervjuer av 6 coacher, en projektledare inom Coachprojektet, en coach precis utanför projektet samt en tillfrågad person i Coachprojektet som tackade nej till att bli intervjuad. Intervjupersonerna valdes för att få ett så brett underlag som möjligt, varför även två coacher precis utanför projektet intervjuades respektive fick en enkät. Enkäter har skickats ut till 15 coacher i Coachprojektet samt en coach strax utanför projektet. Sammanlagt deltog 19 coacher och 4 övriga personer i Coachprojektet 2004. Studien planerades genom att en stor mängd internmaterial^{18 19} lästes igenom och studerades noggrant. Informationen sammanställdes och därefter gjordes enkäter och intervjuguider,²⁰ som delades upp i temaområden.

2.1 Datainsamling intervjuer

Personliga djupintervjuer²¹ genomfördes med 6 coacher och en projektledare i Coachprojektet och en coach som ej deltog i Coachprojektet. Ytterligare en coach som tillfrågades om intervju, valde att ej delta i studien. En av de 8 intervjuade svarade på enkäten men föredrog att bli intervjuad, varför denna enkät ej är med i sammanställningen. En av intervjuerna har behandlats på ett annat sätt än de övriga på grund av intervjuens längd (5,5 timmar). De 8 bandade intervjuerna har skrivits ut och resulterat i 92 sidor text. Varje intervju tog i genomsnitt 6 timmar att skriva ut. Författaren har rest till de olika intervjuades hemorter för att genomföra intervjuerna, förutom två som gjordes i Stockholm.

2.2 Datainsamling enkäter

¹⁸ Nils-Egil Rosenberg, *Sokrates 3,4 6, 12, 13*, internmaterial.

¹⁹ Nils-Egil Rosenberg, *Utvärdering av VM 2001, EM 2002, VM 2003, OS 2004*, internmaterial.

²⁰ Enkäterna och intervjuguiderna anpassades något beroende på vilken roll personen hade i Coachprojektet.

²¹ Göran Wallén, *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*, 2:a uppl. (Lund: Studentlitteratur, 1996), s. 76.

Enkäter skickades ut till 15 av 23 deltagare i Coachprojektet²² samt till en person som ej deltog i Coachprojektet. 3 av deltagarna hade andra funktioner än att vara coach och fick en något annorlunda enkät.

13 svar inkom på enkäten, varav en räknas bort p g a att personen valde att bli intervjuad i stället. Svarefrekvensen var god, 75%. En coach avstod aktivt att svara på enkäten och övriga 3 har ej svarat. En påminnelse har skickats ut.

2.3 Deltagare

När Coachprojektet startade deltog 21 personer(2001)²³ och 2004 deltog 23 personer.²⁴

Av dessa deltagare var 19 män och 4 kvinnor i åldrarna 27 till 63 år (2005). Två personer utanför Coachprojektet, varav en deltog i en intervju och den andra svarade på enkäten, var män. Denna studie har sammanlagt samlat information från 21 män och 4 kvinnor.

De 23 deltagarna i Coachprojektet samt de två utanför projektet, är eller har varit verksamma på högsta nationella nivå i Sverige. I Coachprojektet hade de olika funktioner: förbundskapten, projektledare, assistent, läkare, medieansvarig, landslagsledare för junior- och ungdomslandslagen, indelning i grengrupperna sprint/häck, hopp, kast, medel-/långdistanslöpning, gång. Av dessa utsågs en person per grengrupp till ansvarscoach i respektive grengrupp.

Av deltagarna i studien som svarade på enkäten samt intervjuades var 11 personer gifta, 4 sambo och 5 singlar. Av dem har 14 personer minst 2 barn och 17 av barnen var under 12 år(2005).

Samtliga deltagare i studien har gått i grundskola, 19 personer i gymnasieskola 3 personer har studerat på idrottshögskola och 10 på övrig högskola/universitet. Fyra hade annan utbildning. Av coacherna i studien hade 10 äldre tränarutbildning, 8 hade annan tränarutbildning, 16 hade den senaste barn- och ungdomsutbildningen, 3 hade juniortränarutbildning och 4 hade seniortränarutbildning. Flera av coacherna hade deltagit i mer än en av ovannämnda utbildningar.

Av deltagarna i studien hade 18 personer varit friidrottstränare i genomsnitt 19,6 år. Medianvärdet, dvs. det mittersta värdet var 19 år. Idag var två heltidstränare, 8 deltidstränare och 5 ej tränare. Övriga antas jobba ideellt som tränare. Tio av deltagarna hade tillsammans 43 elitaktiva, de övriga hade inte aktiva på elitnivå eller inga aktiva alls. Alla utom en hade varit aktiva inom friidrotten på olika nivåer, flera på hög nationell och internationell nivå.

²² Rosenberg, del 2, s. 2.

²³ Ibid, del 2, s 2.

²⁴ Ibid, del 2, s 3.

Tolv personer tillfrågades direkt av förbundskaptenen om att ingå i Coachprojektet och de övriga tillfrågades av andra personer eller kom med på annat sätt. Tretton av dem var med från starten 2001. Tolv av coacherna åkte till OS i Aten 2004, medan 8 inte gjorde det.

I genomsnitt har de intervjuade coacherna varit med på 12,5 mästerskap var som coach och spridningen var mellan 6 och 26 mästerskap. I genomsnitt har de coacher som svarat på enkätsvaren varit med på 8,33 mästerskap var som coach med spridningen 2 och 15 mästerskap. Deltagarna i studien har tillsammans varit med på 20 mästerskap som aktiva och 200 mästerskap som coacher.

2.4 Intervjuguide

Informationen från internmaterialet sammanställdes och därefter gjordes intervjuguiden²⁵ och enkäter,²⁶ som delades upp i temaområden. Dessa var: Bakgrundsinformation, SOK:s syfte och mål,²⁷ Coachprojektet i stora drag, De fyra pelarna/målen,²⁸ Projektledaren. De intervjuade har kontaktats via telefonförfrågan om intervju. Sammanlagt har 8 personer kontaktats varav en tackat nej till att delta i studien. En person som svarat på enkäten valde själv att i stället bli intervjuad. De personer som tillfrågades om personlig intervju valdes genom att de hade olika roller vid Coachprojektets slutmål, OS i Aten 2004.

2.5 Enkäten

Enkäten²⁹ byggdes upp på samma sätt som intervjuguiden. Den delades upp i samma temaområden: Bakgrundsinformation, SOK:s syfte och mål,³⁰ Coachprojektet i stora drag, De fyra pelarna/målen,³¹ Projektledaren. Enkäterna har skickats med post och returnerats på samma sätt. En påminnelse har skickats via e-mail och ett svar har inkommit samma väg.

2.6 Analys av insamlad data

För att analysera innehållet i intervjuerna, har författaren använt sig av hierarkisk innehållsanalys,³² utarbetad av Patton.³³ Den anpassades till sport av Scanlan, Ravizza och Stein,³⁴ Gould, Eklund och

²⁵ Bilaga 2, Intervju-guide.

²⁶ Enkäterna och intervjuguiderna anpassades något beroende på vilken roll personen hade i Coachprojektet.

²⁷ Representant SOK, telefonintervju 2005-02-25, egna anteckningar med utskrifter. I författarens ägo.

²⁸ Rosenberg, *Coaching Athens 2000-2004*, häfte: 2004-11-22, internmaterial, del 1, s.25: 1. Mästerskapsskicklighet 2. Coaching 3. Laganda 4. Mental styrka.

²⁹ Bilaga 3, Enkät.

³⁰ Representant SOK, telefonintervju 2005-02-25, egna anteckningar med utskrifter. I författarens ägo.

³¹ Ibid, del 1, s.25: 1. Mästerskapsskicklighet 2. Coaching 3. Laganda 4. Mental styrka.

³² D. Gould, S. Tuffey, E. Udry, J. Loehr, "Burnout in competitive junior tennis players: II. Qualitative Analysis", *The Sport Psychologist*, 10 (1996), pp. 343-344.

³³ M.Q. Patton, *Qualitative evaluation and research methods*, 2nd ed., (Newbury Park, California: Sage Publications, Inc., 1990), pp.381-382, pp 402ff.

³⁴ Se: D. Gould, S. Tuffey, E. Udry, J. Loehr, p. 343.

Jackson³⁵ och Gould, Jackson och Finch³⁶ och används i denna studie enligt följande 4-steps analys(anpassad av författaren):

- En av intervjuerna har behandlats på ett annat sätt än de övriga på grund av intervjuens längd (5,5 timmar). De 8 bandade intervjuerna har skrivits ut och resulterat i 92 sidor text.
- Författaren identifierade rådata-teman som karaktäriserade varje deltagares svar inom de olika temaområdena i intervjun. Rådata-teman kan beskrivas som citat eller uttryck som fångar en tydlig idé eller ett koncept som coachen berättar om.
- Genom användandet av rådata-teman, kunde mer generella teman eller mönster identifieras. Högre nivå-teman kallades "First-Order-Themes", "Second-Order-Themes" eller "Third-Order-Themes" efter dess ökande generalitet. Den högsta nivån representerar vanliga teman som är mest generella, "General Dimension", d v s att inga band finns mellan dessa teman.
- Rådata-teman som passade in i högre teman lästes om och analyserades för att undersöka att de passade in i den bredare kategorin.³⁷

För att analysera enkäterna har författaren gjort en deskriptiv analys och analyserat svaren efter frågeställningarna. De kvantitativa svaren visas i medelvärden och spridningsmått, ja- och nej-frågor samt kategorifrågor i frekvens och öppna frågor i frekvens med kategorier.³⁸

2.7 Reliabilitet, validitet och grundläggande generaliserbarhet

Utifrån studiens syfte och frågeställningar skapades en intervjuguide och en enkät³⁹ (bilaga 1 och 2) som mäter det som avses att mäta, validiteten.⁴⁰ Validiteten brister till viss del, då någon fråga kan ha varit dubbeltydig, t ex om de arbetar som tränare idag. I det fallet kan svaren bero på om de inte anser sig vara tränare idag enligt enkäten även om de arbetar ideellt som tränare. I intervjuerna framkom det tydligare, då det fanns möjlighet att ställa följdfrågor. Vissa brister i validiteten kan även ha funnits både i enkäterna och i intervjuerna, beroende på hur coacherna uppfattade frågorna och hur uppriktigt de valde att svara. Validiteten är god i denna studie, då svarsfrekvensen är hög (89% valde att bli intervjuade och 75% svarade på enkäterna) och jämförelser med liknande studier har gjorts.⁴¹

³⁵ D. Gould, R.C. Eklund, S.A. Jackson, "Olympic Wrestling Excellence: I. Mental preparation, precompetitive cognition, and affect", *The Sport Psychologist*, 6 (1992), p.363-364.

³⁶ D. Gould, S.A. Jackson, L.M. Finch, "Life at the top: The experiences of U.S. National champion figure skaters", *The Sport Psychologist*, 7 (1993), pp. 358-359.

³⁷ D. Gould, S. Tuffey, E. Udry, J. Loehr, pp. 343-344.

³⁸ Jan Trost, *Enkätboken*, (Lund: Studentlitteratur, 1994), ss.113-133.

³⁹ Intervjuguiden och enkäterna anpassades till vissa delar om personen hade en något annorlunda roll i projektet.

⁴⁰ Göran Wallén, "Vetenskapsteori och forskningsmetodik", 2.a uppl. (Lund: Studentlitteratur, 1996), s. 65ff.

⁴¹ Se vidare i denna studie, avsnitt 4. Slutsatser och Diskussion.

Tillförlitligheten i resultaten, reliabiliteten, beror till stor del på hur tillförlitliga mätinstrumenten är, dvs intervjuguiden och enkäten.⁴² I intervjuerna upplevde jag att coacherna svarade uppriktigt och öppet på frågorna. De gav utförliga svar och hade även egna diskussioner. I enkäterna upplevde jag att också att coacherna var uppriktiga och de gav gärna kommentarer i de öppna frågorna samt där det fanns plats för kommentarer. Detta har gett mig ett brett material att utgå ifrån, som jag anser har hög reliabilitet och validitet.

När det gäller grundläggande generaliserbarhet,⁴³ går det att göra i studien, då deltagarna är representativa för syftet och antalet personer tillräckligt stort. Resultaten från denna studie skulle även kunna användas i andra sammanhang.

2.8 Avgränsningar

Denna studie grundas på intervjuer och enkäter till de 23 coacher som ingick i Coachprojektet. Utöver det har två coacher utanför projektet intervjuats respektive svarat på en enkät. Sammanlagt har 25 personer kontaktas. Denna studie har valt att inte intervju samtliga deltagare i Coachprojektet. Studien har inte heller undersökt de aktivas upplevelser av coachernas eventuella påverkan på coachförmågan. Anledningen är att begränsad tid är avsatt till studien.

3. Resultat

Resultaten redovisas i två delar, dels efter intervjusvaren och dels efter enkätsvaren. Intervjusvaren är uppdelade i tabeller med resultatanalyser och enkätsvaren är indelade i tabeller.

3.1 Resultat intervjuer

Intervjuerna analyserades genom användandet av den tidigare nämnda hierarkisk innehållsanalysmetoden. Grundat på intervjuernas strukturer samt sammanfattning av informationen från de intervjuade, utkristalliserade sig tydliga svarskategorier som användes för att organisera och analysera insamlad data.

⁴² Ibid, s. 66f.

⁴³ Ibid, s. 117-119.

Dessa kategorier fick rubrikerna:

- SOK:s syfte och mål
- Coachprojektet i stora drag
- De fyra pelarna/målen/innehållet
- Projektledaren

I följande avsnitt visas utförliga resultat för dessa kategorier.

3.1.1 SOK:s syfte och mål

Tjugotvå rådata-teman identifierades hos sju av de intervjuade deltagarna. Rådatan resulterade i fem First Order-teman och två generella dimensioner: nå framgång och utveckla coacherna (se Figur 1). Coacherna fick frågan hur de uppfattade SOK:s syfte och målsättning med projektet. Elva av rådata-svaren ledde till den generella dimensionen Ta medaljer och elva ledde till dimensionen Utveckla coacherna. Hälften kunde placeras under resultat, pröva projektform, uppkomst och de andra kunde delas upp i trygghet och team. Det visade sig efter utvärdering vid OS i Sydney att coacherna inte höll för trycket. Därför ville SOK genom sitt stöd utveckla coacherna för att de aktiva i slutänden skulle kunna prestera bättre.⁴⁴ Coachprojektet ses av några deltagare som ett pilotprojekt inom friidrotten, som kan spridas till andra idrotter. För att förbättra coacherna, skulle man arbeta med dem i team och skapa trygghet. På så vis skulle de vidarebefordra detta till de aktiva. Man skulle tidigt ta ut en grupp ledare som skulle till Aten-OS. Det utvecklades en ”ny ledarskapsstil där coachen skall ge stöd, fråga, lyssna, vad vill/känner/tänker de?”. Detta ger trygghet till den aktive i mästerskapen. Samstämmigt kom coacherna fram till att de skulle ”sammansvetsas till ett ordentligt team”(N=7). Detta har flertalet av coacherna uppfattat som bärande i projektet.

Avslutningsvis tillfrågades coacherna om de tyckte att det var en bra målsättning som SOK hade och det var ett positivt svar(N=7), sju av åtta coacher ansåg det.

⁴⁴ Telefonintervju med representant SOK, 2005-02-25.

Rådata	1st Order	General Dimension
SOK hoppades på ett snabbt resultat Projektets syfte: att bli bättre och få framgångar De aktiva ska kunna prestera bättre Få möjlighet att prestera på topp - fightas om fler medaljer Ta medaljer(N=3)	Resultat	NÅ FRAMGÅNG
Ett spännande SOK-projekt inför framtiden Hoppas SOK såg det som ett pilotprojekt(N=2) och sprider det till andra idrotter Var går gränsen mellan Coachprojektet och andra verksamheter som genomfördes? Ville få coacherna att nu klara pressen.	Pröva projektform	
SOK finansierade projektet(N=5) Förbundskaptenen drog igång det Såg det inte som ett SOK-projekt överhuvudtaget	Bakgrund	
Genom teamet få bättre trygghet och bättre resultat Att de ska kunna fungera mot OS och skapa en trygghet för det Tidigt ta ut en grupp av ledare till Aten-OS Att de aktiva känner uppbackning till 100% Ny ledarskapsstil: ge stöd, fråga, lyssna, vad vill/känner/tänker de? Elitidrottsskolan viktig, skapar trygghet och stöd för unga aktiva	Trygghet	UTVECKLA COACHERNA
Skulle sammansvetsas till ett ordentligt team (N=7) Bygga en coachgrupp som kan jobba tigt med de aktiva(N=2) Jobba fram ett coachteam som skulle palla för trycket så att coacherna kunde stötta de aktiva på ett bra sätt Vi ska själva skapa en miljö, teamet	Team	

Figur 1: Coachernas uppfattning av SOK:s syfte och målsättning med Coachprojektet

3.1.2 Coachprojektet i stora drag

Trettiosju rådata-teman som beskrev Coachprojektet i stora drag kunde identifieras av de sju intervjuade som deltog i Coachprojektet (se Figur 2). Coacherna tillfrågades om hur de upplevde Coachprojektet(ej individuellt). Svaren redovisas i trettiofyra rådata-teman och kunde samlas in under den generella dimensionen positivt, medan tre rådata-teman hamnade under negativt. Coacherna uppskattade tydligt den trivsel som alla var eniga om, med coachträffar i trevliga miljöer och bra program. Vidare upplevde de en stor trygghet(N=4), som utvecklades under de fyra åren, vartefter de lärde känna varandra bättre och utvecklades som personer. De upplevde både personliga och gemensamma resultat av Coachprojektet. En kommentar var ”Projektet skulle jobba med ledarna. Ledarna ska jobba med de aktiva”. Detta har många av coacherna tagit till sig och det har blivit bättre coaching mot de aktiva, vilket har lett till att både aktiva och coacher har utvecklats. De aktivas resultatförbättring kan vara ett resultat av denna process. Några hade negativa synvinklar, bland annat att de är en selekterad grupp, som är handplockade av förbundskaptenen och att det kunde skapa avstånd till andra tränare, särskilt i början av projektet. Det har också varit svårt för dem som inte vågat eller velat ”syna sig själva i sömmarna”. De har inte fått ut lika mycket av projektet som de coacher som har arbetat mycket med sin egenutveckling.

Röster har hörts om att Coachprojektet inte har nått ut riktigt till andra ledare, styrelser med flera(N=3).

De intervjuade coacherna ansåg att upplägget av Coachprojektet var tydligt(N=6). Några kommentarer var ”Glasklart”, ” Inte säker på att det var tydligt för alla”. De tyckte också att de såg helheten (N=6), men med kommentarer som ”Lite halvflummigt emellanåt”, ”Logiskt och självklart allting”, ”Helheten kom i efterskott”, ”Inte på alla punkter”, ”Ingenting är nytt men själva helhetstänket har gjort att det blivit så bra”.

Rådata	1st Order	General Dimension
Mycket trevligt Otroligt bra blandning av fri tid och aktiviteter Få andra att trivas Otroligt positivt Ge energi till någon annan Jättebra gäng i det här teamet	Trivsel	POSITIVT
Trygghet är nyckelordet(N=4) Det handlar inte om prestige Alla vet hur det är, då är man lugnare och tryggare Skapar trygghet för alla man jobbar med i alla lägen Bra med sättet att skapa trygghet Förtroendekapitalet är mycket högre än förut Vara givmild	Trygghet	
Rivstart direkt från första dan Att utvecklas Lärde känna mig själv oerhört mycket bättre Det handlar om att bli ännu bättre Förmågan att förmedla höjdes Det handlar om att förstå vad som verkligen krävs Nu är det en självklarhet hur det fungerar på ett mästerskap Att man är på ett speciellt sätt, att man har ansvarscoacher Projektet skulle jobba med ledarna. Ledarna ska jobba med de aktiva. Ett team som jobbade ihop En förändring har skett: aktiva presterar mycket bättre när det gäller Coachningen gentemot de aktiva blev bättre De flesta aktiva och tränare har blivit påverkade Ett projekt som var verkligheten Bra projekt med långsiktigt tänkande och en tydlig målsättning Modigt projekt med tydliga ramar Jag tyckte vi nådde otroligt långt Förbundskaptenen har lämnat något oerhört bra bakom sig Bra ledarskap. När man lämnar så fortsätter det lika bra Som ett nytänk inom svensk idrott Det har satt avstamp i hela friidrottssverige	<i>Konsekvenser</i> <i>Effekter</i>	
Kan upplevas som obehagligt att börja syna sig själv i sömmarna Lite kontroversiellt i början: en selekterad skara fick förmånen att ingå i det här Det har inte nått ut till andra ledare, styrelser och sånt (N=3)	Resultat	NEGATIVT

Figur 2: Upplevelsen av Coachprojektet

Det framkom funderingar på saker de skulle vilja ha gjort mer av inom projektets ramar. Dessa var bl.a. ”Teambuildingsgrejer med de aktiva”, ”Mer konkret i vissa sammanhang”, ”Någon mer samling”, ”Mer tid mellan aktiva och coacher”, ”Ta in de aktiva tidigare”.

Det fanns inget de tyckte att de skulle ha gjort mindre av (N=2) i projektet, ”Ganska lagom som det var”.

3.1.3 De fyra pelarna/målen (resultat intervjuer)

Coachprojektet pågick under c:a 4 år med OS i Aten som slutmål. Projektledaren hade tre mål med projektet: 1.Idrottsprestationen, 2.Människan, 3.Kunskaper och lärande,⁴⁵ varav nr 2.Människan, blev den som fokuserades. Innehållet i denna del kallades för de 4 pelarna. De 4 pelarna/målen delades upp i Mästerskapskunskap, Coaching, Laganda och Mental styrka.

3.1.3.1 Mästerskapskunskap

Vid frågan vad coacherna anser vara mästerskapskunskap, framkom en stor mängd svar. Sjuttioåtta rådata-teman delades in i 10 st 1st Order tema, 9 st 2nd Order tema och 3 generella dimensioner.

Det är flera saker som är viktiga att känna till under ett mästerskap. Faktamässiga kunskaper hos coachen är viktiga för att den aktive skall kunna förbereda sig så normalt som möjligt. Detta innebär alltifrån att känna till var uppvärmningsarenan är, hur kommunikationerna är mellan hotellet och arenan, säkerhetsregler, matrutiner, till att veta hur länge de aktiva beräknas få vänta i calling, hur tidsschemat ser ut för den aktive, om andra grenar pågår samtidigt och kan störa koncentrationen osv.

När det gäller mental beredskap, kan det vara mycket intryck med många världsstjärnor, risk att tappa fokus i den stora OS-byn med alla aktiviteter, psykkrig i calling, träningsutrustning försvinner. Det gäller för coachen att skapa trygghet, energi, säkerhet och erfarenhet för den aktive. Flera coacher säger att bästa sättet att få mästerskaps erfarenhet är att tävla på mästerskap för att få rutin.

Det gäller att vara beredd på att allt kan hända även under själva tävlingen. Att den aktive vet hur han/hon fungerar i pressade situationer. Detta gäller också coachen. ”Det krävs mycket träning och svåra tävlingar för att kunna prestera på absolut toppnivå=erfarenhet(N=3)”.

⁴⁵ Nils-Egil Rosenberg, “Coaching Athens 2000-2004”, häfte: 2004-11-22, internmaterial, del 1, s. 17.

Rådata	1st Order	2nd Order	General Dimensons
Veta hur alla rutiner är(N=7) Hantering av massmedia(N=3) Calling(N=4) Säkerhet/bevakning(N=2) Stora avstånd Uppvärmning(N=2) Ackrediteringar(N=2) Samlingar Kval Vilka regler och procedurer? Team Manual	Rutiner	Rutiner	FAKTAMÄSSIGA KUNSKAPER
Mycket saker runtomkring(N=3) Anpassa sig till vad som gäller Stort(N=2) Miljön man bor i en VM-/OS-by(N=3) Hur länge ska man sitta i calling? Hur lång tid före start kommer man in på banan? Var är uppvärmningen? Var är dopingkontrollen? Var är ackrediteringskontoret?	Erfarenhet	Erfarenhet	
Världsstjärnor(N=2) Mycket intryck Man blir lite trött Mycket att upptäcka i OS-byn Den mentala pressen(N=2) Stirra på dina konkurrenter Psykkrig Hur man fungerar i pressade situationer(N=2) Träningsutrustning försvinner Träningsarenan stängd Tävlingen flyttas en dag	Oro	Skapa trygghet	MENTAL BEREDSKAP
Vara trygg i sig själv Att förebereda de aktiva: coachens uppgift Relationer med omgivningen, med lagkamrater Rutiner Vara förberedd på det oförberedda Lugnt beteende från tränaren	Lugn		
De aktivas förståelse, läggning, personlighet, erfarenhet 100% fokus till de aktiva på tävling Det går åt mycket energi att hålla sig lugn och hålla fokus på uppgiften	Våga ta för sig	Skapa energi	
Erfara om och om igen Minskad oro Ha koll på sig själv Hur man ska hantera de aktiva(N=2)	Rutin	Säkerhet	
Bortse från det som inte gagnar målet Jobba sig till mentalt Hamna i svåra situationer Lära känna sig själv, hur man agerar(N=2) Vara förberedd på det oförberedda Oerhört mycket träning och svåra tävlingar för att kunna prestera på absolut toppnivå=erfarenhet(N=3) Situationer - utveckla en beredskap för detta Att fokusera på träning och tävling	Skicklighet	Erfarenhet	

Figur 3: Vad coacherna anser vara mästerskapskunskap

Tävlingen flyttas en dag Världsstjärnor(N=2) Psykkrig Mycket intryck Stort(N=2) Vara förberedd på det oförberedda Vara trygg i sig själv	Rutin	Trygghet	TÄVLINGS- HÄNDELSER
Erfara om och om igen Kval De aktivas förståelse, läggning och personlighet, erfarenhet Hamna i svåra situationer Våga ta för sig Att fokusera på träning och tävling Hur man fungerar i pressade situationer(N=2) Oerhört mycket träning och svåra tävlingar för att kunna prestera på absolut toppnivå= erfarenhet (N=3)	Skicklighet	Erfarenhet	
100% fokus Minskad oro Lugn Ha beredskap mot saker: case Jobba sig till mentalt	Våga ta för sig	Skapa energi	

Figur 3: (Forts.)

3.1.3.2 Coaching

Coacherna fick frågor om några områden inom coaching. För att underlätta överblicken, har dessa områden delats upp i fem avsnitt enligt nedan.

Coachträffarna

Trettioåtta rådata-teman som beskrev hur coacherna upplevde coachträffarna kunde identifieras av de sju intervjuade som deltog i Coachprojektet(se figur 4). Svaren redovisas i tjugoen rådata-teman och kunde samlas in under den generella dimensionen innehåll, medan åtta rådata-teman samlades under dimensionen utveckling av laganda samt nio rådata-teman hamnade under dimensionen trivsel. De trettioåtta rådata-teman hamnade under 8 st 1st Order-tema och 6 st 2nd Order-tema. Coacherna upplevde stor trivsel vid varje coachträff(N=4) och ansåg att det var ganska avslappnat och att de kände sig upprymda efter varje träff. Innehållet var välstrukturerat och hade en tydlig utbildningsdel och tema. Träffarnas utbildningsdel planerades bland annat med föreläsningar varvat med gruppdiskussioner. Det var mycket ”teambuildingsgrejer” som har gjort att coacherna blivit sammansvetsade och bidragit till att coacherna utvecklat lagandan. Det fanns ett grundbudskap att jobba mycket med sig själv, och detta var den del som inte nådde helt ut till alla coacher. Upplevelsen var att det var frivillig kunskap och att alla fick ta ansvar för sin egen utveckling. Det som har givit flera av coacherna mest är de informella diskussionerna som uppstod på ”ledig tid”.

Coacherna tyckte det var lagom med träffar. Det hade inte fungerat med fler på grund av det stora engagemang som dessa coacher har. Mellan träffarna har de fått löpande nyhetsbrev, ”Sokrates” av projektledaren och utvärderingar efter varje mästerskap på vägen till Aten-OS. Coacherna har fått tre böcker att läsa samt möjlighet att läsa en brevserie med mentala brev att läsas på frivillig basis.

Rådata	1st Order	2nd Order	General Dimension
Pedagogiskt tänk och vi har lärt oss vissa saker i en ordningsföljd Väldigt bra mix Tydlig utbildningdel med tema Väldigt bra och genomtänkt program Skräddarsytt innehåll	Program	Program	INNEHÅLL
Lättsmält Föreläsningar och diskussioner Styrning, man var med olika personer varje gång Ett antal saker som måste gås igenom Ibland lite korvstopning	Föreläsning	Föreläsning	
Man skulle komma nära alla Samtal i större eller mindre grupper Vi intervjuade varandra Olika frågeställningar Diskuterade i små grupper Planera t ex läger tillsammans Diskussion, att möta och prata med varandra	Grupp-diskussioner	Grupp-diskussioner	
Budskapet att jobba hårt med sig själv tror jag inte slog ut lika väl bland alla Väldigt lite påtvingad kunskap Man fick sköta sin egen utveckling	Frivillig kunskap	Frivillig kunskap	
Diskuterade väldigt mycket Tillfällen att prata om vad som helst Alla gav väldigt mycket av sig själva Lärt känna varandra väldigt väl Full entusiasm hela tiden	Informella diskussioner	Utbytet mellan coacherna	UTVECKLING AV LAGANDA
Mycket teambuildingsgrejer Mer sammansvetsade Trevligt, socialt och viktigt för lagkänslan	Teambuilding		
Alltid väldigt god mat Bodde bra på positiva ställen	Miljön	Utbytet av träffarna	TRIVSEL
Alltid lika trevligt(N=4) Väldigt givande träffar Ganska avslappnat Väldigt bra Oerhört bra Alla var väldigt upprymda efter varje gång Alla hade väldigt positiv upplevelse av det här Stunder av avkoppling fanns, ex promenader Önskar lite mer tid att utbyta erfarenheter Mellan coacherna	Mellan coacherna		

Figur 4: Upplevelsen av coachträffarna.

Coach vs coach

Coacherna tillfrågades om hur de upplevde samarbetet mellan coacherna i Coachprojektet sommaren 2004 jämfört vid starten 2001. Arton rådata-teman identifierades och 4 st 1st Order tema och samlades ihop i två general dimensions, positivt och negativt. Åtta rådata-teman samlade under den högre dimensionen utveckling, tre under vänner, fyra under trygghet och två under problem inför Aten-OS. Samtliga i Coachprojektet ansåg att samarbetet mellan coacherna blivit bättre jämfört med 2001(N=7). Röster som hördes berättade: ”några genomgick en otrolig förändring”, ”bara bättre och bättre”, ”det har skett en utveckling av de flesta i Coachprojektet”. En händelse störde den trygghet som byggts upp under hela Coachprojektet och inträffade under sommaren 2004 strax för OS. Det var uttagna coacher som inte fick vara med.

Rådata	1st Order	General Dimension
Bättre, definitivt(N=7) Bara bättre och bättre Väldigt stark utveckling Några genomgick en otrolig förändring Det har skett en utveckling av de flesta i Coachprojektet Jättestor skillnad Ingen skillnad, det är ett mycket gott gäng Vi var utplockade-hade en viss grundinställning från början	Utveckling	POSITIVT
Vi blev ju väldigt mycket kompisar(N=3) Lärde känna varandra fruktansvärt väl Väldigt bra kontakt med några	Vänner	
Folk kan förändras med trygghet Ett större förtroendekapital En respekt för varandra En respekt för att vi är olika	Trygghet	
Uttagna OS-coacher fick inte vara med Plumpar i protokollet i slutändan Kunde undvikits om FK och projektledaren varit lite mer lyhörda	Problem inför Aten-OS	NEGATIVT

Figur 5: Upplevelse av samarbetet mellan coacherna i Coachprojektet 2004 jämfört med 2001

I coachernas relationer med varandra upplevde de att öppenheten var ganska påtaglig(N=7). De ”kunde tala om lite djupare saker”, ”våga vara sig själv där man är”, ”man måste våga vara öppen”, ”vi fick så bra kunskap om varandra som vi hade anledning att ha”. De både gav och fick av varandra, en ömsesidighet fanns i relationerna mellan coacherna. Dock fanns olikheter mellan coacherna, ”det haltade väldigt mycket i den individuella förståelsen” och ”känslouttrycken är inte lika starka mellan alla”. Samtliga coacher i Coachprojektet ansåg att de flesta har utvecklats(N=7). ”Många har gjort jättestora framsteg, särskilt de som inte hållit på så länge”, ”framför allt en del av de äldre i gänget”, ”de coacher som var i OS-truppen kom längst i förändringsarbetet”, ”en jättestor

skillnad". En del coacher utvecklades i mindre omfattning: "de som hade svårigheter att förstå vad som skulle uppnås, utvecklades naturligtvis mindre", "de andra coacherna har utvecklats i skiftande kvalitet och omfattning", "stor spridning".

Coacherna är överens om att tränarkulturen har utvecklats (N= 7). De anser att kvalitén har höjts och att det blivit mer kunskapsbaserad coaching. Coacherna delger varandra kunskap och har en öppen kultur. De vill försöka verka utåt och "sprida ringar".

Coachen individuellt

Coacherna fick två frågeställningar när det gällde deras individuella erfarenheter av Coachprojektet. Inom den första frågeställningen identifierades tio rådata-teman hos sju av de intervjuade deltagarna. Rådatan resulterade i tre First Order-teman och en generell dimension: Personlig tillfredsställelse (se figur 6). Coacherna tillfrågades om de upplevde att Coachprojektet bidrog till personlig utveckling. Sex av rådata-teman mynnade ut i 1st Order-teman Utveckling, tre till Erfarenhet och en till Helhet. Samtliga hamnade i den generella dimensionen Personlig tillfredsställelse. Alla intervjuade, som deltog i Coachprojektet, ansåg att projektet bidrog till deras personliga utveckling (N=7).

Rådata	1 st Order	General Dimension
Coachprojektet bidrog till min personliga utveckling (N=7) Man fick ju tänka i lite nyare banor Har inte läst coaching på det sättet innan, så visst var det en utveckling Det bästa jag varit med om i hela mitt liv Det har jag med mig resten av livet Man kan jämföra en OS-final med något i det övriga livet också	Utveckling	PERSONLIG TILLFREDS- STÄLLELSE
Att behärska svåra och nya situationer Jag vet vad jag har lärt mig och mäktar med Jag lärde mig väldigt mycket	Erfarenhet	
Man försöker se helheten	Helhet	

Figur 6: Upplevd personlig utveckling genom Coachprojektet

I den andra frågeställningen blev tjugotvå rådata-teman identifierade och delades in i 1st Order, som motsvarade mästerskapskunskap, coaching, laganda, mental styrka. Dessa fyra ledde till den generella dimensionen Positivt. Coacherna ansåg att mästerskapskunskapen ökat (N=6), coaching har utvecklats (N=6), lagandan har blivit bättre (N=4) samt att den mentala styrkan har ökat (N=5). Coacherna har kommentarer som "ingenting kan förvåna mig längre", "där har jag 100%-ig koll", "en kompetenshöjning". När det gäller coaching anser de den har utvecklats bland annat genom att coachen "tonar ner sin egen roll", "sopa bort och sen finnas till hands i mästerskap", att ha "fått möjlighet att coacha när det gäller som mest". Landslaget är ett lag idag och coacherna har bidragit till denna positiva utveckling. Lagandan bygger på gruppen men ändå att man ska kunna se

individen. Den mentala styrkan har utvecklats hos dessa coacher, även om någon anser att den kunde ha nått lite längre. Coacherna ”känner en kunskap och trygghet”, ”man blir aldrig färdiglär”, ”är rätt så stark utom i områden jag inte behärskar”.

Rådata	1st Order	General Dimension
Den har ökat(N=6) Alla pelarna har utvecklat mig. Definitivt. Ingenting kan förväna mig längre Där har jag 100%-ig koll En kompetenshöjning	Mästerskaps-kunskap	POSITIVT
Coachingen har utvecklats(N=6) Tona ner min egen roll Sopa bort och sen finnas till hands i mästerskap Fått möjlighet att coacha aktivt när det gäller som mest Utvecklades som coach Förtroendekapitalet är mycket, mycket högre	Coaching	
Har blivit bättre(N=4) Bygger på gänget men ska kunna se individen Idag är landslaget ett lag Lagandan bidrog vi till, vi coacher Kamratskap	Laganda	
Har ökat(N=5) Känner en kunskap och trygghet Är nog rätt så stark utom i områden jag inte behärskar Man blir aldrig färdiglär Mentala träningen i Coachprojektet kändes behaglig det var jag på något sätt Den mentala kunskapen kunde nått lite längre fram	Mental styrka	

Figur 7: Upplevd utveckling av de 4 pelarna hos coachen individuellt

Coacherna tillfrågades om de hade utvecklats på samma sätt utan Coachprojektet. Svaret blev nej(N=7), med kommentarer som ”hade inte fördjupat mig i coaching annars”, ”hade inte utvecklats lika mycket som människa”, ”att behärska svåra/nya situationer”, ”hade inte haft förståelse för andra vägar än min egen”, ”att få erfara utsattheten inom toppidrotten”, ”en riktig bingo för mig”.

Arbetsbelastning

Coacherna i detta projekt återfinns i toppen av friidrottssverige och som en naturlig del innebär detta en stor arbetsinsats och engagemang. De tillfrågades om hur de upplevde arbetsbelastningen i projektet, som coach och om de upplever konflikt med sitt privatliv på grund av för stor arbetsbelastning. Ur svaren identifierades trettio rådata-teman, som hamnade i fem 1st Order-teman, tre 2nd Order-teman och tre generella dimensioner: lätt, lagom, för stor. Coachprojektet upplevdes som lätt när det gäller arbetsbelastning. Några skulle velat ha lite mer arbete inom Coachprojektet, då det upplevdes som lätt. Utrymme tycks ha funnits för ett något större arbetsbelastning. Fem av

coacherna behöver ej avlastning(N=5) och hälften har bra balans(N=4). Tre av coacherna har för mycket att göra(N=3) och anser att de har för hög belastning som coacher. Två coacher skulle behöva avlastning(N=2) och talar om att vilja skapa ett tränarteam, hjälptränare eller annan uppbackning. Flera av coacherna upplever delvis konflikt med privatlivet(N=5). De har upplevelser som ”semester för alla utom för mig”, ”familjen kommer i kläm”, ”familjen går först, den är min trygghet”, ”ibland konflikt på grund av för mycket engagemang”.

Rådata	1st Order	2nd Order	General Dimension
Inte så arbetsbelastande(N=7) Som en 10p-kurs Kunde varit ännu lite tuffare Lite grann till Oerhört enkelt Det var jättelätt	Lätt belastning	Coach-Projektet	LÄTT
Behöver inte avlastning(N=5) Inte i tränarjobbet - i skolan Har bra balans(N=4) På OS, så lugnt har vi inte haft det på 10 år	Ej avlastning	Ej avlastning	LAGOM
Det är för mycket (N=3) En oerhörd belastning Egentligen för hög belastning Jag själv skapar mitt jobb Jag håller alltid på med för mycket Har för höga tankar om mig själv Jag tycker en massa saker är kul Det är för mycket emellanåt	Hög belastning	Coach-Jobbet	FÖR STOR
Behöver avlastning(N=2) Uppbackning och hjälp, definitivt Kanske hjälptränare till mig En större bas med tränare Skulle vilja skapa ett tränarteam	Avlastning		
Delvis konflikt med privatlivet(N=5) Familjen går först. Den är min trygghet Ibland pga mycket engagemang Nej, barnen är utflugna Familjen kommer i kläm Semester för alla utom för mig Är pappa i första hand, i andra hand tränare	Konflikt		

Figur 8: Upplevd arbetsbelastning

3.1.3.3 Laganda

Bra laganda bestod av 17 rådata-teman från de 8 intervjuade. Fyra first-order teman framkom: laganda, erfarenhet, trygghet och respekt. Alla ansåg att lagandan blivit bättre(N=8) och att det bara ”är en stor familj”, ”en vi-känsla skapades”, ”mycket lättare att komma in i gänget”. Den ökade erfarenheten hos coacherna har bland annat givit kunskap om mästerskapen, så att det är ”en självklarhet hur det fungerar”. Coacherna känner sig trygga i gruppen och har blivit lugnare och har

större deltagande för varandras prestationer. En del av lagandan är att ha respekt för varandra, att ”alla människor har lika värde”(N=2). Ingen laganda bestod av ett first-order-tema, individualister, och 6 rådata-teman. De beskriver hur landslaget såg ut före 2000: ”stjärnorna gick för sig”, ”man umgicks främst i grengrupper”, ”man tänkte inte i lag”. En coach beskriver det som att det inte var dålig laganda då.

Rådata	1st Order	General Dimension
Den blev bättre(N=8) Det är bara en enda stor familj Både coacher och aktiva var öppna till att utveckla lagandan En vi-känsla skapades Ihopsvetsat gäng(N=2) Mycket lättare att komma in i gänget Obligatorisk samling varje dag under mästerskap	Laganda	BRA LAGANDA
Nu är det en självklarhet hur det fungerar på ett mästerskap Att man har ansvarscoacher Helhetstänket har gjort att det blivit så bra	Erfarenhet	
Man känner sig trygg i gruppen Att man verkligen känner varandra Alla vet hur det är och då är man lugnare och tryggare och kan förbereda sig Större deltagande för varandras prestationer Vi vet ju allt om varandra. Hade vi sagt det 2001 hade jag inte trott det var möjligt	Trygghet	
Det handlar om att alla har lika värde(N=2) Vissa är inte lagmänniskor medan andra är det	Respekt	
Vi startade ju från 0 kan man säga Stjärnorna gick för sig Folk umgicks främst i grengrupper(N=3) De nya hamnade för sig Man tänkte inte i lag Inte dålig laganda då	Individualister	INGEN LAGANDA

Figur 9: Upplevelse av lagandan i landslaget

3.1.3.4 Mental styrka

Tjugofem rådata-teman som relateras till mental styrka kunde identifieras bland samtliga 8 deltagare i intervjuerna(se figur 10). Nio stycken rådata-teman relaterar till ett first-order-tema, skeptisk, och mynnar ut i den generella dimensionen negativ syn på mental träning.

Sexton rådata-teman samlas in under tre st first-order-teman: naturligt, utveckling och utbildning.

Dessa sammanfattas i den generella dimensionen positivt. De coacher som har en negativ inställning till mental träning(N=5), ger uttryck för detta i följande citat: ”blir lite irriterad på alla de mentala föreläsarna som är lite stand-up-comedian”, ”sommiga gör det kanske av andra intressen än idrottsintressen”, ”blir bara rastlös av att lyssna på sådant (Uneståhl) och sånt där, ”mycket hokus

pokus”. Alla coacher(N=8) är överens om att mental träning är bra när det bedrivs på rätt sätt. De tycker att det är en naturlig del i vardagen och elitsatsningar och en viktig komponent i ett utvecklingsarbete. De har förslag på hur mental träning kan utvecklas, bland annat att flera tror att det blir coacherna som använder mental träning i det dagliga arbetet. De anser också att mentala rådgivare i första hand kommer att vara ett bollplank till coacherna och vara en i teamet. Som en naturlig följd av detta tycker coacherna att man ska utbilda och utveckla tränarna i mental träning(N=5). Två coacher anser att de ska bedriva fysisk och mental träning samtidigt. Två coacher anser också att de mentala rådgivarna ska kunna idrotten.

Rådata	1st Order	General Dimensions
Negativt med mentala tränare/övningar/föreläsare(N=5) Haft svårt för när mental träning blir för konkret(övningar osv.) Blir irriterad på alla de mentala föreläsarna som är lite stand-up-comedian Hade svårt att hålla med om allting i början Blir bara rastlös av att lyssna på sådant(Uneståhl) och sånt där Mycket hokus pokus Somliga gör det kanske av andra intressen än idrottsintressen Mekanisk och kantig träning som inte bryr sig om individen, utan det är bara mentala tränarens egna råd. Vad är det för fel på mig nu?(aktiv till tränare)	Skeptisk	NEGATIVT
Bra, när det bedrivs på rätt sätt(N=8) Naturlig del i vardagen och elitsatsningar Viktig komponent i ett utvecklingsarbete Jag tycker det är bra Lite främmande värld, har själv aldrig hållit på med det, men bra Oerhört viktig bit	Naturligt	POSITIVT
Jobba med det tillsammans med såna som kan idrott Tror det är coacherna/tränarna som har den största rollen när det gäller mental träning i framtiden Mentala rådgivare kommer att finnas men mer som ett bollplank till tränarna i första hand, vara en i teamet Utveckling av mentala egenskaper ska göras i det dagliga arbetet, så att det är något naturligt	Utveckling	
Utbilda och utveckla tränarna i mental träning(N=5) Tränarna ska bedriva den mentala och fysiska träningen samtidigt(N=2) Man lägger upp träningsprogram även inom det här Jag tycker att jag jobbar väldigt mycket med mental träning, på ett helt annorlunda sätt Vi ska inte ha mentala tränare, utan mentala rådgivare Man måste kunna idrotten, vara väldigt konkret på något sätt	Utbildning	

Figur 10: Uppfattning om mental träning

Den mentala styrkan hos de enskilda coacherna hade inte utvecklats på samma sätt utan Coachprojektet(N=6) och de såg olika delar hos sig som utvecklats: ”gick igenom en process”, ”

Coachprojektet var en process där vi kunde skapa oss en bättre mental styrka”, ”du blir inte mentalt stark om du inte har en trygghet i din situation”, ”nyckeln: att man verkligen känner varandra”, ”man måste våga vara öppen”, ”vill och försöker vara öppen för ett lärande”, ”att jobba med sin egen medvetenhet och den hanteringen, är mental träning”, ”har större lugn och säkerhet i tävlingssammanhang”, ”såg saker och ting på ett lite annorlunda sätt”.

När det gäller de aktivas mentala styrka anger fyra av coacherna att den utvecklats. ”De i yttersta eliten har det gratis redan”(N=3), ”de sämsta kan ha stärkts genom mitt sätt att agera på ett annat sätt, att coacha”, ”först utgår man ifrån vad de själva tycker, sedan kan man se resultat eller förändringar på olika sätt”, ”de ska få ett självförverkligande”, ”han har lärt sig mycket med mental träning, blir kanske lite vardag sen”.

Coacherna fick en fråga om det är något de saknar eller skulle velat lära mer om inom mental styrka. Det framkom en del tankar, bland annat att man aldrig blir fullärd(N=2), ”utveckla samspelet mellan den mentala rådgivare och tränaren”, ”i princip allt”, ”någon slags fortsättning på ett enkelt sätt: vi som varit med ska få tänka till runt vår egen utveckling och vara bollplank/delge våra kunskaper för de nya. Ett bra sätt för oss att tänka till hur vi ska gå vidare inför EM-06”, ”ha kontroll över mig själv i situationer när jag blir väldigt stressad”, ”att titta mer på helheten än små detaljer”, ”ha större tolerans innan jag bedömer insatser och andra”, ”utveckla mentala egenskaper i det dagliga arbetet, av tränarna”.

3.1.4 Projektledaren

Tjugosju rådata-teman som beskrev coachernas upplevelse av projektledaren kunde identifieras av de sju intervjuade som deltog i Coachprojektet(se figur 11). I förekommande fall fick inte projektledaren de frågor som berörde honom själv. En coach som var utanför Coachprojektet svarade på en fråga som kunde besvaras utan medverkan i projektet. Tio rådata-teman kunde samlas in under fem st first-order-teman: helheten, teoretisk kunskap, pedagogisk kunskap, friidrottskunskap och anställningen. Dessa sammanfattas i den generella dimensionen positivt. De coacher som har en negativ upplevelse av projektledaren, har angett detta i first-order-temat brister, som i sin tur är resultatet av fem rådata-teman. Coacherna upplevde att projektledaren gjort ett jättebra arbete i stora drag(N=5). Coacherna har kommentarer som: ”det finns en röd tråd från början till slut i det hela”, ”han har gjort det på ett föredömligt sätt både lägga upp en långsiktig strategi samtidigt som det var ett tänk för utbildningsträffarna och hur det hela skulle praktiseras och där tror jag att förbundskaptenen och projektledaren kompletterar varann på ett mycket bra sätt”, ”hans djupa kunskap om friidrotten och hans förmåga att också förstå under resans gång,

förändringsbehovet och läsa av dem. Han var ju den avgörande faktorn för att det lyckades, kan jag ju säga med facit i hand”, ”konceptet var uppbyggt på hur människor fungerar, människor tar till sig och hur man bygger förtroende osv. Hur man skapar det här klimatet”, ”han är engagerad och han vill ju väldigt mycket, det är ju hans egen idrott så att säga”. Alla coacher anser att det var bra att en projektledare varit anställd i 3,5 år. Deras synpunkter var: ”det var bra att han var anställd och att han kunde koncentrera sig på projektet. Däremot tycker jag det är synd att han inte fick fortsätta att ta tillvara på allt som åstadkommits på ett bättre sätt, att han skulle fortsätta att leda coacher inom friidrotten på ett mer tydligt sätt och på olika nivåer. Det tycker jag är synd”, ”ja det var ju förutsättningen. Det hade ju inte gått annars. Han var ju hela motorn”. När det gäller brister hos projektledaren var det två coacher som hade kommentarer (N=6): ”det finns otroligt mycket mer energi i pappersarbetet och tankarna än i hans sätt att vara. När det gäller att genomföra tankarna, känner jag att det finns andra som är bättre. Han är så otroligt inne i sitt sätt att tänka och har sina tankegångar och då kanske det är självklart för honom, men det är inte riktigt lika självklart för någon annan för att man inte är riktigt lika insatt”, ”man kanske skulle tagit in de aktiva lite tidigare”.

Rådata	1st Order	General Dimensions
Jättebra arbete i stora drag(N=5) Jättebra på skapandet Helt fantastiskt Oerhört professionellt helhetstänk helt igenom(N=3) Förbundskaptenen och projektledaren - lyckad mix Han är engagerad och han vill ju väldigt mycket Otroligt bra tankar rakt igenom: livssyn, livsuppfattning, prestation Jag håller med om i stort sett allt han tycker Han skapade sig den roll han ville ha Precis optimerat utifrån förutsättningarna	Helheten	POSITIVT
Ja absolut (N=7) Svårt att hitta någon annan med de kunskaperna Tveklöst. Behöver inte ens diskuteras	Teoretisk kunskap	
Klart överlägsen de andra gurusarna som är ute och far: Plate o Uneståhl mm. Han la det på en nivå som vi kunde acceptera Ibland undrade man hur han skulle få ihop det, men säcken knyts ihop till slut	Pedagogisk kunskap	
Tillräcklig friidrottskunskap(N=7) Kombinationen friidrottskunskap och teori har gjort detta klockrent	Friidrottskunskap	
Bra(N=8) Bra att han kunde koncentrera sig på projektet Nödvändigt för att hålla ihop alla de här bitarna Inga synpunkter på om det var för lång eller för kort tid(N=4)	Anställningen	
Bättre på att ta fram material, skapa kursplaner och idéer Mindre bra på genomförandet Han är väldigt speciell som person För 10 år sedan hade jag haft svårt att gå in med honom som projektledare Inte tillräckliga pedagogiska färdigheter	Brister	NEGATIVT

Figur 11: Coachernas upplevelse av projektledaren

3.2 Resultat enkäter

De som fick enkäterna fick i stort sett samma frågor som de intervjuade, totalt 49 frågor. De kunde välja att svara enligt en likertskala,⁴⁶ med sju alternativ, en femgradig skala, eller så kallade öppna frågor, då de svarade fritt. De svar som redovisades med fler alternativ än ett, räknades som bortfall. Även de svar som inte är ifyllda, räknas som bortfall.

En sammanställning i tabeller har gjorts, med svaren på de frågor som kändes viktigast. De övriga svaren redovisas i löpande text.

Redovisningen av svaren har delats upp i kategorier för att underlätta inhämtningen av information.

Dessa kategorier fick rubrikerna:

- SOK:s syfte och mål
- Coachprojektet i stora drag
- De fyra pelarna/målen/innehållet
- Projektledaren

3.2.1 SOK:s syfte och mål

Coacherna fick frågan hur de uppfattade SOK:s syfte och målsättning med projektet och svaren som gavs kunde delas in i tre kategorier(N=10). De två kategorier som fick flest svar, ”Skapa en mästerskapsskicklighet”(N=5) och ”Utbilda coacherna för att få fler medaljer”(N=4), visar att majoriteten ansåg att syftet var resultatorienterat. Ett svar framkom i den tredje kategorin ”Öppnare attityd till varandra/teambuilding”. Några kommentarer var: ”genom ökad kunskap om mästerskapens specifika krav hos ledarna skulle idrottsresultaten bli bättre”, ”se om det genom en utbildning av coacherna som skulle vara på plats blev bättre resultat”, ”de ville skapa en kontinuitet och långsiktighet”. En fast organisation som byggde på mänskliga värderingar och på själva coachande vid mästerskap”.

Coacherna tillfrågades vidare om det var en bra målsättning(N=11). Majoriteten svarade ja och en coach svarade Ja, delvis, med motiveringen ”friidrotten behöver SOK-stöd då vi har svårt att hitta grupp-/klubbssponsorer”. Därefter fick de frågan om de upplevde att de idrottsliga målen hade uppfyllts vid Aten-OS. De flesta svarade ja och en coach svarade nej, med motiveringen att ”friidrotten uppfyllde kanske målen men SOK hade ett mål på 20 medaljer, detta var ju långt från utfall”.

⁴⁶ Jan Trost, *Enkätboken*,(Lund: Studentlitteratur, 1994), s.130-131.

Coachprojektet hade uppsatta mål och innehåll, som projektledaren hade utformat.⁴⁷ Själva innehållet, kallas de fyra pelarna. Dessa är mästerskapskunskap, coaching, laganda och mental styrka. Coacherna fick frågan om de anser att Coachprojektets mål blev uppfyllda enligt de fyra pelarna dels när det gäller coacherna och dels när det gäller de aktiva. De svarade enligt en sjugradig likertskala under var och en av de fyra pelarna, dels gällande coacherna och dels gällande de aktiva. Svaren visas i medelvärden med standardavvikelse på respektive pelare i Tabell 1:

Tabell 1. Uppfyllandet av målen enligt de fyra pelarna

Anser du att Coachprojektets mål blev uppfyllda enligt de fyra pelarna när det gäller: (1=stämmer inte alls, 7= stämmer helt)				
	Coacherna(N=11)		De aktiva	
	Medelvärde	Standardavvikelse	Medelvärde	Standardavvikelse
Mästerskapskunskap	6,5	0,8	5,7(N=10)	0,9
Coaching	6,3	1,3	5,7(N=9)	0,8
Laganda	5,7	0,6	6(N=10)	0,9
Mental styrka	5,8	0,9	5,2(N=10)	0,6

När det gäller coacherna, kan man se att Coachprojektets mål beträffande mästerskapskunskapen och coachingen har blivit väl uppfyllda, med medelvärden på 6,5 och 6,3. Både lagandan och den mentala styrkan tycks inte ha uppnått sina mål i lika hög grad, även om den var hög, då medelvärdena hamnade under 6. Standardavvikelsen var signifikant på coachernas syn på Coaching med en stor spridning av svaren. Dessa svar bekräftas av kommentarer som ”fokus lades på mästerskapskunskap och coaching”, ”alla coacher har utvecklats mentalt, men framför allt vad gäller erfarenhet och kunnande om hur mästerskap genomförs”, ”vi inom friidrotten kände att vi fick ut mycket av utbildningen. Dock så var vi alla ledare ganska så rutinerade. Rutin är viktigt i dessa frågor”.

När det gäller de aktiva, skilde sig svaren jämfört med coacherna (Tabell 1). Där ansåg coacherna att mästerskapskunskap och coaching inte uppfylldes i lika hög grad, med medelvärden runt 5,7. Däremot var lagandan god hos de aktiva, med ett medelvärde på 6. Den mentala styrkan tycks inte har uppfyllts i lika hög grad som de övriga pelarna(5,2). Coacherna hade kommentarer som ”nya aktiva kom med sent till OS. Hade inte alls den erfarenhet som övriga etablerade”, ”det byttes tränare på plats”, ”utbildningen fokuserades på ledarna”, ”vi hade svårt att lära ut mästerskapskunskap + coaching + laganda då vi alla var rutinerade”, ”de aktiva har inte nått ända

⁴⁷ Nils-Egil Rosenberg, ”Coaching Athens 2000-2004”, häfte: 2004-11-22, internmaterial, del 1, s. 17.

fram p g a olika erfarenheter”, ”mental styrka hade vi en expert på, så detta utvecklade vi stort”, ”mental styrka kan förbättras en hel del”.

3.2.2 Coachprojektet i stora drag

Coacherna tillfrågades hur de upplevde Coachprojektet(ej individuellt), där ytterlägena på likertskalan var 1 ”mycket dåligt” och 7 ”mycket bra”. Medelvärde blev 6,1 (N=11) och standardavvikelsen var 1,0. Några av motiveringarna var: ”äntligen ett projekt som inte byggde på specialkunskapen, utan helheten”, ”viktigt och bra”, ”alla coacher har vuxit”. Klimatet bland/mellan coacherna oerhört stimulerande och öppet”, ”i stort sett bra men det fanns en del flummiga övningar som jag inte förstod syftet med”.

Därefter tillfrågades coacherna om de ansåg att upplägget av Coachprojektet var tydligt och om de hade kunnat se helheten(N=11). Svaren var entydigt ja.

Sedan fick de frågan om det var något de skulle velat ha gjort mer av och av de som svarade ja(N=7) gav de förslag som ”individuella samtal”, ”grupp, lag. Möjligheten och kunskapen kring hur de aktiva och ledare agerar i grupp. Miljöns betydelse för grupp mm”, ”mental träning”, ”talat om personliga tränare och på något sätt bjudit in dem med?”, ”fler träffar för coacher och aktiva tillsammans med fler ”sociala uppgifter”, ”mer diskussioner om problemhantering”.

De fick också frågan om det var något de skulle vilja ha gjort mindre av och där svarade de flesta nej och ett fåtal ja med kommentarer som ”mindre flumövningar som jag inte förstod syftet med”, ”vissa moment var otydliga med pseudopsykologiska inslag, d v s flummigt. Detta störde dock inte helhetsintrycket, som var mycket positivt”.

3.2.3 De fyra pelarna/målen (enkätresultat)

3.2.3.1 Mästerskapskunskap

Många coacher har stor erfarenhet av mästerskap, en del som aktiva och de flesta i sin roll som coach. Coacherna i enkäten har (2005) tillsammans deltagit i 17 mästerskap som aktiva och 93 som coacher. Detta gör en samlad mästerskaps erfarenhet på 110 mästerskap eller drygt 9 per person i enkätstudien. De fick svara på vad de anser vara mästerskapskunskap och resultatet redovisas nedan.

Coacherna fick svara fritt på frågan vad de anser vara mästerskapskunskap, och då framkom tillsammans 35 kommentarer från enkätsvaren(N=12). Dessa kommentarer sattes ihop under

respektive kategori, som passade bäst in på respektive kommentar. Majoriteten ansåg att Mental beredskap var den klart viktigaste faktorn för att tillägna sig mästerskapskunskap. Det fanns minst en kommentar från varje enkätdeltagare och tillsammans 28 kommentarer under kategorin Mental beredskap. Därefter ansåg sex av coacherna med 7 kommentarer att Faktamässiga kunskaper var viktiga. Däremot ansåg ingen att Tävlingshändelser var viktiga för mästerskapskunskapen. Kategorin är ändå redovisad här för att kunna göra en jämförelse med intervjuerna senare i studien. Några av coachernas kommentarer beträffande Faktamässiga kunskaper var ”rent praktiska erfarenheter”, ”att känna till hur alla procedurer går till och att tänka proaktivt angående saker som kan inträffa (som inte händer på vanliga tävlingar)”.

Kommentarer till mental beredskap var t ex ”kunna hantera med- och motgångar på ett acceptabelt sätt”, ”vara öppen för att allt kan hända”, ”kännedom om de mentala påfrestningarna”, ”kunna vara avslappnad”, ”fokusera på det viktiga”, ”viktigt att behålla lugn och få sina aktiva att tro på framgång. Att även kunna motivera de aktiva som på förhand inte har en chans att gå till final”, ”att som coach hålla en ”låg” profil, vara lugn, erfaren. Kunnig – lägga de praktiska ”svårigheterna” på en låg nivå – en trygg nivå – ingjuta lugn och trygghet hos de aktiva”, ”tekniska råd och rena träningsråd kommer i andra hand, det handlar mer om att skapa en positiv och avslappnad stämning och se till varje aktivs enskilda behov”, ”att vara förberedd på hur ett mästerskap fungerar”, ”att kunna kommunicera över grengrupsgränserna för att skapa laganda”, ”i pressade situationer handla på ett rationellt sätt”.

När coacherna fick frågan om Coachprojektet har påverkat deras mästerskapskunskap, svarade majoriteten ja(N=9) medan 3 svarade nej. Vid frågan om de hade fått samma mästerskapskunskap utan Coachprojektet, svarade flertalet nej(N=8) och några ja(N=2).

3.2.3.2 Coaching

Coaching delades in i fyra undergrupper för att strukturera detta breda begrepp. Resultaten visas under respektive rubrik, som är: coachträffarna, coach vs coach, coachen individuellt och arbetsbelastning.

Coachträffarna

Coacherna hade i genomsnitt tre helgträffar per år under projektets gång. Dessa genomfördes på olika orter med ”internatboende” i konferensmiljöer. Coacherna berättade hur de upplevde dessa helgträffar och svaren redovisas i Tabell 2 nedan.

Svaren lämnades på en sjugradig likertskala. Här var coacherna mest överens med en låg spridning bland svaren (0,7). Det som ger högst medelvärde är utbytet mellan coacherna med 6,3 följt av

utbytet av träffarna som låg på 6, 1. Det som gav lägst medelvärde var innehållet på coachträffarna med 5,6 med stor spridning bland svaren (1,0).

Tabell 2. Upplevelsen av coachträffarna

Kan du beskriva hur du upplevde coachträffarna som helhet i skalan nedan(N=11)? (1=mycket dåligt, 7=mycket bra)		
	Medelvärde	Standardavvikelse
Hur var uppstarten på varje träff?	5,8	1,0
Hur var innehållet?	5,6	1,0
Hur var utbytet mellan coacherna?	6,3	0,9
Hur var utbyte av träffarna?	6,1	0,7

Vidare ansåg inte coacherna att det var för många(N=11) eller för få(N=11) träffar. De flesta saknade inte något på träffarna(N=9) utom en coach, som saknade gruppdynamik.

Coach vs coach

Coacherna fick sedan ett antal frågor att ta ställning till, som berörde de inbördes relationerna mellan coacherna i projektet. I den första frågan beskrev de hur de upplevde samarbetet sinsemellan sommaren 2004 jämfört med vid starten av Coachprojektet 2001. Svaren på likertskalan, där 1 var ”mycket sämre” och 7 ”mycket bättre”, fick ett medelvärde på 6,1 med en standardavvikelse på 0,9(N=11). Det visar att upplevelsen hos majoriteten av coacherna var att samarbetet hade förbättrats under Coachprojektet.

För att undersöka hur öppenheten mellan coacherna i projektet hade förändrats, fick de några frågor om detta, där de svarade på en femgradig skala (Tabell 3). Där visade det sig att öppenheten mellan coacherna har ökat under projektets gång. Ingen hade svarat Aldrig eller Sällan på den femgradiga skalan. Coacherna kände en stor öppenhet med sina träningsupplägg/idéer/tänk gentemot de andra coacherna med det höga medelvärdet 4,4.

Tabell 3. Öppenhet mellan coacherna i projektet

Öppenhet							
	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid	Medel- värde	Stand. avv.
Har du fått nytta av de andra coacherna träningsupplägg/ idéer/tänk? (N=12)				3	9	4,75	0,452
Känner du att du kan vara öppen med dina träningsupplägg/idéer/tänk gentemot de andra coacherna? (N=12)				7	5	4,42	0,515
Känner du att du kan vara öppen med dina känslor gentemot de andra coacherna? (N=12)			3	6	3	4	0,739

Beträffande hur coacherna ser på varandras utveckling och den gemensamma tränarkulturen, visar medelvärdena att en förbättring har skett (Tabell 4). Det är en relativt stor spridning i båda frågorna, vilket tyder på att åsikterna skiljer sig åt. Kommentarer från coacherna om varandras utveckling var: ”mycket spritt i gruppen”, ”stor utveckling på vissa medan några kör sitt gamla ”race””, ”några växte mycket som jag själv. Några ”kunde allt” och behövde inte lära sig något”, ”ett öppnare klimat mellan varandra”.

Coacherna fick därefter frågan om tränarkulturen förändrats under Coachprojektets gång. De flesta svarade ja (N=9) medan en svarade nej. Samtliga i projektet som svarat ja svarade huruvida tränarkulturen blivit bättre eller sämre enligt den sjugradiga likertskalan (Tabell 4). Kommentarer om tränarkulturen var bland annat: ”de utanför coachgruppen har stått längre ifrån coachgruppens tränare än tidigare”, ”mer öppenhet mellan tränarna”, ”jag tror att förändringen i svensk friidrott påbörjades ännu tidigare”.

Tabell 4. Upplevd förändring av coacherna och tränarkulturen

Upplevd förändring		
	Medelvärde	Standardavvikelse
1. Upplever du att de andra coacherna har utvecklats som individer? (N=12) (1=mycket sämre, 7= mycket bättre)	5,3	1,1
2. Har tränarkulturen förändrats under Coachprojektets gång? (N=10) (1=mycket negativt, 7=mycket positivt)	5,4	1,0

Coachen individuellt

När de gäller coacherna individuellt, ställdes några frågor om den personliga upplevelsen av projektet.

De tillfrågades först hur de upplevde att Coachprojektet påverkade dem när det gällde deras jobb som coach. Där blev medelvärdet 5,917 och standardavvikelsen 0,900 (den sjugradiga likertskalan användes, med 1=”mycket negativt” och 7 =”mycket positivt”), (N=11). Några kommentarer var ”jag fick ett större självförtroende”, ”säkrare på en ökad erfarenhet och respekt från övriga deltagare”.

Coacherna ansåg att Coachprojektet bidragit till personlig utveckling för dem (N=10) med ett medelvärde på 5,7 och med standardavvikelsen 0,9. (likertskalan 1=”inte alls” och 7= ”till stor del”).

Coacherna tillfrågades vidare om de ansåg att de fyra pelarna utvecklats hos dem som person uppdelat på respektive pelare (tabell 5). Den största upplevda utvecklingen finns inom pelarna mästerskapskunskap och coaching, med samma medelvärden, 5,8. Laganda och mental styrka fick några tiondelar lägre medelvärden.

Tabell 5. Individuell utveckling av de fyra pelarna

Anser du att de fyra pelarna har utvecklats hos dig som person när det gäller(N=11): (1=inte alls, 7=till stor del)		
	Medelvärde	Standardavvikelse
Mästerskapskunskap	5,8	1,0
Coaching	5,8	1,2
Laganda	5,5	1,6
Mental styrka	5,5	0,8

Coacherna som deltog i projektet ansåg inte att de hade utvecklats på samma sätt utan Coachprojektet(N=10).

Arbetsbelastning

Coacherna upplevde inte någon stor arbetsbelastning i Coachprojektet (medelvärde 3,7 och standardavvikelse 1,4)(N=11). Arbetsbelastningen som coach upplevde de som större (medelvärde 5,2 och standardavvikelse 1,5) (N=11). Båda frågorna visade en stor spridning i svaren, vilket visar att upplevelserna av arbetsbelastning skiljer sig märkbart åt inom coachgruppen. Det visar sig bland annat i kommentarer som ”min hobby”, ”den är rätt ”saftig” under mästerskapen”, ”inom friidrotten finns det alltför lite betalda tränare/coacher”, ”svårt att kombinera med små egna barn”, ”många vill ha mycket från mig på både lokal nivå och central”.

En följdfråga ställdes om de upplevde att de skulle behöva avlastning(N=10). De flesta svarade nej(N=8) med kommentarer som ”inte som coach”, ” ”undertränare/assisterande coach. Vi måste skapa en större tränarkår så att vi själva kan unna oss en veckas semester utan dåligt samvete”, ”jobba mer i team”, ”heltidsanställning, hjälptränare”.

De tillfrågades också om de upplevde konflikt med sitt privatliv på grund av för stor arbetsbelastning(N=10). Fyra svarade ja, fyra svarade nej och två svarade ibland, med kommentarer som ”inte Coachprojektet i sig, men samtliga uppgifter i kontakter med uppdraget”, ”när man är borta från familjen under längre tid vid mästerskap och läger”, ”mycket resande. Vissa helger som

midsommar är man alltid borta”, ”har aldrig tillräckligt med tid ex flickvän eller familj”, ”har gjort under senare år. Alltför många förhållanden spricker p g a det idrottsliga engagemanget (så även för mig)”, ”att vara tränare på denna nivå är ett dygnet runt jobb med telefonjour. Jag är ”aldrig” hemma, när jag är hemma jobbar jag ofta”.

3.2.3.3 Laganda

För att undersöka hur coacherna upplevde lagandan i landslaget före Coachprojektet(före 2001) jämfört med sommaren 2004, fick de svara på en sjugradig likertskala (Tabell 6). Det var en stor upplevd skillnad under dessa år samt en stor spridning i svaren. Medelvärdet på lagandan före 2001 var 4,1 med en standardavvikelse på 1,6 och sommaren 2004 var medelvärdet 5,6 med en standardavvikelse på 1,6. Kommentarer från coacherna var: ”kunde varit ”mycket bra”, 2003 hade jag noterat detta. Sommaren 2004 utmanövrerade några aktiva en coach från ”officiella OS-truppen””, ”i och med SOK:s agerande under sommaren uppstod spänningar”, ”nuvarande seniorer är ”fostrade” med laganda, att bry sig om andra, ödmjukhet mm i juniorlandslagstiden”, ”problemet är att SFIF inte kan ge klartecken för OS-aktiva. Att detta fortfarande måste ske från en SOK-grupp som inte har personlig kännedom om aktiva utanför SOK-stöd. Folk utvecklas olika!”, ”lagandan har utvecklats under förbundskaptenens ledarskap men var god redan innan”, ”det var ju inte på bottennivå innan men man umgås mer grengrupper emellan idag”, ”mycket bättre nu, men det finns fortfarande ledare (och aktiva) som inte intresserar sig för andra grengrupper”.

Tabell 6. Lagandan före Coachprojektets start samt strax före OS i Aten.

Laganda (1=mycket dålig, 7=mycket bra)		
	Medelvärde	Standardavvikelse
Hur upplevde du lagandan i landslaget före Coachprojektet (före 2001)?(N=11)	4,1	1,6
Hur upplevde du lagandan i landslaget sommaren 2004, strax före Aten-OS?(N=12)	5,6	1,6

3.2.3.4 Mental styrka

Den fjärde och sista pelaren, mental styrka, utvecklades under Coachprojektets gång. Coacherna tillfrågades vad de tycker om mental träning genom att välja på en likertskala där 1=”onödigt” och 7=”absolut nödvändigt”. Medelvärdet blev 5,6 med en standardavvikelse på 1,4 , med en variation i spridningen mellan 3 och 7.

Coacherna tillfrågades om deras mentala styrka hade förändrats under Coachprojektet(N=11) och åtta svarade ja. Kommentarer till frågan var bland annat ”den var på en hög nivå”, ”stärkt i min roll som tränare”, ”jag var klart pessimistisk för mental träning innan Coachprojektet. Har nu insett hur viktig denna punkt är”.

De som svarat Ja på ovanstående fråga, kunde välja att svara på om kommunikationen mellan coachens aktiv/aktiva förändrats, som en följd av ökad mental styrka hos coachen(N=8).

Likertskalans värden var 1= ”mycket sämre” och 7= ”mycket bättre”. Medelvärdet var 5,3 med en standardavvikelse på 1,0.

Nästa fråga coacherna hade att ta ställning till var om de tyckte att deras aktivas mentala styrka hade förändrats(N=6). Fem svarade ja på frågan, med följande kommentarer: ”de blir starkare med erfarenhet”, ”ökad erfarenhet ger bättre stadga. Dock är mästerskapssituationen svår– ”endast” erfarenhet utvecklar”, ”flera av de aktiva har förbättrat sig men tyvärr inte tillräckligt”, ”bara till det bättre, handlar ju naturligtvis om rutin”.

Coacherna fick sedan frågor om hur de upplevde de mentala breven och de tre böcker som projektledaren rekommenderade. Svaren redovisas i Tabell 7.

Tabell 7. Upplevelsen av de mentala breven och de tre rekommenderade böckerna

Mentala breven och böcker								
	Dåliga	Mindre bra	Bra	Ganska bra	Mycket bra	Vet inte, har inte läst dem	Medelvärde	Stand. avv.
Hur upplevde du de mentala breven?(N=10)			4	2	0	4	3,33	0,516
Hur upplevde du de tre böcker som projektledaren rekommenderade?(N=11)			2	3	5	1	4,3	0,823

Därefter tillfrågades coacherna som läst de mentala breven(N=4) om de givit praktisk nytta. Tre svarade ja och kommentarerna lät enligt följande: ”våldigt få vad jag vet som använt sig av dem”, ”fick de svar som jag hoppades och som jag trodde på”.

Av de som läst de tre böckerna(N=10) ansåg nio att de gav praktisk nytta för dem. Deras kommentarer var: ”har förstärkt tidigare läst litteratur och kunskap”, ”jag fick en större insikt om hur viktig mental träning är”, ”satte ord för kunskaper/erfarenheter jag själv haft. Kunskapen är nödvändig, men sunt förnuft styr hur man använder den”, ”ökad positiv inställning”.

Coacherna lämnade några synpunkter på vad de saknar eller skulle velat lära mer om när det gäller mental styrka(N=3): "efterarbete", "varför vissa har "det", andra inte och om man verkligen kan skaffa sig det fullt ut", "hur man får de aktiva att prestera bättre på mästerskapen".

Fem av coacherna hade inte känt press från SFIF/SOK eller från något annat håll på att deras aktiva måste prestera bra på Aten-OS(N=6). Deras kommentarer: "har hanterat det bra, man vet idag att som coach kan allt hända och även om den aktive är i bra form så är det små marginaler mellan succé och motgång", "ja, men inte så mycket press. Vi gör vår grej ändå".

När det gäller hur coachernas aktiva klarade pressen/förväntningarna under Aten-OS, svarade coacherna enligt likertskalan (1="mycket dåligt" och 7="mycket bra"). Medelvärdet blev 5,2 med standardavvikelsen 1,5. Det var en stor spridning i svaren, vilket tyder på att det varierade hur de aktiva klarade pressen/förväntningarna. Coachernas kommentarer: "oväntad OS-final", "allt gick bra fram till OS, kanske hade vi ej diskuterat eventuellt misslyckande", "trots dålig prestation vill jag påstå att det inte var pressen. Den aktive hanterade situationen bra".

Medaljtrion fick med sina personliga tränare till Aten-OS. Coacherna tillfrågades om de trodde att det hade betydelse(N=11). Sju av dem svarade att de trodde att det hade betydelse och fyra att det delvis hade betydelse. Coacherna ansåg att det "skapade trygghet(N=6)", "en självklarhet att det blir optimalt när man coachas av samma coach som vid vanliga tävlingar. Trygghet!", "på något sätt tror jag att de aktiva upplever positivt att de personliga tränarna är närvarande", "de känner sina aktiva och deras behov bäst(N=2)", "det är alltid tryggt att ha de människor du har omkring dig hemma även på mästerskap, förutsatt att det är en "lugn" person".

3.3 Projektledaren

Den första frågan coacherna fick om projektledaren, var hur de upplevde hans arbete i stora drag(N=11). På likertskalan var 1="mycket dåligt" och 7="mycket bra". Medelvärdet var 6,2 med en standardavvikelse på 0,9. Coachernas hade kommentarer som: "engagerad", "stor kunskap", "mycket entusiastisk, brinner verkligen för detta", "lite flummig ibland men i stort sett bra", "stort engagemang vid träffarna".

Tabell 8. Coachernas upplevelse av projektledaren

Projektledaren (N=11)		
	Ja	Nej
Är det något du saknar från projektledaren?	4	7
Anser du att projektledarens teoretiska kunskaper varit tillräckliga för att genomföra Coachprojektet?	11	0
Anser du att projektledarens pedagogiska färdigheter varit tillräckliga för att genomföra Coachprojektet?	10	1
Anser du att projektledarens erfarenheter och kunskaper om friidrott varit tillräckliga för att genomföra Coachprojektet?	11	0

Coacherna fick frågor om projektledaren, som redovisas i Tabell 8. Det var fyra coacher som saknade något från projektledaren: ”saknar det stora friidrottsintresset från projektledaren”, ”han skulle komma på hembesök, men det blev aldrig av”, ”helheten utanför OS-truppen. Inom sin ram saknade jag inget”, ”mer kontakt mellan träffarna. Ta itu med problem aktiv-aktiv och aktiv-coach på ett aktivt sätt”, ”projektledaren var mycket motiverad och drevs av sitt uppdrag, vilket bidrog till det goda resultatet”.

Samtliga coacher ansåg att projektledarens teoretiska kunskaper varit tillräckliga för att genomföra Coachprojektet. De gav kommentarer som: ”tack vare projektledarens gedigna teoretiska kunskaper kunde vi lita på honom”, ”teorin var perfekt. Dock så saknades egna erfarenheter vid stora mästerskap”, ”beläst, kunnig, engagerad”.

När det gäller de pedagogiska färdigheterna hos projektledaren ansåg majoriteten att de varit tillräckliga (N=10). Coacherna kommenterade det enligt följande: ”alla grenar i friidrott har sin egen uppläggning. Man kan inte jämföra alla grenar i friidrott”, ”ett flertal gruppdiskussioner varje träff gav oss rätta känslan, inställningen till projektet”.

Alla coacher ansåg att projektledarens erfarenheter och kunskap om friidrott varit tillräckliga (N=11). De motiverade sig som följer: ”mestadels!”, ”ja, han hade tillräckligt med utbildning och kunskap”, ”projektledaren har all kompetens för detta”.

Sista frågeställningen coacherna hade att ta ställning till var om de ansåg att det varit bra att en projektledare varit anställd i 3,5 år (N=12). På en femgradig skala blev medelvärdet 4,3 med en standardavvikelse på 0,8. Coacherna kommenterade sina svar så här: ”kanske hade det fungerat även om projektledaren inte varit anställd?”, ”bra då han kunnat koncentrera sig på projektet”, ”ja, man kan inte byta en projektledare. Kanske skall man ta in några gästföreläsare”, ”ett oerhört arbete har utförts. Jag tror inte övriga friidrottssverige har fattat detta”.

4 Slutsatser och Diskussion

Uppfylldes Coachprojektets mål?

När det gäller målen som Coachprojektet hade, de fyra pelarna, är de uppfyllda enligt SFIF,⁴⁸ SOK⁴⁹ och projektledaren.⁵⁰ Mästerskapskunskapen ökade och coacherna blev bättre på att coacha sina aktiva, och bidrog genom detta till de aktivas utveckling. När det gäller laganda och mental styrka hos coacherna uppfylldes målen, men inte i lika hög grad.

Resultaten i min studie har inför diskussionen i denna studie visats för en representant från SFIF.⁵¹ Denna person ansåg att det var förväntade resultat och att resultaten var rimliga. Personen ansåg också att det var bra att både positiva och negativa sidor i Coachprojektet har framkommit. SFIF i samarbete med SOK, har lyckats med Coachprojektet. Målen är uppfyllda, de idrottsliga resultaten talar för sig själva och coachernas upplevelser av projektet har redovisats. Nedan kommer jämförelser med några andra liknande studier att göras, för att söka efter likheter och/eller skillnader med Coachprojektet.

Har Coachprojektet påverkat coachförmågan?

Mina slutsatser är att coachförmågan har påverkats positivt genom Coachprojektet och att coacherna behöver utbildning som den i Coachprojektet för att bli bättre coacher. Jämförelse med liknande studier^{52 53 54 55} stärker dessa slutsatser. Det har framkommit att en del coacher har utvecklats till stor del och att andra inte utvecklats lika mycket. Utvecklingen tycks ha berott på hur mycket coacherna ville och kunde ge av sig själva. Det kan bero på problem med att vara helt öppen mot sig själv och/eller mot andra eller att man inte vill öppna sig helt. Det kan också grunda sig i förtroende hos ledarna som gör att en del coacher inte vill eller kan ta till sig mer än delar av utbildningen. De coacher som utvecklats mest, är de som fått mest framgång vid OS i Aten 2004. Ett antagande är att ökningen av mästerskapskunskap kan ha spelat en stor roll i denna process. En

⁴⁸ Intervju med representant från SFIF, 2005-12-09

⁴⁹ Telefonintervju med representant SOK, 2005-02-25.

⁵⁰ Intervju med projektledaren.

⁵¹ Intervju med representant från SFIF, 2005-12-09.

⁵² B. Giges, A.J. Petitpas, R.A. Vernacchia, "Helping coaches meet their own needs: challenges for the sport psychology consultant", *The Sport psychologist*, 18 (2004), pp. 430-444.

⁵³ D. Gould, D. Guinan, C. Greenleaf, R. Medbery, K. Peterson, "Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams", *The Sport Psychologist*, 13 (1999), pp. 371-394.

⁵⁴ D. Gould, D. Guinan, C. Greenleaf, Y. Chung, "A survey of U.S Olympic coaches: variables perceived to have influenced athlete performances and coach effectiveness", *The Sport Psychologist*, 16 (2002), pp. 229-250.

⁵⁵ M.A. Chase, C.D. Lirgg, D.L. Feltz, "Do coaches' efficacy expectations for their teams predict team performance?" *The Sport Psychologist*, 11 (1997), pp. 8-23.

studie⁵⁶ visar att en av de viktigaste saker en coach kan göra på ett mästerskap är att förbereda den aktive på att kunna ta itu med distraktioner och att hjälpa dem att undvika distraktioner. Detta kom också coacherna i Coachprojektet fram till. I den fjärde studien i en serie av fyra⁵⁷ där författarna jämförde coachenkätresultaten med de aktivas intervju- och enkätresultat, framkom att de anser att en sak är det viktigaste coacher och idrottspsykologer kan göra för att assistera aktiva i ett olympiskt spel. Det är att förbereda den aktive på att kunna ta itu med distraktioner och att hjälpa dem att undvika distraktioner. De intervjuade coacherna i Coachprojektet kom fram till olika delar som var viktiga: Faktamässiga kunskaper, Mental beredskap och Tävlingshändelser. Bakom dessa begrepp finns en mängd distraktioner som stora avstånd, miljön med världsstjärnor och mycket att göra i en OS-by, hantering av massmedia, träningsarenan är stängd, den mentala pressen, psykkrig, kval. Distraktioner tycks vara en viktig del att försöka övervinna vid stora mästerskap så att coachen och de aktiva kan behålla fokus på uppgiften, enligt de två studierna samt denna studie. Coacherna i Coachprojektet förbereddes på mästerskapens krav genom att delta i VM och EM åren före Aten-OS, och tränade där på att coacha på mästerskap. I samma studie⁵⁸ drog författarna slutsatsen att psykologiska variabler uppfattas som att de spelar en särskilt viktig roll och förstärker behovet av psykologisk träning och support för både olympiskt aktiva och deras coacher.⁵⁹ De anser vidare att idrottspsykologi måste spela en viktigare roll i förberedelserna av olympiska aktiva och coacher. Detta resultat överensstämmer med vad som framkommit i min studie, även om en svaghet finns i att de aktiva inte ingår i studien. Hade coacherna genom sin medverkan på mästerskapen före Aten-OS uppnått samma mästerskapskunskap utan Coachprojektet? De kunde uppnått hög mästerskapskunskap enbart genom att få erfarenhet och rutin vid deltagande i dessa mästerskap. Resultaten i studien nedan⁶⁰ överensstämmer till stora delar med resultaten i min studie. Där visar man att de lag vid OS i Atlanta som nådde framgång var mentalt redo och hade ett totalt engagemang till att fullfölja en stor prestation. De deltog i nationella utbildningsprogram, fick stöd från familj/vänner och var mentalt förberedda inför och under OS. Det kan jämföras med Coachprojektets program, framför allt pelarna mästerskapskunskap och coaching. Coacherna har blivit bättre på att fokusera och bortse från de distraktioner som fanns före och under OS i Aten, de har fått mästerskapskunskap. De coacher som fick störst framgång i OS i Aten, var mentalt förberedda inför och under OS, fokuserade och engagerade. De som inte lyckades uppfylla förväntningarna kan ha haft problem med fokus, engagemang och coachingproblem.

⁵⁶ B. Giges, A.J. Petitpas, R.A.Vernacchia, "Helping coaches meet their own needs: challenges for the sport psychology consultant", *The Sport psychologist*, 18 (2004), pp. 430-444.

⁵⁷ D. Gould, D. Guinan, C. Greenleaf, Y. Chung, "A survey of U.S Olympic coaches: variables perceived to have influenced athlete performances and coach effectiveness", *The Sport Psychologist*, 16 (2002), pp. 229-250.

⁵⁸ Ibid.

⁵⁹ Ibid, p. 248.

⁶⁰ D. Gould, D. Guinan, C. Greenleaf, R. Medbery, K.Peterson, "Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams", *The Sport Psychologist*, 13 (1999), pp. 371-394.

Coacherna i Coachprojektet har också blivit bättre på att coacha sina aktiva, enligt sin egen uppfattning. Det överensstämmer med ovannämnda studie, där de bland annat talar om välutvecklade tävlingsrutiner och planer, höga nivåer av motivation och engagemang samt att ha kunskaper för att klara av distraktioner och oväntade händelser, som hänger ihop med olympisk framgång. Coacherna i Coachprojektet tränades också på liknande situationer, bland annat "case", vilket troligen ledde till förbättrad coaching. Det gav antagligen coacherna en större säkerhet i sin tränarroll, så att de inte behövde överraskas av en uppkommen situation utan i stället kunde lösa den på plats på ett bra sätt. Hur mycket coachingen utvecklades går inte säkert att säga då denna studie begränsar sig till att utvärdera coachernas upplevelse av Coachprojektet och inte de aktivas. Det finns fler delar att utveckla hos coacher och aktiva inför kommande olympiska spel, enligt ovannämnda studie, för att ytterligare utveckla de aktiva och kunna nå topp prestationer.

Behöver coacher utbildning liknande den i Coachprojektet för att bli bättre coacher? En annan intressant studie som gjordes⁶¹ hade syftet att starta en diskussion om vikten av att förse coacher med idrottspsykologtjänster, som fokuserar på deras egna behov och motivation. Coacher, precis som aktiva, pressas ofta att prestera under stor press, agera under intensiv offentlighet, och får orimligt höga förväntningar. Detta gäller i högsta grad även de coacher som ingick i Coachprojektet. Samtidigt, kan coacherna dömas av faktorer som är utanför deras kontroll, nämligen prestationen och uppförandet hos deras aktiva. För att kunna klara av de krav som ställs på coacherna, skulle också de behöva idrottspsykologisk konsultation. Då kan de assistera de aktiva med att öka sin medvetenhet av sina egna behov och hjälpa dem att lära sig strategier att övervinna barriärer som hindrar deras möjlighet att åstadkomma deras önskade resultat. Idrottspsykologer kan vara till hjälp för coacher för att initiera och upprätthålla förändringar i uppträdande, känslor, attityder, bedömningar eller behov. Författarnas förhoppningar är att deras artikel kan motivera fler idrottspsykologer att dela med sig av sina strategier och förslag för att arbeta med coacher. Coacher behöver, liksom de aktiva, stöd och konsultation för att kunna vara effektiva coacher vid stora mästerskap. Coachprojektet kan sägas ha varit idrottspsykologisk konsultation för coacherna. I en studie⁶² kom man fram till att de lag vid OS i Atlanta som nådde framgång hade deltagit i nationella utbildningsprogram, fick stöd från familj/vänner och var mentalt förberedda inför och under OS. Enligt min studie är det viktigt att också coacher skall få möjlighet att använda sig av idrottspsykologisk konsultation, som fokuserar på coachernas egna behov och motivation. Min slutsats är att coacher behöver utbildning liknande den i Coachprojektet för att bli bättre coacher.

⁶¹ B. Giges, A.J. Petitpas, R.A. Vernacchia, "Helping coaches meet their own needs: challenges for the sport psychology consultant", *The Sport psychologist*, 18 (2004), pp. 430-444.

⁶² D. Gould, D. Guinan, C. Greenleaf, R. Medbery, K. Peterson, "Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams", *The Sport Psychologist*, 13 (1999), pp. 371-394.

Vad gav projektet för effekter/konsekvenser?

De största konsekvenserna och effekterna hos coacherna i Coachprojektet blev en ökning av mästerskapskunskap och bättre coaching. Det innebär att de genom ökad kunskap om och ökad erfarenhet av mästerskapskunskap, presterade bra på projektets slutmål, OS i Aten. Två studier^{63 64} visar att en av de viktigaste saker en coach kan göra på ett mästerskap är att förbereda den aktive på att kunna ta itu med distraktioner och att hjälpa dem att undvika distraktioner. Detta kom också coacherna i Coachprojektet fram till. De intervjuade coacherna upplevde att Faktamässiga kunskaper, Mental beredskap och Tävlingshändelser är de generella dimensionerna i mästerskapskunskapen. Viktigt när det gäller de Faktamässiga kunskaperna är att coachen gör det enkelt för sina aktiva. Genom sin erfarenhet och bra rutiner löser coachen praktiska saker, som t ex ackrediteringar, calling, hantering av massmedia, säkerhet och transporter. Den Mentala beredskapen är lika viktig för coachen som för de aktiva, vilket ofta glöms bort. Coachen är den som skall skapa trygghet, lugn, våga ta för sig, ha rutin och skicklighet, som t ex förminska oro som världsstjärnor kan sprida, det är mycket att upptäcka i OS-byn, den mentala pressen, träningsarenan är stängd. När det gäller Tävlingshändelser är det viktigt att coachen ger trygghet, har erfarenhet och kan skapa energi. Det är viktigt att ha 100% fokus, vara trygg i sig själv, ha beredskap mot saker, veta hur man fungerar i pressade situationer osv. Coacherna som svarade på enkäten, upplevde att Mental beredskap var klart viktigast när det gäller mästerskapskunskap, med 28 kommentarer, som t ex. ”kunna hantera med- och motgångar på ett acceptabelt sätt”, ”kunna vara avslappnad”, ”i pressade situationer handla på ett rationellt sätt”, ”viktigt att behålla lugn och trygghet hos de aktiva”. De övriga 7 kommentarerna gällde Faktamässiga kunskaper. Ingen coach gav någon kommentar om Tävlingshändelser. Detta kan bero på att coacherna ansåg att de och deras aktiva är så pass väl förberedda att tävlingshändelser inte är det viktigaste under ett mästerskap. Det kan också vara så att de upplever att det är viktigast att kunna hantera den Mentala beredskapen först, och att Tävlingshändelser är nästa steg på vägen i coachens utveckling i mästerskapskunskap. I en annan studie⁶⁵ fördes en diskussion om basketcoachers förväntningar på effektivitet kontra basketprestationen och identifikationen av källan till coachers lageffektivitet. De kom fram till att de moment som coacherna tränade lagen mest på blev de bra på. Det andra var att den senaste matchen eller träningen påverkade resultatet, t ex om de hade haft en bra match, ökade sannolikheten för att spela bra igen eller om det gått dåligt, påverkades spelarna negativt och spelade sämre. Det verkar som att coachernas förväntningar på effektivitet hos sina aktiva avspeglar

⁶³ B. Giges, A.J. Petitpas, R.A. Vernacchia, “Helping coaches meet their own needs: challenges for the sport psychology consultant”, *The Sport psychologist*, 18 (2004), pp. 430-444.

⁶⁴ D. Gould, D. Guinan, C. Greenleaf, Y. Chung, “A survey of U.S Olympic coaches: variables perceived to have influenced athlete performances and coach effectiveness”, *The Sport Psychologist*, 16 (2002), pp. 229-250.

⁶⁵ M.A. Chase, C.D. Lirgg, D.L. Feltz, “Do coaches’ efficacy expectations for their teams predict team performance?” *The Sport Psychologist*, 11 (1997), pp. 8-23.

sig i det verkliga resultatet. Coachens uppträdande vid träning/tävling/match är alltså viktigt för positivt utfall. Det har också kunnat konstateras i min studie, där coacherna kommit fram till hur viktigt det är att de visar lugn och skapar trygghet för de aktiva vid mästerskapen. Coachernas beteende påverkar de aktivas prestation i hög grad, vilket visar hur viktigt det är att coacherna är medvetna om detta.

Styrkor och svagheter

En styrka med min studie var att det var en mycket hög svarsfrekvens. De intervjuade coacherna var mycket samarbetsvilliga, öppna och raka i sina diskussioner, vilket var en styrka för studien. Svagheter med studien är att det har gått en tid mellan OS i Aten och tiden då intervjuerna utfördes och enkäterna besvarades. Det är heller inte möjligt att bestämma om känslor eller minnesluckor påverkade hur coacherna svarade på frågorna i studien. En annan svaghet är att de aktiva inte var med i studien, så att deras upplevelser av coachernas eventuella förändring av coachförmågan kunnat komma fram.

Avslutande ord

Coacherna inom projektet blev väl sammansvetsade och lärde känna varandra väl, de blev ett team. Utvecklingen av coacherna varierade beroende på hur mycket de ville och kunde ge av sig själva. Coachprojektet påverkade delvis tränare utanför Coachprojektet, även om effekterna utanför coachgruppen är oklara. Har andra coacher och tränare fått del av innehållet? Blev det en sluten grupp för de allra bästa coacherna i Sverige? Hur var insynen? Säger de samma sak, har de blivit likriktade? Flera av coacherna önskar sig någon slags fortsättning på Coachprojektet. De fick en kunskap som de delvis inte kan dela med sig utan någon projektform. Går man vidare med all den kunskap som uppstod?

4.1 Fortsatt forskning

Det vore intressant att göra en studie där man undersöker hur de aktiva upplevde coachernas utveckling. En svaghet i en sådan studie nu är att det gått en tid efter OS i Aten. Det skulle däremot vara intressant att göra en studie på coacher och aktiva efter EM(Europamästerskapen) i Göteborg 2006, och studera de variabler som studerats i denna studie. Sådana variabler som mästerskapkunskap, coaching, laganda och mental styrka. Hur kommer den att se ut då? Är det skillnad mot hur det såg ut nu?

Det vore också intressant att studera vidare om och hur det gör skillnad att utbilda och utveckla coacher med aktiva på elitnivå. Om det blir skillnad, hur påverkar den deras aktiva? Tidigare studier

har visat att idrottspsykologisk konsultation och utbildning av coacher inte utförs i särskilt stor utsträckning, medan de aktiva har tillgång till mental träning i stort sett hur mycket de behöver.

Bilaga 1: Käll- och litteraturförteckning

Otryckta källor

Källor som finns hos SFIF

Rosenberg, Nils-Egil, *Coaching Athens 2000-2004*, internmaterial

Rosenberg, Nils-Egil, *Sokrates 3, 4, 6, 12, 13*, internmaterial

Rosenberg, Nils-Egil, *Utvärdering av VM 2001, EM 2002, VM 2003, OS 2004*, internmaterial

Muntliga källor

I författarens ägo

Bandupptagning med utskrifter

Telefonintervju 2005-02-25 med representant från SOK.

Telefonintervju 2005-03-15 med tidigare ordförande i SFIF.

Intervju 2005-12-09 med representant från SFIF, ej bandupptagning.

Bandupptagning med utskrifter

Intervju 6/4-2005

Intervju 7/4-2005

Intervju 11/4-2005

Intervju 12/4-2005

Intervju 18/4-2005

Intervju 22/4-2005

Intervju 22/4-2005

Intervju 21/5-2005

Tryckta källor

Chase, M.A., Lirgg, C.D., Feltz, D.L., "Do coaches' efficacy expectations for their teams predict team performance?" *The Sport Psychologist*, 11 (1997), pp. 8-23.

Giges, B., Petitpas, A.J., Vernacchia, R.S., "Helping coaches meet their own needs: challenges for the sport psychology consultant", *The Sport psychologist*, 18 (2004), pp. 430-444.

Gould, D., Eklund, R.C., Jackson, S.A., "Olympic Wrestling Excellence: I. Mental preparation, precompetitive cognition, and affect", *The Sport Psychologist*, 6 (1992), pp. 358-382.

Gould, D., Jackson, S.A., Finch, M.A., "Life at the top: The experiences of U.S. National champion figure skaters", *The Sport Psychologist*, 7 (1993), pp. 354-374.

Gould, D., Tuffey, S., Udry, E., Loehr, J., "Burnout in competitive junior tennis players: II. Qualitative Analysis.", *The Sport Psychologist*, 10 (1996), pp. 341-366.

Gould, D., Guinan, D., Greenleaf, C., Medbery, R., Peterson, K., "Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams", *The Sport Psychologist*, 13 (1999), pp. 371-394.

Gould, D., Guinan, D., Greenleaf, C., Chung, Y., "A survey of U.S. Olympic coaches: variables perceived to have influenced athlete performances and coach effectiveness", *The Sport Psychologist*, 16 (2002), pp. 229-250.

Orlick, T., Pertington, J., "Mental links to excellence", *The Sport Psychologist*, 2 (1988) pp.105-130; se Gould, D., Guinan, D., Greenleaf, C., Medbery, R., Peterson, K., "Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams", *The Sport Psychologist*, 13 (1999), pp. 371-394.

Patton, Michael Quinn, *Qualitative evaluation and research methods*, 2nd ed., (Newbury Park, California: Sage Publications, Inc., 1990).

Trost, Jan, *Enkätboken*, (Lund: Studentlitteratur, 1994).

Wallén, Göran, *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*, 2.a uppl. (Lund: Studentlitteratur, 1996).

Williams, J.M., Krane, V., "Psychological characteristics of peak performance In J.M. Williams (Ed.) *Applied Sport Psychology: Personal growth to peak performance*, 3rd ed.(1998), pp. 158-170; se Gould, D., Guinan, D., Greenleaf, C., Medbery, R., Peterson, K., "Factors affecting Olympic performance: perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams", *The Sport Psychologist*, 13 (1999), pp. 371-394.

Länkar till förbund med flera

Svenska Friidrottsförbundet <<http://www.friidrott.se>> (2005-12-22)

Sveriges Olympiska Kommitte <<http://www.sok.se>> (2005-12-22)

Bilaga 2. Intervju-guide

Bakgrundsinfo

Namn?

Ålder?

Familj/sambo/singel?

Barn? Ålder? Antal?

Övrig utbildning?

Vilken tränarutbildning har du?

Hur länge har du varit tränare?

I vilken klubb?

Hur länge har du varit friidrottsledare/coach?

Hur många år på heltid? Deltid?

Arbetar du idag hel-/Deltid som tränare/coach?

Har du själv varit aktiv? Om ja, i vilken gren/grenar?

Vilka elitaktiva har du? Ålder, kön? Vilka grenar tävlar de i?

Vem/vilka är/var du tränare/huvudansvarig för som deltog i Aten-OS?

Om svaret är ingen, vilken roll hade du i Coachprojektet?

Reste du till Aten-OS? Om ja, betalade SFIF/SOK resa och uppehälle? Privat? Annat?

Hur kom du med i Coachprojektet?

Har du varit med från starten 2001?

SOK:s syfte och mål

Hur uppfattade du SOK:s syfte och målsättning med Coachprojektet?

Var det bra målsättning?

Upplever du att de idrottsliga målen uppfylldes vid Aten-OS?

Kan du vidareutveckla...?

Anser du att Coachprojektets mål blev uppfyllda enligt De fyra pelarna:

Mästerskapskunskap

Coaching

Laganda

Mental styrka

Sammanfattning

Coachprojektet i stora drag

Hur upplevde du Coachprojektet? (ej individuellt)

Kan du förklara...?

Var upplägget tydligt?

Har du kunnat se helheten?

Är det något du skulle vilja ha gjort: - mer av? - mindre av?

Sammanfattning

De fyra pelarna:

1. Mästerskapskunskap

Hur många mästerskap har du deltagit i när du var aktiv/tränare/coach??

Vad anser du vara mästerskapskunskap?

på gruppnivå

på individnivå

Har Coachprojektet påverkat din mästerskapskunskap?

Kan du utveckla...?

Hade du fått samma mästerskapskunskap utan Coachprojektet?

Sammanfattning

2. Coaching

Coach-träffarna

Hur var - uppstarten?
- innehållet?
- utbytet mellan coacherna?
- utbytet av hela träffen?

Var det för många/för få träffar?

Var det något du saknade på träffarna?

Sammanfattning

Coach vs coach

Hur upplever du samarbetet mellan er i Coachprojektet sommaren 2004 jämfört vid starten 2001?

Har du fått nytta av de andra coachernas träningsupplägg/idéer/"tänk"?

Känner du att du kan vara öppen med dina träningsupplägg/idéer/"tänk" gentemot de andra coacherna?

Känner du att du kan vara öppen med dina känslor gentemot de andra coacherna?

Upplever du att de andra coacherna har utvecklats som individer?

Har tränarkulturen förändrats under Coachprojektets gång?

Kan du vidareutveckla...?

Sammanfattning

Coachen individuellt

Hur upplevde du att Coachprojektet påverkade dig som person när det gäller:
ditt jobb?

Personlig utveckling?

enligt de 4 pelarna? Mästerskapskunskap, Coaching, Laganda, Mental styrka
annat?

Kan du gå in lite närmare...?

Hade du utvecklats på samma sätt utan Coachprojektet?

Sammanfattning

Arbetsbelastning

Hur har du upplevt arbetsbelastningen i det här projektet?

Kan du utveckla...?

Hur upplever du arbetsbelastningen som coach överhuvudtaget?

Upplever du att du skulle behöva avlastning?

I så fall, hur skulle den kunna se ut?

Upplever du ibland konflikt med ditt privatliv på grund av för stor arbetsbelastning?

Kan du beskriva hur?

Sammanfattning

3. Laganda

Hur upplevde du lagandan i landslaget före Coachprojektet (före 2001)?

Hur upplevde du lagandan i landslaget sommaren 2004, strax före Aten-OS?

Kan du beskriva hur?

Sammanfattning

4. Mental styrka

Vad tycker du om mental träning?

Har din mentala styrka förändrats under Coachprojektet?

Kan du beskriva hur...?

Har kommunikationen mellan din/dina aktiva och dig förändrats, som en följd av ökad mental styrka hos dig?

Tycker du att din/dina aktivas mentala styrka har förändrats?

Kan du vidareutveckla...?

Hur upplevde du de mentala breven?

Hann du läsa allt?

Hur upplevde du de tre (av projektledaren)rekommenderade böckerna?

Hann du läsa dem?

Är det något du saknar eller skulle velat lära mer om inom mental styrka?

Har du känt press/förväntningar från SFIF/SOK/annat håll på att din aktiv/aktiva måste prestera bra på Aten-OS?

Hur har du hanterat det?

Hur klarade din/dina aktiva pressen/förväntningarna?

Medaljtrion fick med sina personliga tränare. Hade det betydelse för resultaten, tror du?

Sammanfattning

Projektledaren

Hur upplevde du projektledarens arbete i stora drag?

Är det något du saknar från projektledaren?

Hur upplever du projektledarens teoretiska kunskaper/erfarenheter?

Hur upplever du projektledarens pedagogiska färdigheter i Coachprojektet?

Hur upplever du projektledarens kunskaper/erfarenheter om friidrott?

Anser du att det har varit bra att en projektledare varit anställd i 3,5 år?

Sammanfattning

Bilaga 3. Enkät

UTVÄRDERING AV COACHPROJEKTET INFÖR OS I ATEN 2004

Bakgrundsinfo

Vänligen fyll i samtliga frågor/kryssa för lämpliga svarsalternativ.

Namn: _____ Ålder: _____
Civilstånd: Singel Gift Sambo Skild Annat, ange vad _____
Barn: Nej Ja Om Ja, antal barn _____ samt ålder på respektive barn _____

Utbildningsnivå Grundskola
 Gymnasieskola
 Idrottshögskola
 Övrig högskola/universitet
 Annan _____

Tränar/ledarutbildning: Barnledarutbildning 7-10 år
 Ungdomstränarutbildning 10-14 år
 Ungdomstränarutbildning 14-17 år
 Juniortränarutbildning(SFIF)
 Seniortränarutbildning(SFIF)
 Äldre utbildning, TL 1-3 eller liknande
 Annan _____

Hur länge har du varit friidrottsledare/coach? _____ år

Hur många av dessa år har du arbetat heltid? _____ år

Hur många av dessa år har du arbetat deltid? _____ år

Deltiden har varit i genomsnitt _____ %

Arbetar du idag som idrottsledare/coach? Ja, deltid Ja, heltid Nej

Vilken förening arbetar du i? _____

Har du själv varit aktiv? Nej

Ja. Om Ja, i vilken/vilka grenar? _____

Vilken/vilka elitaktiva har du?

Namn: _____ Gren: _____ Ålder: _____ år Man
 Kvinna

Vem/vilka aktiva var du tränare/ansvarscoach för som deltog i Aten-OS? Ange också din roll vid den aktivas namn.

Reste du till Aten-OS? Nej

Ja. Om Ja, vem betalade resa och uppehälle? SFIF
 SOK/Ackrediterad
 SOK/Annat
 Privat
 Annat sätt

Hur kom du med i Coach-projektet? Jag blev tillfrågad. Av vem? _____

På annat sätt. Vilket? _____

Hur motiverades uttagningen av dig? _____

Har du varit med i coachprojektet från starten 2001? Ja

Nej

Om Nej, när kom du med? _____

SOK:s syfte och mål

SOK har genom ekonomisk stöd bidragit till att coachprojektet kunnat genomföras.

Hur uppfattade du SOK:s syfte och målsättning med projektet? _____

Var det en bra målsättning? Ja

Ja, delvis

Nej

Hur var innehållet? 1 2 3 4 5 6 7
 Hur var utbytet mellan coacherna? 1 2 3 4 5 6 7
 Hur var utbytet av träffarna? 1 2 3 4 5 6 7

Var det för många träffar?

- Ja
 Nej

Var det för få träffar?

- Ja
 Nej

Var det något du saknade på träffarna?

- Nej
 Ja, vad? _____

Coach vs coach

Hur upplever du samarbetet mellan er i coachprojektet sommaren 2004 jämfört med vid starten 2001?

1 2 3 4 5 6 7

Mycket sämre

Mycket bättre

Motivera gärna: _____

Har du fått nytta av de andra coachernas träningsupplägg/idéer/"tänk"?

- Aldrig
 Sällan
 Ibland
 Ofta
 Alltid

Känner du att du kan vara öppen med dina träningsupplägg/idéer/"tänk" gentemot de andra coacherna?

- Aldrig
 Sällan
 Ibland
 Ofta
 Alltid

Känner du att du kan vara öppen med dina känslor gentemot de andra coacherna?

- Aldrig
 Sällan
 Ibland
 Ofta
 Alltid

Upplever du att de andra coacherna har utvecklats som individer?

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls

Stor skillnad

Motivera gärna: _____

Har tränarkulturen förändrats under coachprojektets gång?

- Nej
 Ja

Om Ja, i så fall hur?(Sätt ett kryss på skalan)

1 2 3 4 5 6 7

Mycket sämre

Mycket bättre

Motivera gärna: _____

Coachen individuellt

Hur upplevde du att coachprojektet påverkade dig när det gäller ditt jobb som coach?

1 2 3 4 5 6 7

Mycket negativt

Mycket positivt

Motivera gärna: _____

Upplevde du att coachprojektet bidrog till personlig utveckling för dig?

1 2 3 4 5 6 7

Inte alls

Till stor del

Anser du att de fyra pelarna har utvecklats hos dig som person när det gäller:

inte alls

till stor del

1.	Mästerskapskunskap	1	2	3	4	5	6	7
2.	Coaching	1	2	3	4	5	6	7
3.	Laganda	1	2	3	4	5	6	7
4.	Mental styrka	1	2	3	4	5	6	7

Hade du utvecklats på samma sätt utan coachprojektet?

- Ja

Kan du beskriva hur? _____

Hur upplevde du de tre böcker som projektledaren rekommenderade?

- Dåliga
- Mindre bra
- Ganska bra
- Bra
- Mycket bra
- Vet inte, har inte läst dem
- Ja
- Nej

1. "Att leva och verka till 100%" Stephen R. Covey

2. "Coaching för bättre resultat" John Whitmore

3. "Upptäck din förmåga" Terry Orlick

Du som har läst en eller fler av böckerna, gav de praktisk nytta för dig?

Kan du beskriva hur? _____

Är det något du saknar eller skulle velat lära mer om när det gäller mental styrka? _____

Har du känt press från SFIF/SOK/annat håll på att din aktiv/aktiva måste prestera bra på Aten-OS? Ja
 Nej

Om Ja, kan du beskriva hur? _____

Hur har du hanterat det? _____

Hur klarade din/dina aktiva pressen/förväntningarna under Aten-OS?

1 2 3 4 5 6 7

Mycket dåligt

Mycket bra

Kommentar: _____

Medaljtrion fick med sina personliga tränare till Aten-OS. Hade det betydelse, tror du? Ja
 Ja, delvis
 Nej

Motivera gärna ditt svar: _____

Projektledaren

Hur upplevde du projektledarens arbete i stora drag?

1 2 3 4 5 6 7

Mycket dåligt

Mycket bra

Motivering: _____

Är det något du saknar från projektledaren? Ja
 Nej

Om Ja, kan du beskriva vad? _____

Anser du att projektledarens teoretiska kunskaper varit tillräckliga för att genomföra coachprojektet. Ja
 Nej

Motivera gärna: _____

Anser du att projektledarens pedagogiska färdigheter varit tillräckliga för att genomföra coachprojektet. Ja
 Nej

Anser du att projektledarens erfarenheter och kunskaper om friidrott varit tillräckliga för att genomföra coachprojektet. Ja
 Nej

Motivera gärna: _____

Anser du att det har varit bra att en projektledare varit anställd i 3,5 år? Dåligt
 Mindre bra
 Bra
 Ganska bra
 Mycket bra

Kommentar: _____

Ett stort tack för din medverkan!



Bilaga 4. Missivbrev till intervjupersoner

Intervju - Utvärdering av Coachprojektet inför OS i Aten 2004

Jag heter Eva och studerar på tränarlinjen, åk 2, på Idrottshögskolan i Stockholm. Jag har fått i uppdrag att skriva en C-uppsats och har valt ovanstående ämne.

Syftet med studien är att utvärdera SOK:s och SFIF:s Coachprojekt inför OS i Aten 2004.

Frågeställningar som kommer att söka besvaras är:

Uppfylldes Coachprojektets mål?

Bidrog coachernas utveckling till de goda resultaten?

Skulle de goda resultaten nåtts utan Coachprojektet?

Samtliga deltagare i Coachprojektet 2004 får en enkät (23 st), förutom er som jag har valt att intervjua.

Intervjun behandlas helt konfidentiellt.

Intervjun behandlas på gruppnivå, utan möjlighet till identifiering.

När intervjun är klar, får du gärna titta igenom den och ge egna kommentarer.

Svaren sammanställs i en forskningsrapport.

Eva Damberg

Mobil: 070-756 70 59

E-post: info@damberg.com

Vänliga hälsningar

Eva



Bilaga 5: Missivbrev bilagd enkäter

ENKÄT - Utvärdering av Coachprojektet inför OS i Aten 2004

Jag heter Eva och studerar på Tränarlinjen, åk 2, på Idrottshögskolan i Stockholm. Jag kommer att göra en C-uppsats med ovanstående ämnesval.

Syftet med studien är att utvärdera SOK:s (Sveriges Olympiska Kommitté) och SFIF:s (Svenska Friidrottsförbundet) Coachprojekt inför OS i Aten 2004.

Frågeställningar som kommer att söka besvaras är:

Uppfylldes Coachprojektets mål?

Bidrog Coachprojektet till de goda resultaten?

Skulle de goda resultaten nåtts utan Coachprojektet?

Samtliga deltagare i Coachprojektet 2004 får denna enkät (23 st). Av er kommer jag att tillfråga ett fåtal personer om en personlig intervju, dessa personer kontaktas per telefon. Jag sätter stort värde på era svar, eftersom detta projekt är ett pilotprojekt från SOK och SFIF, och gruppen är ganska liten. De svar som kommer in kommer att behandlas **helt konfidentiellt**, utan möjlighet till identifiering. Svaren sammanställs i en vetenskaplig rapport.

Enkäten beräknas ta ca 15 min att besvara. Ring gärna (070-756 70 59) eller maila (info@damberg.com) om du har frågor. Jag har delat upp frågorna efter **olika teman inom Coachprojektet**. Frågorna är uppställda med svarsalternativ med gradering i olika skalor, så att det går snabbt och lätt för dig att fylla i. Ibland är det plats för motivering/kommentar, där du gärna får beskriva med egna ord. Det står instruktioner när det kan behövas, hur du skall fylla i svaren. När du besvarar de följande frågorna, tänk då på att **det inte finns några rätta svar**. Svara gärna spontant, då de svaren brukar vara ärligast. Kom ihåg att varje fråga/påstående skall besvaras.

När du har fyllt i frågorna är det bara att lägga i enkäten i det frankerade kuvertet och lägga det på närmaste brevlåda.

Om du har möjlighet, vore jag tacksam om du svarar **inom 14 dagar**. När min rapport är klar, kommer den att skickas till samtliga som deltagit i undersökningen. Om du vill ha feedback går det självklart att ordna efter överenskommelse.

Eva Damberg

Mobil: 070-756 70 59

E-post: info@damberg.com

Vänliga hälsningar

Eva

Bilaga 6: KÄLL- OCH LITTERATURSÖKNING

VAD?

Ämnesord	Synonymer
Coach	Tränare
Coaching	Tränarskapet
Evaluation	Utvärdering
Olympic performance	
Coach project	
Coach education	Tränarutbildning
Utvärdering	

VARFÖR?

Jag har sökt forskningsrapporter, studier, artiklar, tidskrifter om coaching, utbildning och utvärdering inom elitidrotten och med inriktning på Olympiska spel. Anledningen är att jag velat hitta studier som liknar min. Det finns inte så många studier gjorda så då sökte jag mer generellt och fick fram lämpliga artiklar.

HUR?

Databas	Söksträng	Antal träffar
Sport Discus	Coach and education program	136
Sport Discus	Coaching and education program	266
Sport Discus	Coach project	2
Sport Discus	Coach project and evaluation	0
Sport Discus	Coach project or evaluation	38 116
Sport Discus	Coach and evaluation	1 203
Sport Discus	Coaching and evaluation	2 059
Sport Discus	Coach and Olympic performance	6
Sport Discus	Coach or Olympic performance	25 058
Sport Discus	Evaluation and Olympic Game	602
Sport Discus	Coach and Olympic Games	419
Sport Discus	Coach and sport psychology	433
Sport Discus	Coaching and Olympic performance	6
Sport Discus	Coaching or Olympic performance	41 577
Sport Discus	Coach education	283
PsycINFO	Coach evaluation	9
PsycINFO	Coach and Olympic Games	29
PsycINFO	Coaching and Olympic Games	35
GIH Biblioteket	Coaching	105
GIH Biblioteket	Utvärdering	238

KOMMENTARER:

Det var svårt att hitta studier inom coachingutbildning och olympiska spel, då det är ett smalt ämne. Jag hittade inget lämpligt som var skrivet på svenska vid sökningar via GIH-biblioteket. Hittade sedan bra artiklar via Sport Discus, som var den bästa sökmotorn för mig i detta ämne.