

# **Utbrändhet bland svenska alpina tränare, finns det?**

–Vad ska kunna göras för att förbättra tränares  
arbetsituation?

Johan Norman

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN  
I STOCKHOLM

C-Uppsats 67: 2005

Tränarprogrammet: 2003-2006

Handledare: Göran Kenttä

# **Burnout among swedish alpine coaches, does it exist?**

–What can be done to improve coaches  
working conditions?

Johan Norman

STOCKHOLM UNIVERSITY COLLEGE OF  
PHYSICAL EDUCATION AND SPORT

C-Essay 67: 2005

Coachesprogram: 2003-2006

Supervisor: Göran Kenttä

## Sammanfattning

**Syfte:** Syftet med denna studie var att undersöka förekomsten av utbrändhet och utbrändhetssymptom bland alpina tränare i Sverige. Studien skulle också utreda vilken betydelse arbetsplatsen har för risken att utveckla utbrändhetssymptom eller att bli utbränd. Hur tränarkåren anser att deras arbetssituation skulle kunna göras bättre kommer också att belysas.

**Metod:** Deltagarna i studien var alla alpina tränare som är heltidsanställda i Sverige. Totalt antal deltagare i studien var 28 stycken. Av dessa jobbade 13 tränare på skidgymnasium, 4 stycken jobbade på skidhögskolor och 11 stycken tränare arbetade inom SSF (Svenska Skidförbundet). För att mäta utbrändhet valdes mätinstrumentet MBI (Maslach Burnout Inventory). För att mäta hur tränarna mår skickades KSQ (Karolinska Sleep Questionnaire) med som mäter sömnvanor, RPWB (Ryff's Psychological Well-Being scales) mäter välbefinnande, EI (Emotionell Intelligens) mäter känslomässigt hur människor mår och även andra mätinstrument medföljde. Svaren sammanställdes genom frekvenssammanställningar och innehållsanalyser. Även personliga intervjuer gjordes för att bättre utreda tränares arbetssituation.

**Resultat:** Resultaten visar utifrån MBI-instrumentet att genomsnittet på utbrändhetsdimensionen känslomässig utmattning har ökat från 2004 till 2005 (18,2-24,3). Vid närmare analyser visar det sig att 42% ligger högt på utbrändhetsskalan för år 2005 och är således i riskzonen för att utveckla utbrändhet. Av dessa 42% var det 18% som också låg högt år 2004. Skillnader mellan grupperna var bl.a. att utav de som låg högt på MBI skalan på den känslomässiga utmattningen så arbetade 55% inom SSF och 33% arbetade på skidgymnasier eller skidhögskolor. Även nätter borta skiljde sig åt där SSF-gruppen var borta minst 120 dagar per år och den andra gruppen var borta som mest 120 dagar per år. Även nedlagda arbetstimmar var olika där anställda på SSF under en period med mycket arbete jobbade i snitt 84,6 timmar/vecka och den andra gruppen jobbade 67,7 timmar/vecka.

**Diskussion:** Studien tyder på att huvuddelen av de svenska tränarna mår bra men att cirka 40% ligger i riskzonen för att utveckla utbrändhet. Orsaker kan vara dessa individer arbetar för många timmar och återhämtar sig därför dåligt. Anställda inom skidförbundet verkar ligga mer i riskzonen för att utveckla utbrändhet än deras kollegor på skidgymnasier och högskolor. Orsakerna kan vara att de är borta mer ifrån hemmet och detta skulle kunna gå att lösa med till exempel ett roterande schema där de får vara hemma lite mer.

## Abstract

**Aim:** The purpose with this study was to examine if there is burnout or symptoms of burnout among Swedish alpine coaches. The study would also investigate if the place of work have any meaning of developing burnout symptom or to become burnout. How the coaches think that their working situation could be any better is also going to be lightened.

**Method:** The participants in this study were all full time paid alpine coaches in Sweden. Total amount of participator was 28. 13 of them worked on ski gymnasium, 4 worked on ski collage and 11 worked in SSF (Swedish Ski Federation). To measure burnout MBI (Maslach Burnout Inventory) were chosen. To measure how the coaches were feeling KSQ (Karolinska Sleep Questionnaire) that measure the sleep, RPWB (Ryff's Psychological Well-Being scales) that measure well-being, and EI (Emotional Intelligence) that measures emotions was sent, and it also was sent other measurements. The answers was analysed thru frequencies and contents analysis. Also personal interviews was made just to better investigate how coaches working situation is.

**Results:** The result shows from the MBI that the average on the burnout dimension emotional exhaustion has raised from 2004 until 2005 (18,2-24,3). At closer analysis it shows that 42% had high burnout scores which mean that they will be at risk of burnout. Of these 42% there were 18% that also had high burnout scores 2004. The differences between the groups was that among these who had high burnout scores on the emotional exhaustion on MBI there was 55% that worked for the Ski Federation and 33% worked on ski gymnasiums or ski collage. Also nights away from home were different and the Ski Federation group was away at least 120 nights and the other group was away mostly 120 nights per year. Spent hour at work was different where the employees on Ski Federation during a week of hard work where at work at an average of 84,6 hours and the other group spent 67,7 hours per week at work.

**Discussion:** This study shows that the main part of the coaches in Sweden is feeling well but there is about 40% that is prone to burnout. Reasons for that could be that these individuals are working to many hours and that's why they don't recover well. Employees on the federation seems to be more prone to burnout than there colleagues on ski gymnasiums and ski collages. The reasons seems to be that they are away from home more and this could be handled for example with a rotating schedule were they could be home more

## Innehållsförteckning

Sammanfattning	sid. 1
Abstract	sid. 2
Inledning	sid. 4
Bakgrund	sid. 4
Upptäckten av burnout (utbrändhet)	sid. 5
Symptom	sid. 6
Definitioner	sid. 8
Orsaker	sid. 10
Åtgärder och rehabilitering	sid. 12
Utbrändhet inom idrotten	sid. 13
Utbrändhet bland tränare	sid. 15
Syfte	sid. 20
Metod	sid. 20
Deltagare	sid. 20
Procedur	sid. 21
Enkätens uppbyggnad	sid. 21
Mätinstrument	sid. 22
Bearbetning av Intervjuer	sid. 25
Bearbetning av Öppna frågor	sid. 25
Bearbetning av Mätinstrument	sid. 25
Validitet och reliabilitet	sid. 25
Resultat	sid. 26
Bakgrundsfrågor	sid. 26
Öppna frågor	sid. 28
Mätinstrument	sid. 33
Intervjuer	sid. 37
Diskussion	sid. 46
Referenser	sid. 53
Bilaga 1	Käll- och litteratursökning
Bilaga 2	Missivbrev

## Inledning

”Jag har gått in i väggen” ”Jag känner mig utbränd” ”Jag känner mig helt utsliten”. Det finns många olika namn för utbrändhet. Vad innebär det egentligen att vara utbränd och hur vet man att man är det? Utbrändhet kan vara så mycket och innebära många olika saker. Det finns många olika definitioner för denna sjukdom<sup>1</sup> och det är svårt att exakt säga hur den skulle kunna definieras. Bland stressorsakade tillstånd är nog utbrändhet den mest omskrivna och omdebatterade. Vissa tycker det är fult att bli utbränd och vissa anser att detta fenomen endast drabbar de människor som är svaga. I den engelska litteraturen heter ordet utbrändhet ”burnout” istället och det låter som ett bättre ord. Utbränd låter som något nedbrunnet och oåterkalleligt medan burnout känns lite mildare och som kan komma igång igen med lite ny energi. I Sverige försöker man undvika att säga utbränd utan ofta används utmattningsdepression istället.

Att vara tränare på elitnivå och ansvara för elitaktiva är ett tungt jobb som inte alla klarar av. Ofta är det en väldigt hög press på tränaren och kraven kommer från olika håll t.ex. förbund, skolor, kommuner och SOK (Sveriges Olympiska Kommitté). Även egna krav på att göra ett bra jobb och åkarens högt ställda krav och förväntningar kan vara pressande. Press från media kan också vara jobbig. Att gå upp tidigt på morgonen och lägga sig sent hör till en tränares vardag. Utöver detta är en tränare som jobbar inom förbundet borta väldigt många nätter hemifrån per år. Detta ställer stora krav på en tränare och det är inte helt lätt att ha familj om man är borta såpass mycket. Ibland gör kraven att tränare bortser från sina egna och familjens behov<sup>2</sup>. Familjen måste vara helt införstådd med vad det innebär och det är inte alltid som familjemedlemmarna kommer överens. Detta gör att tränaren kan bli oerhört splittrad och känna sig otillräcklig både för familjen och för sina aktiva i sitt arbete.

Det är inte enbart påfrestande att vara tränare. Miljön och den goda gemenskapen gör att det är ett helt fantastiskt jobb. Vissa ägnar all sin vakna tid till att jobba för att åkarna ska ha det så bra som möjligt och tycker det är ett stimulerande och kul jobb. Vissa tränare skulle inte

---

<sup>1</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

<sup>2</sup> B Giges, A J Petitpas, R A Vernacchia, Helping Coaches Meet Their Own Needs: Challenges for the Sport Psychology Consultant, *The Sport Psychologist*, 2004, 18, pp 430-444

vilja göra något annat än att vara tränare på heltid men det är oftast de som är de mest engagerade som löper störst risk att bli utbrända<sup>3</sup>.

Detta arbete är intressant eftersom det aldrig tidigare har gjorts en sådan undersökning inom den alpina idrotten i Sverige. Det har knappast gjorts några vetenskapliga studier om utbrändhet bland tränare i Sverige överhuvudtaget. För tillfället är det två studier som är på gång utöver denna.

## Bakgrund

### Upptäckten av burnout (utbrändhet)

Första gången som burnout var nämnd i något vetenskapligt sammanhang var 1969. Då beskrevs det som ett psykologiskt fenomen som uppkom bland "hjälpande" yrken<sup>4</sup>. Den första att använda ordet utbrändhet i vetenskapliga sammanhang var Herbert Freudenberger som under 1970-talet arbetade ideellt som psykolog vid en hälsocentral för narkomaner i New York. På denna klinik arbetade många frivilliga och de flesta var mycket hängivna till sitt arbete. Freudenberger observerade att flera av de som arbetade på kliniken fick minskad energi och tappade gradvis motivation och engagemang, vilket orsakades som en följd av olika mentala och fysiska symptom. Detta tillstånd märktes oftast efter ett år på kliniken och Freudenbergers detaljerade beskrivning på utbrändhetssyndromen kunde lätt kännas igen, speciellt av de som jobbade inom människorelaterade yrken. För att namnge denna typ av utmattning använde han sig av termen burnout som var ett slanguttryck, och syftade till effekten av ett långvarigt narkotikamissbruk<sup>5</sup>.

Ungefär samtidigt som Freudenberger upptäckte vad som hände på kliniken i New York började en socialpsykolog vid namn Christina Maslach att intressera sig för samma sak i Kalifornien. Maslach forskade kring hälsovårds och sjukvårdsanställdas sätt att hantera deras känslor, till följd av deras patientarbete. Tre generella teman kom fram under dessa intervjuer. Först och främst kände många att de var emotionellt utmattade och dränerade på känslor. Det andra som kom fram var att de hade en negativ attityd och negativa känslor för deras patienter. Det sista som kom fram var att de genomgick en kris angående sin egna

---

<sup>3</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

<sup>4</sup> Ibid

<sup>5</sup> Ibid

professionella kompetens som ett resultat av det emotionella kaoset . När Christina beskrev detta fick hon höra att advokater kallade detta fenomen ”burnout”. Metaforen blev direkt igenkänd av klienterna och ett nytt psykologisk uttryck blev fött<sup>6</sup>.

### Symptom

Det finns många olika symptom, uttryck och definitioner på utbrändhet. Schaufeli och Enzmann (1998) listar 132 olika symptom som associerar till utbrändhet. Dessa indelas i fem olika psykologiska symptom: affektiv, kognitiv, fysiska, beteende och motivation. De är inte bara individuella symptom utan det kan också ligga på det interpersonella och organisatoriska planet

*Affektiva symptom:* Individens emotionella tillgångar är helt uttömda beroende på att för mycket energi har används under alldeles för lång tid. Kan också ses genom att personen har nära till tårarna och är i ett deprimerat tillstånd. I kontakt med andra kan den utbrände vara irriterad och överkänslig men kan också vara kall och känslolös. Till slut känner sig inte personen bekväm på sitt jobb och inte helt oväntat så är jobbet väldigt lågt tillfredställande.

*Kognitiva symptom:* Först och främst känner sig den utbrände personen hjälplös, hopplös och kraftlös. Ibland finns det också en rädsla för att bli galen eftersom de känner sig utom kontroll. Arbetet saknar helt mening och de känner sig ”fångade” – det finns ingenstans att ta vägen. En känsla av misslyckande infinner sig och även känslan av otillräcklighet och maktlöshet vilket leder till dålig självkänsla inom jobbet.

*Fysiska symptom:* De fysiska symptomen av utbrändhet kan delas in i tre olika kategorier. Först och främst visar sig olika symptom som huvudvärk, yrsel, rastlöshet, olika tics och muskelsmärta, speciellt smärtor i nacken. I vissa fall har även hyperventilation visats sig. Även sexuella problem, sömnsvårigheter, plötslig viktökning eller viktnedgång är tecken som finns hos dem som lider av utbrändhet. Det mest vanliga fysiska tecknet på utbrändhet är kronisk trötthet där de utbrända känner sig extremt trötta och fysiskt utmattade. Deras trötthet och svaghet i kroppen återstår hela dagen.

---

<sup>6</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998



I den andra kategorin finner vi psykosomatiska sjukdomar, såsom magsår och hjärtsjukdomar. Mindre allvarliga sjukdomar men desto oftare förekommande är förkylningar som är svåra att bli av med. Orsaken till dessa virussjukdomar tros vara konsekvenserna av långvarig stress. Den sista kategorin av fysiska symptom som associeras med utbrändhet inkluderar ökad hjärtfrekvens och höga kolesterolvärden. Dessa symptom är typiskt fysiska stressreaktioner och har även demonstrerats och bevisats i olika laboratorier.

*Beteende symptom:* Beteendet hos dessa utbrända individer orsakas oftast av att de är alldeles för upphetsade. Deras arousal är på en hög nivå vilket innebär att de är hyperaktiva och ränner runt utan att veta vart de ska eller vad de ska göra. De har också svårt att koncentrera sig och agerar impulsivt utan att tänka på omständigheterna. Även ätstörningar kan finnas som ett beteende hos dessa människor.

På den interpersonella nivån finns två olika modeller (mönster). I den första modellen finns en tendens till ett aggressivt eller våldsamt beteende hos den drabbade eftersom impulskontrollen är nedsatt. Plötsliga och oväntade utbrott kan förekomma där igenslängda dörrar och höjda röster mot andra kan skapa konflikter både på jobbet och hemma. Ofta kommer denna aggressivitet helt oväntat och där den drabbade individen kan tänka (Jag trodde inte att jag var en sådan person som kunde reagera på ett sånt otrevligt sätt).

Den andra modellen som är mycket mer vanlig blir den drabbade tillbakadragen och isolerar sig från deras sociala miljö. Typiskt för de utbrända personerna är att de drar sig undan fysiskt och även mentalt från sociala kontakter på jobbet. Ett av de mest uppenbara tecknen på utbrändhet är den drastiskt minskade kontakten med patienter/kunder. Även relationerna med kollegor och arbetsledare förstörs och konflikter uppkommer som är svåra att lösa.

En annan sak som uppenbarar sig på den organisatoriska nivån och märks tydligt bland utbrända är deras minskade effektivitet. De visar sämre arbetsresultat och minimal produktionsförmåga. Fler misstag görs och deras arbete blir mindre noggrant gjort. Beteendet kan innebära också att de kommer för sent och sjukanmäler sig oftare än vanligt. Detta kan bero på deras känsla av orättvisa och bitterhet mot arbetsgivaren (Jag arbetar skiten ur mig men blir bara motarbetad av organisationen). Som ett resultat av utmattning och dåliga beslut inträffar fler olyckor.

*Motivationssymptom:* Den inre motivationen är rubbad hos de drabbade. Entusiasmen, intresset och deras ideal är försvunna. Istället känner de besvikelse och visar tecken på underkastelse. Ofta är den drabbade "trött" på alla som frågar eller behöver hjälp och support.

Den som har blivit eller är på väg att bli utbränd brukade tycka att jobbet var kul och var lojal mot företaget och var en viktig kugge i organisationen. Som det är nu är det helt tvärtom och motivationen på arbetet är borta, man vill inte ens gå till arbetet egentligen och initiativförmågan är mindre. Hur som helst så har entusiasmerande och involverande människor banat väg så att de slutar, de blir tillbakadragna, och har låg moral på jobbet.

### Definitioner

Det finns olika definitioner på utbrändhet i Sverige. I det engelska språket används burnout för alla dessa symptom. I Sverige används inte ordet utbrändhet så mycket utan istället skriver de utmattningsdepression eller utbrändhetssyndrom. I nationalencyklopedin definieras utbrändhet som ett ”psykiskt tillstånd präglad av utmattning och bristande engagemang” och i FASS definieras det som ”Grupp av symptom med inverkan på känslolivet, identitetsuppfattningen samt den psykiska och fysiska prestationsnivån”. Inom den engelska litteraturen finns det också olika definitioner på hur utbrändhet definieras. Den mest använda definitionen för utbrändhet kommer från Maslach och Jackson och lyder:

”Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalisation and reduced personal accomplishment that can occur among individuals who work with people in some capacity”<sup>7</sup>

Utbrändhet är alltså ett syndrom av känslomässig utmattning, cynism och minskat personligt engagemang (professionell prestation) som kan förekomma bland individer där deras jobb är att arbeta med andra människor. Det är Maslach och Jacksons (1996) definition som kommer att ligga till grund för denna uppsats.

Denna definition visar att de som jobbar med andra människor såsom studenter, klienter, patienter och kunder oftare uppvisar tecken på utbrändhet. Senare blev burnout omdefinierat och stod för ’en kris i någons relation med jobbet, inte nödvändigtvis en kris med någons relation med en människa på jobbet.

---

<sup>7</sup> C Maslach, S Jackson, Leiter M, *Maslach Burnout Inventory Manual*, (3<sup>rd</sup> edition), Palo Alto, California, Consulting Psychologist Press, 1996

Det finns en annan definition som ofta förekommer i den engelska psykiatrin och det är Pines och Aronson som formulerat den:

”Burnout is a state of physical, emotional and mental exhaustion caused by long-term involvement in situations that are emotionally demanding”<sup>8</sup>

Den fysiska utmattningen yttrar sig, förutom i ständig trötthet och svaghet, även i en rad andra fysiska symptom. Den känslomässiga utmattningen innebär upplevelsen av att vara hjälplös och utan hopp samt ”fångad” i en olöslig situation. Mental utmattning innebär en rad negativa attityder som individen utvecklar i relation till arbetet, till sig själv och till livet i stort. Pines och Aronson menar alltså att känslomässigt krävande situationer inte bara uppstår i arbete med andra människor utan också i andra typer av arbeten. Utbrändhet kan också uppstå i andra sammanhang utanför arbetet till exempel inom äktenskap och inom politisk verksamhet<sup>9</sup>.

Wilmar B Schaufeli och Dirk Enzmann som genomfört en omfattande genomgång av den litteratur som finns kring utbrändhet har formulerat sin egen definition baserat på de symptom som finns:

”Burnout is a persistent, negative, work-related state of mind in 'normal' individuals that is primarily characterised by exhaustion, which is accompanied by distress, a sense of reduced effectiveness, decreased motivation, and the development of dysfunctional attitudes and behaviours at work. This psychological condition develops gradually but may remain unnoticed for a long time by the individual involved. It results from a misfit between intentions and reality in the job. Often burnout is self-perpetuating because of inadequate coping strategies that are associated with the syndrome”<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> A M Pines, E Aronson,, *Career burnout: Cause and cures*, New York: Free Press, 1988

<sup>9</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

<sup>10</sup> Ibid

## Orsaker

*Biologiska karaktäristiska:* Av alla de biologiska sakerna som finns är det åldern som är mest relaterat till utbrändhet. Bland yngre anställda visar sig symptomen för utbrändhet mer ofta än för de personer som är över 30 eller 40 år. Utbrändhet verkar även förekomma i början av en karriär. Maslach fann i en studie att sköterskor inom psykiatri blev utbrända 1 och ett halvt år efter de påbörjat sin anställning, advokater efter två år och socialarbetare mellan två till fyra år. Att utbrändhet skulle ha med vilket kön man är i är svårt att slå fast. Det finns dock vissa studier som tyder på att utbrändhet förekommer mer ofta bland kvinnor än män<sup>11</sup>. Det finns dock studier som tyder på att män har högre värden på utbrändhet<sup>12</sup>. Kvinnor tenderar att ha lite högre resultat på den känslomässiga utmattningen medan männen har ett signifikant högre resultat på cynism. Detta kan delvis förklaras med att kvinnor är mer känslosamma och verkar ha lättare att yppa sina känslor för andra. En annan förklaring kan vara att arbetande kvinnor upplever den totala arbetsbelastningen högre än arbetande män. Arbetsbelastning är i sin tur relaterad till utbrändhet, speciellt till känslomässig utmattning. De människor som är ogifta (speciellt män) visar sig vara mer benägna att bli utbrända än de som är gifta. De personer som är singlar visar ännu högre nivåer av utbrändhet än de som är skilda<sup>13</sup>. Vissa indikationer har hittats som visar att de som har högre utbildning blir utbrända i större utsträckning än de som har lägre utbildning. Troligtvis är det högre förväntningar på de personer med hög utbildning eftersom de har ofta positioner med ansvar över andra människor<sup>14</sup>.

*Personlighets karaktäristiska:* Hur personligheten påverkar utbrändhet är väldigt komplicerat. Det finns över 100 studier som har tittat på hur olika personlighetsdrag påverkar utbrändhet. Det finns dock personlighetskaraktäristiska som nämns oftare i dessa studier och som korrelerar med utbrändhet. En ”hård personlighet” är en som är med i dagliga aktiviteter, har kontroll över situationen och är öppen att förändras. Detta personlighetsdrag korrelerar inte alls med utbrändhet utan desto ”hårdare” personlighet desto mindre känslomässigt utmattad. Tvärtom är det med de individer som är känslosamma där det finns indikationer på att de har

---

<sup>11</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

<sup>12</sup> J Dale, R S Weinberg, The Relationship Between Coaches Leadership Style and Burnout, *The Sport Psychologist*, 1989, 3, pp 1-13

<sup>13</sup> Ibid

<sup>14</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

lättare att drabbas av utbrändhet<sup>15</sup>. En persons 'locus of control' (kontrollokus) kan vara extern eller intern. Människor som känner och tror att deras liv styrs av externa, yttre faktorer såsom ödet, tur/otur, chanser och andra okontrollerbara krafter sägs ha extern 'locus of control'. Däremot en individ som ser framgångar och misslyckanden som ett resultat av egna handlingar och ansträngningar sägs ha en intern 'locus of control'<sup>16</sup>. Undersökningar som gjorts mellan de som styrs av extern respektive intern visar att de som styrs av extern 'locus of control' är mer känslomässigt utmattade, de är mer cyniska och har minskat personligt engagemang<sup>17</sup>. De som styrs av extern kontrollokus har således lättare att drabbas av utbrändhet.

*Arbetsrelationer:* Redan i tidiga undersökningar insåg man att höga eller orealistiska förväntningar orsakar utbrändhet. Ett tjugotal studier visar på direkta samband mellan utbrändhet och höga förväntningar. Det är dock svårt att jämföra dessa studier eftersom det är svårt att fastställa vilka förväntningar och krav som ställts på de olika individerna. Det mesta tyder på att orealistiska förväntningar och krav minskar individernas personliga engagemang. Det finns också studier som menar att höga förväntningar är positivt. De menar att den som kan handskas med höga förväntningar och visar mer entusiasm kan motivera deras klienter mer effektivt och det är med stor sannolikhet att de blir framgångsrika vilket minskar känslan av utbrändhet<sup>18</sup>.

*Arbets- och organisations karaktäristiska:* Arbetsbelastning och tidspress förklarar ungefär 25-50 % av utbrändhet, speciellt den känslomässiga utmattningen. Studier visar att relationen till utbrändhet är mycket svagare vad det gäller de andra två MBI-dimensionerna cynism och personligt engagemang. Klara bevis finns för att minskad social support/uppbackning från ledare, lärare och chefer är speciellt relaterat till utbrändhet. Minskad feedback eller ingen feedback alls är även det relaterat till utbrändhet i alla de tre dimensionerna. Det finns få studier om detta, men alla studier som är gjorda visar på samma resultat<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

<sup>16</sup> P Hassmén, N Hassmén, J Plate, *Idrottspsykologi*, 2003, Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm

<sup>17</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

<sup>18</sup> Ibid

<sup>19</sup> Ibid

Återkommande teman för att utveckla utbrändhet är att drivas av en stark inre motivation och ha en ofördelaktig arbetssituation. Den starka inre motivationen är känd för att kunna leda till utbrändhet. Det kan vara en väldigt svår balansgång eftersom det också är viktigt att ha en stark motivation och högt satta mål för att bli framgångsrik. Pines (1993) sa att "In order to burn out, one first has to be *on fire*", vilket innebär att "för att kunna bli utbränd så måste man ha brunnit". De som arbetar med människor är ofta väldigt motiverade att hjälpa sina klienter. De har en stark vilja och är hängivna sitt yrke och väldigt involverade i vad de gör. Det är tyvärr också så att just dessa personer med dessa kvalitéer som ofta gör ett jättebra jobb, löper störst risk att bli utbrända<sup>20</sup>. Även små indikationer på att bli utbränd är som till exempel sömnsvårigheter, känsla av hjälplöshet, dålig arbetsinsats kan minska en tränares förmåga att utveckla program som tillfredsställer den aktives krav<sup>21</sup>.

### Åtgärder och rehabilitering

När en människa har blivit utbränd så kan det vara svårt att komma tillbaka till det normala arbetslivet igen. Vad kan man då göra för att komma tillbaka från en utbrändhet och hur kan man förebygga utbrändhet, vilket är det bästa alternativet?

För att åtgärda utbrändhet och minska stressen på jobbet finns det tre olika nivåer som det ligger på och alltså tre sätt att göra det på enligt De Frank and Cooper 1987<sup>22</sup>.

*Individnivå:* Genom att lära sig hantera stress bättre så motverkar detta de negativa psykologiska effekterna. Individbaserade åtgärder görs genom att man tittar på personen reagerar på en stressande miljö.

*Individ/Organisationsnivå:* Genom att öka den anställdes motståndskraft mot specifika stressande situationer i jobbet kommer deras sårbarhet att minska. Denna nivå fokuserar mot individen och hur individen arbetar mot organisationen.

*Organisationsnivå:* Genom att ändra på arbetssituationen inom organisationen kan man åtgärda källan till problemet. Många åtgärder på denna nivå görs och det är ofta "bandet" till

---

<sup>20</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

<sup>21</sup> B C Kelley, R C Eklund, M Ritter-Taylor, Stress and Burnout Among Collegiate Tennis Coaches, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 1999, 21, pp 113-130

<sup>22</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

den riktiga källan för stress på jobbet och utbrändhet. Organisationen är oftast utvecklad till att öka produktiviteten, förbättra kvalitén eller minska omkostnaderna.

Klassificeringen av åtgärder som är omnämnda i litteraturen tillsammans med utbrändhet är fem olika skeenden. Identifieringen (*Identification*), är den första viktiga klassificeringen, just för att veta vad som ska behandlas och hur långt gånget det är. Syftet med (*Primary Prevention*) är att minska riskfaktorer samt att ändra på det som stressar. Det som är syftet med (*Secondary Prevention*) är att förändra på sättet som individen svarar på en stressande miljö och behandlingen (*Treatment*) är att försöka ”läka” det som har varit traumatiskt för individen. Behandlingen kan se väldigt olika ut eftersom det är stor skillnad på dem som är på väg att bli utbrända och de som verkligen är utbrända. De individer som är på väg att bli utbrända är oftast kvar på sitt jobb och åtgärder kan sättas in direkt i deras vardag, till skillnad mot de som är utbrända i och med att dessa individer är hemma och sjukskrivna. Den femte och sista klassificeringen är rehabilitering (*Rehabilitation*) och detta innebär att de som är utbrända jobbar med en plan på hur de ska ta sig tillbaka till arbetslivet igen<sup>23</sup>.

### Utbrändhet inom idrotten

Första gången som utbrändhet nämns inom idrottslitteraturen i Sverige är troligtvis sommaren 1942. Gunder Hägg hade gjort några dåliga tävlingar och prestationsnivån hade minskat. Tidningarna skrev då att han var utbränd. Hägg svarade med att säga att ”Jag är inte utbränd, men jag är sjuk”. Hägg hade gjort tretton tävlingar och satt tre världsrekord mellan den 1:a och 23:e Juli<sup>24</sup>. Eftersom han hade så få vilodagar gjorde detta att han höll på att bli utbränd och fick en prestationsminskning. Detta var i början på fyrtioalet och det skulle dröja ända till mitten av åttiotalet innan ordentlig vetenskaplig forskning gjordes av utbrändhet bland idrottare. Fortfarande finns det väldigt liten empirisk forskning gjord på idrottare<sup>25</sup> <sup>26</sup>. En nyligen gjord undersökning på publicerade studier som är gjorda på idrottare och utbrändhet visar att endast 48 stycken vetenskapliga studier är gjorda, varav 21 är gjorda på coacher och

---

<sup>23</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

<sup>24</sup> G Kenttä, *Overtraining, Staleness, and Burnout in Sports*, (diss Stockholm, Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet, 2001)

<sup>25</sup> Ibid

<sup>26</sup> T D Raedeke, K Lunney, K Venables, Understanding Athlete Burnout: Coach Perspectives, *Journal of Sport Behavior*, Vol 25, No.2, 2002, pp 181-206

20 är gjorda på idrottare. Totalt 15 stycken studier har publicerats sedan år 2000<sup>27</sup> vilket visar på att det finns mycket kvar att undersöka.

Överträning på idrottare brukar infinna sig när det finns en obalans mellan hård träning och stress i någon form. Utbrändhet däremot är resultatet av för lång stress och obalansen mellan arbete och hur individen klarar att hantera det<sup>28</sup>. Vissa forskare menar att kronisk stress inte är någon orsak till utbrändhet. De menar snarare att endast högt motiverade människor utvecklar utbrändhet<sup>29</sup>.

Det är svårt att definiera vad utbränd inom idrotten egentligen är. En studie visar att golfare upplevde att utbrändheten varade mellan 5-14 dagar och vetenskapligt är det bevisat att det inte kan vara så kortvarigt<sup>30</sup>. Olika människor uppfattar ordet utbrändhet på olika sätt och det påverkar såklart studier som finns om utbrändhet inom idrotten. Raedeke (1997) definierade utbrändhet som ett syndrom av fysisk/känslomässig utmattning, sport devalvering dvs. minskning av aktivitet och minskad idrottslig prestation<sup>31</sup>.

Idrottare som känner sig fast inom sin idrott kommer att kunna utveckla utbrändhet. Att känna sig fast/fångad (entrapment) blir när idrottare inte riktigt vill delta, utan att de känner att de måste vara involverade av andra orsaker än deras kärlek till sporten<sup>32</sup>. Till exempel att idrottaren känner att den investerat så mycket tid och lagt ner för mycket energi för att sluta och de känner att andra förväntar sig att de ska fortsätta, eller att det finns inget bättre alternativ att gå till om de slutar.

Samspelet mellan tränare och deras adepter har visat sig vara en bidragande orsak till att utveckla utbrändhet bland tränare. Även idrottare har sagt att deras samspel med tränaren var en orsak till deras utbrändhet<sup>33</sup>. Tränarens beteende är således viktigt för att idrottaren ska må och prestera bra. Dessa beteenden kan delas in i träning och instruktion, beslutsstilar (demokratisk eller diktatorisk), social support och positiv feedback. Studier som gjorts visar

---

<sup>27</sup> K Goodger, T Gorely, Harwood C, Loughborough University, England, Föreläsningsunderlag 2005-03-01

<sup>28</sup> G Kenttä, *Overtraining, Staleness, and Burnout in Sports*, (diss Stockholm, Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet, 2001)

<sup>29</sup> T D Raedeke, T L Granzkyk, A Warren, Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 2000, 22(1), pp 85-105

<sup>30</sup> T D Raedeke, K Lunney, K Venables, Understanding Athlete Burnout: Coach Perspectives, *Journal of Sport Behavior*, Vol 25, No.2, 2002, pp 181-206

<sup>31</sup> Ibid

<sup>32</sup> T D Raedeke, T L Granzkyk, A Warren, Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 2000, 22(1), pp 85-105

<sup>33</sup> M S Price, M R Weiss, Relationships Among Coach Burnout, Coach Behaviors, and Athletes Psychological Responses, *The Sport Psychologist*, Dec 2000, 14(4) pp 391-409



att positiva influenser från tränare ger i slutändan mindre utbrända aktiva<sup>34</sup>. En studie gjord av Vealey mfl. försökte undersöka relationen mellan dessa beteenden och tränares utbrändhet, idrottares upplevelse av tränarens beteende, och idrottares oro/ängslan (anxiety) och utbrändhet. 12 coacher var med i studien och det visade sig att tränare som hade höga värden på utbrändhetsskalan var de tränare som var diktatoriska, gav mindre uppskattning och hade mindre empati för sina aktiva<sup>35</sup>.

### Utbrändhet bland tränare

Den större delen av all forskning som gjorts inom sport och utbrändhet har fokuserats väldigt mycket mot stress och hur den påverkar<sup>36</sup>. Forskare säger däremot att utbrändhet är mer än bara en reaktion på långvarig stress. Det finns andra saker som spelar in eftersom alla människor kan uppleva stress men inte alla människor blir utbrända. De säger vidare att endast mycket engagerade människor ligger i farozonen för att kunna bli utbrända. I USA slutar 35% av alla simtränare varje år och troligtvis är det några som slutar på grund av utbrändhet<sup>37</sup>. Utbrändhet verkar uppkomma (occur) när människor som är engagerade i sin sport eller sitt jobb blir desorienterade med den egna miljön. Det finns ett positivt och ett negativt engagemang. Den positiva innebär att individer är engagerade för att de vill vara med, och den negativa är för de känner att de måste vara engagerade<sup>38</sup>.

En annan sida av hur engagemang inverkar på utbrändhet är baserad på tillfredsställelse kopplat ihop med förmåner (benefits) och kostnader (costs)<sup>39</sup>. Coacher som upplever stor tillfredsställelse, höga förmåner och låga kostnader kommer att bli mycket hängivna (engagerade) till sitt tränaryrke<sup>40</sup>. I Raedeke's studie (2000) beskrev Rusbult (1980) att investering och attraktionen till andra alternativ har påverkan på engagemanget. Hon menar om en individ har investerat väldigt mycket och har sämre alternativ att gå till, desto större kommer engagemanget (hängivenheten) att vara<sup>41</sup>. Hängivenhet och engagemang är hörnstenarna för idrottslig framgång och väldigt många tränare, liksom före detta aktiva är

---

<sup>34</sup> M S Price, M R Weiss, Relationships Among Coach Burnout, Coach Behaviors, and Athletes Psychological Responses, *The Sport Psychologist*, Dec 2000, 14(4) pp 391-409

<sup>35</sup> Ibid

<sup>36</sup> T D Raedeke, T L Granzkyk, A Warren, Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 2000, 22(1), pp 85-105

<sup>37</sup> T D Raedeke, Coach Commitment and Burnout: A One-Year Follow Up, *Journal of Applied Sport Psychology*, Dec 2004, Vol 16, pp 333-349

<sup>38</sup> T D Raedeke, T L Granzkyk, A Warren, Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 2000, 22(1), pp 85-105

<sup>39</sup> Ibid

<sup>40</sup> Ibid

<sup>41</sup> Ibid

socialiserade in i den här mentaliteten och livsstilen. Träning är något de tänker på hela tiden och eftersom de är fokuserade på att serva andra hela tiden är de i farozonen för att bli utbrända<sup>42</sup>.

Forskare menar att även den sociala biten ligger till grund för utbrändhet. Coacher som har varit involverade som tränare i många år blir identifierade bland familj och vänner som coach. I sin tur känner tränaren att andra ser honom i den rollen och känner sig därför tvingad att stanna i rollen som tränare på grund av andras förväntningar<sup>43</sup>. Tränare kan känna att de investerat mycket av sig själva inom en organisation om de arbetat i många år och lagt ner mycket tid och energi inom arbetet. Om de har gått miste om andra karriärer på grund av att de lagt ner så mycket tid kan de känna att det finns få alternativ kvar och därför fortsätter att arbeta som tränare<sup>44</sup>. Samtidigt kanske relationen med de aktiva börjar bli dålig eller om det är svårt att arbeta med dem, kan belöningen för arbetet minskas. Även om tränarna spenderar mindre tid med familjen på grund av mycket resande eller att de har problem med familj eller arbetsgivare kommer kostnaderna för deras jobb att öka. Teoretiskt kommer dessa tränare att känna sig fast (entrapped) och löper stor risk att bli utbrända<sup>45 46</sup>. Tränare spenderar mycket tid på att säga till alla andra vad de ska göra, och har lite intresse av att ta sig tid för att möta de egna behoven. Som ett resultat, kommer kraven och begären som tränare att försumma deras egna behov och familjens behov. Vissa tränare uttrycker ofta att de skulle vilja ändra på detta och spendera mer tid tillsammans med sina familjer, men de fortsätter efter samma modell tills de slutar som tränare<sup>47</sup>.

Price och Weiss (2000) gjorde i sin studie ett försök att titta på relationen mellan utbrända tränare, tränares beteende och idrottarens psykiska välmående. 15 fotbollstränare som jobbade på high school deltog. De flesta av tränarna hade dessutom andra heltidsjobb bredvid denna tränarsyssla och det var endast en av tränarna som var heltidsanställd. För att mäta utbrändhet

---

<sup>42</sup> B Giges, A J Petitpas, R A Vernacchia, Helping Coaches Meet Their Own Needs: Challenges for the Sport Psychology Consultant, *The Sport Psychologist*, 2004, 18, pp 430-444

<sup>43</sup> T D Raedeke, T L Granzkyk, A Warren, Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 2000, 22(1), pp 85-105

<sup>44</sup> T D Raedeke, Coach Commitment and Burnout: A One-Year Follow Up, *Journal of Applied Sport Psychology*, Dec 2004, Vol 16, pp 333-349

<sup>45</sup> T D Raedeke, T L Granzkyk, A Warren, Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 2000, 22(1), pp 85-105

<sup>46</sup> T D Raedeke, Coach Commitment and Burnout: A One-Year Follow Up, *Journal of Applied Sport Psychology*, Dec 2004, Vol 16, pp 333-349

<sup>47</sup> B Giges, A J Petitpas, R A Vernacchia, Helping Coaches Meet Their Own Needs: Challenges for the Sport Psychology Consultant, *The Sport Psychologist*, 2004, 18, pp 430-444

användes MBI (Maslach Burnout Inventory) som är det mest använda mätinstrumentet. Det visade sig att tränarna hade låga nivåer på känslomässig utmattning och cynism och höga nivåer på personligt engagemang. Dessa tränare visade låga nivåer av utbrändhet. Av de tre olika utbrändhetsdimensionerna var det endast känslomässig utmattning som visade signifikant relation med tränares beteende<sup>48</sup>.

Undersökningar mellan könsskillnader tyder på att kvinnorna visar högre nivåer på upplevd stress och känslomässig utmattning än de manliga tränarna. Alla tränare visade högre nivåer i cynism i slutet av säsongen än vad de gjorde i början av säsongen<sup>49</sup>. Flera studier pekar på att tränare högt upp i systemet blir mer utbrända än de som tränar lägre divisioner. Hunt (1984) rapporterade i den enda undersökning om detta som gjorts, att basketcoacher i Division I var mer utbrända än tränare i Division III<sup>50</sup>. Det kan säkert vara så att dessa tränare upplever en högre stress på grund av krav från publik, krav från media och att deras jobb sitter löst om de inte vinner med mera.

Kelley, Eklund och Ritter-Taylor (1999) undersökte utbrändhet bland totalt 265 huvudtränare i tennis. Även i denna studie användes MBI (Maslach Burnout Inventory) för att mäta utbrändhet. Dessa tränare arbetade också med att rekrytera andra aktiva, de coachade och vissa var också coacher för både dam och herrlag samt hade hand om deras träning. Resultatet visar att männen (56%) och kvinnorna (59%) visade nivåer som gick från mellan till hög på känslomässig utmattning, på cynism skalan hade männen 74% och kvinnorna 71% och minskat personligt engagemang hade männen 69% och kvinnorna 74% från mellan till hög nivå<sup>51</sup>. Ingen större könsskillnad visades i denna studie.

I en studie som Dale och Weinberg (1989) gjorde undersöktes hur utbrändhet hängde ihop med vilken tränarstil som tränaren hade. Studien gjordes på 302 tränare och de spenderade i genomsnitt 40 timmar i veckan tillsammans med sina aktiva. Resultatet visade att ingen av tränarna var utbrända. Däremot upplevde de tränare som var mer omtänksamma att de var mer

---

<sup>48</sup> M S Price, M R Weiss, Relationships Among Coach Burnout, Coach Behaviors, and Athletes Psychological Responses, *The Sport Psychologist*, Dec 2000, 14(4) pp 391-409

<sup>49</sup> B C Kelley, R C Eklund, M Ritter-Taylor, Stress and Burnout Among Collegiate Tennis Coaches, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 1999, 21, pp 113-130

<sup>50</sup> Ibid

<sup>51</sup> Ibid

nära att bli utbrända än de mer auktoritära och diktatoriska tränarna<sup>52</sup>. Tidigare forskning inom utbrändhet har visat att en bidragande orsak som gör människor mer benägna att bli utbrända är just att vara omtänksam. De vill gärna att andra ska må bra och tänker inte lika mycket på sig själva som de borde<sup>53</sup>.

En studie gjord av Vealey med kollegor visar tydliga resultat på att höga nivåer på utbrändhet förekommer bland tränare på högskolor och college. För de manliga i studien var utbrändhet associerat med för högt upplevda krav, för liten meningsfylldhet, för liten professionell support och minskad upplevelse av framgång som tränare. Den största källan till utbrändhet bland både manliga och kvinnliga tränare var (trait anxiety) för hög ängslan/oro<sup>54</sup>.

När en tränare har en omtänksam stil och är känslös i sitt samarbete med sina aktiva finns det några sätt som kan hjälpa till för att inte riskera att bli utbränd. Här listas några förslag på hur en tränare kan hantera stress och förhindra utbrändhet.

1. Minska tiden med de aktiva och höj kvalitén på träningen. Försök att strukturera träningen så att de aktiva fortsatt är nöjda men att timmarna som spenderas med dem är mindre. Forskning visar att tränare som har mycket direktkontakt med sina aktiva kan komma att öka känslan av känslomässig utmattning och dessa tränare måste fokusera på kvalité istället för kvantitet<sup>55</sup>.

2. Lär dig några avslappningsövningar som kan minska prestationsångesten ett tag. Onödig stress/press kan komma att sättas från andra tränare, föräldrar och aktiva och även från tränaren själv. Olika avslappningsprogram har bevisligen minimerat stress effektivt. Försök att fokusera mer på glädjen och den egna kompetensen i tränarrollen istället för att tänka på vinster eller förluster. Definiera inte din framgång eller misslyckande som uteslutande baseras på de aktivas vinst/förlust.

3. Eftersom forskning visar att utbrändhet ofta tyder på fysiska symptom är det viktigt att vara vid god fysisk hälsa och medveten om symptomen för utbrändhet. Tränare

---

<sup>52</sup> J Dale, R S Weinberg, The Relationship Between Coaches Leadership Style and Burnout, *The Sport Psychologist*, 1989, 3, pp 1-13

<sup>53</sup> Ibid

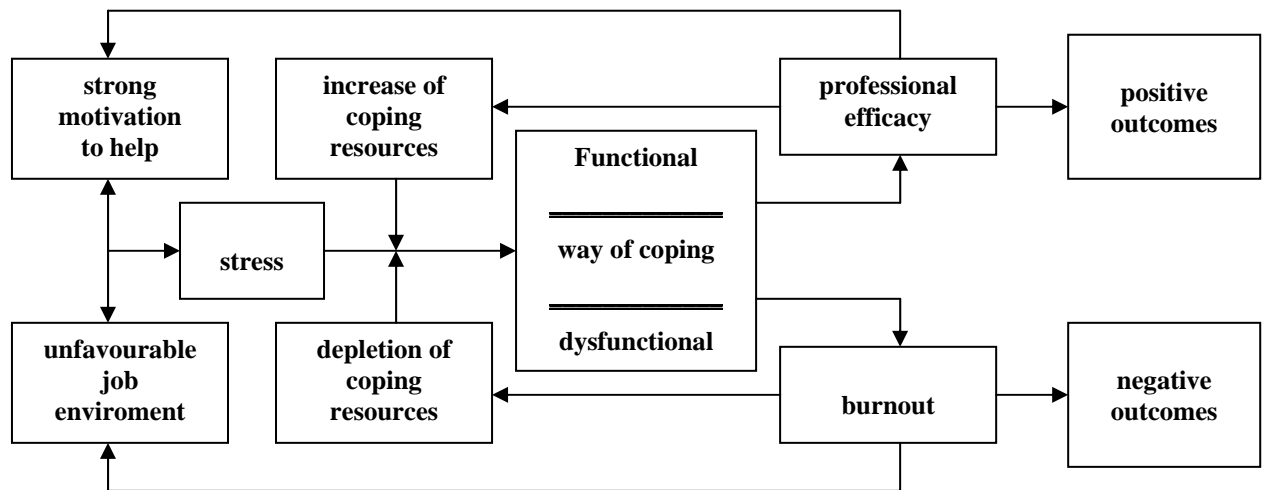
<sup>54</sup> R S Vealey, E M Udry, V Zimmerman, J Soliday, Intrapersonal and Situational Predictors of Coaching Burnout, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 1992, 14(1) pp 40-58

<sup>55</sup> J Dale, R S Weinberg, The Relationship Between Coaches Leadership Style and Burnout, *The Sport Psychologist*, 1989, 3, pp 1-13

borde tänka på sin hälsa genom att äta rätt, få tillräckligt med vila och även vara i bra fysisk form. En tränares hälsa kan spela en viktig roll till hur väl de kan hantera stress<sup>56</sup>.

4. Få inte känslan av att det är du som är ansvarig för hur dina aktiva mår. Ta hjälp från andra aktiva, föräldrar och idrottspsykologer för att kunna hantera olika problem som uppstår<sup>57</sup>.

**Figur 1. Schematisk bild över vad som kan påverka till utbrändhet eller effektivitet**



”An integrative model of burnout”

Som kan ses på den här bilden<sup>58</sup> är copingstrategierna ganska viktiga för hur resultatet kommer att bli i slutändan. Finns det en stark vilja att hjälpa till men att arbetssituationen inte tillåter detta skapas en stress. Beroende på hur individen klarar av att handskas med denna stress så ser resultatet olika ut. Det positiva resultatet innebär en positiv stress där individen blir effektiv och även kreativ för att lösa problemen. Det negativa resultatet innebär således att utbrändhet kan komma att uppstå.

<sup>56</sup> J Dale, R S Weinberg, The Relationship Between Coaches Leadership Style and Burnout, *The Sport Psychologist*, 1989, 3, pp 1-13

<sup>57</sup> Ibid

<sup>58</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

## Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka förekomsten av utbrändhet och utbrändhetssymptom bland Sveriges alpina tränare. Frågeställningarna är som följer:

- Hur stor andel av Sveriges alpina tränare ligger i riskzonen för att bli utbrända?
- Vilken betydelse har arbetsplatsen för risken att utveckla symptom eller bli utbränd?
- Hur anser tränarkåren att arbetssituationen skulle kunna förbättras?

## Metod

### Deltagare

Populationen som var föremål för denna studie var alla alpina tränare som är heltidsanställda i Sverige. Deltagarna jobbade inom landslagsorganisationen, skidgymnasier eller skidhögskolor. Totalt antal tillfrågade deltagare till studien var 47 stycken. Av dessa jobbade 20 tränare på skidgymnasium, 5 stycken tränare jobbade på skidhögskolor och de resterande 22 stycken tränare arbetade inom SSF (Svenska Skidförbundet). Utav alla de 47 deltagande i studien fanns endast en kvinna.

Utav de 47 stycken enkäter som skickats ut kom 28 stycken tillbaks, vilket är en svarsfrekvens på 60 %. Deltagarna var mellan 26 och 55 år ( $M=35,8$ ,  $Std=8,3$ ) och hade jobbat som heltidstränare i 1 till och med 25 år ( $M=6,9$ ,  $Std=5,6$ ). Av de svar som inkommit var 11 stycken anställda av SSF, 4 stycken var anställda av högskolor och 13 stycken var anställda på de skidgymnasier som finns runt om i Sverige.

Inom den svarande gruppen deltagare fanns det 5 stycken som var ensamstående, 8 var gifta och 15 stycken levde i ett samboförhållande. Av dessa 28 tränare hade 14 stycken barn. De flesta av deltagarna ( $n=20$ ) har läst på högskola, 7 tränare har gymnasiet som högsta utbildningsnivå. Inom tränar och ledarutbildningar visar det sig att 5 stycken inte har någon utbildning alls. 2 stycken har SSF:s grundkurs som högsta tränarutbildning och 14 stycken har

gått SSF:s specialkurser och 7 har annan tränar/ledarutbildning såsom skidlärarexamen och Gymnastik- och Idrottshögskolans tränarprogram. Utav alla inkomna svar har endast 5 tränare fast anställning. De resterande hade kontrakt, och utav dessa tränare hade hälften (n=14) kontrakt som löpte ut år 2005.

Det externa bortfallet beror sannolikt på att enkäterna skickades ut under en stressig period. Det var mästerskapstider samt uttagningar till landslag och antagningar till skolor. Många tränare hade väldigt mycket att göra under denna period. Vissa av de som inte svarat har sagt att de inte hunnit eller inte haft tid och ett fåtal personer svarade att de inte orkade läsa igenom enkäten och göra den p.g.a. hög arbetsbelastning.

Det interna bortfallet var att en deltagare inte fyllt i MBI-instrumentet för år -04. Två deltagare hade inte heller fyllt i MBI-instrumentet för år -05. Borgskalan som fanns med i enkäten hade missats att fyllas i utav tre personer.

### Procedur

Enkäter skickades ut till alla deltagare. De deltagandes adresser kunde hittas på Svenska Skidförbundets hemsida ([www.skidor.com](http://www.skidor.com)). Landslagets utländska tränare valdes bort direkt eftersom det skulle bli problem med språket. Tillsammans med enkäten bifogades ett frankerat svarskuvert. Även ett missivbrev bifogades där enkätens syfte förklarades och att det var frivilligt att delta samt att deltagarnas anonymitet kunde garanteras.

Denna studie har även använt sig personliga intervjuer och eftersom inte alla enkätsvar inkommit före intervjutillfället kunde inte intervjupersonerna väljas utefter de svar som de gjort. Valet av intervjupersoner gjordes utefter den tid de hade under den hektiska SM-veckan i Branäs samt vart de arbetade. Valet föll på de 4 olika instanser som finns dvs. landslaget, skidgymnasiet med regionalt intag, skidgymnasiet med riksintag samt högskola. Intervjuerna gjordes efter en intervjumall som innehöll olika teman baserade på de svar som hade hunnit inkomma. De olika teman som var med i intervjuguiden var arbetssituation, sjukdomar, motivation och återhämtning.

### Enkätens uppbyggnad

Enkäten som skickades ut bestod utav tre delar. Den första delen bestod av bakgrundsfrågor. Den andra delen av enkäten bestod av öppna frågor som deltagarna kunde skriva själva vad de tyckte. Den avslutande största delen av enkäten bestod av standardiserade mätinstrument.

## Mätinstrument

För att mäta utbrändhet valdes MBI (Maslach Burnout Inventory, 1996)<sup>59</sup>. MBI är ett test där tre olika aspekter på utbrändhetssymptom visas. Dessa tre symptom är känslomässig utmattning, negativ attityd (cynism) och personligt engagemang. Det finns tre olika versioner av MBI. Den ursprungliga Human Service Survey (HSS) passar bäst för vårdfyrken. En något förändrad Educators Survey (ES) är inriktad på läraryrket. General Survey (GS) går att använda inom många andra yrken. Valet föll på MBI Educators Survey eftersom det är det test som passar bäst för tränare. Detta test är lite modifierat och det är 23 frågor på formuläret där 9 av frågorna handlar om känslomässig utmattning och mäter känslan av känslomässig trötthet och hur trött man blivit av sitt arbete. 5 av frågorna handlar om negativ attityd och mäter den personliga responsen mot de aktiva. De 8 personligt engagemang frågorna mäter känslan av hängivenhet och kompetensen om sitt kunnande (Maslach C, Jackson S, Leiter M, 1996). Den sista frågan på testet mäter känslan av att vara delaktig av ett team. Alla frågorna hade en likertskala mellan *Inte alls* (1) och *Väldigt mycket* (7) för att mäta frekvensen av upplevd utbrändhet. En högre frekvens på känslomässig utmattning och negativ attityd visar på högre grad av upplevd utbrändhet och en låg summa på personligt engagemang tyder också på en hög grad av utbrändhet.

För att mäta hur tränares sömnvanor såg ut användes ett test som heter KSQ (Karolinska Sleep Questionnaire)<sup>60</sup>. Detta frågeformulär innehåller frågor om sömn och sömnhet. Det är tre olika dimensioner som mäts och dessa är Sömnkvalité (bla. sover lätt och ytligt, lätt att somna), Uppvaknande (bla. svårigheter att vakna, ej utsövd) och Trötthet (bla. trötthet i ögonen, tillnäckningar under arbete/fritid). Testet innehöll en likertskala som gick från *Aldrig* (1) till *Alltid* (5). Spridningen på de olika dimensionerna var för sömnkvalité 5-25, uppvaknandeindex 3-15 och för sömnhet 5-25. Höga poäng för dessa dimensioner indikerar en låg sömnkvalitet, känslan av att inte vara utvilad på morgonen samt förekomst av trötthet under dagen. Även separata frågor ingår som belyser sömnkvalitén.

Ett test som mäter välbefinnande skickades också med. Detta test heter RPWB (Ryff's Psychological Well-Being scales) och kallas RYFF och täcker sex olika dimensioner av

---

<sup>59</sup> C Maslach, S Jackson, M Leiter, *Maslach Burnout Inventory Manual*, (3<sup>rd</sup> edition), Palo Alto, California, Consulting Psychologist Press, 1996

<sup>60</sup> M Söderström, M Ekstedt, T Åkerstedt, J Nilsson, J Axelsson, Sleep and Sleepiness in Young Individuals with High Burnout Scores, *Sleep in Psychiatric Disease*, Vol 27, No 7, 2004, pp 1369-1377



positivt psykologiskt välmående<sup>61</sup>. Dessa dimensioner är: (1) Självacceptans (*Self-acceptance*): en positiv känsla av sig själv och vad man åstadkommit i livet; (2) Levnadskontroll (*Environmental mastery*): kapaciteten att effektivt hantera sitt eget liv och den omgivande miljön; (3) Autonomi (*Autonomy*): en känsla av självinsikt och förmågan att hantera den sociala pressen såsom att tänka och handla på ett visst sätt; (4) Positiva relationer med andra (*Positive relations with others*): att uttrycka sin vilja av att andra ska må bra; (5) Egen personutveckling (*Personal growth*): innebär känslan av att den egna personligheten utvecklas samt att man är öppen för nya erfarenheter; (6) Mening i livet (*Purpose in life*): innebär känslan av att livet är meningsfullt och betyder någonting, samt att man har något att leva för<sup>62</sup>. De dimensioner som valdes för denna studie var *Environmental mastery* (EM), *Autonomy* (AU) och *Positive relations with others* (PR). Även två extra dimensioner för studien utvecklades och dessa två var *Hälsa-locus* (HL) och *Relationship based coping* (RC). Skalan som testet innehåller var en likertskala och gick från *Stämmer inte alls* (1) till *Stämmer helt* (7) där en hög summa indikerar ett högt psykologiskt välbefinnande.

För att mäta hur tränarna mår känslomässigt användes ett test som kallas för EI (Emotionell Intelligens). De som utvecklat detta mätinstrument är Salovey och Mayer (1990) Det är ett test som visar på emotionell intelligens ur tre olika perspektiv; (1) (*appraisal and expression of emotion*), att uppfatta och uttrycka känslor från sig själv och även uppfatta känslor hos andra, (2) (*regulation of emotion*) att hantera känslor hos sig själv och kunna hantera andras känslor, (3) (*utilization of emotion*) inkluderar bland annat flexibilitet, kreativt tänkande och motivation<sup>63</sup>. EI innehåller 33 frågor varav 13 frågor mäter *appraisal and expression of emotion*, 10 frågor mäter *regulation of emotion* och 10 frågor mäter *utilization of emotion*. Frågorna besvaras med hjälp av en likertskala som går från *håller inte alls med* (1) till *håller fullständigt med* (5).

---

<sup>61</sup> P Lindfors, Psychophysiological Aspects of Stress, Health and Well-Being in Teleworking Women and Men, (diss Stockholm, Psykologiska Institutionen, Stockholms Universitet, 2002)

<sup>62</sup> J Horn, T Toon, W Schaufeli, P Schreurs, The Structure of Occupational Well-Being: A Study Among Dutch Teachers, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004, 77, pp 365-375

<sup>63</sup> N Schutte, J Malouff, L Hall, D Haggerty, J Cooper, C Golden, L Dornheim, Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence, *Personality and Individual Differences*, 1998, 25, pp 167-177

Självkänslan mättes med ett test som mäter två olika dimensioner och heter Self Esteem. Dimensionerna är *Basic* (bassjälvkänslan hos individen) och *Earning* (prestationsbaserad självkänsla hos individen). Testet innehåller åtta frågor varav fyra mäter Basic och fyra mäter Earning. Skalan var en likertskala som gick från *Stämmer inte alls* (1) till *Stämmer helt* (5). Spridningen på de båda dimensionerna är mellan 4-20.

LOT-R är en reviderad version av originalet LOT<sup>64</sup>. LOT-R mäter optimism-pessimism men är främst utvecklat för att mäta optimism och innehåller 10 frågor. Endast sex av frågorna används i uträkningen och de andra fyra är utfyllnadsfrågor. Skalan som används är en likertskala och går från *Håller absolut inte med* (1) till *Håller absolut med* (5). Spridningen på mätinstrumentet är 5-30 där en hög summa tyder på optimism och en låg summa indikerar pessimism.

TPI är test som mäter återhämtning<sup>65</sup>. Testet innehåller tre dimensioner och dessa är ”Återhämtningens betydelse”, ”Balans mellan stress och återhämtning” samt ”Kroppens egna signaler”. Det är fyra frågor på varje dimension och skalan är en likertskala som går från *Stämmer inte alls* (1) till *Instämmer helt* (7).

För att skatta upplevelsen av den totala arbetsbelastningen användes CR10-skalan<sup>66</sup>. Skalan är konstruerad för att ta tillvara fördelarna med att man får använda språkliga uttryck för nivå identifikation rangordnade med hjälp av siffror. Skalan är lämplig för skattning av smärta samt andra subjektiva symptom.

---

<sup>64</sup> M F Scheier, C S Carver, M W Bridges, Distinguishing Optimism From Neuroticism (and trait Anxiety, Self-Mastery, and Self-Esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994, Vol 67, No 6, pp 1063-1078

<sup>65</sup> G Kenttä, P Hassmén, *Träna Smart*, 1999; SISU Idrottsböcker

<sup>66</sup> G Borg, *Borg's Perceived Exertion and Pain Scales*, Human Kinetics, Champaign IL, 1998

### Bearbetning av Intervjuer

Längden på intervjuerna blev cirka 30 minuter för varje person (totalt drygt två timmars råmaterial). Intervjuerna spelades in på bandspelare för att sedan skrivas ut. En hierarkisk innehållsanalys gjordes av intervjuerna enligt följande procedur<sup>67</sup>.

1. Alla fyra intervjuerna skrevs ut ordagrant vilket resulterade i 25 sidor råmaterial. Därefter ströks oviktig information bort.
2. Alla intervjuerna lästes sedan igenom ett par gånger.
3. Varje område (tema) utgjorde sedan ramen för hur intervjuerna skulle utvärderas. Undergrupper till de fyra olika teman letades och likheter mellan de olika intervjupersonernas svar letades också.
4. Detta ledde i sin tur till olika citat vad alla de intervjuade tyckte och tänkte om sin tränarroll i olika situationer inom de olika temana.

### Bearbetning av Öppna Frågor

Resultaten från de öppna frågorna sammanställdes. Därefter försökte teman hittas och en frekvensberäkning gjordes på varje enskild fråga.

### Bearbetning av Mätinstrument

Alla de olika mätinstrumenten analyserades i dataprogrammet SPSS 13.0. I programmet kunde svarsfrekvenser analyseras. Här kunde också en uppdelning av gruppen göras enkelt när skillnader skulle analyseras mellan anställda på SSF och skidgymnasier/högskolor. Jag valde skidgymnasier/högskolor som en grupp eftersom de den övervägande tiden utgår från det egna hemmet.

### Validitet och reliabilitet

De flesta av mätinstrumenten är välkända och används av ledande forskare inom området. Tränarna svarade troligen på frågorna sanningsenligt eftersom anonymiteten kunde garanteras. Resultaten är baserade enbart på de som svar har inkommit och de tränare som inte har svarat kan vi därför inte uttala oss något om hur de mår. Vissa av dessa tränare som inte har svarat har inte gjort det på grund av att de haft hög arbetsbelastning

---

<sup>67</sup> D Gould, S Tuffey, E Udry, J Loehr, Burnout in Competitive Junior Tennis Players: II. Qualitative Analysis, *The Sport Psychologist*, 1996, 10, pp 341-366

## Resultat

Resultaten som följer nedan är sammanställda så att först kommer bakgrundsfrågorna, sedan kommer resultaten från de öppna frågorna, sedan kommer resultaten av intervjuerna och sist kommer resultaten av de olika mätinstrumenten.

### Bakgrundsfrågor

**Tabell 1. Sammanställning av bakgrundsfrågor**

VARIABEL	Medel (n=28)	Min	Max
Ålder	35,8	26	55
Antal år som tränare	12,3	1	30
Antal år som betald tränare	4,6	1	25
Borgskalan 2004	3,0	0	10
Borgskalan 2005	7,2	3	13
Totalt mil i bil/år	4507,1	2000	7000
Nätter borta/år	115,2	40	250
Arbetstimmar/vecka Period med <b>mycket</b> arbete	74,4	50	120
Arbetstimmar/vecka Period med <b>normalt</b> arbete	54,1	25	100
Arbetstimmar/vecka Period med <b>lite</b> arbete	37,0	10	60

**Tabell 2. Sammanställning hur deltagarna upplever sin arbetsituation**

---

Skalan är mellan 1-7, där 1=*inte alls* och 7=*absolut för mycket*

	Medel (n=28)	Min	Max
Tycker du att antalet övernattningar per säsong känns för mycket?	4,2	1	7
Tycker din familj att dina övernattningar under säsong känns för mycket?	4,6	1	7
Mår du ofta dåligt på grund av att din familj får för lite tid med dig?	3,9	1	7

---

Skalan är mellan 1-7, där 1= *nästan aldrig* och 7= *nästan alltid*

	Medel (n=28)	Min	Max
Känner du dig ofta sliten under arbetstid?	3,4	1	6
Känner du dig motiverad varje dag?	6,0	5	7

---

Resultaten visar att tränarna tror att familjen upplever antalet övernattningar per säsong värre än vad deltagarna själva gör. Resultaten tyder också på att vissa individer mår ofta dåligt på grund av de är borta från familjen mycket. Spridningen är däremot inte lika stor när tränarna upplever hur slitna de är under arbetstid och flertalet av tränarna är motiverade varje dag vilket ger ett högt medeltal och spridningen är väldigt liten.

## Öppna Frågor

### **Vet du vilka faktorer som påverkar dig så att du inte känner dig motiverad?**

Många av tränarna (n=11) ansåg att åkarna påverkade dem negativt. Om åkarna var omotiverade så blev också tränarna omotiverade, *”åkargnäll och dålig inställning hos de aktiva kan få mig mycket omotiverad”*. Väder och underlaget i backen påverkade också deras humör (n=4). Två stycken påverkades av att vara ifrån sina familjer. 16 av tränarna upplevde att det märktes på dem att de inte var motiverade och det mest frekventa svaret på hur detta märktes inför åkarna var att de var lättirriterade och trötta. 12 av tränarna sa att det inte märktes på dem att de inte var motiverade. Vissa av tränarna upplevde att till exempel strul och *”politiskt och ekonomiskt tjafs med arbetsgivaren”* påverkade deras motivation negativt.

### **Vilken tidpunkt under året är den tyngsta perioden? Varför?**

Alla från SSF organisationen hade svarat nästan samma sak, Det var tävlingsperioden samt månaderna december fram till mars som var det mest frekventa svaret från SSF (n=10) och ansågs som den jobbigaste perioden. *”mycket resor och tävlingar, intensivt program med snabba kast och stor anspänning”* samt att de var hemifrån mycket under denna period upplevde de som jobbigt. Sex tränare tyckte att december och januari var en jobbig period i deras arbetssituation eftersom det var mörkt och kallt. En av tränarna svarade till exempel att en tung period varade mellan *”sept-dec och jan-maj”* eftersom det då var *”mycket att göra”*. Några (n=3) av tränarna tyckte att våren var en tung period eftersom *”man är ofta utpumpad på energi då”* och dessa tränare var anställda av SSF.

### **Vad skulle kunna göras för att underlätta för dig i din arbetssituation under denna period?**

10 stycken ville ha fler tränare att dela arbetet med för att underlätta i deras arbetssituation. Fyra stycken påtalade att de önskade bättre planering från olika håll, beroende på vart de arbetade. Några (n=3) ansåg även att mindre restid *”flyg istället för minibuss”* skulle underlätta mycket för dem. Konkreta förslag på hur arbetet kan underlättas var *”klarare rollfördelning där man fokuserar mer på arbetsuppgiften”* och *”inga extra åtaganden”*. En tränare tyckte till och med att de som kan undvara tränare, kunde skicka hem dessa för återhämtning. Han trodde att *”mer vila ger mer energi/bättre motivation”*.

### **Vilken tidpunkt under året är den roligaste perioden? Varför?**

Nästan hälften av tränarna (n=12) tyckte att våren samt mästerskapen var den roligaste perioden på året. Det var framförallt ljuset och de fina förhållandena som gjorde att de upplevde den tidpunkten som bäst. Många tränare (n=10) tyckte att hösten var den roligaste tiden. Då fanns det inget som upplevdes stressande utan det var arbetsro och tid för förändring samt att åkarna hade hög motivation vilket gjorde jobbet roligt. Sju stycken tränare tyckte också att tävlingsperioden var en rolig tid under året *”att få ta del av de bra resultat åkarna gör, att glädjas med dem”*. En tränare svarade *”hela året - Jobbet är världens bästa mesta del av tiden”*.

### **Vilken tidpunkt på året ger dig mest energi? Varför?**

18 tränare fick mest energi på sommaren eftersom de då var lediga och det finns tid för *”återhämtning”*. Några (n=3) svarade att familjen var viktig för påfyllnad av energi, *”på sommaren hinner man vila upp sig och träffa sina nära och kära”*. Endast tre har nämnt vinter, december eller januari som energigivande period. Den som svarade januari hade varit ledig och den som svarade vinter fick energi av *”fina vinterdagar”*.

### **Har du arbetat när du varit sjuk? Om Ja, varför gjorde du det?**

Fyra stycken svarade att de inte arbetat sjuka medan resterande 24 tränare svarade att de gjort det. När de fick utveckla svaren lite visade det sig att mer än hälften (n=14) arbetade sjuka eftersom det inte finns någon ersättare eller att de var själva. Svar som *”för att det var en förutsättning för att verksamheten ska fungera”* och *”skulle inte fungera annars”* var svar som hela tiden återkom. Fem tränare ansåg sig inte tillräckligt sjuka för att stanna hemma. En tränare svarade att *”i detta yrke är det ingen som tackar en om man stannar inne”*.

Nio tränare svarade att deras jobb inte påverkades så mycket om de var sjuka medan nio av dem nämnde att de blev trötta mycket lättare än vanligt. Någon tränare (n=4) reflekterade över att åkarna drabbas av att de är sjuka och en påpekade att det kan finnas risk att åkarna smittas. Vissa ansåg (n=5) att de hjälper till så gott de kan i backen och att elever och de andra tränarna får göra lite mer än vad som är vanligt.

### **Nämn gärna ett par saker som skulle kunna få dig mer motiverad och inspirerad som ledare/tränare om du själv skulle få bestämma.**

Alla svar från SSF (n=11) tog upp att de ville ha bättre kommunikation och planering samt *”en arbetsgivare som inte bara tänker med plånboken och kortsiktigt, utan tänker mer på*

*personalvård och har långsiktigare strategi*". Fyra tränare varav tre arbetade på SSF upplevde också att de ville ha mer *"uppskattning"* och *"stöd"* från sin arbetsgivare för att känna sig mer inspirerade. Av alla svar som inkommit ville tränarna ha mer personal *"att fördela uppgifter på"* (n=4) och några tyckte att det skulle vara inspirerande med mer positiva/motiverade åkare (n=4). Tre stycken ville ha mer internutbildningar för att höja motivationen/inspirationen. Några tränare (n=4) efterlyste också samarbete med andra tränare/skolor och *"bättre matchning mellan skolorna"*.

### **Vad skulle kunna förbättras i din arbetssituation så att du skulle kunna få mer tid till din familj och dina vänner?**

Nästan alla tränare (n=22) påpekade att det skulle vara bra med *"ytterligare personal i vårt tränarteam"* samt en bättre planering för att få mer tid med sina nära och kära. Tre stycken tränare från SSF ansåg att deras resor tog alldeles för lång tid och att de hellre skulle flyga istället för att åka minibuss eftersom de tappar ett par dagar i restid varje turné som de är iväg på. Fyra tränare beskrev att de skulle vilja jobba mer periodiserat och ha *"bättre fördelning av arbetsuppgifter"*, detta just för att kunna få lite ledig tid under säsong och att kunna återhämta sig lite mer under den intensiva perioden.

### **Vad brukar du göra för att koppla av om du är stressad?**

Få tränare (n=2) svarade att de försöker *"fixa det som gör mig stressad"*. Fyra ville vara för själva när de kände sig stressade. Åtta av tränarna upplevde att de blev lugnare när de umgås med sin familj och/eller sina vänner. Mer än hälften (n=16) av alla svaren som kom in använde sig av någon form av fysisk aktivitet för att koppla av. Andra svar som inkom var *"jaga/fiska"* (n=2), någon ville *"sova"* (n=2), fyra stycken åkte *"skidor"* längd och/eller alpint för att koppla av och en svarade *"syssla med någonting helt annat än skidåkning ett tag"*.

### **Tränar du någonting för din egna mentala och fysiska hälsa och i så fall vad?**

Fyra stycken tränar ingenting för att förbättra sin hälsa, varav en svarade att det fanns *"inte tid till det"*. Resterande (n=24) motionerar (vissa mer regelbundet än andra) för att må bra. Endast tre tränare nämnde uttryckligen att de tränar sin mentala hälsa. Detta genom *"intensiva samtal med polarna"* eller *"läser böcker om personlig utveckling"*.



**Beskriv dina egna kännetecken (inre mentala tillstånd) för när du mår som bäst och är på topp som ledare/tränare och människa.**

Många (n=16) svarade att de kände sig glada och (n=5) ”full av energi” när de mårde som bäst. Några av tränarna (n=2) var som idésprutor och en svarade att ”jag kan hänge mig totalt åt åkarna/min familj utan att utomstående moment stör mig” när deras inre mentala tillstånd var på topp. Tillfredställd, engagerad, avslappnad, optimistisk, förberedd, självsäker, uppskattad, sprallig skämtsam och hjälpsam var andra kännetecken som visades när tränarna mårde bra.

Strategier för att uppnå detta inre mentala tillstånd kunde vara att försöka ”ha roligt i gruppen” och få en bra grupp känsla (n=6). Åtta tränare påtalade att det var viktigt med ett ”gott samarbete kollegor emellan” för att må bra. Tio stycken tyckte att en ”bra planering” behövdes för att uppnå ett bra inre mentalt tillstånd. En tränare intalar sig själv ”att inte jobbet är ett 24-timmars jobb då man bara väntar på att telefonen ska ringa för att något behöver fixas”.

**Ange om det finns försvårade omständigheter som gör det svårt för dig att själv skapa ett tillstånd av att må bra – vara på topp. Om Ja, räkna upp några av de besvärligaste.**

Tio tränare ansåg att det var ”tidsbrist” eller för mycket att göra som var försvårande omständigheter för att må bra. Det handlade till exempel om ”för mycket jobb som inte har med åkarnas utveckling att göra (sponsorträffar osv.)” och att det var ”för mycket administration”. Nio av tränarna tyckte att samarbete hängde ihop med försvårade omständigheter. Exempel på detta kan vara ”dålig struktur i förbundet” och ”att andra strular, att det som andra skall göra inte göres”. Fyra nämnde att det var jobbigt när det var familjeproblem och att till exempel planer som redan var gjorda tvingades att ändras, på grund flyttade tävlingar till exempel. Även ”orimliga krav från flera håll samtidigt” och ”misstron från de aktiva och ledare runt omkring” var omständigheter som gjorde att tränarna inte kunde vara på topp och må bra.

**Vilka strategier, metoder använder du dig av för att prioritera dig själv, dvs. för att fylla på energi och återhämta dig i termer av mentalt, fysiskt och socialt?**

Tre av tränarna använde sig av strategin att stänga av telefonen. 13 nämnde familj/vänner och tyckte att det är ”viktigt att umgås med familjen den korta tid man är hemma”. Sju försökte koppla bort jobbet när de var hemma och ”umgås med kompisar som inte har någon koppling

*till skidåkning*". Tre svarade att de gärna var själva och att *"man gör hela tiden saker för andra men glömmet bort en själv"*. En av tränarna försökte *"skapa ledighet"*.

Utsträckningen som de använde dessa metoder var varierande. 11 tränare försökte utnyttja dessa metoder en gång per dag. Sju svarade ett par gånger i veckan där en tyckte *"alltför sällan pga. jobbet"*. Fyra av tränarna försökte prioritera sig själva ett par gånger per månad. Ofta var det *"beroende på arbetsbelastning"* som var avgörande i vilken utsträckning de använde sig av dessa metoder för att återhämta sig och fylla på energi.

### **Vad har du för strategier, metoder för att balansera ditt "arbetsliv" och "privata liv"?**

Nio utav tränarna skrev att de kopplar bort jobbet när de kommer hem. Sju av tränarna säger att de *försöker* koppla bort jobbet när de kommer hem. En tränare satt kvar på sitt jobb och kopplade av innan hemkomsten just för *"att INTE ha något jobb kvar i huvudet vid hemkomst"*. Tre av tränarna tyckte det var *"svårt att skilja på arbetsliv och privatliv"* och att det *"går lite för ofta in i varandra"*. Några tränare (n=2) stänger av mobilen och en tränare *"jobbar för att ha råd att vara ledig"*. Sex av tränarna har inga strategier för att hålla isär sitt arbete med det privata livet.

### **Vilka metoder, strategier använder du för att hantera långvarig och intensiv stress?**

Fyra tränare har inga strategier alls. En tränare *"upplever det ej som ett problem utan ett naturligt tillstånd att ha massor med saker på G"*. Sex tränare använder sig av planering för att minska stressen och fem skrev att de försöker reda ut det som upplevs stressande och jobba *"undan det som inte är klart"*. Prata ut, jakt och fiske, vara ledig, stänga av telefonen, undvika datorer, träna och fokusera på kärnuppgifter var andra lösningar på hur tränarna handskas med långvarig och intensiv stress.

## Mätinstrument

**Tabell 3. Sammanställning av MBI (Maslach Burnout Inventory)**

Utbrändhetsdimensioner Spridningen inom parantes	2004 (n=27)	2005 (n=26)	Norm Medel*
Känslomässig Utmattning	18,2 (9-31)	24,3 (9-44)	21,0
Negativ Attityd (Cynism)	8,1 (5-13)	8,3 (5-17)	8,7
Personligt Engagemang	45,7 (37-54)	43,7 (28-51)	34,6

\*Normalvärde från Maslach C, Jackson S, Leiter M, 1996

Den känslomässiga utmattningen har ökat ordentligt från år 2004 till och med år 2005. Den cyniska dimensionen ligger på ungefär samma nivå och det personliga engagemanget har minskat något i värde mellan åren.

**Tabell 4. Frekvens av utbrändhetsdimensioner (MBI)**

Dimensioner		2004 (n=27)	2005 (n=26)
Känslomässig Utmattning	Hög	15%	42%
	Normal	37%	39%
	Låg	48%	19%
Negativ Attityd (Cynism)	Hög	4%	12%
	Normal	67%	46%
	Låg	29%	42%
Personligt Engagemang	Hög	0%	4%
	Normal	4%	8%
	Låg	96%	88%

Här kan ses hur många som ligger högt och lågt inom varje utbrändhetsdimension. Den största skillnaden har skett på den känslomässiga utmattningen där det ökat från 15% till 42% mellan åren. Det är även fler som ligger högre i den cyniska dimensionen år 2005. På utbrändhetsdimensionen personligt engagemang är det fyra procent som har högt värde vilket betyder att deras engagemang inte är så högt utan att de är likgiltiga till sitt arbete. Den största delen som ligger lågt i den dimensionen har ett stort engagemang för sitt arbete.

**Tabell 5. Sammanställning av mätinstrumenten TPI, EI, LOT, Self Esteem och KSQ**

Mätinstrument Dimensioner	Medel (n=28)	Min	Max	Medel OS- tränare-04*
TPI Återhämtning	17,0	10	25	18,1
TPI Balans stress/återhämtning	20,6	15	27	20,0
TPI Signaler	22,6	16	28	21,4
EI Emotionell Intelligens	129,3	102	146	130,1
LOT Förväntningar	24,1	17	30	23,9
Self Esteem Basic	18,5	14	20	17,5
Self Esteem Earning	10,1	4	20	9,9
KSQ Sömnkvalité	10,4	7	15	11,8
KSQ Uppvaknandeindex	6,9	3	11	7,2
KSQ Sömnighet	9,7	6	15	9,8

\*Värden från en opublicerad studie gjord på de svenska förbundskaptenerna som var på OS i Aten 2004. Studien är gjord av Göran Kenttä. Vissa mätinstrument saknar publicerade normvärden. De instrument som har normvärden saknas normvärden för motsvarande population. Den bästa jämförelsen blir därför data från liknande population i Sverige.

Resultaten på dessa mätinstrument visar att de alpina tränarna har i stort sett samma medelvärde som de svenska förbundskaptenerna. OS-tränare är en väldigt utsatt grupp och detta visar att även alpina tränare ligger på samma nivåer som en utsatt population

**Tabell 6. Sammanställning av Ryff's well-being scale (RYFF)**

Dimensioner	Medel (n=28)	Min	Max	Medel OS- tränare-04*
Ryff (PR) Positive relations with others	80,9	60	97	80,1
Ryff (EM) Enviromental mastery	26,8	20	33	25,5
Ryff (AU) Autonomy	26,1	21	31	26,8
Ryff (HL) Hälso-locus	21,3	13	27	22,7
Ryff (RC) Relationship based coping	58,5	48	71	56,6

\* Värden från en opublicerad studie gjord på de svenska förbundskaptenerna som var på OS i Aten 2004. Studien är gjord av Göran Kenttä. Vissa mätinstrument saknar publicerade normvärden. De instrument som har normvärden saknas normvärden för motsvarande population. Den bästa jämförelsen blir därför data från liknande population i Sverige.

Resultaten på dessa mätinstrument visar att de alpina tränarna har i stort sett samma medelvärde som de svenska förbundskaptenerna. OS-tränare är en väldigt utsatt grupp och detta visar att även alpina tränare ligger på samma nivåer som en utsatt population. Den enda större skillnaden som kan ses är på dimensionen *Relationship based coping*.

## Intervjuer

Intervjuerna analyserades utefter de olika teman som intervjumallen baserades på. Dessa teman var arbetssituation, sjukdomar, motivation och återhämtning.

### **Arbetssituation**

**Figur 2. Tränarnas upplevelse av arbetssituationen**

<b>ARBETSSITUATION</b>	Mentalt	Press	Press från andra Vill uppnå nåt
		Tanke	Funderar Grubblar Tycker och tänker överallt
	Fysiskt	Vad är jobbigt	Svårt med maten Är med på allt Borta 250 dar/år
		Vad kan göras	Att inte alla är på skolan om det inte behövs Använda resurser bättre Att vissa får sovmorgon och sköta andra sysslor en dag

Det tränarna beskrev i sin arbetssituation var att de upplevde att det var mest jobbigt mentalt. Fysiskt var det jobbigt endast för en kort stund, när banan sattes m.m. Grubblarier och tankar på hur man skulle lösa problem var det som var jobbigast. Vissa hade svårt att släppa jobbet när de var hemma och mycket tid gick åt att tänka på skidåkning. Ändringar i sista sekunden skapade också mycket oro. En av tränarna tyckte det var jättejobbigt att komma hem och säga till sin tjej att de inte kan åka iväg dit denna helg för han var tvungen att åka på tävling. Detta händer tydligen ganska ofta att planerna ändras och det är privatlivet som får ta stryk.

Vissa tränare tyckte att de kände en press på sig. Det var både yttre och inre press som märktes. En tränare sa om sin situation nere på läger i Europa att

”Det är ju stressen och pressen mentalt och veta att misslyckas jag nu så betalar ungarna 1000 spänn, 1100 spänn per dag på att åka skidor där, och vi får inte till träning för dom. Så varje gång man missar är det liksom 40000 som vi inte fick till träning för, så att man känner pressen från andra då”

”att nån ser att man uppnått nånting liksom, så att man kan bocka av att man gjort nåt, det är viktigt för mig”

”där man är få i ledarstaben då har du ett stort perspektiv som du måste jobba utifrån och försöka va duktig på allt och ha kontroll på allt”

Den fysiska arbetssituationen var inte alltför jobbig tyckte tränarna generellt. Det som man blev sliten av fysiskt var allt det andra runtomkring. Vissa tränare såg bilkörningen som en fysisk belastning som var jobbig.

”den fysiska biten, det är ju egentligen när du riggar upp allt, det är ju en kort period, du ska upp med alla käppen”

”det fysiska som sådant är ju inte speciellt tungt utan det är ju att man blir trött för man är igång hela tiden”

Tränaren som jobbade på landslagsnivå såg på det hela lite annorlunda

”Jag tycker under träningssäsongen från augusti då har man som ganska naturliga pauser, då har du ju dina vilodagar, du är hemma en vecka tio dar mellan lägre. Du hinner inte bli sliten då men det börjar successivt bli litegrann i Sölden där det är mer också skruvas det upp efter det”

”Det är sällan man jobbar mindre än tolv timmar”

”så länge du är vaken är det jobb”

På några skidgymnasier har de tänkt på detta med den mentala prestationen. De säger att det är svårt att hålla fokus hela dagarna på sina aktiva. På ett ställe har de delat upp



arbetsuppgifterna och så är den ena tränaren teknikansvarig under förmiddagen och pratar med alla åkare själv och kan på detta sätt ge allt under en kort period. Under förmiddagen är den andre tränaren och endast hjälper till med banan och filmar osv. Han behöver inte prestera så mycket mentalt på dessa pass. Efter lunch så arbetar de tvärsom såklart. Detta funkar kanon tycker de och kan hålla bra fokus hela tiden och sliter inte ut sig utan de är mentalt pigga hela tiden. På ett annat ställe är de ansvariga för en årskull som går på skolan. I och med det behöver de inte vara i backen varje dag utan får också vilodagar som de aktiva också har eftersom de går i skolan hela den dagen. De kan då vara på kontoret och jobba undan sådant som annars skulle göras på sena eftermiddagar, eller sluta tidigare den dagen för att ta hand om sig själv litegrann.

Även landslaget har tänkt på att förbättra sin arbetssituation. De jobbar med att använda sina resurser bättre. Ibland behöver inte alla sex tränare vara med för att sätta en bana utan några får sovmorgon och får i uppgift att boka resor eller laga käppar till exempel. Detta gör de för att spara på krafterna och vara piggare i huvudet eftersom det blir lite kortare dagar på detta sätt. Alla intervjuade tränare såg den tuffaste arbetsbelastningen som i huvudsak mentalt påfrestande.

## Sjukdomar

**Figur 3. Tränarnas upplevelse om sjukdomar**

<b>SJUKDOM</b>	Varför jobba när man är sjuk	Resurs Plan	Nödvändigt Ensam
		Personligt Plan	Känner ansvar Oersättlig Giriga Man vill va med Brinner
	Var går gränsen	Gräns	Så länge du kan prestera Man kan alltid tillföra något Tills man inte är med i matchen längre

Alla de tränare som jag intervjuat hade vid något eller flera tillfällen arbetat sjuka. Tre av dessa fyra påpekade att många tränare är giriga och ser sig själva som oundgängliga. Det alla var överens om var att om det är få i ledarstaben finns inte utrymme att vara hemma. De aktiva skulle vara helt utan ledare ibland och träningarna skulle inte flyta på som det borde göra för att få kvalitet på dem. Vissa av tränarna påpekade att om de inte gick till backen skulle det inte bli någon träning överhuvudtaget. Det är alltså en resursfråga från vissa håll. På de ställen där det fanns tillgång till fler tränare än de själva såg det lite annorlunda ut. Ibland arbetade när de var sjuka därför att de känner ansvar mot sina aktiva och man vill vara med så man inte missar någonting. En tränare sa till och med att han är i backen trots sjukdom för att han brinner för det han gör. En tränare svarade på frågan om han skulle tänka sig att stanna hemma om han hade feber, då svarade han

”ja det kan jag faktiskt, men jag känner ju inte efter speciellt hårt, jag vill ju verkligen bli överbevisad att jag inte kan gå”

En annan tränare sa om samma fråga

”Ja det skulle jag kunna göra. Är man sjuk så är man sjuk. Det är ju ingen månuppskjutning vi ska göra, utan det kommer ju en dag i övermorgon också”

Det kom fram under några av intervjuerna att de tyckte det var dåligt av eleverna att vara sjuka och hosta i bussen till exempel och eventuellt smitta ner andra aktiva. Precis samma sak utsätter dessa tränare sina elever för och det hade de inte tänkt på så mycket innan.

När vi diskuterade var gränsen går för hur sjuk man kan vara för att stanna hemma var de flesta tränare rörande överens. De flesta ansåg att gränsen går när man inte kan tillföra något upp i backen. De sa att man kan vara sjuk men att man kanske tar en annan roll där det inte är ett lika hårt fysiskt arbete. En tränare sa att ”ifall du inte fyller en funktion, då har du inget där att göra”. Han drog även en parallell med en tränare som hade brutit benet men var ändå i backen och gjorde ett bra jobb som tekniktränare nere i backen där han stod hela dagarna. Han menade att man kan nästan alltid omfördela arbetsuppgifter så att man kan vara med och tillföra något.

## Motivation

**Figur 4. Tränarnas upplevelse om vad som påverkar deras motivation**

<b>MOTIVATION</b>	Uppskattning	Saknad uppskattning	Vill ha från förbund Vill ha från vem som helst
		Fått uppskattning	Av rektor Av föräldrar
	Omotivation	Åkarnas omotivation	Blir förbannad Varför lägga ner tid på omotiverade elever Naturlig utslagning
		Utrustning	Krångel med utrustning
	Utbildning	Vill ha utbildning	Skulle vilja ha utbildning men får ingenting Svårt med tid
		Har fått utbildning	Är nöjd med det som erbjudits

Vad gällde uppskattningen tyckte tränarna att det var en viktig del av den egna motivationen. Att få uppskattning för det man gör var enbart positivt. Ett par av tränarna tyckte att uppskattningen kunde komma från vilket håll som helst. Väldigt få var nöjda med den uppskattning som fanns. Flera av dessa tränare var själva dåliga på att ge uppskattning till deras kollegor men skulle tänka mer på det.

En av den största biten till tränarnas omotivation påverkades av hur åkarna var motiverade. Alla tränare ansåg att åkarnas omotivation påverkade dem negativt. De flesta var överens om att de inte ville eller gav lika mycket uppmärksamhet till de åkare som inte var motiverade. Två av tränarna blir förbannade på åkare som är less och omotiverade. De sa

”jag blir förbannad för varför ska jag liksom lägga ner 250 dagar på att försöka att göra allt för att dom ska lyckas när de inte riktigt tar sitt ansvar själv”

”Har man en grupp med hängiga elever så blir man ju förbannad och känner också att varför ska jag stå här och lägga all min tid på fem stycken som hellre är inne o chattar på Lunar”

En tränare ansåg det vara en del av processen att alla elever inte riktigt ville gå på skidgymnasiet utan det var för att mamma/pappa ville. Han menade att det inte går att göra så mycket åt dessa elever utan det var bara att gilla läget. Han menade på att det var inte alls detta som de hade tänkt sig utan de trodde att det var träning tre dar i veckan och istället så är det 11 pass i veckan.

En annan tränare trodde att det beror lite på ålder vilken motivation som åkarna har. Gränsen går vid 20 trodde han.

”Har man gått över den där 20-års gränsen, då vet man varför man gör det här, man brinner för det och man är antagligen duktig på att åka skidor”

De aktiva som är med i landslaget hade drivet inom sig trodde en tränare. Det var sällan de var omotiverade och om det var så kunde de hoppa över någon tävling och åka hem för att hitta motivationen igen. Han tyckte att de hade tagit sig dit dom är just för att de kämpat hårdare än många andra.

”det är ju en grym motivation bara att jobba med ett gäng där alla ger järnet och de man jobbar med är lika motiverade som åkarna. Det är ju en djävulskt stimulerande miljö”

Ett par av tränarna nämnde att de blir glada och mer motiverade när de aktiva visar bra resultat. De får även en kick när åkarna visar inspiration och en vilja att vilja bli bättre.

”Jag gläds när dom gläds, sån är jag”

”Oftast är deras glädje min glädje, deras sorg min sorg, generellt”

”då blir det kanske så att man tar till sig de som är mer motiverade, att då får man ju ett bra utbyte, då får man ju tillbaks nånting”

Angående utbildningsmöjligheter ansåg alla tränare att det skulle vara bra med vidare utveckling av sig själv. Vissa har fått utbildning och vissa har inte fått. De som fått utbildning var nöjda med det som erbjudits. Det som kom fram under intervjuerna var att kunskap i hur man åker skidor behövde de inte någon utbildning i. Det var mest utbildning i träningslära och andra saker som skulle vara av intresse. Det största problemet tränarna ansåg vara är att inte tiden räcker till. Det kan vara svårt att läsa fem poäng på högskola om man har ett heltidsarbete.

### Återhämtning

**Figur 5. Tränarnas upplevelse om återhämtningen**

<b>ÅTERHÄMTNING</b>	Fysiskt	Kost	Slarvar Äter bra Lathet
		Fys	Tränar bra Det blir mindre på vintern Ska bli bättre
	Mentalt	Avslappning	Umgås med barnen Stänga av telefonen Vara på fjället eller i skogen Kopplar bort jobbet
		Vad göra?	Försöker koppla bort jobbet Jobbar med dietist Försök att lösa problem som tynger

De flesta tränarna anser att återhämtningen är en viktig del för att de ska må bra och kunna göra ett bra jobb.

Två av de intervjuade var väldigt dåliga på detta med kost medan de andra två hade bra koll på det och ansträngde sig för att äta bra. De två som äter dålig lunch till exempel gör detta bara av ren lathet. De vet om det men gör inte så mycket åt det.

”kost slarvar vi ju med nåt djävulskt. Det blir ju frukost men sen kan det gå ända fram till middag ibland utan att får nåt i sig, fast man tjarar på åkarna att ta med sig mackor och gainomax och allt”

”om man ska åka en längre tripp då vill man ju komma fram. Inte fasen stannar man och kör en salladsbuffé och riktig fisk med kokt potatis och sånt där, då blir det ju The Big M alltså, det ligger ju på vägen, det är en snabb drive thru, också in och dunka vidare”

Landslaget har tänkt en del på detta med kost och arbetar med en dietist och näringsfysiolog. Han har till uppgift att kolla så tjejerna i laget äter bra och vad som ska kunna göras bättre under tävlingssäsong. Han kommer även att försöka se till att tränarna äter rätt också. Tränarna kommer att få fylla i kostregistreringar just för att de ska orka mer.

Om den egna träningen svarade de ungefär samma sak. Det som märktes tydligt var att de tränade mycket mer under hösten. De tränade tillsammans med de aktiva under träningssäsongen och rörde mer på sig under fritiden. När tävlingssäsongen drog igång hade de aktiva ett annat program och var inne i ett annat skede och tränarna kände att tiden inte räckte till för den fysiska träningen.

”på hösten tränar du skitmycket med dom men sen finns inte tid på nåt sätt”

Den mentala avslappningen var viktig för tränarna där de hade olika strategier för att slappna av. De tränare som hade barn (3 av 4) nämnde att avkoppling för dom var att leka med sina barn. Att stänga av telefonen var en annan strategi som funkade bra. Alla tränare sa att de försökte umgås med familjen och göra icke skidrelaterade saker för att koppla av.

En tränare har tänkt mycket angående sin egen återhämtning där han tyckte att man skulle lösa problemen direkt. Har man ett problem ska man lösa det ansåg han. Man skulle absolut

inte skjuta det till morgondagen. Han tyckte också att man skulle inse sina begränsningar vad gäller att ta på sig för mycket.

”Ta inte på dig mer än vad du vet att du grejar. För att du ska hinna återhämta dig då måste du också veta att du ska kunna ha tid att återhämta dig”

En annan tränare berättade att det tog mycket energi att tycka till om saker hela tiden. Han insåg själv att han kan bli bättre på sin återhämtning.

”Det är att hålla sig till de grejerna som jag ska göra egentligen och inte börja flumma och tycka och tänka om allt annat skit. Det är ju det, jag är ju med och tycker och tänker överallt”

”så länge jag kan fokusera på en grej så gör jag den grejen bra”

Alla tränare insåg att den mentala och fysiska återhämtningen var viktig för deras egna prestation. Vissa tränare skulle träna mer ordentligt. En tränare försöker att stänga av telefonen oftare hemma just för att inte behöva tänka skidåkning hela tiden.

## Diskussion

Det huvudsakliga syftet med denna studie var att undersöka om utbrändhet är ett problem bland alpina tränare. Resultaten som baseras på mätinstrumentet MBI, visar att den större delen av tränarna mår bra. Däremot var det 42% av tränarna (tabell 4) som hade höga utbrändhetsvärden på den känslomässiga utmattningen för år 2005, där vissa av tränarna hade väldigt höga värden. Man kan även se en stor skillnad på den känslomässiga utmattningen mellan år 2004 och 2005 där det är ett högre värde år 2005. De andra utbrändhetsdimensionerna ligger ganska lika mellan åren. En förklaring kan vara att några av landslagstränarna påverkar resultatet eftersom 2005 var ett VM-år och att de därför kan vara mer uttröttade.

Om nu dessa tränare är på väg att bli ”utbrända” så kan det visa sig på något av de andra mätinstrumenten. Mätinstrumenten kan visa vilka riskfaktorerna är eller de kan visa symptom som tyder på utbrändhet. Self Esteem instrumentet visade inga större skillnader mellan den ”utbrända” gruppen (n=11) och den ”icke utbrända” gruppen (n=17). LOT instrumentet visade inte heller på några skillnader grupperna emellan. En skillnad som hittades mot den ”icke utbrända” gruppen var på mätinstrumentet TPI där det visade sig att den ”utbrända” gruppen hade sämre värden på dimensionen återhämtning och signaler. Återhämtningen är oerhört viktig för att orka med sitt arbete på ett bra sätt. En bidragande faktor kan vara att de som visar tecken på utbrändhet inte får tillräckligt med sömn eftersom människor som är på väg att bli, eller är utbrända tenderar att lida av sömnsvårigheter<sup>68</sup>. Utav dessa elva tränare som visade tecken på utbrändhet är det sju stycken tränare (enligt mätinstrumentet KSQ) som anser sig få *något otillräckligt* med sömn där en tränare till och med ansåg sig få *långt ifrån tillräckligt* med sömn. En tränare ansåg sig också sova *ganska dåligt*. Sex utav dessa tränare sover också ett mindre antal timmar än vad de anser sig behöva. Detta kan vara orsaker som gör att deras återhämtning inte är tillräcklig. Den ”utbrända” gruppen hade också högre värden på sömnhet vilket betyder att de kan vara trötta under arbetet, de är trötta i ögonen samt att de kan ha svårt att hålla sig vakna. Den ”icke utbrända” gruppen däremot anser att de får tillräckligt med sömn och att de sover ganska bra. På mätinstrumentet EI fanns det inte

---

<sup>68</sup> T Åkerstedt, A Knutsson, P Westerholm, T Theorell, L Alfredsson, G Kecklund, Mental Fatigue, Work and Sleep, *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 2004, pp 427-433



några större skillnader och inte heller mätinstrumentet RYFF visade på några större skillnader mellan den ”utbrända” och ”icke utbrända” gruppen.

Vid närmare analyser utav dessa 11 tränare som låg högt på utbrändhetsdimensionen känslomässig utmattning (MBI) syntes en stor skillnad gentemot den ”icke utbrända” gruppen (n=17). År 2004 var genomsnittet på dem som låg lågt 14,6 medan de som låg högt hade 21,7. Detta hade sedan ökat ännu mer till år 2005 då de som låg lågt hade 17,7 och de tränare som redan låg högt året innan hade ökat ordentligt till 33,3. Maslach anser att det högre gränsvärdet för utbrändhetsdimensionen känslomässig utmattning går vid 26<sup>69</sup>. Detta visar tydligt att år 2005 var ett mycket jobbigare år för den ”utbrända” gruppen. På utbrändhetsdimensionen personligt engagemang ligger tränarna ganska långt över det som anses normalt. Det som är intressant är att i en annan pågående studie på de förbundskaptener som var på OS i Aten 2004 så visar det sig att de ligger på nästan samma värden som våra alpina tränare har. Även de ligger högt på det personliga engagemanget. Som ses i figur 1 så är det en stark vilja att hjälpa till (personligt engagemang) som kan skapa en utbrändhetsrelaterad stress tillsammans med en ofördelaktig arbetsmiljö<sup>70</sup>.

Vid analyser av de fem tränare som hade de högsta utbrändhetsvärdena på känslomässig utmattning år 2005 och som ligger i farozonen för att utveckla utbrändhet visar det sig att fyra av dessa tränare arbetar inom Svenska Skidförbundet och en tränare arbetar på ett skidgymnasium. Det visar sig även att två utav dessa tränare hade höga utbrändhetsvärden också år 2004. Dessa två ligger absolut i farozonen för att utveckla utbrändhet. Visar individer tecken på höga utbrändhetsvärden en längre tid så är risken stor att utveckla utbrändhet<sup>71</sup>. Dessa två tränare har även uppgivit i enkäten att de inte känner sig motiverade varje dag vilket också kan vara ett tecken på utbrändhet.

Det är endast de tränare som svar har inkommit ifrån, som vi vet hur de mår. De andra tränarna som inte svarat kan vi inte uttala oss något om. Det finns tränare som är anställda på Svenska Skidförbundet som det inte har kommit något svar ifrån som är borta mer än 250

---

<sup>69</sup> C Maslach, S Jackson, M Leiter, *Maslach Burnout Inventory Manual*, (3<sup>rd</sup> edition), Palo Alto, California, Consulting Psychologist Press, 1996

<sup>70</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

<sup>71</sup> T D Raedeke, T L Granzkyk, A Warren, Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 2000, 22(1), pp 85-105

dagars hemifrån. Några av dem som har de största ledaruppdragen har heller inte svarat. Vissa av tränarna har sagt att de inte hunnit eftersom de haft för hög arbetsbelastning. Dessa tränare ligger absolut i farozonen för att utveckla utbrändhet eftersom de har hög arbetsbelastning samtidigt som de har många dagar från hemmet. Tyvärr har vi inga resultat på dessa individer men det skulle inte vara förvånande om de hade höga utbrändhetsvärden.

Ett annat syfte med denna studie var också att utreda om graden av utbrändhetssymptom skiljer sig mellan landslagstränare och tränare som arbetar på skidgymnasier och högskolor. Eftersom de som är anställda på skidgymnasium och högskolor har sin bas vid en fast punkt jämfört med de som jobbar på skidförbundet var detta en intressant jämförelse som kunde göras. Vid närmare analyser visade det sig att 55% av de anställda inom SSF och 33% av de anställda på skidgymnasier och skidhögskolor låg högt på utbrändhetsdimensionen känslomässig utmattning. Totalt sett låg också de anställda inom Svenska Skidförbundet högre på den dimensionen än vad de anställda på skidgymnasier/skidhögskola gör. Vad skillnaderna beror på skulle kunna vara att de som är anställda på skidförbundet är borta från hemmet mycket mer, vilket är ganska naturligt med tanke på vart deras aktivas tävlingsplatser finns med mera. På de flesta av frågorna hur de upplever den egna arbetssituationen så har de två olika grupperna svarat relativt lika.

På några få punkter skiljer de sig dock nämnvärt. Dels skiljer sig tiden från hemmet där SSF-gruppen är borta **minst** 120 dagar per år och den andra gruppen är borta som **mest** 120 dagar per år. Medelantalet för nätter från hemmet som tränare är borta ligger på 67 nätter för skidgymnasium/högskolegruppen och tränare på skidförbundet är borta i snitt 189 nätter hemifrån. Några tränare anställda på skidförbundet har till exempel varit borta 250 dagar hemifrån det senaste året. Mer än hälften av de anställda på skidförbundet visar höga värden på känslomässig utmattning och en bidragande orsak kan vara att de är borta mycket från sina familjer eftersom det kan vara en utlösande faktor för att utveckla utbrändhet när kostnaderna för deras jobb blir för högt<sup>72</sup>. I genomsnitt hade de anställda på SSF 26,6 på utbrändhetsdimensionen jämfört med den andra gruppen som hade 22,5 för år 2005. Grupperna skiljde sig också åt vad gäller det personliga engagemanget för år 2005 (41,9 för SSF och 45,1 för skidgymnasium/högskola).

---

<sup>72</sup> T D Raedeke, T L Granzkyk, A Warren, Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 2000, 22(1), pp 85-105

Vad som mer utmärkte dessa två grupper var hur mycket arbetstimmar de lade ner under veckorna. Arbetstimmar som lades ner under en period med **mycket arbete** var för anställda på SSF i genomsnitt 84,6 timmar/vecka och för den andra gruppen i genomsnitt 67,7 timmar/vecka. Svenska tränare arbetar tydligen mycket mer än en vanlig arbetare gör, där en normal arbetsvecka är på 40 timmar. Anställda inom skidförbundet arbetar i snitt dubbelt så mycket mot vad en vanlig arbetare gör. Arbetstimmar som läggs ned under en arbetsvecka med **lite arbete** var för de båda grupperna 35,9 timmar per vecka (SSF) och 37,8 timmar per vecka (skidgymnasier/skidhögskolor). Även under perioder då tränarna upplever att de har lite arbete är de ändå nära i arbetstimmar räknat som vad en normal arbetare har under en hel arbetsvecka. Vad som också kan bidra till alla dessa timmar är tiden som tränare sitter i bil. I genomsnitt åker tränare drygt 4500 mil per år. Räknar man grovt så sitter alltså tränare cirka 450 timmar i bil. Detta resulterar i drygt 18 dygn sammanlagt eller om man räknar i en normalarbetsvecka (40 timmar) så skulle det bli 11,25 veckor som går åt till att köra bil.

Ett annat mätinstrument som visade på tydliga skillnader mellan dessa två grupper var Emotionell Intelligens. Testet mäter hur känslor hanteras och vilka känslor som upplevs samt motivation. De anställda på skidförbundet hade 124,8 och de på skidgymnasier/högskola hade 132,3 vilket är en ganska stor skillnad. I en pågående studie kan nämnas att damlandslaget i fotboll hade 111,2 på mätinstrumentet EI. Detta var de punkter där skillnader mellan grupperna kunde hittas. Inom de båda grupperna sett till individnivå var skillnaderna ibland väldigt stora.

En annan frågeställning som skulle belysas i denna studie var hur tränares arbetssituation skulle kunna göras bättre och vad som kunde få dem mer motiverade under tunga arbetsperioder. Det visade sig ganska tydligt att det som de flesta tränare önskade sig var ytterligare personal i det egna tränarteamet. Tränarna ville ha fler som de kan dela arbetsbördan med och ett förslag för att underlätta deras situation var att ha en klarare rollfördelning emellan tränarna. Ett annat förslag från de få tränare som upplevde att de kunde avvara en person tyckte att man skulle kunna åka hem i olika omgångar och få ett slags roterande schema på detta. Tränarna skulle till exempel kunna strunta i att vara med på ett läger eller åka hem efter halva lägret. Detta skulle få mer motiverade tränare, samtidigt som de är mentalt och fysiskt piggare när de kommer tillbaka om de fått den vila och återhämtning som de behöver. Det är nog endast på skidförbundet som det skulle kunna funka med ett

roterande schema. De som arbetar på skidgymnasier och skidhögskolor anser att de är för få anställda för att kunna avvara personer.

Positiva saker som kom fram genom intervjuerna var att på ett skidgymnasium försökte de att vara lediga ibland om de inte behövdes. Till exempel kanske inte alla tränare behövs på kontoret en eftermiddag utan någon kan åka hem till familjen istället. På så sätt kan den som har hög arbetsbelastning få ett tillfälle att vila upp sig eller göra andra saker som inte hinns med annars. På ett annat skidgymnasium arbetade de så att under förmiddagen var det en tränare som var ansvarig för feedback till åkarna i backen. Den andre tränaren ägnade sig åt filmning till exempel och därmed kunde tränaren återhämta sig psykiskt bara för att han inte behövde vara på tårna hela tiden. Efter lunch bytte tränarna roller med varandra. Detta är ett bra exempel på hur man kan fördela arbetsuppgifter mellan varandra och på så sätt minska stressen. De som arbetade på skidförbundet försökte ibland se till att de kan ta en sovmorgon eller att de gjorde andra sysslor om de inte behövdes i backen. De upplevde att de blev lite piggare både mentalt och fysiskt eftersom de inte behövde slita så mycket och kunde slappna av på ett helt annat sätt.

Ytterligare anledningar till att tränarna önskade sig mer personal kan bero på att de flesta tränarna känner sig tvungna att arbeta även när de är sjuka. Drygt hälften (n=14) av dem som arbetat sjuka (n=24) arbetade just för att det inte fanns någon ersättare att sätta in istället. Det är inte så enkelt att sätta in en vikarie ute i slalombacken. Det kom fram under några av intervjuerna att bara man kan hjälpa till med något i backen så är det bra. Det var där som gränsen också gick för när man skulle stanna hemma eller inte vid sjukdom. Att så länge man kan prestera och tillföra något uppe i backen så är tränarna där. I längden är detta naturligtvis inte bra men de flesta kommer troligtvis att fortsätta på detta sätt eftersom det inte finns någon optimal lösning på problemet. Som tränare känner man också att om man stannar hemma så kommer kollegorna man jobbar med att få ännu större arbetsbelastning. Detta kan också bidra till att vi har sjuka tränare ute i backen.

Några av tränarna ville också ha en bättre planering från sin arbetsgivare. Som tränare borde det gå att kräva en bra planering där tränaren vet när den är borta och vilka tävlingar som den ska åka på. Självklart kan flyttade och inställda tävlingar ändra planeringen lite, men det var inte den planeringen som menades utav dessa tränare utan de ville ha en ordentlig basplanering att utgå ifrån.

Väldigt många tränare ansåg att planering tillsammans med kommunikation skulle göra dem mer inspirerade och motiverade. Öppenhet och raka besked från chefer var andra önskemål. Några av tränarna uttryckte ett stort behov av att få stöd och uppskattning av sin arbetsgivare. De saknade personalvården från sin arbetsgivare som är viktig för att de ska kunna känna sig nöjda med det jobb som de gör. Eftersom de lägger ner så mycket tid och arbete samtidigt som de gör det med hängivenhet och inte får någonting för det så kommer dessa individer att vara mer benägna att utveckla utbrändhet<sup>73</sup>. Klara bevis finns för att saknad av support och uppskattning kan leda till utbrändhet<sup>74</sup>.

En av de största anledningarna till att tränarna var omotiverade var att deras åkare inte hade den rätta motivationen. Åkargnäll och att de aktiva inte hade den rätta inställningen till det som de höll på med påverkade tränarna negativt. Det är såklart inte bra att åkare ska påverka hur tränarna känner sig när de är på jobbet men detta tyder på att vi har engagerade tränare ute i Sverige vilket är positivt. Åkare som är omotiverade verkar vara vanligare på skidgymnasier och högskolor. På landslagsnivå är det mycket mer sällan som den rätta inställningen saknas. Tyvärr är det ganska svårt att få åkare motiverade om de inte vill åka skidor utan det är andra saker som lockar mer. På skidgymnasierna till exempel finns det många elever som kanske är där för att föräldrarna vill att de ska gå där eller att de får helt andra intressen under deras tid på skolan. Tränarna blir förbannade och vill inte lägga ner massa energi och tid på att eleverna ska lyckas, om de sedan inte sköter sig ordentligt. Vissa tränare känner sig tvungna att engagera sig i alla elever. Detta kanske är ett problem som inte går att göra något åt men på något sätt borde man kunna sätta press på de elever som inte sköter sig eftersom det är ett problem för tränarnas motivation.

Slutsatser som kan dras av denna studie är att merparten av de alpina tränarna mår bra med undantag av vissa individer. Orsaker till höga utbrändhetssymptom kan vara att de har dålig återhämtning. Tränare har väldigt många arbetstimmar under vissa perioder vilket påverkar samt att många tränare är borta väldigt mycket. Även för få timmars sömn kan vara orsak till dessa symptom. Det verkar vara så att anställda på skidförbundet ligger mer i riskzonen för

---

<sup>73</sup> T D Raedeke, T L Granzkyk, A Warren, Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 2000, 22(1), pp 85-105

<sup>74</sup> W Schaufeli, D Enzmann, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

utbrändhet än vad deras kollegor på skidgymnasier och högskolor gör. Orsakerna till denna slutsats verkar vara nedlagda arbetstimmar och tid borta från hemmet.

Intressant för den fortsatta forskningen hade varit att följa dessa individer som ligger högt på utbrändhetsskalan i ytterligare ett antal år. Detta med tanke på att det i vinter kommer att arrangeras OS i Turin och ett antal tränare kommer att ha mer krav och större press på sig än vanligt och de kommer troligtvis att leva under mer stressande förhållanden detta år. År 2007 avgörs alpina VM på hemmaplan i Åre och det är många tränare och även aktiva som kommer att ha detta VM som sin absoluta höjdpunkt i karriären och därför kommer de att leva under stor yttre och inre press även då. Intressant hade även varit att följa de individer som det inte har kommit svar ifrån som jag vet reser mycket och har hög arbetsbelastning.

## Referenser

### Tryckta källor

Borg G, *Borg's Perceived Exertion and Pain Scales*, Human Kinetics, Champaign IL, 1998

Dale J, Weinberg R S, The Relationship Between Coaches Leadership Style and Burnout, *The Sport Psychologist*, 1989, 3, 1-13

Giges B, Petitpas A J, Vernacchia R A, Helping Coaches Meet Their Own Needs: Challenges for the Sport Psychology Consultant, *The Sport Psychologist*, 2004, 18, 430-444

Goodger K, Gorely T, Harwood C, Loughborough University, England, Föreläsningsunderlag 2005-03-01

Gould D, Tuffey S, Udry E, Loehr J, Burnout in Competitive Junior Tennis Players: II. Qualitative Analysis, *The Sport Psychologist*, 1996, 10, 341-366

Hassmén P, Hassmén N, Plate J, *Idrottspsykologi*, 2003, Bokförlaget Natur och Kultur, Stockholm

Horn J, Toon T, Schaufeli W, Schreurs P, The Structure of Occupational Well-Being: A Study Among Dutch Teachers, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004, 77, 365-375

Kelley B C, Eklund R C, Ritter-Taylor M, Stress and Burnout Among Collegiate Tennis Coaches, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 1999, 21, 113-130

Kenttä G, *Overtraining, Staleness, and Burnout in Sports*, (diss Stockholm; Akademitryck AB, 2001)

Kenttä G, Hassmén P, *Träna Smart*, 1999; SISU Idrottsböcker

Lindfors P, *Psychophysiological Aspects of Stress, Health and Well-Being in Teleworking Women and Men*, (diss Stockholm; Akademitryck AB, 2002)

Maslach C, Jackson S, Leiter M, *Maslach Burnout Inventory Manual*, (3<sup>rd</sup> edition), Palo Alto, California, Consulting Psychologist Press, 1996

Pines A M, Aronson E, *Career burnout: Cause and cures*, New York: Free Press, 1988

Price M S, Weiss M R, Relationships Among Coach Burnout, Coach Behaviors, and Athletes Psychological Responses, *The Sport Psychologist*, Dec 2000, 14(4) 391-409

Raedeke T D, Coach Commitment and Burnout: A One-Year Follow Up, *Journal of Applied Sport Psychology*, Dec 2004, Vol 16, 333-349

Raedeke T D, Granzyk T L, Warren A, Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 2000, 22(1) 85-105

Raedeke T D, Lunney K, Venables K, Understanding Athlete Burnout: Coach Perspectives, *Journal of Sport Behavior*, Vol 25, No.2, 2002, 181-206

Schaufeli W, Enzmann D, *The Burnout Companion to Study and Practice*, T.J. International Ltd, Padstow, UK 1998

Scheier M F, Carver C S, Bridges M W, Distinguishing Optimism From Neuroticism (and trait Anxiety, Self-Mastery, and Self-Esteem): A Reevaluation of the Life Orientation Test, *Journal of Personality and Social Psychology*, 1994, Vol 67, No 6, 1063-1078

Schutte N, Malouff J, Hall L, Haggerty D, Cooper J, Golden C, Dornheim L, Development and Validation of a Measure of Emotional Intelligence, *Personality and Individual Differences*, 1998, 25, 167-177

Söderström M, Ekstedt M, Åkerstedt T, Nilsson J, Axelsson J, Sleep and Sleepiness in Young Individuals with High Burnout Scores, *Sleep in Psychiatric Disease*, Vol 27, No 7, 2004, 1369-1377



Vealey R S, Udry E M, Zimmerman V, Soliday J, Intrapersonal and Situational Predictors of Coaching Burnout, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Mar 1992, 14(1) 40-58

Åkerstedt T, Knutsson A, Westerholm P, Theorell T, Alfredsson L, Kecklund G, Mental Fatigue, Work and Sleep, *Journal of Psychosomatic Research*, 57, 2004, 427-433

### Otryckta källor

Bandupptagning med utskrifter som finns i författarens ägo

Intervju 2005-04-04

Intervju 2005-04-05

Intervju 2005-04-06

Intervju 2005-04-06

## Bilaga 1

### Käll- och litteratursökning

#### Vad?

Ämnesord

Synonymer

---

burnout  
coach  
coaching

---

#### Varför?

Det var utbrändhet och tränare som jag var intresserad av så därför valdes dessa ord för att få bra sökträffar.

#### Hur?

Databas

Söksträng

Träffar

---

ingentaconnect

burnout AND coach\*

3 träffar

SPORTDiscus  
(level/advance)

burnout AND coach\*

63 träffar

PsycINFO

burnout AND coach\*

262 träffar

PsycINFO

burnout AND coaches

161 träffar

PsycINFO

burnout AND coaches NOT athletes

68 träffar

---

#### Kommentarer

De databaser som passade bäst för mig var SPORTDiscus och PsycINFO. PsycINFO finns inte på Idrottshögskolans hemsida men den finns på Stockholms Universitet så jag tillbringade lite tid där. Det fanns mycket material, men däremot var väldigt mycket inriktat mot lärare och inte mot tränare.

---



## Hej på Er!

Mitt namn är Johan Norman (de flesta känner mig nog som Persson) och jag gör nu mitt andra år på Tränarlinjen på Idrottshögskolan i Stockholm. Under denna vårtermin kommer jag att skriva min C-uppsats och därför skulle jag vilja ha din hjälp.

Syftet med detta frågeformulär är att få en inblick i hur svenska alpina tränare upplever sin arbetssituation. Jag vill därför samla information från dig om hur just du uppfattar din arbetssituation som ledare/tränare, speciellt med avseende på dina tankar och känslor beträffande de krav som ställs och hur du upplever dem. Vissa av frågorna kommer att beröra stress och välbefinnande. Jag har även med frågor där jag skulle vilja att du fyller i så mycket som möjligt om vad som kan förbättra din situation som ledare/tränare.

Tänk på att när du fyller i dessa enkätfrågor finns det inga rätt eller fel svar. Jag är intresserad av hur just du upplever din arbetssituation. Fyll därför i frågorna hyfsat snabbt utan någon längre betänketid. Oftast är det de spontana svaren som är de mest ärliga. Glöm inte att varje fråga eller påstående ska besvaras. Du kommer att behöva ungefär 45 minuter på dig för att fylla i hela formuläret. Vissa personer som erhållit detta utskick kommer att kontaktas för en djupare intervju, då det är tänkt att vi ska belysa frågeställningarna samt potentiella förbättringsstrategier på ett närmare sätt.

Läs alltid instruktionerna till frågorna först, innan du fyller i formulären. Dessa hittar du alltid inledningsvis. Om du har några frågor angående enkäten så är det bara att ringa (070-6680262) eller maila ([norman.swe@spray.se](mailto:norman.swe@spray.se)).

När du sedan fyllt i formuläret så är det bara att lägga allt i det förfrankerade kuvertet och sedan skicka tillbaka till mig. Jag ser helst att enkäterna ligger på lådan **innan 18:e mars**. När jag har fått enkäterna kommer allting att behandlas konfidentiellt. Dina resultat kommer att sammanställas i gruppform där det garanteras fullständig anonymitet. Om du önskar att få ett ex. av den färdiga uppsatsen kommer jag självklart att fixa det. Det är bara att säga till eller skriva på formuläret att du vill ha en.

Hoppas du har det bra i vårsolen.  
Tack för din medverkan.

M.V.H. Johan Norman