

# Friddrottens elitcoacher om sin egen kompetens

Framgångar före och under ett VM ställer stora och olika krav på coachernas kompetens. Behovet av en kontinuerlig kompetensutveckling är stort, men enligt coacherna själva är det inget som sker systematiskt. Det är den egna drivkraften som styr utvecklingen.

DAGENS ELITIDROTT är på många sätt en komplex arena – såväl för de aktiva som för ledarna (1,2). De övergripande ramar och villkor som styr gör att ledarskapet på många olika sätt kan upplevas som krävande. Ledarskapet har också under senare år förändrats – kraven och komplexiteten har ökat och allt fler funktioner tycks ingå i ledarens ansvarsområde (3). Ledarskapet handlar om en ständig balansgång mellan olika spänningsfält, till exempel stabilitet-förändring, risker-möjligheter, kortsiktighet-långsiktighet, individualitet-kollektiv.

Många har åsikter om hur ledare för elitaktiva är eller borde vara och hur ledaren borde utföra sina arbetsuppgifter. I medgång vill alla vara delaktiga i framgången. I motgång diskuteras och ifrågasätts ledarskapet. Då blir pressen från den omgivande miljön mera påtaglig. Även supportrarna ställer allt högre krav på spänning, underhållning och resultatmässig framgång.

I en hårdnande internationell konkurrens ställs högre krav på att tränare har den kompetens som krävs för att kunna utforma högkvalitativ träning som leder till expertutövande. Dessutom behöver tränare spetskompetens i att kunna coacha utövaren i skarpt läge.

Under de senare åren har det vuxit fram krav inom EU på att precisera kvalifikationskraven för tränare på olika nivåer. Detta har skett inom nätverket European Network of Sports Science, Education and Employment (ENSSEE) som har EU:s uppdrag

att arbeta för forskning, utbildning, kvalifikationsstudier och anställningar inom idrottsområdet. Projektet om gemensam kvalificerad tränarutbildning är fortfarande i sin linda och fortsatt utvecklingsarbete pågår. Mot den bakgrunden blir det intressant att belysa frågan om kompetens och behovet av utbildning inom svensk elitidrott.

I denna artikel belyser och diskuterar vi frågan om kompetens och utbildning hos seniorlandslagets coacher inom svensk friddrott. Hur blir man en elitcoach och vilka kunskaper och kompetenser lyfter coacherna fram som centrala? Utifrån detta – vilka utmaningar och konsekvenser går att urskilja?

## Coachens kompetens

Frågan om vad som utmärker skickliga yrkesmän och kvinnor har under åren engagerat forskarna inom en rad olika områden. Synen på vilka kompetenser och vilken utbildning ett jobb eller yrke kräver varierar både över tid och av sammanhang, det är en del av en yrkespraxis. Alla yrken är en del av en kultur som inrymmer föreställningar, värderingar, normer och praktiker, vilka konstituerar vad som anses som relevanta och värdefulla kunskaper, kompetenser och normer (4,5).

I samspel med seniorlandslagstränare inom svensk friddrott har vi försökt synliggöra vad som ses som viktiga delar i coachernas kompetens och hur denna kompetens förvärfas. Coachernas kunnande och kompetens går att förstå både utifrån de erfarenheter de



**Per Göran Fahlström**  
Lektor  
Linnéuniversitetet



**Mats Glemne**  
Lektor  
Linnéuniversitetet



**Carl-Axel Hageskog**  
Professor  
Linnéuniversitetet



**Göran Kenttä**  
Lektor  
Gymnastik- och idrottshögskolan



**Susanne Linnér**  
Lektor  
Linnéuniversitetet



En tätare samverkan mellan idrotten och akademiska världen skulle gynna coachernas kompetensutveckling, tror artikelförfattarna.

gjort genom åren, men också utifrån den utbildning som de har. Den erfarenhetsbaserade kunskapen är dock delvis tyst, den kan inte artikuleras fullt ut (6).

Idrottsforskarna Jean Côté och Wade Gilbert har identifierat tre former av coachningskunskaper som också ska ses som relaterade till varandra: professionell kunskap, interpersonell kunskap samt intrapersonell kunskap (7). Den professionella kunskapen består till stor del av kunskaper från olika vetenskapsområden som anatomi, biomekanik, fysiologi, idrottspsykologi, pedagogik, didaktik och sociologi samt det som går att benämna som specifikt idrottskunnande, som exempelvis grenspecifik teknik och taktik. Den interpersonella kunskapen är betydelsefull då man ska utveckla relationer med de aktiva men också med andra personer som finns i verksamheten, till exempel andra coacher och tävlingsfunktionärer. Här framhålls bland annat förmågan till att kommunicera och inge förtroende. Den intrapersonella kunskapen avser tränarens förmåga att kritiskt kunna reflektera över sitt tränarskap och sitt handlande, de aktivas agerande och den egna idrottens specifika kultur.

### Samtal med coacherna

Artikeln är baserad på data från en utvecklingsatsning kring mästerskapscoachning i samverkan mellan Svenska Friidrottsförbundet och Linnéuniversitetet. Projektet har pågått under tre år och bestått av olika delar, varav en utvecklingsdel som riktat sig till de coacher som var aktuella för att delta vid OS 2012. Genom öppet och informellt arbetssätt har vi som forskare haft möjlighet att närvara under en längre tidsperiod och kunnat föra samtal med coacherna. Vår ambition har varit att i dialog med coacherna understödja en gemensam reflektion och kunskapsbildning. Forskningen kan på så sätt bidra både till en utveckling för deltagande coacher under processens gång, men också bidra till att kunskapen kring ledarskapet för elitaktiva ökar.

Vi har gjort individuella intervjuer med 13 coacher, samt fokusgruppsamtal utspridda under projektets gång där coacherna i grupp har diskuterat vardags- och mästerskapscoachning utifrån tidigare erfarenheter och intervjuer. Vårt intresse har varit att fånga upp hur coacherna själva framställer bilden av vägen in i coachrollen samt hur de ser på kompetenser inom yrket.

## Hur blir man elittränare?

Samtliga seniorlandslagstränare har under sin uppväxt själva varit aktiva och flertalet har även tävlat i friidrott på nationell nivå antingen som junior eller senior. Däremot är det få som har haft en internationell karriär. Övergången från aktiv till coach har ofta skett steg för steg, där flertalet till en början varit både aktiva och tränare för att efterhand övergå till att enbart vara tränare. Vägen in i tränarjobbet beskrivs av de flesta som slumpmässigt:

”Och jag hade aldrig tänkt tanken på att bli tränare överhuvudtaget. Nej, man är ju så totalt fixerad och egoistisk liksom ... fixerad vid sig själv när man är aktiv. Och jag funderade väl på det där ett tag när jag fått frågan efter det att vår tränare fått sluta. Jag frågade mina träningskamrater och de tyckte att det lät som en bra idé. Så då testade jag det, och det gick väldigt bra redan från början så att säga. Även om jag kanske inte hade så mycket ... alltså jag hade ju kunskap över hur jag tränade själv, men jag hade aldrig funderat så mycket över hur andra tränade och över hur man bör träna och så vidare. Så att det är väl min aktiva bakgrund kan man väl säga, och hur jag kom in på tränarbanan.”

Flertalet av tränarna berättar att de blivit tillfrågade på grund av sin friidrottsaktiva bakgrund och att de i vissa avseenden funnits tillgängliga när behov uppstått. Det som däremot har varit den starkaste drivkraften är ett genuint och engagerat intresse för friidrotten och att de efterhand har sett en möjlighet att få hålla på med friidrott även efter avslutad karriär som aktiv. Under de första åren i tränarkarriären har den kunskap och de erfarenheter som de fått som aktiva varit basen för deras arbete. Bra och mindre bra exempel från tidigare upplevda situationer och egna tränares agerande blev utgångspunkt för deras eget upplägg, menar de. Verksamheten beskrivs som ett laborerande och experimenterande med olika träningsformer, tekniker och träningsplaneringar. Förutom detta så lyfter flertalet fram att de också hade ett stort behov av att observera, lyssna till och fråga äldre etablerade coacher om råd.

I den fortsatta karriären upplever coacherna att de i vissa avseenden är beroende av sina adepters internationella

framgångar. Kompetensen värderas utifrån resultaten och det påverkar möjligheten att få olika uppdrag:

”Så är det ju, vi mäter ju hur duktiga vi är i prestation och i det här fallet är det ju de aktiva som presterar, så det är svårt att komma bort ifrån det där. Jag känner många fruktansvärt kompetenta coacher som i stort sett har gått igenom en hel karriär utan att ha haft turen att snubbla på någon supertalang. Och det, ja så är det ju. Mycket tillfälligheter. Ju mindre ort du kommer ifrån ju mindre är väl chansen att du ska snubbla på någon också.”

Möjligheten att bli utsedd som mästerskapscoach beror vanligtvis på om en eller flera aktiva kvalar in till mästerskapet.

## Krav på olika kompetenser

Ledaruppdraget på elitnivå ställer som tidigare nämnts en rad krav på olika kunskaper och kompetenser. Om tränarens kompetenser inte enbart ska bedömas utifrån prestation och resultat blir det viktigt att synliggöra vad uppdraget inrymmer.

När tränarna beskriver situationen vid mästerskap är det främst interpersonella kunskaper och kompetenser som de tycker är väsentliga, det vill säga förmågan att inge förtroende och förmågan att i stunden plocka fram det bästa hos den aktive (7). De talar också mycket om att situationen kring ett mästerskap kräver uppmärksamhet, lyhördhet och känsla tillsammans med förmågan att tåla press och vara stresstålig. Dessutom handlar det om att kunna möta medierna och att ha något som kan betraktas som managementkunskap, det vill säga att vara noggrann i sin detaljplanering/organisering, men också ha en förmåga att trots en maximal planering alltid vara beredd att kunna hantera det oväntade:

”Jo, men alltså, det får ju inte vara så att tränaren eller ledaren är mera nervös än den aktive. Det smittar av sig på de aktiva om de ska tävla. Alltså man måste ju kunna ... det är ju så mycket inom den här coachningsbiten, alltså ledarskapsdelen. Lyssna, förstå de aktiva, ha kunskap, ha ett lugn.”

”Egentligen är det inte de aktiva och själva träningsakerna som är jobbiga att göra, det är pressen. Alltså både pressen från mig själv, från



Längdhopparen Michel Tornéus med tränaren Oscar Gidewall.

de aktiva som vill prestera bra, från omgivning, från media från liksom ... mästerskapen är väldigt tuffa på det sättet ... Det är detta som man måste ha kompetens att hantera.”

### Vardagen kräver annan kompetens

Coacherna är noga med att framhålla att kompetensen som de behöver under mästerskapet i många avseenden skiljer sig i relation till den kompetens som behövs i vardagsarbetet:

”På ett mästerskap är det ju egentligen inte tränare, då är det ju ledare, och det har jag liksom försökt sagt många gånger att vi biter oss i svansen om vi ska hela tiden plocka ut de bästa tränarna till mästerskapen. Vi borde ha de bästa ledarna. Det är ju det vi borde fokusera på.”

Vilka kompetenser är det då som tränarna själva beskriver som viktiga i vardagsarbetet? Det som framhålls som centralt är de kunskaper och kompetenser som behövs för att kunna skapa och hantera utveckling och lärandesituationer för de aktiva. Det är främst områden som fysiologi, biomekanik och träningslära, men också specifika kunskaper i friidrottsgrenarnas olika tekniker – det som Coté och Gilbert benämner som professionell kunskap (7). Det handlar om att på detaljnivå kunna bidra till finslipning av tekniken i de olika grenarna samt vara väl bevandrad inom områden som fysiologi, anatomi och biomekanik.

”Jag hävdar att kunskap kring fysiologi, kunskap kring träning och framför allt kunna planera långsiktigt, det tror jag är A och O faktiskt.”

Även den interpersonella kunskapen som förmåga att kommunicera framhålls som viktig:

”Du kan ha lite olika kunskaper om fysiologi och anatomi och biomekanik och teknisk kunskap men har du inte förmågan att kommunicera med de aktiva och ha en relation till de aktiva, då blir det inte hållbart ... det uppstår alltid någon konflikt. Så ska man vara hållbart bra och ha samma aktiva då måste man liksom ha förmågan att kommunicera och skapa relation till de aktiva.”

Coacherna vittnar också om att det inom friidrotten i vissa fall rör sig om långvariga relationer med en eller några få aktiva, vilket också ställer krav på en viss form av kompetens. Coacherna beskriver olika situationer som innebär en förmåga att kunna balansera mellan olika poler. De ska uppmuntra den aktive till självständighet samtidigt som de ska finnas till hands och vara stöttande. De ska kunna klara av att hantera balansen mellan närhet och distans och mellan att vara professionell, personlig och privat. De ska bedriva utveckling, men samtidigt inte utmana över beprövade gränser.

### Behov av kunskapsutveckling

Åtta av de tretton coacherna har någon form av civil högskoleutbildning. De flesta av dem har en lärarexamen, framför allt de äldre tränarna. Flertalet av tränarna har också gått kortare kurser i friidrott, medan ett fåtal har en högre friidrottsutbildning på högskolenivå. I de fall då de värderar sin formella utbildning och hur den varit till nytta i coachingsituationen är det de olika civila utbildningar som de lyfter fram. Det gäller till exempel vardagsituationen där det handlar om att leda en grupp människor, planera ett innehåll och skapa lärandesituationer, även om uppdragen och verksamheterna i sig sker under väldigt annorlunda villkor än exempelvis inom läraryrket. Även när det gäller mästerskapssituationen framhåller några av tränarna att de har nytta av sina civila utbildningar och erfarenheter. Det gäller bland annat de som har erfarenhet av att ha jobbat inom räddningstjänst och polisväsendet där det krävs stresstålighet, en förmåga att lösa problem och att agera snabbt.

Även om den formella grundutbildningen varierar mellan coacherna så lyfter samtliga behovet av ständig utveckling och fortsatt lärande. De återkommer ofta i sina berättelser till vikten av den erfarenhetsbaserade kunskapen och erfarenhetsutbyte med andra coacher, både kring frågor som berör det vardagliga jobbet och det som gäller själva mästerskapet. Det informella lärandet och erfarenhetsutbytet mellan coacher värderas överlag högre än den formaliserade utbildningen när det gäller lärande och kompetensutveckling. Erfarenhetsutbytet rör framför allt teknik- och teknikträning, men även områden som fysiologi och biomekanik. Det är också inom dessa områden som flertalet coacher beskriver att de har sina starka sidor:

”Alltså jag har inte så mycket formell utbildning i friidrott egentligen, utan jag har lärt mig genom en massa kontakter med ... alltså att vara nyfiken liksom. Och ha träffat mycket tränare och aktiva på världs nivå liksom, och lyssnat av och sådär ...”

”Ja, det är väldigt mycket som man inte kan lära sig genom formell utbildning, om man inte har en toppaktiv. Alltså med mästerskap och det, det är ganska stora bitar som man bara kan lära sig genom att träna någon på hög nivå.”

Det finns några tränare som söker kunskap till exempel genom att läsa vetenskapliga artiklar eller söka kontakt med forskare, men de uppger att det under senare tid blivit allt svårare att hinna med:

”Jag har tidigare läst mycket själv. Inte så mycket nu mer, det hinner jag nästan inte. Utan det var mer förr som jag läste in mig på en massa saker. Jag har aldrig gått en juniortränarutbildning. Det jag läste själv var framförallt biomekanik ... alltså teknisk utveckling i mina grenar. Och sen naturligtvis den fysiska biten också. Alltså hur man utvecklar någon fysiskt.”

”Vi ska inte göra det bara för att vi har gjort det, utan om det är möjligt ska det vila på en vetenskaplig grund. Det ska liksom klara en granskning. Vi ska inte använda våra toppidrottare som försökskaniner, det liksom, det är inte alltid det är möjligt men vi ska om det är möjligt, ha det förhållningssättet.”

## Potentialen finns i samverkan

De redovisade resultaten väcker ett flertal frågeställningar – såväl för det konkreta tränarskapet i friidrott och annan elitidrott som för att få en större förståelse för den realitet som elittränare verkar i. Mer konkret efterlyser vi en fördjupad diskussion om hur man rekryteras till och kvalificeras för att bli elittränare i svensk friidrott. Och hur man förvärvar relevant kompetens för att hantera olika situationer.

Om friidrotten strävar efter att bli en professionell och hållbar organisation är elittränarnas kompetens en viktig pusselbit. Även om det finns en kvalificerad tränarkår framgår det tydligt att rekrytering, utbildning och kompetensutveckling är relativt svagt systematiserade. Det finns en generell problematik i arbetets otydlighet, men frågan är ändå vad som går att göra under rådande omständigheter. Går det, precis som ambitionen är på utöversidan, att finna och utveckla tränartalanger? Innebär den nuvarande situationen att friidrotten istället går miste om potentiella tränare?

Som framgått av den här artikeln finns det ett tydligt behov av kontinuerlig kompetensutveckling och utbildning, men mycket av detta synes vara beroende av coachernas egen drivkraft och individuella val. I det sammanhanget blir frågan hur en mer systematiserad struktur skulle kunna se ut vad gäller utveckling och utbildningsplanering för såväl nuvarande som framtida elitcoacher.

Värt att notera är att den erfarenhetsbaserade kunskapen och erfarenhetsutbytet har en stark position bland tränarna. Det finns naturligtvis både fördelar och nackdelar med detta. Den trygghet och bekräftelse som finns i att ha enhetlig syn på innehåll och metoder riskerar också att leda till tröghet och brist på utifrån kommande perspektiv och utmaningar. Det är en stimulerande uppgift att finna en gyllene medelväg där man tar tillvara på den gedigna kompetens som finns inom friidrotten, samtidigt som man öppnar upp för ett kritiskt tänkande och en utmanande syn på utveckling. Kanske finns potentialen i en integrerad samverkan mellan idrott och den akademiska världen?

## Referenser

1. Hertting, K. Den sköra föreningen mellan tävling och medmänsklighet. 2007.
2. Stråhlman, O. Elitidrott, karriär och avslutning. 1997.
3. Houlihan, B. mfl. Comparative elite sport development. 2008.
4. Dowling Næss, F. Tales of Norwegian Physical Education Teachers. 1998.
5. Kvalbein, I. A. Laererutdanningskultur og kunnskapsutvikling. 1998.
6. Polanyi, M. The tacit dimension. 1967.
7. Côté, J. mfl. Journal of Sports Science and Coaching. 2009. 4(3):307-323.

## Kontakt

pergoran.fahlstrom@lnu.se