



Det naturliga ledarskapet

- En kvalitativ studie om Svenska
Danssportförbundets elitorganisation

Frida Lundström

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN
Självständigt arbete grundnivå 142:2013
Tränarprogrammet 2011-2014
Handledare: Åsa Bäckström
Examinator: Carlolina Lundqvist

Sammanfattning

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie var att undersöka hur dagens förbundskaptener inom Svenska Danssportförbundets uppfattar och ser på sin roll som förbundskapten och sitt elittränarskap. Detta är en första kartläggning och ska svara på: (1) Hur rollerna som förbundskapten respektive elittränare definieras i dagens organisation, (2) Vad innebär elittränarskap för dagens förbundskaptener samt (3) Hur ser deras karriärvägar ut?

Metod

Studien är kvalitativ, där tillvägagångssättet för att samla in det empiriska materialet bestod av fem stycken halvstrukturerade intervjuer. Studien har en induktiv ansats. Detta innebär att det empiriska materialet först har samlats in och därefter har de teoretiska källorna behandlats. Kriteriet för urvalsgruppen var nuvarande sittande förbundskaptener inom Svenska Danssportförbundet. Intervjuerna har transkriberats och analyserats tematiskt med hjälp av kodning.

Analys

I dagens organisation finns inga tydliga arbetsbeskrivningar eller definitioner av en förbundskaptenens arbetsuppgifter. Elittränarskap för dagens förbundskaptener handlar mycket om den idrottsliga kunskapen och erfarenheten inom dansen. Alla nuvarande förbundskaptener har en framgångsrik danskarriär bakom sig och majoriteten påpekar att ledarskapet är naturligt. Steget till att bli förbundskapten är sällan långt om man själv varit med i landslaget, har mycket erfarenhet inom tävling eller har sociala relationer inom förbundet som stödjer en ledarskapskarriär där.

Slutsats

Kartläggningen inom förbundet har bland annat bekräftat den vetenskapliga förankringen och studien har med sin rika empiri genererat en bra överblick om hur dagens situation uppfattas och ser ut. Mycket erfarenhet ger ofta en betydande och avgörande faktor inom organisationen. Dansen har sportifierats tillsammans med det idrottsliga idealet som ställt krav på dansen och organisationens professionalisering. Kravet på dansarna har till stor del synliggjorts betydligt mer än kraven på organisationen och på tränarna. En förklaring till att det naturliga ledarskapet existerar kan vara på grund av de osynliga kraven.

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	1
1.1 Bakgrund	1
1.1.1 Vad är dans – konst eller idrott?.....	1
1.1.2 Danssportförbundet	3
1.2 Forskningsläge	5
1.2.1 Ledarskap	5
1.2.2 Ledarskapsteorier	6
1.2.3 Elittränarskap	7
1.2.4 Kunskap och utbildning	9
1.2.5 Erfarenhet vs. utbildning	10
1.3 Syfte och frågeställningar.....	11
2 Metod	11
2.1 Tillvägagångssätt.....	11
2.2 Urval.....	12
2.3 Etiska aspekter.....	13
2.4 Validitet och reliabilitet.....	14
2.5 Intervjubearbetning och studiens induktiva karaktär	15
3 Analys.....	17
3.1 Hur definieras rollerna som förbundskapten respektive elittränare i dagens organisation	17
3.1.1 Arbetsuppgifter för en förbundskapten	17
3.1.2 Förbundskaptenensrollen i framtiden.....	18
3.1.2 Förbundets Elitorganisation	18
3.2 Vad innebär elittränarskap för dagens förbundskaptener.....	19
3.2.1 Kunskap hos elittränare	19
3.2.2 Utbildning för tränare.....	20
3.2.3 Vad innebär professionalism för dagens förbundskaptener	22
3.2.4 Hur utvecklar de sitt tränarskap idag.....	23
3.3 Hur ser karriärvägarna ut inom förbundet.....	25
3.3.1 Varför blev de tränare	25
3.3.2 Vägen till posten som förbundskapten	26
3.3.3 Information, krav och förväntningar	27
4 Sammanfattande diskussion	29
4.1 Hur definieras rollerna som förbundskapten respektive elittränare i dagens organisation	29
4.2 Vad innebär elittränarskap för dagens förbundskaptener.....	30

4.3 Hur ser karriärvägarna ut inom förbundet.....	31
4.4 Självkritik och framtiden.....	31

Bilaga 1 Käll- och litteratursökning

Bilaga 2 Intervju guide

Bilaga 3 Informations till intervjupersonerna via e-post

Bilaga 4 Intervjufrågor som skickades via e-post

Bilaga 5 Transkriberingsnyckel – utskriftskonventioner

1 Inledning

Dans är något som vi människor har ägnat oss åt och varit intresserade av i århundraden och det har varit och är fortfarande en stor del av vår kultur (Holtby 2006). Precis som i övriga samhället har det även inom dansen skett en utveckling, både då det gäller de olika dansgrenarna som framträtt under olika tidsperioder, men också inom organisationen. Dansen har professionaliserats och sportifierats bland annat i och med medlemskapet i Riksidrottsförbundet år 1977. År 2004 fick Danssportförbundet en ny organisationsform och sju stycken verksamhetsområden bildades. Ett utav dessa är verksamhetsområdet för elitsatsning, VO-Elit, som är övergripande ansvarigt för uttagning av representation vid internationella tävlingar och mästerskap, samt har ansvaret för elitsatsningen inom förbundet. VO-Elit arbetar i riktning mot Svenska Danssportförbundets vision med elitverksamhet, vilket innebär att bli en ledande nation inom respektive gren och målet är att ta internationella mästerskapsmedaljer. (Svenska Danssportförbundet 2013)

Med tanke på förbundets utveckling samt de mål och visioner de har finns alltså höga idrottsliga krav på dansarna. Den frågan jag har blivit intresserad av, mycket tack vare min utbildning vid Gymnastik- och idrottshögskolan (GIH), men också genom mitt intresse för dans, ledarskap och träning, är hur tränarna och förbundskaptenerna idag arbetar och förhåller sig till dessa höga krav. Kan organisationen idag med de resurser som de har möta dansarna på ett professionellt sätt och ge dem de förutsättningar och verktyg de behöver för att förbundets vision ska bli verklig? Om kravet på dansarna har blivit större, vilka krav ställs då på tränare och förbundskaptener? Vilka förutsättningar har de, och vilka får de tillgång till genom förbundet, för att leva upp till det högt ställda kraven?

Denna studie är att betrakta som en första kartläggning som beskriver hur det faktiskt ser ut ibland förbundskaptenerna, som i dagsläget också innehar tränarroller, vad gäller deras syn på ledarskap, träning och utbildning.

1.1 Bakgrund

1.1.1 Vad är dans – konst eller idrott?

För att förstå varför det ser ut som det gör idag inom dansvärden ska jag här med hjälp av en sammanfattning av Mats Nilssons avhandling, *Dans – kontinuitet i förändring: en studie av danser och dansande i Göteborg 1930-1990*, ifrån 1998, beskriva en del av dansens historia.

Det är en avhandling i etnologi, som handlar dels om dansens kulturella uttrycks form och dels om dansens kontextuella utförande, det vill säga, den sociala aktiviteten dans. Nilsson framhäver speciellt dansens kontinuitet och förändring över tid, hur ett uttryck som dans lever vidare och samtidigt förändras. Ordet *kultur* är många gånger ett centralt begrepp i avhandlingen men när Nilsson pratar om kontinuitet och förändring framhävs ordet *tradition* i stället för kultur. Detta för att tid och process är två viktiga aspekter i avhandlingen och Nilsson menar att dessa understryks tydligare med hjälp av traditionsbegreppet. Nilsson skriver att: ”Med hjälp av tradition betonas betydelsen av hur överföringen av danser och dansande mellan olika generationer går till” (Nilsson 1998 se Bjälesjö, 2000, s. 19-21). Inlärningsprocessen menar författaren har varit en central del som har analyserats utifrån sociala och kulturella skillnader baserat på klassmässiga erfarenheter. Nilsson (1998) skiljer på medelklass och arbetarklass och för att förklara de klassmässiga skillnaderna som har funnits beträffande människors förhållande till danser och dansande delar han innebörden av ordet *tradition* i två, den *skolade* respektive *oskolade* traditionen. Han beskriver den skolade traditionen som elitkultur, ”[...] den lärda kultur som handlar om formaliserad kunskapsförmedling och ett intellektuellt och estetiserat förhållningssätt till dans och dansande” (Nilsson 1998 se 2000, s. 19-21) Den skolade traditionen står för kunskapsförmedling i form av kurser, dansuppvisningar, skoldanser med mera och det är här som medel- och överklassen hör hemma. Arbetarklassen däremot hamnar inom den oskolade traditionen, det är folkets informella populärkultur som i detta sammanhang överförs muntligt och är mer handlingsorienterad än den skolade traditionen, där det handlar mer om ett betraktande än deltagande. Inom den oskolade traditionen handlar det mer om självutförandet på dansbanor och dansställen, det vill säga en informell inlärning där vännerna spelar en avgörande roll. (Nilsson 1998 se Bjälesjö s. 19-21)

Även om det som Nilsson påpekar om social klass är intressant ligger det inte inom ramen för min studie. Det gör däremot de olika formerna för hur dans lärs ut inom varje tradition. Den skolade traditionen pekar nämligen ut vikten av en formaliserad överföring av kunskap och kompetens, medan den oskolade snarare synliggör de informella lärprocesserna som återfinns inom social dans. Professionalisering inom ett område innebär bland annat en formalisering av kunskapsöverföring.

Ord som tradition, kultur, kunskapsförmedling och konst används flitigt av Nilsson och dansen beskrivs som ett socialt och kulturellt uttryck. Dansens historia är en viktig aspekt att ta hänsyn till och ha med sig då reflektion och analys sker kring varför det ser ut som det gör idag inom dansvärlden. Danssporten har idag två stora arenor, dels den sociala

arenan men också den idrottsliga arenan där tävling, träning, glädje, besvikelse och mycket slit med blod svett och tårar är vardag som inom vilken annan idrott som helst.

Vad är då egentligen dans? Idag är dans såväl konst, som nöje och bland vissa även en idrott. Det som skiljer dessa former kan sägas vara slutmålet. Inom konst är målet skönhet och i tävlingsidrotten är målet att vinna. Precis som i konstformen dans så finns det även inom den idrottsliga delen en subjektiv aspekt. Dans är en bedömningsport, där det är mycket tyckande och tänkande som ligger till grund för hur resultaten ska bli och där är det inte alltid lika lätt att utse en vinnare som det är i de idrotter där flest mål eller snabbast tid vinner. För att göra dansen mer mätbar har de skapats regler och tävlingssystem, något som idrotten kräver. Det är det idrottsliga idealet som ställer krav på dansen och gör så att den idag utvecklas. Just utvecklingen av regel- och tävlingssystem inom dansen är en del av dess professionalisering och sportifiering, vilket jag strax återkommer till (Arnegård 2006, s. 24-25).

1.1.2 Danssportförbundet

Den 25 februari 1968 bildades Svenska Danssportförbundet (DSF) och är, som nämnts tidigare, sedan 1977 ett av de 70 specialförbund (SF) inom Riksidrottsförbundet (RF). DSF vill bedriva sin idrott på alla nivåer, i enighet med måldokumentet *Idrotten vill*, som Riksidrottsförbundet antog 2009. Danssporten ska utveckla människor positivt, såväl fysiskt, psykiskt som socialt och kulturellt. Glädje, engagemang och öppenhet är basen i DSF:s värdegrund som beskrivs i dokumentet *Danssporten vill*, som antogs vid förbundsåret 2010. Idag administrerar förbundet totalt 17 stycken olika dansgrenar. I 13 av dansgrenarna bedrivs idag någon form av elitverksamhet, som verksamhetsorganisationen VO-Elit administrerar.

Historiskt sett har det inte alltid sett ut så. Holtby (2006) beskriver till exempel i en studie, *Den svenska buggen*, att tillbaka i historien, innan DSF fanns så var det speciellt två stycken andra nationella förbund som var framträdande, nämligen Svenska Bugg och Rock ´n roll Förbundet och Svenska Danspedagogers Riskförbund. Men då DSF kom med i RF höjde de sin status så pass mycket att de andra förbunden inte kunde vara med och konkurrera längre. Idag är det DSF och Sveriges Dansorganisation (SDO) som är de verkamma organisationerna på nationell nivå när det handlar om tävlingsdans. SDO är en organisation för auktoriserade dansskolor som består av utbildade examinerade danslärare som har dansundervisning som sitt yrke. De har inte något medlemskap i RF eftersom RF är noga med att inte ta in kommersiella företag, vilket SDO är. DSF drivs däremot utav ideella klubbar och är en del av RF:s paraplyorganisation. Det är mycket tack vare RF som DSF:s organisation ser

ut så som den gör idag. Det är inte bara det ekonomiska stödet som har bidragit till det utan också all kunskap och insikt som hjälpt dansen att ta sig upp på den idrottsliga arenan, på gott och ont.

Redan år 1935 anordnades danstävlingar på Nalen i Stockholm och det sägs att det redan då pratades om att dansen tog ett steg mot den idrottsliga arenan, eftersom det bland annat anordnades tävlingar i olika klasser, och därmed bildades en elit. Samtidigt fick Nalen en egen dansklubb och 1936 utökades arenan då svenska dansare åkte utomlands för att tävla. Den första landskampen ska ha ägt rum i Danmark. (Holtby 2006, s. 16) Inte bara utbredningen, utan också formerna och organisationen, av dansandet har förändrats och detta framförallt efter medlemskapet i RF. Dansen har sportifieras. Arnegård definierar denna process som: ”Att instrumentella inslag från den traditionella tävlingsidrotten vunnit insteg i en kroppsövningsverksamhet som annars kan karaktäriseras som starkt upplevelsepräglad utan inslag av uttalade tävlingsmoment. Ett centralt innehåll inom traditionell idrott är just själva tävlingsmomentet.” (2006, s. 24-25) Arnegård (2006) fortsätter att diskutera begreppet sportifiering och menar att en verksamhet framförallt förändras genom att regelrätta tävlingsmoment införs efter mönster från den etablerade tävlingsidrotten. ”Därmed utförs också aktiviteterna under organiserade och kontrollerade former för att trygga jämförbarheten.” (Arnegård 2006, s. 24-25)

Att dansen har sportifierats och att den i högsta grad fortfarande befinner sig i den processen bekräftas i danssportförbundets stadgar under grundläggande bestämmelser, första paragrafen, ändamål, där det står att: ”Förbundet skall i samverkan med de anslutna föreningarna arbeta för att öka insikten om att dansport är idrott.” Dessa stadgar antogs av förbundsmötet 1995 och är senast reviderade 2012. (Svenska Danssportförbundet 2013)

1.2 Forskningsläge

1.2.1 Ledarskap

Tränare definieras enligt Nationalencyklopedin (2013) som en person som leder eller ansvarar för träning. Även enligt Vella, Oades och Crowe (2010) är tränarskap synonymt med ledarskap. När man talar om tränare eller tränarskap är det därför skäligt att begreppet ledarskap står i centrum. Det sägs att det finns lika många definitioner av ledarskap som människor som försökt att definiera det (Northouse 2013, s. 2). Således är ledarskap både ett komplicerat och svåråtkomligt fenomen (Vella et al. 2010). Men trots de många definitionerna så har några centrala komponenter kommit fram när man pratar om ledarskap. Dessa är: ledarskap är en process, ledarskap innebär inflytande, ledarskap förekommer i grupper och att ledarskap innebär gemensamma mål samt en ömsesidig relation mellan människor som genomsyras av kontextuella begränsningar (Chase 2010; Northouse 2013; Vella et al. 2010). Med hjälp av ovanstående komponenter har följande definition av ledarskap skapats: "Ledarskap är en process där en individ påverkar en grupp individer till att nå ett gemensamt mål" (Northouse 2013, s. 5; Hassmén, Hassmén & Plate 2003, s. 232).

Ledarskap kan delas in i två olika typer, *tilldelat ledarskap* och *framväxande ledarskap*. Vissa människor blir ledare då de tilldelas en formell position i en organisation, så kallat tilldelat eller formellt ledarskap. Medan andra kan bli ledare på grund av vad de gör och hur de erhåller stöd från övriga gruppmedlemmar eller anhängare, så kallat framväxande eller informellt ledarskap. (Northouse 2013, s. 15; Hassmén et al. 2003, s. 232)

Ledarskap är närbesläktat med begreppet *makt*, eftersom ledarskap utövas finns det en stor möjlighet till påverkan på andra. Även här delar man in begreppet makt i två grupper som man kan relatera till de två ledarskapskategorier som nämndes ovan. *Ställningsmakt*, vilket korresponderar med tilldelat ledarskap, är den makt individen har som kommer från att den tilldelats en formell titel i en organisation. *Personlig makt* som kan kopplas samman med framväxande ledarskap, kommer ifrån gruppmedlemmarna eller anhängarna. Denna makt tilldelas av gruppmedlemmarna eller anhängarna för att de tror att man kan bidra och har något av värde. (Northouse 2013, s. 15)

Ledarskap och management är olika begrepp som överlappar varandra. De är olika i det avseendet att management traditionellt fokuserar på verksamheten i form av planering, organisering, bemanning samt styrning och att ledarskap handlar om anpassning och den kreativa förändringen i gruppen. Enligt vissa forskare handlar management om att

skapa ordning och stabilitet i organisationen, medan ledarskap betonar mer den allmänna påverkan av processen. (Northouse 2013, s. 15-16)

1.2.2 Ledarskapsteorier

För att på något sätt försöka förstå det komplicerade fenomenet ledarskap och varför vissa människor fungerar bättre som ledare än andra så har ett antal ledarskapsteorier utvecklats. Varje teori betraktar ledarskapet ur olika perspektiv och fokuserar på olika delar av ledarskapet, som bland annat ledaregenskaper, ledarskapsstilar samt situationens betydelse. En del teorier har även försökt att interagera flera olika delar av ledarskapet (Hassmén et al. 2003, s. 232). Enligt Vella, Oades och Crowe (2010) så saknas det ändå trots de många olika teoretiska perspektiven på ledarskap en begreppslig bas och en definitiv uppsättning av principer. De olika ledarskapsstilar och modeller som tagits fram har tyvärr inte varit så inflytelserika som de kunde varit när det gäller ledarskap i praktiken och varje modell har sina styrkor och svagheter (Vella et al. 2010, s. 426).

Den ledarskapsteori som stått till grund för mycket utav forskningen inom området är det *egenskapsbaserade (trait-) perspektivet*. Det är uttalanden som ”hon är född till ledare” eller ”han är den naturliga ledaren” som indikerar att det finns vissa personlighetsegenskaper som gör att den personen upplevs som en mer lämplig ledare än andra. (Hassmén et al. 2003, s. 232) Enligt Hassmén et al. (2003) har forskningen från 1900-talets början fram till idag just försökt att identifiera vilka karaktäristiska drag som utmärker en bra ledare. De egenskaper som har visat sig vara betydelsefulla är enligt Northouse, *Intelligens, Självförtroende, Beslutsamhet och Målmedvetenhet, Integritet samt Social förmåga* (2013, s. 23).

I ett *beteendeorienterat perspektiv (style/behavior approach)* står ledarens beteende i fokus istället för dess egenskaper. Inom denna teori bryts ledarskapet ner i två delar, *uppgiftsorienterat beteende* och *relationsrelaterat beteende* och tanken är att utifrån dessa perspektiv kunna se hur ledaren prioriterar mellan uppgifter respektive relationer. (Hassmén et al. 2003, s. 233; Northouse 2013, s. 75-95)

Situationsperspektivet (Situational Approach) är en normativ syn på ledarskapet där ledaren anpassar sitt ledarskap så att det blir så effektivt som möjligt i olika typer av organisationer och situationer samt beroende på de följare som finns till förfogande. Teorin tar hänsyn till följarnas engagemang, motivation, skicklighet, expertis, uppgifternas svårighetsgrad och gruppens stabilitet. (Hassmén et al. 2003, s. 235) Den visar tydligt hur ledare bör agera och understryker att det inte finns ett rätt eller en bra ledarstil utan att en

ledare måste vara flexibel och anpassa sig till kraven utifrån varje situation (Northouse 2013, s. 99-120).

Alla dessa teorier och modeller visar att tränare och forskare har kämpat för att basera sin praktik på positivistiska ramar, vilket har till syfte att minska den komplexa process ledarskap innebär, vilket i sin tur har lett till att modellerna har reducerats i komplexitet och därför inte är representativa för ledarskap. Eftersom ledarskap är en social process är det förståeligt att effektivt ledarskap kommer vara mer starkt korrelerat med en social kompetens än med begränsade förskrivna beteenden. (Vella et al. 2010, s. 426-429)

Det har däremot visat sig att modeller för ledarskap som utvecklats för en organisatorisk miljö haft en betydande inverkan på ledarskapet. Detta trots att ledarskap även inom organisationer ses som ett komplext och svårt fenomen har modellerna varit inflytelserika och visat sig leda till en förbättrad ledarskapseffektivitet inom organisationen. (Vella et al. 2010, s. 426-429)

1.2.3 Elittränarskap

Coach är det engelska ordet för tränare och i denna studie kommer dess två begrepp i fortsättningen behandlas som synonymer. Även orden elittränare och expertcoach kommer att behandlas som synonymer.

En tränare är oftast nyckeln till att utveckla idrottarens karriär och är en mycket viktig faktor till idrottarens framgång. Tränaren kan till och med stå i centrum för idrotten, menar Parameswara som skriver: "Coach is the center of the sport" (1985, s. 16-20). Trots det, och trots de senaste 30 åren av forskning och framväxt av begreppsramar, finns dock inga sammanhängande definitioner av effektiv coaching eller vad som kan benämnas som "coaching expertise" (Côté & Gilbert 2009; Svaleng & Grant 2010). Även om det inte finns en definition som accepteras av samtliga inom detta vetenskapliga område, menar Côté & Gilbert att det är möjligt att definiera effektiv coaching så här:

"The consistent application of integrated professional, interpersonal, and intrapersonal knowledge to improve athletes' competence, confidence, connection, and character in specific coaching contexts." (Côté & Gilbert 2009, s. 316)

I föreliggande studie har jag anammat den definition som förordats av Côté & Gilbert (2009), eftersom den bidrar till en beskrivning av den komplexa praktik effektiv coaching innebär och det är möjligt att analysera ledarskapets roller och positioner med hjälp av definitionen.

I en FoU-rapport av Eriksson, *Vägen till Elittränarskap?* (2006), som är en svensk studie gjord bland svenska elittränare, har det framkommit att viktiga personliga egenskaper för en tränare är: *brinnande engagemang, idrottserfarenhet, social kompetens, positiv människosyn och lyhördhet, tålmod/envishet, målmedvetenhet, vinnarvilja, ödmjukhet, självförtroende och god självinsikt* (Eriksson 2006, s. 60). Dessa egenskaper har visats sig indirekt vara viktiga även i andra studier. Vella et al. nämner bland annat självkänedom och reflektion som inverkar på utvecklingen av coaching. (2010, s. 426-429) Även i en studie av Nash, Sproule och Hortons, där intervjuer med tio stycken elittränare genomförts, i syfte att ta reda på deras syn på sitt tränarskap, framkom fyra stycken teman. (2011, s. 229-238). Alla teman kan förknippas med de egenskaper som togs upp i Erikssons FoU rapport (2006). Tränarna som intervjuades ansågs alla vara högpresterande elittränare och uppfyllde de accepterade kriterierna för just expertis. De teman som framkom var: *långsiktighet, autentisk träningsmiljö, skapa en lärande miljö samt kvantitet kontra kvalité i tränings säsongen*. Det långsiktiga tankesättet var en viktig komponent och innebar att en elittränare ska kunna verkställa en långsiktig individuell plan för sina idrottare med planering och förberedelser inför en händelse som kräver alltifrån ett till fyra års planering. (Nash et al. 2011, s. 229-238) Det långsiktiga tänkandet kan jämföras med egenskaper ur Erikssons FoU rapport (2006, s. 60), såsom målmedvetenhet, tålmodighet och envishet. Tema nummer två var att skapa en autentisk eller aktuell träningsmiljö som bygger på ömsesidig respekt och ödmjukhet mellan tränaren och idrottaren (Eriksson 2006, s. 60; Nash et al. 2011, s. 229-238). En konkurrentutsatt miljö, nämndes som en viktig framgångsfaktor utav samtliga tränarna i studien. Tränarna såg värdet i att integrera aspekter av konkurrens i träningen för att efterlikna tävlingsmiljön så mycket som möjligt vad gäller stress och intensitet. (Nash et al. 2011, s. 229-238) Skapa en lärande miljö, innebär att tränaren ger idrottarna möjligheten att ifrågasätta, vara med vid beslutsfattande och vid problemlösningar. Detta kommer att underlätta för tränaren och idrottaren får en känsla av eget ansvar över sitt lärande vilket kan motivera deras deltagande. Att uppnå och upprätthålla en balans mellan kvantitet och kvalité under tränings säsongen framkom som en viktig aspekt för elittränare att ta hänsyn till. Elittränare måste vara medveten om och anpassa träningen efter varje ny idrottare den möter, eftersom alla har olika toleransnivå samt olika psykologiska och fysiologiska färdigheter. Därför ska träningen vara målmedveten, planerad och erbjuda den tränings tid, den utmaning

och den återhämtning som varje idrottare behöver. (Eriksson 2006, s. 60; Nash et al. 2011, s. 229-238)

1.2.4 Kunskap och utbildning

Enligt Côté och Gilbert kan coachers kunskap delats in i professionell kunskap, intrapersonell kunskap (kunskap om sig själv) och interpersonell kunskap (kunskap om samspelet mellan människor) (2009, s. 310-311). Enligt Nationalencyklopedin (2013) används ordet professionalism särskilt inom tävlingsidrotten och förklaras som yrkesmässighet med förvärvsinriktning. Côté och Gilbert beskriver professionell kunskap vidare och menar att den består av idrottsspecifik kunskap (till exempel teknik och taktik), vetenskaplig kunskap (till exempel fysiologi och psykologi) och kunskap om idrottarens förmåga och utvecklingsstadier samt kunskap om idrottarens motivation (2009, s. 310-311).

Det finns följande tre aspekter inom forskningen om expertcoachers utbildning: coachens egen formella utbildning, coachens egen informella utbildning och coachens medverkan i utbildning av andra coacher. Inom ramen för den formella utbildningen finns akademisk tränarutbildning och utbildning inom respektive idrottsförbund. (Côté & Gilbert 2009, s. 310-311) Nash, Martindale, Collins och Martindale (2012) har i en studie om expertcoacher konstaterats att utbildning är ett viktigt kriterium för att identifiera en expertcoach och att det är den högsta möjliga utbildning som är önskvärd. Vikten av utbildning och kunskap lyfts även i Erikssons FoU rapport (2006).

I en artikel av Mallett, Trudel, Lyle och Rynne (2009) diskuteras för- och nackdelar med formell och informell utbildning och dess möjligheter till lärande och utveckling för tränare. Utbildningen av tränare anses vara centralt för att upprätthålla och förbättra kvaliteten i tränarskapet och den pågående professionaliseringen. Fördelarna med en formell utbildning är att den bland annat har tillgång till experter, formella förfaranden av bedömning och kvalitetssäkringsåtgärder. Den traditionella formella utbildningen påstås också ha kapacitet att leda till utvecklingen av ett kritiskt tänkande, vilket har visats sig vara avgörande för fortsatt framgång, åtminstone på de högre nivåerna av tränarskap. Kritiken mot de formella utbildningarna är att den saknar sammanhang och mening och att nivån av individualisering kan vara begränsad. Det har dock visat sig att möjligheter till mindre formella eller informella utbildningar såsom lärlingsplatser, mentorskap, workshops eller liknande har stark tillförlitlighet i olika kontexter. Däremot kan bland annat en bristande kvalitetskontroll, riktning, återkoppling samt ett nytänkande förekomma. Tränare måste ges möjlighet till varierade utbildningsmiljöer och både formell och informell utbildning, för att

underlätta inläring och efterföljande utvecklingen. (Mallett et al. 2009, s. 325-334) Enligt Mallett et al. bör samtliga utbildningar eller lärande situationer ses som uppskattande bidrag till utveckling av tränare, vilket är en livslång process (2009, s. 325-334).

Framgång för en elittränare beror till stor del på kunskap om sin idrott, kunskap om sina idrottare, uppskattning av olika färdighetskapaciteter samt social kompetens för att effektivt kunna samarbeta med sina idrottare och organisationen runtomkring (Côté & Gilbert 2009; Eriksson 2006, s. 60). Nyckeln till framgång enligt elittränarna i Nash et al. studie var skicklighet och konceptualisering av sina kunskaper så att de passar in i den unika träningsituationen, vilket är det samma för alla yrkesverksamma, att det beror till stor del på sin egen utveckling och utbildning (2011, s. 229-238).

1.2.5 Erfarenhet vs. utbildning

I många sammanhang där coaching begreppet tas upp förekommer ofta ordet *erfarenhet* (Eriksson 2006; Lemyre, Trudel & Durand-Bush, 2007; Nash et al. 2012). Det finns två aspekter av erfarenhet, dels erfarenhet som coach, dels erfarenhet som idrottare. Nash et al. (2012) har genomfört en litteraturstudie som handlar om expertcoacher inom idrott. De behandlade 50 stycken artiklar skrivna mellan 1993-2009. Artiklarna handlar bland annat om hur coachen utvecklar sin expertis, samt vilka beteenden och färdigheter som återfinns hos en expertcoach. Ett av de vanligaste kriterierna som förekom i artiklarna för att definiera coachens kompetens var erfarenhet som tränare (Côté & Gilbert 2009; Nash et al. 2012; Svaleng & Grant 2010). Även aspekten av coachens erfarenhet som aktiv idrottare menar studier som bland annat den av Gilbert, Côté och Mallett (2006) är viktigt. Framgångsrika coacher har samlat på sig tusentals timmar av pre-coachningserfarenhet då de tävlat i sin idrott innan de blev coacher (Gilbert, Côté & Mallett 2006). Nash et al. (2012) menar att en idrottare som ansetts som expert inom sin idrott, kan ta med sig sin kunskap och erfarenhet till yrket som coach, men att det inte innebär att denne automatiskt blir en expertcoach. Att det egna idrottandet är grunden till tränarkarriären är mer regel än undantag (Eriksson 2006; Nash & Sproule 2009).

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka hur dagens förbundskaptener inom Svenska Danssportförbundets uppfattar och ser på sin roll som förbundskapten och sitt elittränarskap.

- Hur definieras rollerna som förbundskapten respektive elittränare i dagens organisation?
- Vad innebär elittränarskap för dagens förbundskaptener?
- Hur ser karriärvägarna ut inom förbundet?

2 Metod

2.1 Tillvägagångssätt

För att ta reda på hur dagens förbundskaptener inom Svenska Danssportförbundets uppfattar och ser på sin roll som förbundskapten och ett elittränarskap, valdes en kvalitativ metod där tillvägagångssättet för att samla in det empiriska materialet har varit intervjuer. Med hjälp av den kvalitativa forskningsintervjun är det möjligt att fånga intervjupersonernas egna föreställningar och tankar om ett specifikt område för att sedan försöka förstå världen från undersökningens personernas synvinkel och utveckla mening ur deras erfarenheter (Kvale & Brinkmann 2009, s. 17). Detta stämmer också överens med termen fenomenologi, som används inom kvalitativforskning, vilket syftar till ”att förstå sociala fenomen utifrån aktörernas egna perspektiv och beskriva världen som den upplevs av dem enligt antagandet att den relevanta verkligheten är vad människor uppfattar att den är” (ibid., s. 42). En intervju är, enligt Kvale och Brinkmann ett samtal som har en struktur och ett syfte med målet att producera kunskap. (2009 s. 18-19).

Studien har en induktiv ansats. Detta innebär kortfattat att det empiriska materialet först har samlats in och därefter har de teoretiska källorna behandlats. (Studiens induktiva karaktär utvecklas ytterligare nedan, se Intervjubearbetning och studiens induktiva karaktär, s. 18.) Intervjuerna var halvstrukturerade vilket definierats av Kvale och Brinkmann ”som en intervju där målet är att erhålla beskrivningar av intervjupersonernas livsvärld i syftet av att tolka innebörden av de beskrivna fenomenen” (2009, s. 19). Frågorna bestod till stor del av öppna frågor och det fanns också möjlighet till följdfrågor, vilket gjorde att intervjuerna flöt likt ett vanligt samtal. I förhållande till mer strukturerade intervjuer, ger den valda metoden en rikare empiri, eftersom det finns utrymme för intervjupersonerna att friare utveckla sina svar. Intervjumaterialet tog formen av sammanhängande sjok av förklaringar

och utläggningar från intervjupersonernas sida, vilket resulterade i en rik empiri. Vid intervjutillfällena användes en intervjuguide med förbestämda ämnesområden och frågor som alla intervjuer berörde (se bilaga 2). Många av intervjufrågorna är inspirerade av och hämtade ifrån Riksidrottsförbundets FoU-rapport 2006:7 *Vägen till elittränarskap?* (Eriksson 2006).

Innan det empiriska materialet började samlas in genomfördes en pilotintervju för att testa utrustningen, frågornas relevans och ungefärlig tidsåtgång för intervjutillfället. Intervjupersonerna kontaktades sedan inledningsvis via e-post (se bilaga 3) och därefter kontaktades intervjupersonerna på olika sätt, såväl via telefonkontakt som via personlig kontakt (i anslutning till ett möte i annat ärende) för att planera in intervjutillfällena. Totalt har fem intervjuer genomförts. Tre av dem i cafémiljö i Stockholm och två av dem under ett landslagsläger i en mindre svensk stad. För att förkorta tidsåtgången vid själva intervjutillfället fick två utav intervjupersonerna några av intervjufrågorna skicka till sig via e-post (se bilaga 4). Längden på intervjuerna varierade från 26 minuter till 1 timme och 17 minuter. Samtliga intervjuer har spelats in med hjälp av en smartphone (Iphone5) och applikationen röstmemo. Intervjuerna har sedan transkriberats ordagrant och vid den processen följdes en utvald transkriberingsnyckel som tog hänsyn till både samtalets innehåll och form. Transkriberingsnyckeln är en bearbetad version av Kvale och Brinkmanns utskriftskonventioner (2009, s. 198) (se bilaga 5). Den teoretiska bakgrunden har funnits med hjälp av en så kallad snöbollseffekt (Troost 2010), där relevanta sökningar i olika databaser genererat till ytterligare fynd.

2.2 Urval

Kriterierna för urvalsgruppen var nuvarande sittande förbundskaptener inom Svenska Danssportförbundet. Skälet att välja förbundskaptenerna motiveras genom studiens syfte. Förbundskaptenerna har ledande positioner inom organisationen och har därför stort inflytande över vad som betraktas som kompetens, hur kompetens erhålls och vad den kan användas till. Intervjupersonerna har förutom titeln som förbundskapten också rollen som elittränare, då de alla tränar ett eller fler utav de par som ingår i Sveriges elit inom respektive dansgren. Att de är både förbundskaptenerna och elittränare gör studien både intressant och mer komplicerad. Intervjuutsagorna reflekterar en sammansmältning av dessa perspektiv. Inom dagens organisation finns sex stycken förbundskaptener som alla tillfrågades om att medverka i studien. Studien innehåller ett bortfall då en utav de tillfrågade valde att inte att vara med, dels på grund av tidsbrist, och dels på grund av osäkerhet kring studiens innehåll och hur materialet skulle hanteras och publiceras. Naturligtvis respekterades och accepterades

detta beslut. Såväl urval som hela studiens syfte och innehåll har sanktionerats av Danssportförbundets ordförande. (Studien följer också forskningsetiska principer.)

Dagens förbundskaptener är mellan 27 och 47 år. Alla lever i en relation där partnern också är intresserad av och håller på med dans på något vis. Alla har haft framgångsrika karriärer inom sin dansgren och samtliga har tävlat på högsta nivå. Två av dem började sin danskarriär vid 6 års ålder och de övriga vid 7, 11 samt 15 års ålder. Tre av dem har ägnat sig åt andra idrotter än dans under uppväxtåren. Tre av dem har någon form av eftergymnasial utbildning. En av dem har gått en partränerutbildning i förbundets regi. Samtliga började träna andra i samband med att den egna danskarriären startade. För de flesta innebär det att de började verka som tränare i relativt ung ålder. De undervisar alla idag på olika nivåer, alltifrån nybörjare till elitedansare och alla har undervisat en hel del utomlands. Den som har suttit på posten längst har gjort det i fem år. Arbetet som förbundskapten sker helt och hållet på en ideell basis.

2.3 Etiska aspekter

Innan arbetet inleddes betraktades och diskuterades de etiska riktlinjerna och speciellt de fyra centrala områdena som enligt Kvale och Brinkmann är, *informerat samtycke, konfidentialitet, konsekvenser* samt *forskarens roll* (2009, s. 85-93). Informerat samtycke innebär att man informerar undersökningsspersonerna, i detta fall intervjupersonerna, om det allmänna syftet med undersökningen, i stora drag hur studien är upplagd samt vilka risker och fördelar som eventuellt kan finnas med ett deltagande. Det ingår också att avgöra hur mycket information som ska delges undersökningsspersonerna. Det är en känslig balansgång mellan att ge för mycket detaljerad information och att utelämna aspekter som kan vara betydelsefulla för intervjupersonerna. Informerat samtycke innebär också att det är högt frivilligt att delta i studien och att det är okej att dra sig ur när som helst. (Kvale & Brinkmann 2009, s. 87; Trost 2010, s. 81-83) Med dessa aspekter i åtanke informerades intervjupersonerna först via e-post, efter att ha fått ett godkännande av studien ifrån förbundets ordförande. Andra kontakten med intervjupersonerna skedde via telefon och/eller personligt möte, där de hade chansen att ställa frågor och lyfta upp funderingar samt boka in en tid och plats för intervjutillfället. De fick själva bestämma var och när intervjun skulle genomföras, allt för att det skulle gå så smidigt som möjligt för dem.

Konfidentialiteten har jag lagt stor vikt vid. Jag anser att intervjupersonernas tillit till mig är av största vikt. Den etiska principen om att man ska ”göra gott”, innebär att risken för att en intervjuperson lider skada ska vara så liten som möjligt (Kvale & Brinkmann

2009, s. 89). Jag har av detta skäl använt fingerade namn i studien som jag dessutom har valt att göra könsneutrala, eftersom urvalet är litet och utsagor annars lätt kan identifieras av personer som har insyn i förbundets organisation. Det är även av detta skäl jag valt att utesluta ålder vid intervjuцитaten. Forskarens roll i studien och integritet är avgörande för den vetenskapliga kunskapens kvalitet och hållbarheten i de etiska beslut som fattas under undersökningens gång (Kvale & Brinkmann 2009, s. 90). Jag har ett antal års erfarenhet av elitorganisationen inom Danssportförbundet, dels som aktiv dansare och genom vissa administrativa uppdrag inom förbundet. Intervjupersonerna är kända av mig sedan ett till fem år tillbaka och majoriteten känner även till mig som aktiv dansare inom förbundet. På så sätt kan jag sägas vara en del av den organisation som jag också undersöker. Etiskt sett har detta inneburit en balansgång mellan närhet och distans under studiens genomförande. Min ambition i studien var att hålla mig neutral till intervjupersonernas utsagor trots att jag är en del av organisationen, det vill säga att ha ett distanserat förhållningsätt. Men det är också tack vare min närhet som jag har möjlighet att förstå intervjuutsagorna på ett sätt som sannolikt inte hade varit möjligt om inte den insyn och närhet i organisationen hade funnits.

2.4 Validitet och reliabilitet

I kvalitativa studier byts ofta begreppen validitet och reliabilitet ut och i stället används begrepp som tillförlitlighet, trovärdighet, pålitlighet och giltighet för att diskutera sanningsvärdet av resultatet i studien (Kvale & Brinkmann 2009, s. 262-263; Trost 2010, s. 132-135). Reliabilitet, eller studiens pålitlighet, anser Kvale och Brinkmann är forskningsresultatets tillförlitlighet, vilket oftast behandlas i relation till frågan om resultatet i studien kan reproduceras vid en annan tidpunkt av en annan forskare. Det handlar också om huruvida intervjupersonerna kommer förändra sina svar under intervjun och om de skulle ge olika svar till olika intervjuare (2009, s. 263). Validitet kan översättas med giltighet eller trovärdighet och handlar till stor del om att ifrågasätta om undersökningen undersöker det som den försöker undersöka och den metod som man valt undersöker det vad den påstås undersöka (Kvale & Brinkmann 2009, s. 246, 270; Trost 2010, s. 133).

Intervjuerna har genomförts av en och samma person där alla har utgått ifrån den intervjuguide och dess teman som grundar sig i studiens syfte. För att fastställa intervjufrågornas relevans och begriplighet genomfördes en pilotintervju. Valet av halvstrukturerad intervju (Kvale & Brinkmann 2009, s. 19) gjordes för att det ger utrymme för intervjupersonen att ge utförliga och nyanserade svar, utan att bli påverkad av intervjuaren. Det man också måste ha i åtanke är den mänskliga faktorn som kan påverka resultatet i

studien. Detta minimerades genom att jag som intervjuare tog hänsyn till de tolv aspekterna kring den kvalitativa forskningsintervjun, bland annat genom medveten naivitet, det vill säga att man som intervjuare visar öppenhet för nya oväntade fenomen och fokuserar på de teman som är förbestämda. Det innebär också att man som intervjuare är väl medveten om att intervjupersonernas utsagor kan vara mångtydiga och spegla motsägelser i den värld hon lever i, att resultatet av intervjuerna är beskrivningar av verkligheten såsom den ser ut idag. (ibid. s. 43-44)

Som beskrivits bygger reliabilitet på att resultatet kan reproduceras (Kvale & Brinkmann 2009, s. 263). Enligt Trost bygger detta på att den enskilda människan är stabil och statisk i sina föreställningar och i sina beteenden och i sina åsikter, vilket människan inte är. Vi människor ställs hela tiden inför nya situationer och får med oss nya erfarenheter och därav förändras vår föreställningsvärld successivt, vilket betyder att bakgrunden till ett svar hela tiden förändras (2010, s. 132-133). Insikten om att vi människor är förändliga är viktigt att ta hänsyn till i denna studie, eftersom syftet med den är att kartlägga dagens situation. Studien är inte speciellt generaliserbar, utan tvärt om främst av lokalt intresse just för Danssportförbundets organisation (Kvale & Brinkmann 2009, s. 280). Vad som dock kan generaliseras är intervjuutsagornas relevans i förhållande till teorin.

2.5 Intervjubearbetning och studiens induktiva karaktär

Bearbetningen av det empiriska materialet inleddes redan under intervjutillfällena, eftersom intervjuaren enligt Trost (2010) automatiskt redan då mer eller mindre börjar analysera och tolka vad som sägs. Därefter följde transkriberingen av intervjuerna där det också sker analyser och tolkningar (Trost 2010, s. 148). Intervjuerna transkriberades ordagrant med hjälp av en transkriberingsnyckel som är en bearbetad version av Kvale och Brinkmanns utskriftskonventioner (2009, s. 198) (se bilaga 5). All transkriberingen utfördes av mig. De citat jag valt att använda mig av i studien har putsats till. Detta för att underlätta läsning samt visa respekt mot intervjupersonerna, eftersom talspråk skiljer sig en del ifrån skriftspråket. Nästa steg vid reduktionen av det empiriska materialet användes kodning, vilket innebär att man finner nyckelord eller ordsammansättningar som upprepas eller som är av värde att titta närmare på (Kvale & Brinkmann 2009, s. 217; Trost 2010, s. 155). All kodning bör vara öppen (Trost 2010, s. 155) och enligt Kvale och Brinkmann syftar det på ”den process där man bryter ner, undersöker, jämför och begreppsliggör och kategoriserar data” (2009, s. 218). Med hjälp av kodning eller kategorisering, som enligt Kvale och Brinkmann används omväxlande om varandra, är det lättare att jämföra likheter och olikheter, vilket har genererat

till nya urval och ytterligare sortering av det empiriska materialet (2009, s. 217). Materialet har gradvis gått från en deskriptiv nivå till en allt mer teoretisk. Detta har sedan lett fram till en så kallad ”mättnad” (Kvale & Brinkmann 2009, s. 218), vilket skedde efter att jag gjort en så kallad meningskoncentrering där jag fört samman intervjupersonernas yttranden till kortare formuleringar (ibid. s. 221).

Jag har följt den induktiva processen genom att låta mitt empiriska insamlade material styra valet av teoretisk grund. Att jag valt den induktiva processen har varit nödvändigt för att uppfylla studiens syfte, det vill säga att kartlägga situationen bland Danssportförbundets förbundskaptener och deras uppfattning och syn på sin roll som förbundskapten och elittränare. Om jag tvärt om vid intervjuerna hade utgått ifrån en viss teori hade det begränsat det empiriska underlaget på ett sätt som gjort att jag inte uppfyllt syftet.

3 Analys

I det här avsnittet tar jag upp de tre frågeställningarna i tur och ordning. Varje frågeställning omfattas med något varierande antal underrubriker. Första frågeställningen (1) omfattas av underrubrikerna: *Arbetsuppgifter för en förbundskapten, Förbundets Elitorganisation* samt *Förbundskaptenens rollen i framtiden*. Andra frågeställningen (2) presenteras under dessa rubriker: *Kunskap hos elittränare, Utbildning för tränare, Vad innebär professionalism för dagens förbundskapten* samt *Hur utvecklar de sitt tränarskap idag*. Sista frågeställningen (3) omfattas av rubrikerna: *Varför blev de tränare, Vägen till posten som förbundskapten* samt *Information, krav och förväntningar*. Här vävs tidigare forskning samman med resultaten från intervjuerna och tolkningar sker kontinuerligt i den här typen av studie.

3.1 Hur definieras rollerna som förbundskapten respektive elittränare i dagens organisation

3.1.1 Arbetsuppgifter för en förbundskapten

”Kanske inte som jag har. (skratt) [...] Mhm... jag tycker att en förbundskapten ska ha ett lag, [...] en förbundskapten ska vara den som slutgiltigt bestämmer, det är den som ska kunna få skiten och det är den också som ska kunna få beröm. Jag jämför ofta det jobb vi gör med Hamrén. [...] [---] Jag tycker ju inte att vi ska stå och både träna.... Jag skulle nog mer vilja funka som en mentor. Jag tror att en förbundskapten är en jävligt bra mentor. [---] Sen tycker jag att en förbundskapten ska vara lite allt i allo, ska kunna... allting.. men ska nog ha fler folk runt omkring sig än vad vi har iallafall.” (Love)

”[---] men i alla fall så min roll tycker jag är att coacha dem åt rätt håll. Jag ser inte mig som en tränare, jag är inte en tränare. Jag är en tränare om de vill de [...] Självklart så finns jag där för dem. [...] Men jag har aldrig tagit tränar rollen. Utan jag ser mig mera som en som håller ihop laget om man ska säga (Skratt) som... få dem att utvecklas till bättre [...] dansare. Det är min roll. Och det måste inte nödvändigtvis vara jag som gör det. Jag ska bara leda dem på rätt väg om man säger så.. Så ser jag min roll.” (Alex)

Samtliga intervjupersoner hade svårt att exakt definiera vilka arbetsuppgifter som ingick i rollen som förbundskapten. och första reaktionen hos Robin var: ”Oj det där är så svårt att säga.” och hos Charlie var det: ”Oj oj oj oj det är så mycket!!!” Charlie fortsatte att prata om att information, planering och att hjälpa paren att strukturera sina mål och träningen därefter är viktigt. Trots en viss förvirring så framkom en del gemensamma komponenter. Att

förbundskaptens uppdraget mer handlar om ett mentorskap, att kunna leda och guida dansarna åt rätt håll och få dem att utvecklas. Kim menar att man som förbundskapten ska ha framtidsvisioner och precis som Love påpekar, att våga ta tuffa beslut ingår i en förbundskaptens arbetsuppgifter. Många utav dem är också eniga om att en förbundskapten inte är någon huvudtränare utan mer spindeln i nätet och en kontaktpunkt mellan dansarna och de tränare som man tar in, i form av landslagstränare.

”[...] och sen ta in tränare som landslagstränare. Men en förbundskapten ska mera ha över all koll liksom på vad som händer och sker med de som är med i landslaget.”
(Robin)

3.1.2 Förbundskaptensrollen i framtiden

Tre av dagens förbundskaptener har en önskan om att de administrativa uppgifterna ska minska i framtiden, vilket verkar vara en stor del av arbetsuppgifterna för dagens förbundskapten och kan liknas mer med management begreppet, än ledarskap (Northouse 2013, s. 15-16).

”Mm, ja min dröm är att dom ... tar hand om all resebokning och anmälan till tävlingar, för att vi ska få möjlighet att följa vår utvecklingsplan.. [...] eftersom man har begränsat med tid, och då ju mer tid vi kan lägga ner på att utveckla det och ha kontakt med paren, desto bättre kommer det att bli.” (Kim)

”...den här rollen blir väldigt administrativ emellan åt och är det någonstans man skulle behöva avlastning så, alltså det skulle vara jätteskönt att kunna ringa kansliet och säga att nu har jag en tävling, de här paren ska åka, kan ni bara fixa!” (Alex) Precis som Kim så vill Alex ersätta den tid som går åt till de administrativa uppgifterna till att fokusera mer på kontakten med elitsatsningsparen. ”Definitivt, det är ju det som jag egentligen vill, man är ju, eller jag upplever att jag är mer administratör än en kontaktperson med dem [...].” (Alex)

3.1.2 Förbundets Elitorganisation

När frågan om förbundets elitorganisation lyftes är det antingen tyst, skratt eller en kommentar som lyder: ”Jag vet inte vad jag får säga och inte säga.” Uppfattningarna om förbundets elitorganisation kan uppfattas som väldigt vaga med otydliga riktlinjer, speciellt då Alex menar på att: ”Jaaaa.. joo.. nä men jag tycker.. eftersom att vi har så fria händer som vi har....så tycker jag att det funkar ganska bra” och detta stärks ytterligare utav Love som säger: ”[...] jag kör mitt race.. .. än så länge är det ingen som har klagat och sagt att... så här får du inte göra.. och då känner jag att det här funkade hittills [...].” Robin påpekar att det är en fråga

om resurser och att elitsatsningen skulle kunna vara så mycket bättre om det skulle finnas en förbundskapten som kunde ägna all sin tid åt arbetet.

”[...] eftersom vi inte kan ägna all vår tid till det här så skulle det.. så blir det ju inte lika mycket effekt på det. Så skulle.. det finns liksom pengar, man lägger mer pengar på elitsatsningen ska bli bättre och lita på att förbundskapten gör de jobbet, så tror jag att det skulle kunna bli en bättre, mer ordentlig satsning än vad det, alltså de det är ganska bra satsning, men det är ju för att vi sliter liksom..” (Robin)

Det är tydligt att förbundet inte har en utarbetad arbetsbeskrivning på vad en förbundskapten förväntas göra och ha för uppgifter. Att organisationen har funkad säger dagens förbundskaptener är för att de fått så fria händer och att de får köra sitt eget race. Detta är något som talar emot tidigare forskning, som säger att modeller av ledarskap inom organisationer varit inflytelserik och genererar en mer effektiv arbetsmiljö (Vella et al. 2010, s. 426-429).

3.2 Vad innebär elittränarskap för dagens förbundskaptener

3.2.1 Kunskap hos elittränare

Kunskap hos tränare har enligt Côté och Gilbert (2009) delats in i tre olika sorters kunskap, vilka är: *professionell kunskap*, som i sin tur består av tre komponenter, *intrapersonell kunskap* och *interpersonell kunskap*. Det som lyfts fram i intervjuerna är framförallt den idrottsspecifika kunskapen som ingår i professionell kunskap.

”Dels så ska man väl veta vad dansen... om vi nu pratar dans. Så är det väl vad dansen handlar om eller idrotten handlar om. Vad det är för regler.. vad det är för tempo man dansar till, till exempel. Det är väl alltså den kunskapen, sen så är det väl bra om man kanske kan dansa liksom lite själv också..” (Robin) Även Charlie lyfter vikten av den dansspecifika kunskapen och säger: ”[...] ja man ska ha bra kunskap genom... teknik [...] musikalitet, superviktigt... kunskap om hur.. vad behövs när man tävlar till exempel..” Kim tar också upp den idrottsspecifika kunskapen som en viktig faktor och att man som elittränare ska vara på hög nivå inom sitt specifika område, vilket i Kims fall avses vara den dansspecifika kunskapen. Man behöver dock inte vara någon expert på mental träning, musikalitet eller kost. Kim fortsätter att resonera så här: ”Alltså jag behöver bara kunna säga att: men ni skulle nog behöva ... mental träning, och sen tar jag in någon som är expert på, inom det området. [-

--] Att de gäller inte att kunna allt utan det gäller att kunna omge sig med de... personerna som kan dom grejerna.. [...].”

Alex menar på att det skiljer sig åt mellan junior- och seniortränare och beskriver skillnaden så här:

”Ofta upplever jag att juniorer fortfarande är mer glädje och... alltså det är klart att de elitsatsar,, det är inte det.. men det känns som om vuxna blir seriösare, det blir mer på allvar, de blir mer nervösa [...], det blir mera press, [...] har man vunnit och sen liksom ska försvara då blir det ännu värre...[...] Så jag, jag kan känna att man.. det kanske blir mer mentalt ju mer... vuxnare de blir.. [...] Emot vad det blir i ungdom och junior, där det blir mer, att det kanske handlar om att: förbättra din dans så här eller tänk på det här. Alltså mera handfasta dansgrejer. Medan ju vuxnare de blir ju mindre känner jag att jag ger dem tips om dans. [...] då kan man mer, tycker jag det handlar mer om att peppa dem och få dem att känna att de är riktigt bra så att de går in som vinnare.” (Alex)

Här tar Alex upp den interpersonella kunskapen, som handlar om samspelet mellan människor, men också en del utav den professionella kunskapen som bland annat består utav kunskap om idrottarens förmåga, utvecklingsstadier och dess motivation (Côté & Gilbert, 2009). Juniorer kräver mer en idrottsspecifik kunskap hos sin tränare men att ju äldre de blir kommer fokus att hamna på den vetenskapliga kunskapen, som innefattar bland annat psykologi.

3.2.2 Utbildning för tränare

”[...] det är klart att det är bra utbildningar men... (tystnad) ... det är ju inte alltid de som har högsts utbildning som är bäst tränare. ... så att de.... (tystnad) som sagt de är absolut jättebra och ha de utbildningarna men...[---] Sen ur .. ur domarsynpunkt så definitivt, då ska man ha de utbildningarna. Men jag tycker inte att man kan säga att för att undervisa B-klass så ska man ha den här examen, tränarexamen. För att kunna göra det så ska man ha... så och så.. för det handlar just inom [...] så handlar det så mycket om att .. hitta.. nya vägar ochpå... så att grundtekniken de ska man kunna i all fall [...].” (Kim)

”[...] utbildning som sagt det är jättebra. Men jag tror inte det är allt liksom ... en tränare, ledare, en ledare tror jag behöver mer än bara en utbildning.” (Robin)

”Både ja och n... nej, för jag är lite tjurig, vad det gäller skolgång och allt sånt där. Jag tycker att vissa människor faktiskt har erfarenheter i livet som är viktigare än det som någon har läst ur en bok.” (Love)

Citaten här ovanför sammanfattar ganska bra hur dagens förbundskaptener svarat och tycker om utbildningskrav för tränare. De är alla mer eller mindre skeptiska till den formella utbildningen, vilket enligt Nash et al. (2012) är ett viktigt kriterium för identifieringen av en elittränare. Robin säger samtidigt att det är tiden som inte räcker till och att viljan för att utbilda sig finns, men avslutar sedan med att säga: ”Jag tror att det mest, att man vågar vara.. vara sig själv men ändå vågar kliva in i en karaktär och var liksom, jag kan var hård och kan vara mjuk jag kan vara personlig..[...].”

Det som också är intressant är att Kim påpekar vikten av att domarkåren har en formell utbildning för att få döma vissa nivåer, men att det inte gäller för tränarna. En tolkning skulle då kunna vara att som tränare kan man undervisa på vilken nivå som helst, utan någon form av formell utbildning. Varför kan då inte domarna också få köra på erfarenhet, den kunskap och kompetens som de skaffat sig under åren som eventuellt både som dansare och som domare, räcker inte den? Vad är det som säger att en domare som dömt i många år blir en bättre domare med en formell utbildning? Det ställs krav på domarna men inte på tränarna, är det rätt?

Love berättar om danspar som blivit ”kastade” till mentala rådgivare, vilket är ett intressant ordval i sammanhanget. Vem var det egentligen som bestämde att de skulle gå dit? ”[...] ofta så vet jag att många av paren som har blivit kastade till mentala tränare, har sagt att: nä men det funkar bättre om vi pratar med er. För ni har varit i samma situation. Och det har inte den mentala tränaren varit. Och då... då spelar det ingen roll om man har gått en skola..”

Just erfarenhet är ett begrepp som dagens förbundskaptener lyfter upp vilket också görs i många studier som handlar om tränarskap (Eriksson 2006; Lemyre et al. 2007; Nash et al. 2012). Enligt Côté och Gilbert (2009) och Svaleng och Grant (2010) så är just erfarenhet en viktig aspekt för att definiera kompetensen hos en tränare. Det är helt klart att dagens förbundskaptener har en massa erfarenhet som tränare och dessutom många timmar av pre-coachingserfarenhet, då de själva tränat och tävlat en hel del, vilket också visat sig vara en framgångsfaktor för tränare (Gilbert, Côté & Mallett 2006). Men det ska nämnas att det inte innebär automatiskt att de är bra tränare (Nash et al. 2012). Utbildningen anses vara centralt för att upprätthålla och förbättra kvaliteten i sitt tränarskap och den pågående professionaliseringen. Just den formella utbildningen saknar dagens förbundskaptener. Den form av utbildning har visat sig leda till utveckling av ett kritisk tänkande vilket visats sig

vara avgörande för fortsatt framgång på de högre nivåerna av tränarskap och coaching (Mallett et al. 2009).

3.2.3 Vad innebär professionalism för dagens förbundskaptener

Ordet professionalism eller professionellt ledarskap är ett svårt begrepp och det märktes tydligt bland förbundskaptenerna också, när de skulle svara på vad professionellt ledarskap innebar för dem. Kim lyfte fram ordet ödmjukhet, vilket också Erikssons FoU rapport (2006) tar upp som en utav de viktiga egenskaperna hos en tränare. Kim fortsätter att resonera kring vad professionellt ledarskap är: ”att man [...] ska vara medveten om att man kanske inte alltid hardet rätta svaret utan att man kanske måste söka efter det rätta svaret ibland. [...]” Det måste vara okej som tränare att säga att man faktiskt inte kan och Kim tror på att det sättet utgör lite extra respekt.

”..men jag kanske inte vetabsolut bäst hela tiden men ... förhoppningsvis vet jag det oftast kanske...[---]....man ska veta som tränare har man oerhört mycket.....makt... faktiskt. Man är i en position där... barn och ungdomar och även vuxna ser upp till en väldigt, väldigt mycket man ska vara försiktigt men vad man säger.” (Kim)

Precis som Kim säger så är ledarskap närbesläktat med begreppet makt och man har som ledare en stor möjlighet att påverka andra (Northouse 2013, s. 15), både positivt och negativt, så det gäller att vara ödmjuk och ha ett respekterande förhållningssätt. Kim avslutar med att säga: ”Professionalism för mig är att veta att man kanske inte alltid räcker till.”

Även när det handlar om professionalism så nämns ordet erfarenhet. ”Men jag tror att de handlar om att ge erfarenhet ifrån en tränare till en elev, eller vad ska man säga, dansare. Samtidigt som man inte ska ge den erfarenheten jag har, som passar mig, man ska anpassa den till paret man jobbar med.” (Charlie) Charlie pratar om att läsa av situationen och att individanpassa träning och inläring efter varje idrottare, precis som *Situationsperspektiv*- (*Situational Approach*) modellen förespråkar (Hassmén et al. 2003, s. 235; Northouse 2013, s. 99-120). Just vikten av att elittränare individanpassar träningen är en viktig framgångsfaktor (Nash et al. 2011, s. 229-238).

”Jag tänker på hur man är med paren och lite sådär att man har en professionell attityd mot paren och mot dem man möter i tävlingsammanslagning.. Det tycker jag nog själv att jag har så att säga. Jag försöker att inte blanda ihop saker. [...] jag håller nog hela tiden en liten distans till paren [...] för att jag inte ska komma så nära så att jag inte kan särskilja min roll som kompis [...] och som förbundskapten..” (Alex)

Love tycker att frågan om professionalism är ”perfekt” och menar att det är tiden som begränsar professionaliteten.

”Ja men alltså professionalitet är ju att när man har ett hjärta med i paren, så fort de har landat på Arlanda så ska jag stå vid telefonen och fråga; Hur gick det? Vad kände ni? I vissa lägen ska jag till och med behöva åka dit och ge dem en kram om det har gått åt helsike. Alltså det är sådana bitar.. men det finns ju inte tiden... det är helt omöjligt..” (Love)

3.2.4 Hur utvecklar de sitt tränarskap idag

Målet med verksamheten är att utveckla dansarna till det bättre, att nå sina mål och att kunna konkurrera om topplaceringar med övriga nationer. Att utveckling är en central del i processen och ett måste för att lyckas, både för dansare och för deras tränare. När utveckling av ledarskap tas upp lyfter tre utav förbundskaptenerna upp ordet erfarenhet. ”Just nu så kör vi väl bara på av ren erfarenhet om jag säger så.” (Robin) Det framkommer tydligt att de ser sin erfarenhet som en grundsten i sitt ledarskap. Att utveckling sker varje gång de har träningar, när de står och talar inför människor och att de leder till att snabbare kunna se och läsa av människors behov. Med hjälp av sina egna tidigare erfarenheter minskas risken att göra misstag som de själva gjort. Just erfarenhet är också ett utav de vanligaste kriterierna som förekommer i artiklar där man försökt att identifiera en ledares kompetenser (Côté & Gilbert 2009; Nash et al. 2012; Svaleng & Grant 2010). Erfarenhet delas också in i två grupper, erfarenhet som tränare och erfarenhet som aktiv idrottare (Gilbert, Côté & Mallett 2006), vilket samtliga av intervjupersonerna har.

Det finns olika sätt att utveckla sitt ledarskap på. Love pratar om att lyssna och att inspireras av andra ledare. Det behöver nödvändigtvis inte bara vara ledare inom idrotten utan till exempel ledare inom politik eller företag som har en förmåga att få människors uppmärksamhet och intresse. Alex utvecklar gärna sig själv genom att ta olika kurser på olika nivåer för att hänga med i utvecklingen av dansen. Kim pratar om att vara självkritisk och att det är någonting som medföljt sedan den egna danskarriären: ”[---] om man har varit på rätt hög nivå i sin egna tävlingskarriär så är man fullt medveten att ... om att man måste ha en väldigt...(tystnad) självkritisk bild... för att bli bättre så måste man ... få dom smällarna, det här är jag ju usel på.” Kim fortsätter att resonera kring sitt tränarskap och utveckling så här:

”[...] hela tiden.. (tystnad) ja.. reflektera över vad jag gör och vara medveten om att det kanske inte alltid är det bästa sättet utan så att man hela tiden går från analys till utförande till..

utvärdering och reflektion och så börjas det om hela tiden. [---] ... och på det sättet tror jag att jag någon gång i framtiden kommer att bli en riktigt, riktig bra tränare. För jag tror att tyvärr så tror jag inte att (?) alla tränare är mottagliga för en utvärdering av sig själv [...].” (Kim)

Det Kim pratar om är just självkännedom eller kunskap om sig själv, så kallad intrapersonell kunskap (Côté & Gilbert 2009) samt reflektion som har visat sig påverka utvecklingen av coaching och ledarskap (Vella et al. 2010, s. 426-429). Kim nämner också ord som tålmod och att tro på sig själv, vilket framkom som viktiga personliga egenskaper hos en tränare i Erikssons FoU-rapport (2006).

”[...] sen att man måste ha tålmod..... tro på sig själv väldigt mycket.... Man får inte resultat hela tiden, på en gång.....ibland så tränar man ju par.. som till synes blir sämre under en period. Det är ju inte så jättekul å höra; ”gud vad dåliga som har blivit.” Och så har de börjat träna för en precis. Då måste man ju ha tro, tro på sig själv och fortsätta på samma linje, om man känner att det här tror jag på det här är rätt väg för dem.” (Kim)

Kims resonemang om ett långsiktigt tänk överensstämmer med Nash et al. (2011) studie, där just långsiktighet var en viktig komponent för en elittränare.

Att förbundskaptenerna har både kunskap och erfarenhet ifrån både den egna danskarriären och coaching yrket kan konstateras, men precis som Nash et al. (2012) skriver så innebär detta inte automatiskt att man blir en expertcoach. Även formell utbildning framkommer i studier som en viktig faktor för att bli, utvecklas och verka som en framgångsrik ledare och tränare (Nash et al. 2012). Dagens förbundskaptener tar upp utbildning i samband med utveckling men nämner också att de inte har den tiden som behövs för att lägga på utbildning.

”Jag önskar att jag hade tiden att lägga mera på utbildning. Men det kommer ju massor av bra utbildningar, [...] jag skulle jättegärna gå men jag jobbar full tid och jag har barnen och så här, jag hinner inte. [...] som det funkar för mig idag tar jag heller in folk som är duktiga på det, som får göra de bitarna, än att jag ska stå och göra bort mig, det vill jag inte.” (Alex)

Robin påpekar samma sak: ”Vi får ju hela tiden förfrågningar att gå den och den utbildningen. Men tyvärr så ligger ju den dagtid på veckorna när en annan jobbar... och då finns inte den möjligheten.” (Robin)

Ledarskap är en utvecklande process i sig och alla är överrens om att det har påverkat och utvecklats dem som människor. Alex menar att man har formats allt eftersom och

beskriver: ”Jag är mycket mindre inne och petar i parens grejer. Jag är mycket mer som jag sa tidigare att jag vill vägleda dem. Förut vill jag gärna in och pillra på program och detaljer och sånt där. [---] Så det är ju en definitiv skillnad... idag mot tidigare.”. Och försätter med att berätta att bekräftelse varit en stor grej i ledarskapet. Att genom bekräftelse har utveckling skett. Robin fortsätter att resonera kring ledarskapet så här: ”Jag tror nog att man kan växa in. Sen finns det de som är födda till det liksom [...] jag tror att det beror på hur man växer upp [...]” Det som har påverkat Robins ledarskap är återigen erfarenheten:

”Alltså när jag började träna så var jag väldigt blyg [...] men ju mer jag har fått stå själv, eller själv och själv, tagit mer initiativ desto starkare har jag blivit destomer vågar jag och insett att det inte är så farligt. [---] så det är nog mer utav en trygghet liksom, en erfarenhet att vi har undervisat så pass länge. [---] Som människa har jag nog fått ut väldigt väldigt mycket. Från att ha varit den som inte vågat säga någonting till att faktiskt våga prata att våga, våga säga fel.. våga som människa har jag nog blivit starkare och vågar mer, våga pratar. Om jag tänker tillbaka på när jag var liten. Man sa ett ord fel så .. vart en hög röd liksom.” (Robin)

Drivkraften hos många utav dem är glädje och ett stort engagemang. Alex säger att: ”[...] undervisa och att dansa är fortfarande det roligaste som finns.” Både Alex och Charlie lyfter upp känslan över att se paren lyckats med något de lärt ut, att se att det rent praktiskt funkar, att paren utvecklas och att de blir glada. I samband med glädje så kommer även ordet *vinna* fram och Alex säger: ”[...] sen är det där också att vara med och bygga upp vinnare på något vis. Det är en himla härlig... känsla.” Charlie beskriver glädjen över när paren lyckas och när de vinner:

”Alltså det de är verkligen så häftigt att se att.. paren utvecklas att de tar min erfarenhet och kan göra det och fixa det utan problem, det är häftigt. [...] Från en lärare att man kan ge kunskap och att de hjälper paret att utvecklas och att de vinner, de är så stort, [...]... man är så superlycklig och glad när det blir bra, när man har gjort allt man kunde och så när paren verkligen har jobbat med det [...]” (Charlie)

3.3 Hur ser karriärvägarna ut inom förbundet

3.3.1 Varför blev de tränare

”[...] man gillar, dans, såklart! Jag gillar att undervisa och ge min kunskap till andra.”

(Charlie) Charlie berättar vidare att tränarkarriären startade tidigt med att lära ut små steg till yngre syskon och sedan i och med att framgångarna började så fick andra upp intresset och

ville ha undervisning. "[---] man kom in där ganska lätt. Och sen efter det så insåg jag att det var jättekul såklart. Å ju bättre man blev desto mer fick man många par, de som verkligen vill utvecklas, frågade och så där. Så de var ganska naturligt, efter alla tävlingar och så där."

Charlie är inte ensam om att uttrycka glädje, ge kunskap, att förmedla och att påpeka att tränarskapet någonstans var naturligt. Även Love pratar om att det från början var ganska naturligt: "Men det var nog ganska... det var nog ganska naturligt för att jag tror att vi har ... följt ganska mycket våra egna mentorer. [---] Och såg att de var fantastiska, så där vill jag också göra. Och sen har det väl varit ganska naturligt att man går in på samma bana." Love tar också upp ordet slump vilket är lite spännande, kan det vara en slump att man väljer att bli tränare? Att en framgångsrik danskarriär och att meriter är en faktor som påverkat deras tränarkarriär positivt, kan konstateras.

"Men det har väl vart... sen är det ju lite slump, alltså det går ju inte bara och säga att man ska vara tränare utan att det måste.. i vårt fall så började det med att man har en merit.. men de där här har vunnit. Så de måste ju kunna lära ut. Och i början kan man ju inte det. Det är ju helt omöjligt. Man gör ju bara vad alla andra har sagt, sen ju äldre man blir,, någonstans på vägen så får man ju liksom lära sig att jag tycker ju inte så här, det är ju bara vad någon annan har sagt. Då får man ju liksom skapa sin egna väg, men i början så är det ju ganska svårt." (Love)

Även om det för många utav de intervjuade såg ledarskapet som något naturligt så uttryckte sig två utav dagens förbundskaptener klart och tydligt att de inte då såg sig som några ledare eller tränare. I Robins fall var det utmaningen som lockade: "NEJ, det gjorde jag nog inte..[...] Det var nog, själva utmaningen tror jag.. att våga liksom. Och sen att man får ta hand om.. Jag tycker ju att det är väldigt roligt att ta hand om [...]."

"[...] men jag tror att, jag har nog alltid haft den här.. strävan efter att vilja veta lite mer hela tiden. Jag tycker att som tränare då man ställs inför sådana här utmaningar, man måste tänka lite djupare, liksom gräva lite till hela tiden.." (Kim) Även i Kims fall så var det utmaningen som ledarskap innebär som lockade.

3.3.2 Vägen till posten som förbundskapten

Hur det har gått till när de blev förbundskaptener skiljer sig åt, men de har alla blivit tillfrågade på något sätt, exakt varifrån, när och vem som har tillfrågat dem om uppdraget är inte sällan höljt i dunkel. Någon säger att det var en fråga från förbundets sida, andra säger att de var goda vänner med före detta förbundskaptenen och att de varit med i landslaget själva,

så då var det mest naturligt. ”...Vi är ju rätt goda vänner med förra förbundskaptenerna, [...]”
(Kim)

”Nä men vi har ju, vi har ju själva varit med i landslaget och vet hur det funkar. Och tyckte väl säkert att det fanns väldigt mycket bra och väldigt mycket dåligt, som alla andra, säkert som många tycker nu också. [---] Ja och sen gick det över mer till att de som var förbundskaptener då tog in oss som tränare. [---] Och då kände väl de, om vi ska lämna över det till någon så är det till er, eftersom vi var inne i hela.. vi visste hur det funka.[...] Ja men det men det kändes ganska naturligt..” (Love)

Även Robin nämner ordet naturligt i frågan om hur det gick till då de blev förbundskaptener ”[...] sen när de avgick så kändes det väl mest naturligt för dem att lämna över till oss, tror jag..”

Kan det verkligen vara naturligt att blir förbundskaptener? Utifrån beskrivningarna här ovan kan konstateras att sättet de blivit förbundskaptener på mer beskriver och liknar ett informellt eller framväxande ledarskap (Northouse 2013, s. 15; Hassmén et al. 2003, s. 232). Är det verkligen professionellt, utifrån förbundets och elitorganisationens mål och visioner så kan man tycka att rekryteringen av förbundskaptener borde ske på ett mer formellt sätt. Alex är den enda som påpekar att det förekom någon form av intervju.

”[...] man började intervjua, kan vi väl säga, folk med mycket erfarenhet inom tävling. [---] Man fick säga vad man tyckte och tänkte om det hela. Ja för mig var det lite så här jag vet ju inte så mycket om det här så jag sa väl vad jag tyckte... ja men så att på den vägen var det, så det var väl så att det kanske fick upp ögonen.. [...] Man visste ju inte vad man gav sig in på men det var ju jättesmickrande.” (Alex)

3.3.3 Information, krav och förväntningar

Ingen utav intervjupersonerna har sagt att de fick information och tydliga riktlinjer ifrån förbundets sida angående krav och förväntningar som skulle ställas på dem efter att de tackat ja till rollen som förbundskaptener. Budget, boka resor, ha koll på tävlingar och regler, det är saker som många utav dem tog upp som saker de hade blivit informerade om. För övrigt fanns det delade meningar om de fått tillräckligt med riktlinjer att förhålla sig till och Alex säger så här:

”Inte mycket. Alltså jag kände mig så himla nybörjare. Jag tyckte det var jättejobbigt. [---] [...] Jag kände mig som en idiot i början och ställde 300 frågor, för jag visste inte. Det var ju det tror jag som drev på lite att vi måste ha någon form av dokument så att jag skulle veta vad jag

hade att hålla mig efter. [...] Då det fanns ju men folk gjorde lite som de vill då. [...] Så jag kände mig lite vilse i pannkakan kan man säga. (skratt)” (Alex)

Love menar istället att det är något man får arbeta fram själv och att förbundet inte heller vet hur riktlinjerna borde se ut. ”Nä, det tror jag inte. Det tror jag är något man jobbar, jobbar fram själv. Jag tror inte förbundet heller vet kanske fortfarande riktigt vad ... just för att det är en sådan svår sport.. Jag tror att i andra sporter är det lättare. [---] ..Vi visste nog precis de vi behövde veta.” (Love)

4 Sammanfattande diskussion

Det naturliga ledarskapet, existerar det? Ja, kanske om man ska tro dagens förbundskaptener. Eller är det organisationen och dess kultur som ger utrymme för framväxten av det naturliga? Det finns många likheter och ett tydligt samband mellan hur Nilsson beskriver inlärningsprocessen i sin avhandling och hur den ser ut idag. Nilsson lyfter upp sociala och kulturella skillnader baserat på klassmässiga erfarenheter i samband med inlärningsprocessen (Nilsson 1998 Bjälesjö, s. 19-21), vilket än idag ses om något väldigt värdefullt. Mycket erfarenhet genererar ofta en betydande och avgörande faktor inom organisationen. Sedan 1900-talet har det skett en stor utveckling och dansen har i allra högsta grad sportifierats, på liknande sätt som andra fysiska aktiviteter till exempel klättring (Arnegård 2006). Det är sportifieringen och det idrottsliga idealet som ställt krav på dansen och organisationen, vilket har lett till en professionalisering. Professionaliseringen innebär formalisering, kunskapsöverföring och kompetens. Vilka av kraven på organisationen, på dansarna och på tränarna som professionaliseringen medfört har synliggjorts. Kravet på dansarna har med största sannolikhet ökat och synliggjorts men frågan är om organisationens och tränarnas krav gjort det samma. En anledning till att det naturliga ledarskapet existerar skulle kunna vara på grund av de osynliga kraven.

Syftet med denna studie var att undersöka hur dagens förbundskaptener inom Svenska Danssportförbundet uppfattar och ser på sin roll som förbundskapten och sitt elittränarskap. Studien har lett fram till en första kartläggning inom organisationen som tillfört både ett bekräftande av den vetenskapliga förankringen samt bidraget med insikten om ett felaktigt tankesätt utifrån vetenskapen. Detta bland annat genom saknaden av och synsättet på en formell utbildning samt en del brister i organisationens struktur.

4.1 Hur definieras rollerna som förbundskapten respektive elittränare i dagens organisation

Förbundet har i nuläget ingen tydlig och klar arbetsbeskrivning över krav och förväntningar på en förbundskaptens arbetsuppgifter. Gränsen mellan en förbundskapten och en landslagstränare är oklar. I dagens organisation gör alla som de vill och formar sig själva och de påstår att det är just det som gör att det funkar så bra som det gör. Samtliga intervjupersoner hade svårt att definiera vad en förbundskapten ska ha för arbetsuppgifter. De gemensamma nämnarna som framkom var att en förbundskapten är den som ska hålla ihop laget, ha koll på allt, fatta tuffa beslut, vara spindeln i nätet, coacha dansarna åt rätt håll och

fungera mer som en mentor än en tränare. Alla intervjupersoner påpekade att deras roll som förbundskapten i nuläget var väldigt administrativ, vilket de önskade skulle minska så att de kunde lägga mer tid på kontakten med dansarna.

Arbetet som förbundskapten är i dagens organisation helt ideellt, vilket innebär att tiden är begränsad, eftersom de vid sidan om måste försörja sig på annat sätt. Detta gör det än viktigare att förbundet tar fram arbetsbeskrivningar och modeller med tydlig struktur, där det klart och tydligt framgår vad man som förbundskapten har för krav och förväntningar. I en organisation med små resurser gäller det att optimera och effektivisera allt så mycket som möjligt. En tydlig arbetsfördelning och en ledarskapsmodell skulle troligtvis underlätta och förbättra ledarskapets effektivitet inom organisationen, vilket studien av Vella et al. (2010) också har visat.

4.2 Vad innebär elittränarskap för dagens förbundskaptener

Att erfarenhet är grundstenen i förbundskaptenernas tränarskap går inte att ta miste på. Ingen av dagens förbundskaptener har gått någon ren tränarutbildning och det finns en viss skepsis till utbildning. Just utbildning anses dock vara centralt för att upprätthålla och förbättra kvaliteten i sitt tränarskap och den pågående professionaliseringen. Just den formella utbildningen har visat sig leda till utveckling av ett kritisk tänkande, vilket visat sig vara avgörande för fortsatt framgång på de högre nivåerna av tränarskap. (Mallett et al. 2009)

Utveckling är en central process i verksamheten där målet är att utveckla danaren till det bättre. Däremot har de nuvarande förbundskaptenerna bekräftat den vetenskapliga förankringen i allt vad erfarenhet innebär, både genom en egen framgångsrik idrottskarriär som dansare samt många år som tränare (Côté & Gilbert 2009; Gilbert, Côté & Mallett 2006; Nash et al. 2012; Svaleng & Grant 2010). Att den idrottsspecifika kunskapen är viktig för en tränare bekräftas av forskningen som såväl studiens intervjupersoner (Côté & Gilbert 2009). Det är den kunskapen som lyfts av samtliga förbundskaptener när man frågar om vilken kunskap en elittränare ska besitta.

Professionalism är ett svårt begrepp och vad ett professionellt ledarskap innebär för de intervjuade varierar. För någon var tiden en begränsande faktor för professionaliteten, medan någon annan tog upp förhållningssättet till paren och närhet och distans i rollen som förbundskapten. Indirekt så lyfts även den intrapersonella kunskapen (Côté & Gilbert 2009) upp i form av ordet ödmjukhet och vetskapen om att man som tränare inte alltid räcker till och har de rätta svaren. Även den interpersonella kunskapen (Côté & Gilbert 2009) kom upp indirekt eftersom vikten av individanpassning lyftes. Sammanfattningsvis enligt dagens

förbundskaptener så utförs ett elittränarskap av en person med mycket erfarenheter som dansare och som tränare, vilket genererar stor idrottspecifik kunskap där personen visar ödmjukhet och ett individanpassat, bra förhållningsätt till paren.

4.3 Hur ser karriärvägarna ut inom förbundet

Dagens förbundskaptener har alla en framgångsrik danskarriär bakom sig och de har alla verkat som tränare i många år. Just tränarskapet tar många upp som något naturligt och att någon form av dansmerit många gånger varit avgörande för att få arbetet. Parallellt med det naturliga så påpekar en del av intervjupersonerna att synen på sig själva som ledare absolut inte fanns där, utan att det var ledarskapets utmaningar som lockade till arbetet. Att vägen till förbundskaptensposten i många av fallen också präglats av det naturliga är däremot lite anmärkningsvärt. Tillvägagångssättet som alla beskriver liknar mer ett framväxande eller informellt ledarskap (Northouse 2013, s. 15; Hassmén et al. 2003, s. 232). Detta kan anses som mindre professionellt i en organisation där verksamhetens uppgift är att arbeta med utveckling av den absoluta danseliten.

4.4 Självkritik och framtiden

En viktig sak i självkritiken i förhållande till studien är min bristande erfarenhet som intervjuare. Den röda tråden hade troligtvis blivit tydligare från början och det hade varit lättare att sortera bland allt insamlat intervjumaterial om jag haft mer erfarenhet. Studien innehåller dessutom ett bortfall vilket jag möjligtvis hade kunnat förhindra om jag haft en tydlig och klar tanke med arbetets struktur ifrån början. Nu har studien växt fram allteftersom det empiriska materialet samlats in. Studien omfattar ett oerhört rikt empiriskt material och jag har haft oerhört svårt att plocka bort och välja ut det allra viktigaste. Materialet kommer säkert kunna bidra till ytterligare någon form av rapport eller skrivelse till förbundet som kan vara av intresse för dem i sin fortsatta utveckling.

Studien har som sagt både bidragit till ett bekräftande av den vetenskapliga förankringen i verksamheten men har också pekat på ett felaktigt synsätt utifrån vetenskapen, vilket i framtiden förhoppningsvis kommer undersökas närmare. Som nämnts är detta en första kartläggning som i alla fall hos mig väckt tankar och idéer för fortsatt utveckling och förbättring. Med små medel kan verksamheten förbättras och effektiviseras. Utveckling för mig är att vilja, att våga tro, att samarbeta och våga ta första steget. Hur ska rekryteringen av framtidens förbundskaptener gå till? Vilka krav och förväntningar kan ställas på dem? Går det att kvalitetssäkra förbundets tränare?

I framtiden är studier där dansarna syn och åsikter undersökas och inkluderas önskvärda. Detta för att dansarna är redskapet och utan dansare blir det ingen verksamhet. Det som också skulle vara av intresse är att titta närmare på andra förbund eller organisationer som genomgått liknade förändringar som nu Danssportförbundet förhoppningsvis står i startgroparna till.

Käll- och litteraturförteckning

Tryckta och elektroniska källor

Arnegård, J. (2006). *Upplevelser och lärande i äventyrssport och skola*, Lärarhögskolan i Stockholm, Institutionen för samhälle, kultur och lärande. HLS.

Bjälensjö, J. *Nya avhandlingar, Lund 2000*, RIG - Kulturhistorisk tidskrift, vol. 83, nr. 1.
Citerar Nilsson, M. *Dans – kontinuitet i förändring: en studie av danser och dansande i Göteborg 1930-1990*, Göteborg 1998

Chase, M.A. (2010). *Should Coaches Believe in Innate Ability? The Importance of Leadership Mindset*. National Association for Kinesiology and Physical Education in Higher Education. *Quest*, 2010, 62, s.296-307

Côté, J. & Gilbert, W. (2009). An Integrative Definition of Coaching, Effectiveness and Expertise. School of Kinesiology and Health Studies, Queen's University, *International Journal of Sports Science & Coaching* Volume 4 Number 3 2009, s. 307-323

Danssportförbundet (2013) <http://iof1.idrottonline.se/default.aspx?id=2598> [2013]

Danssportförbundet (2008) *Årsbok för Svenska Danssportförbundet 2008* AM-tryck Hässleholm

Eriksson, S. (2006) *Vägen till elittränarskap?* FoU Rapport 2006:7 Göteborgs universitet

Gilbert, W. Côté, J. & Mallett, C. (2006). Development Paths and Activities of Successful Sport Coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, Volume 1(1), s. 69-76

Hassmén, P., Hassmén, N. & Plate, J. (2003). *Idrottspsykologi*. Natur och Kultur: Stockholm.

Holtby L., (2006). *Den svenska buggen. Framväxt, organisation och ideologi 1940-tal till och med år 1985*. C-uppsats i historia vid högskolan i Dalarna.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2012). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB

Lemyre, F., Trudel, P. & Durand-Bush, N. (2007). *How Youth-Sport Coaches Learn to Coach*. *The Sport Psychologist*, 2007, s. 191-209

Mallett, J.C., Trudel, P., Lyle, J. & Rynne, B.S. (2009). Formal vs. Informal Coach Education. *International Journal of Sports Science & Coaching* Volume 4(3) s. 325-334

Nash, C., Martindale, R., Collins, D. & Martindale, A. (2012). Parameterising expertise in coaching: Past, present and future. *Journal of Sports Sciences*, Volume 30(10), s. 985-994

Nash, S.C., Sproule, J. (2009). Career Development of Expert Coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching* Volume 4(1) s. 121-138

Nash, C., Sproule, J., Horton, P., (2011). Excellence in Coaching: The Art and Skill of Elite Practitioners. *Research Quarterly for Exercise and Sport, by the American for Health, Physical Education, Recreation and Dance*. Volume 82(2) s 229-238

Nationalencyklopedin, *Tränare*

http://mx.ihs.se:2087/sve/tr%C3%A4nare?i_h_word=tr%C3%A4nare [2013-12-13]

Nationalencyklopedin, *Professionalism*. <http://mx.ihs.se:2087/lang/professionalism> [2013-12-13]

Northouse, G.P. (2013) *Leadership. Theory and Practice*. 6 ed. Thousand Oaks, Calif.: SAGE.

Parameswara, R. N. (1985). Coach is the center of sports. Philosophical perspective. *International Journal of Physical Education*, 1985:1, s. 16-20

Riksidrottsförbundet Idrotten vill – Idrottsrörelsens idéprogram (2009).

http://www.rf.se/ImageVaultFiles/id_29060/cf_394/IdrottenVill_2009_Webbversionny_1-c3-a5g-5b1-5d.PDF [2013]

SDO- Sveriges Dansorganisation <http://www.dansundervisning.com/aboutsdr.pab> [2013-12-13]

Svaleng, I. L. J. & Grant, A. M. (2010). *Lessons from the Norwegian coaching industry's attempt to develop joint coaching standards: An ACCESS pathway to a mature coaching industry*. *The Coaching Psychologist*, Volume 6, No. 1 s. 5-15

Trost, J. (2010). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Vella, S. A., Oades, L. G & Crowe, T. P. (2010). The Application of Coach Leadership Models to Coaching Practice: Current State and Future Directions. *International Journal of Sport Science & Coaching*, Volume 5(3) s. 425-434

Bilaga 1

Litteratursökning

Syfte och frågeställningar:

Syftet med denna studie är att undersöka hur dagens förbundskaptener inom Svenska danssportförbundets uppfattar och ser på sin roll som förbundskapten och sitt elittränarskap.

- Hur definieras rollerna som förbundskapten respektive elittränare i dagens organisation?
- Vad innebär elittränarskap för dagens förbundskaptener?
- Hur ser karriärvägarna ut inom förbundet?

Vilka sökord har du använt?

Expertise, Sport coaching, Leadership, Leadership styles, Success, Elite, Leadership models, Leadership skills, Coaching approach, Elite coaches, Education, Sports, Professionalization, Sportification, Dance, Coaching dance, Elite dance coaching, Ledarskap, Förbundskapten, Elitorganisation,

Var har du sökt?

GIH:s bibliotekskatalog, PubMed, Ebsco, Google Scholar

Sökningar som gav relevant resultat

Ebsco: coaching approach and elite.
elite coaches and education.
Sports, Professionalization
Google Scholar: Sportifiering

Kommentarer

Artiklar om ledarskap är inte svårt att hitta. Det som varit en utmaning är att plocka ut och hitta relevanta artiklar just för min studie. Det finns väldigt lite gjort på just ledarskap och dans. Har hittat mycket referenser via artiklar och andra uppsatser och även tips från handledaren

Bilaga 2

Intervjuguide.

Vilka karriärvägar finns det inom förbundet?

Bakgrund:

- Hur gammal är du?
- Civilstånd? Är din partner intresserad av dans?
- Har du barn?
- Hur såg din huvudsakliga uppväxtmiljö ut under barn och ungdomsåren?
- Vad har du för yrke idag?

Egen danskarriär:

- I vilken ålder började du att dansa?
- Har du genat dig åt några andra idrotter än dans?
- Kan du berätta om vilka framgångar/ meriter du har inom dansen?
- Hur ser ditt eget idrottande ut idag?

Utbildning:

- Har du någon eftergymnasial utbildning, i så fall vad?
- Hur kommer det sig att du blev tränare?
- Under hur många år har du verkat som tränare och på vilken nivå?
- Har du gått förbundets stegutbildningar? Om ja, har de varit till hjälp? Vad saknas? Vad har du tagit med dig?

Hur definieras rollerna som förbundskapten respektive landslagstränare i dagens organisation?

- Vad anser du att en förbundskapten ska ha för arbetsuppgifter?
- Hur gick det till då du blev förbundskapten?
- Vilken information fick du innan du sa ja till uppdraget angående krav och förväntningar som skulle ställas på dig?
- Hur ser ditt tränaruppdrag ut idag?
- Hur uppfyller du de förväntningar som dansare och förbundet har på dig?
- Vad anser du om förbundets organisation kring elitsatsning, så som den ser ut idag?

Vad innebär elittränarskap för dagens förbundskaptener?

- Vart/ vad ligger du i begreppet professionalism, då det gäller landslagstränare och förbundskapten? (Vad innebär ett professionellt tränarskap för dig?)
- Vad anser du är en optimal elitidrottsmiljö?
- Vad ska en tränare/ elittränare besitta för kunskap?

- Hur ser du på utbildning? Vilka krav på utbildning tycker du att det ska vara för att man ska kunna verka som tränare på hög nivå?
- Hur utvecklar du ditt tränarskap?
- Vad har påverkat/påverkar dig och ditt tränarskap?
- Vad har du fått ut av ditt elittränarskap?
- Hur många timmar i veckan lägger du ner på ditt tränaruppdrag?
- Är ditt arbete som tränare säsongsbetonat enligt dig?
- Anser du att du har den tid du vill/ behöver som arbetet kräver?
- Vilket stöd från förbundet sista saknar du/ önskar du? (utbildning, avlastning, mentor)
- Vad skulle krävas för att få fram fler och bättre elitidrottare i din gren?
- Har du en tränar/ledarfilosofi? (Arbetsmodell/människosyn, få fram svar som rör båda dessa)

Bilaga 3

Hej!

Jag läser nu mitt tredje år på Gymnastik och Idrottshögskolan (GIH) i Stockholm, där jag läser tränarprogrammet. På tränarprogrammet går studenter från olika idrotter i samma studentgrupp, detta för att dels lära av varandra och skapa nätverk inför framtiden.

Utbildningen bygger på ett samarbete mellan Gymnastik och idrottshögskolan och sitt specialidrottsförbund, vilket i mitt fall är Danssportförbundet. Tränarprogrammet riktar sig till personer som vill satsa på en tränarkarriär med möjlighet till akademisk examen inom området. Utbildningen syftar till att utbilda kvalificerade, tränare, utbildare och utvecklare inom svensk och internationell idrott. Så efter avslutad utbildning ska man kunna verka som professionell tränare, kunna göra en självständig kritisk analys av sin idrott ur olika perspektiv samt kommunicera på en vetenskaplig nivå. Examensbenämningen efter tre år är - kandidatexamen med huvudområde idrott, inriktning tränarskap.

Under år tre ska vi studenter skriva vårt examensarbete, motsvarande C-uppsats. Ett arbete som jag nu påbörjat och som ska vara klart efter terminens slut. Jag kommer att samarbeta med Danssportförbundet och kommer därför vilja ha er hjälp. Syftet med min studie är att undersöka förbundskaptener/elittränares uppfattning och syn på elittränarskap. Detta innebär att jag kommer vilja genomföra en intervju med er, då ni alla är förbundskaptener inom Svenska Danssportförbundet. Intervjun kommer att vara semistrukturerad och beräknas ta 45 minuter, max en timme. Den kommer att spelas in för att jag sedan ska kunna analysera och bearbeta de svar och reflektioner ni ger mig. Ni bestämmer själva om ni vill vara anonyma och ni kan när som helst avsluta er medverkan i studien utan någon förklaring till varför.

Vet att ni alla inte befinner er i Stockholm, så för att underlätta för er så har jag möjlighet att ta mig till er för att genomföra intervjun. Jag kommer att ringa er i slutet av nästa vecka för att boka in dag, tid och plats för ert intervju tillfället, samt svara på era frågor kring det som upplevs otydligt.

Jag ser gärna att ni svara på detta mail, så att jag vet att ni har tagit del av informationen. Om ni har några ytterligare frågor eller funderingar så får ni självklart höra av er när som.

Min handledare heter Åsa Bäckström och är högskolelektor. Om ni har frågor till henne, når ni henne på e-post adressen: asa.backstrom@gih.se.

Mig kan ni nå här via e-post eller på mobil nummer 073-805 80 80

Tack på förhand!

Frida Lundström

Bilaga 4

Namn

Ålder

Civilstånd

Barn?

Yrke idag

Hur såg din huvudsakliga uppväxtmiljö ut under barn och ungdomsåren?

I vilken ålder började du att dansa?

Har du genat dig åt några andra idrotter än dans?

Kan du berätta om vilka framgångar och meriter du har inom dansen?

Hur ser ditt egna idrottande ut idag?

Har du någon eftergymnasial utbildning, i så fall vad?

Under hur många år har du verkat som tränare och på vilken nivå?

Bilaga 5

Transkriberingsnyckel - Utskriftskonventioner

- Har transkriberats ordagrant både intervjupersonens utsagor och intervjuarens frågor plus följdfrågor. Intervjuarens frågor och uttalande är markerat med fetstil. Intervjupersonerna utsagor börjar med en ”tabb” in på sidan.
- (?) Frågetecken inom parantes anger oförmåga att höra vad som sägs.
- ... Punkter anger en kortare tid av tystnad, tänkande, eller tveksamhet. Beroende på antalet punkter desto längre är pausen. Det kan också innebära överlappning, då intervjupersonen blivit avbruten och då försätter meningen fortsätter intervjuarens deltagande i konversationen.
- (Tystnad) är en lång paus.
- (Skratt) skratt har noterats.
- Stora bokstäver markerar ord som intervjupersonerna har betonat.
- De utvalda citaten har dock putsats till bland annat för att underlätta läsningen.