



**”Man tar den bästa sopan som vill stå  
på plan”**

En intervjustudie om rekrytering av  
handbollstränare i Stockholm

Sofia Lundgren

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN  
Självständigt arbete 145:2013  
Utbildningsprogram: Tränarprogrammet 2011-2014  
Handledare: Åsa Bäckström  
Examinator: Carolina Lundqvist

## Sammanfattning

Syftet med den här studien är att undersöka hur tränare rekryteras på klubbnivå inom barn- och ungdomshandboll. Studien utgår ifrån följande tre frågeställningar:

- Hur rekryteras handbollstränare i Stockholms handbollsklubbar?
- Hur arbetar handbollsklubbar med utbildning?
- Har kvinnor och män samma möjligheter som handbollstränare?

Fem sportchefer från några av de största handbollsklubbarna i Stockholm har intervjuats med en semi-strukturerad intervjuform och svaren som framkommit har analyserats och diskuterats i relation till den tidigare forskningen kring ämnena: rekrytering av tränare, utbildning och genus. Av resultaten framkom att alla som vill får bli tränare, men att bara vissa blir tillfrågade, vilket är en begränsande faktor. Flera av klubbarna har intentioner att rekrytera unga ledare, men resultatet blir mer ofta att föräldrar får ”ta sitt ansvar” och ta hand om laget för att ingen annan tränare finns tillgänglig. Synen på förbundets utbildningar är delad. Basutbildningen anses givande medan Tränarskola 1 ofta omnämns som för tidskrävande eller att den har för enkla kunskaper. Flera av klubbarna har interna utbildningar, som de anser är mer givande för specifika målgrupper.

Kvinnor och män har samma möjlighet att bli tränare. Trots detta är det majoritet manliga tränare i alla klubbar. Detta härleder då till en större sannolikhet att de som blir tillfrågade för tränarroller faktiskt är män, för att man gärna omger sig av människor som är lika en själv enligt begreppet homosocialitet (Hassmén & Hassmén 2010, s.184). Slutligen, alla handbollsklubbar som deltog i studien har liten eller ingen struktur alls för hur tränare skall rekryteras och bibehållas. Om handbollsklubbar skulle vara mer medvetna om konsekvenser av rekrytering och deras agerande, så skulle fler klubbar kunna rekrytera fler tränare. Framförallt handlar det om att tillfråga fler och inte utesluta någon vid urvalet. Det är också viktigt med mentorskap vid nyrekryterade tränare och visa dem uppskattning för att få dem att stanna längre som tränare. Detta skulle minska dagens ledarbrist och samtidigt leda till personlig utveckling hos tränarna och fler som vill vara närvarande.

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Introduktion .....	1
1.2 Bakgrund .....	2
1.3 Tidigare forskning .....	2
1.3.1 Rekrytering av tränare.....	2
1.3.2 Utbildning.....	5
1.3.3 Genus.....	7
1.4 Syfte.....	10
1.5 Frågeställningar .....	10
2. Metod .....	10
2.1 Tillvägagångssätt .....	10
2.2 Urvalsgrupp .....	11
2.3 Etiska ställningstagande .....	12
2.4 Reliabilitet & Validitet .....	13
3. Analysdel.....	16
3.1 Drivande, lyhörd, rättvis och engagerad.....	16
3.2 Rekrytering av handbollstränare.....	18
3.3 Utbildning i fokus.....	27
3.4 Genus, har tränare samma möjligheter oavsett kön?.....	31
4. Diskussion .....	35
4.1 Rekrytering av handbollstränare.....	35
4.2 Utbildning.....	35
4.3 Genus.....	36
4.4 Sammanfattande tankar .....	36

Bilaga 1 Käll- och litteraturförteckning

Bilaga 2 Transkriptionsnyckel

Bilaga 2 Intervjuguide

## **Tabell- och figurförteckning**

Tabell 1 – Andel unga föreningsidrottare som är eller har varit ledare i föreningsidrotten.....	3
Tabell 2 – Andel unga som aldrig varit idrottsledare men som har blivit tillfrågade om att bli idrottsledare. ....	3
Figur 1 – Tränarskolans utbildningstrappa.....	6
Tabell 3- Figurerade namn för intervjupersonerna.....	12
Figur 2 – Anmälda lag i seriespel.....	12

# 1. Inledning

## 1.1 *Introduktion*

Ideella ledare gör ofta ett arbete för samhället som inte blir uppmärksammat (Bouchet & Lehe 2010). Sverige har en bred och framgångsrik idrottsrörelse som drivs av ca 655 000 frivilliga idrottsledare (varav 371 000 manliga och 284 000 kvinnliga), vilka jobbar ideellt för att driva idrotten framåt (Riksidrottsförbundet 2013, s.59). Utan alla dessa ledare, så hade idrottsrörelsen i Sverige i sin nuvarande storlek inte varit möjlig (Meckbach & Larsson 2011). Inom vissa sporter (ex. ridning, gymnastik och simning) så får ledarna någon form av mindre ersättning, men i de flesta bollidrotter (ex. fotboll, innebandy, basket & handboll) så jobbar ledarna ideellt på barn- och ungdomsnivå. Det är samtidigt en stor brist på idrottsledare i de flesta sporterna (Lindroth 2002; Eriksson 2006; Larsson & Meckbach 2010).

Handboll är en av de sporter där det ofta saknas ledare (Lindroth 2002). För många barn och ungdomar, har idrotten varit en viktig del av deras uppväxt och hur de har utvecklat sin identitet (Redelius 2002, s.28). Men om alla inte får möjlighet att delta i idrotten p.g.a. ledarbrist vad händer då? Eller om vi får ledare som är tvingade att vara där för att det inte finns någon annan, hur påverkar samt motiverar det barnen? Om det bara är manliga förebilder i en klubb, vilka konsekvenser får det? Hur viktigt är det med utbildning för ledarna?

Först och främst så måste vi få reda på hur ledare rekryteras inom olika handbollsklubbar. Sedan undersöka vilka som utbildas och hur processen går till. Samtidigt behöver vi problematisera om kvinnor och män har samma möjlighet att bli tränare. För om så är fallet, hur kommer det sig då att det i handbollen är så få kvinnliga tränare på ungdoms- och seniornivå? Bristen på handbollstränare som är kvinnor i Stockholm är stor på ungdoms- och seniornivå och långt ifrån det minimum 40 % kvinnor som krävs för att uppnå Svensk Handbolls Vision 2017 (Svenska Handbollsförbundet 2013). Antalet utbildade handbollstränare skiljer sig också från klubb till klubb, men gemensamt är att få tränare i Stockholm går de högre utbildningarna (Tränarskola 2 & Tränarskola 3, se rubrik 1.3.2. för vidare förklaring) som gäller för att träna ungdomar och seniorer i handboll. Vad beror detta på och hur ser egentligen föreningarnas syn på utbildning ut? Arbetar de med någon annan

form av utbildning istället? Dessa punkter, genus och utbildning kommer även att beaktas i detta arbete.

## **1.2 Bakgrund**

Det finns 57 handbollsklubbar i Stockholms Handbollsförbund (StHF) alltifrån Ösmo GIF i söder till Kungsängens SK i norr. Det skall även beaktas att handbollsklubbar som Bålsta IF, Visby IF Gute HK och Skånela IF oftast spelar i Stockholms seriespel och utbildas av StHF även om de tillhör andra distrikt. (Stockholms Handbollsförbund 2013)

Vissa klubbar är mer förknippade med sin breda ungdomsverksamhet, medan andra har valt att satsa på elitidrottsverksamhet och seniorhandboll. En del av klubbarna har också ett nära samarbetsavtal med en underliggande klubb på samma ort, ex: A-laget i Tyresö kommun på damseniorsidan heter Tyresö HF medan deras B-laget heter HF Tyresöflickorna som då är underliggande klubb, för att de inte får ha samma namn i seniorseriesystemet.

## **1.3 Tidigare forskning**

### **1.3.1 Rekrytering av tränare**

Vad motiverar människor att bli tränare? Enligt Harrison (1995) så finns det två olika former av motivation i form av (1) att göra det för en egens skull och (2) för att hjälpa andra.

Exempel på vad som motiverar en själv är: att få erfarenheter, färdigheter, möta nya människor, göra karriär eller utöka sitt nätverk med kollegor. Människor är mer villiga att jobba ideellt i grupper som delar samma intresse och det har visat sig att en del människor jobbar ideellt för att stärka deras eget självförtroende och känslan av att vara behövd (Bouchet & Lehe 2010, s.22).

### **Unga tränare**

För att rekrytera och behålla unga tränare är det viktigt med stöd från klubben (Redelius, Auberger & Bürger Bäckström 2004), speciellt i början av tränarkarriären när tränaren är ny i sin roll (Meckbach & Larsson 2012, s.25). Former av stöd som har visat sig vara effektiva är regelbundna möten mellan nyrekryterade tränare och mer erfarna tränare, att tränaren börjar som assisterande tränare, arbeta som en del av ett tränarteam och att den nya tränaren har möjlighet att fråga äldre tränare om råd (Meckbach & Larsson 2012, s.25). Mentorskap till en ny tränare bör innebära flera saker: en vuxen person som har erfarenhet från klubben och kan

svara på frågor, kunna agera bollplank, assistera i att sätta mål för den nya tränaren, introducera den nya tränaren för styrelsen och/ eller klubben, förklara hur beslut tas, delta i träningspassen, förmedla konstruktiv feedback och finnas som stöd om problem uppstår (exempel delta vid möten med föräldrar) (Meckbach & Larsson 2012, s.28). Något som också har visat sig viktigt för att attrahera unga tränare är möjligheter att skapa nya kontakter och vänner, genom att föreningen exempelvis anordnar samarbetsövningar, filmkvällar, uppträdande och lägerveckor (Meckbach & Larsson 2012, s.27).

En idrottsstudie av Trondman (2005, s.79) där 1580 aktiva/ tidigare aktiva ungdomar från idrottsföreningar från hela Sverige i åldern 13-20 år deltog, angav 16 % att de är eller har varit idrottsledare och 84 % att de aldrig hade varit ledare (se tabell 1). Av dessa 84 % som aldrig hade varit ledare så var det enligt studien 19 % som svarade att de är intresserade av att bli ledare om de hade fått frågan. Var femte ung i åldern 13-20år skulle alltså ha kunna tänka sig att bli idrottsledare om de bara fått frågan. Av dessa 19 % så har 72 % aldrig tillfrågats, medan endast 2 procent har tillfrågats mer än en gång. Generellt sett bland alla deltagare i studien hade hela 84 % aldrig tillfrågats om de ville bli tränare (se tabell 2).

**Tabell 1.** Unga föreningsidrottarens erfarenhet av att vara eller ha varit idrottsledare i en idrottsförening angivet i procent. (Trondman 2005, s.79)

Är eller har varit ledare	16
Har aldrig varit ledare	84
<b>Totalt</b>	<b>100</b>

**Tabell 2.** Unga som aldrig har varit idrottsledare men som har tillfrågats om att bli ledare i en förening angivet i procent. (Trondman 2005, s.79)

Tillfrågats vid många tillfällen	1
Tillfrågats vid ett par tillfällen	6
Tillfrågats vid ett tillfälle	9
Aldrig tillfrågats	84
<b>Totalt</b>	<b>100</b>

Enligt RF (Riksidrottsförbundet) hade hälften av alla unga spelare som fortfarande var aktiva inom sin sport när de var 19-20 år, någon gång även haft en tränarroll i klubben och att denna andel har ökat de senaste fem åren (Riksidrottsförbundet 2005). RF hänvisar också till

studier som pekar på att många av dem som slutar att idrotta, gärna hade velat bli tränare om de bara fick frågan och det gäller framförallt tjejerna som slutar (Riksidrottsförbundet 2005; Trondman 2005). Intresse för ideellt arbete överlag är högre hos universitetsstudenter än hos den genomsnittliga befolkningen, och det har även visat sig att de studenterna med mer ideell erfarenhet påvisat högre grad av ledarskapsfärdigheter, vilket gör att ideellt arbete kan förknippas med personlig utveckling hos individen (Eley & Kirk 2002, s.164).

### **Idrottsledarens egenskaper**

Enligt en avhandling om ledare och barnidrott av Redelius (2002, s.182) tydde resultaten på att idrottsledarna hade en högre social position och en högre utbildningsnivå än befolkningen i allmänhet. En jämförelse gjordes också mellan idrottsledare, blivande grundskolelärare och fritidsledares sociala bakgrund, där det kom fram att idrottsledarna i högre grad kom från tjänstemannahem än vad fritidsledarna gjorde, men i lägre grad än vad lärarna gjorde. Sett till hela gruppen idrottsledare som deltog i studien (n=525), hade gruppen i större utsträckning föräldrar med svensk bakgrund jämfört med befolkningen i stort.

Idrotten har ibland problem med att få in utövare från olika lägre sociala grupper. Det finns idag projekt som Idrottslyftet, vilka jobbar i Stockholm med att få föreningar att komma ut i skolorna och etablera kontakt med eleverna för att förhoppningsvis kunna rekrytera fler barn till föreningsidrotten. Idrottslyftet strävar också efter att få fler utbildade ledare i de involverade föreningarna. (Stockholms Idrottsförbund 2011)

Enligt Redelius (2002, s.190) kan det föregå ett representativitetsproblem inom idrotten vid rekrytering av idrottsledarna:

”En sådan skulle dock kunna vara att dessa barn inte delar ledarnas värderingar, språkbruk, förhållningssätt, livsstil, etc., och därmed inte känner sig lika hemmastadd i en idrottsförening som medelklassens barn. Om mötet mellan barn och idrott ska bli lyckat och långvarigt, är en förutsättning att ledarnas dispositioner åtminstone till viss del motsvarar dispositionerna hos barnen” (Redelius 2002, s.190).

Om Redelius teori även kan appliceras på handboll (studien innefattar sporterna fotboll, basket, gymnastik, ridsport, simning och golf), skulle det betyda att om vi genom att rekrytera fler ledare från lägre sociala grupper eller andra minoritetsgrupper för den delen (med



exempelvis kvinnliga ledare) så skulle det leda till fler spelare blir aktiva inom handbollen från just de grupperna. En annan teori är att om man skulle undersöka vilka beteendemönster framgångsrika ledare har, hur de går tillväga rent praktiskt och vilka värden som är betrodda så skulle de enligt Meckbach & Larsson (2012, s.27) kunna öppna fler dörrar för fler idrottsledare.

### **1.3.2 Utbildning**

Tränarutbildningar är en av några nyckelfaktorer för att samhället skall kunna fortsätta att modernisera och professionalisera idrotten (Piggott 2012). Att professionalisera idrotten menas enligt Piggott (2012) att införa certifikat för olika tränarlicenser, fysisk kravprofiler för olika idrotter, och formella nomineringar som är möjliga att erhålla för tränare. Coombs & Ahmed (1974, p.8) har valt att definiera tränarutbildning som: “[...] coach education, in the sense implied here, falls under the ‘formal learning’ category and is defined as taking place in an ‘institutionalised, chronologically graded and hierarchically structured education system’”. Tränarutbildning är alltså en formell utbildning som är instituerad och kronologiskt graderad samt har ett hierarkiskt system, vilket också överensstämmer med de utbildningar som kommer att beaktas i denna studie.

Svenska Handbollförbundets (SHF) utbildningssteg består av Basutbildning, Tränarskola 1 (TS1), Tränarskola 2 (TS2), Tränarskola 3 (TS3), samt Master Coach (se fig.1). TS1, TS2 & TS3 är uppbyggd på fyra helger var under ett år, med diverse uppgifter mellan helgerna. Basutbildningen är en tre-dagars utbildning. Utöver detta utbud finns diverse kvällsföreläsningar, samt mindre kurser kring specifika ämnen som till exempel: skador, kost, organisation och dylikt. (Svenska Handbollsförbundet 2013) SHFs utbildningsmaterial ”Tränarskolan” är framtaget av Torbjörn Klingvall, nuvarande förbundskapten för Svenska Damlandslaget i handboll. Klingvall berättar, efter fråga av mig, att Tränarskolans material delvis är byggt av egen erfarenhet och delvis av forskning och empiriskt insamlat material av honom själv. (Klingvall 2013).



**Figur 1.** Översikt för Svenska Handbollförbundets utbildningstrappa för Tränarskolan. (Svenska Handbollsförbundet 2013).

## Internationella utbildningar

En brittisk sportöverskridande studie kom fram till att öppna och flexibla utbildningar med mycket diskussioner, var de som ansågs mest givande av tränarna som deltog i studien. De utbildningar som var mer slutna och hade raka riktlinjer som följdes ansågs som helt meningslösa. (Pigott 2012) Gällande akademiska utbildningar i en studie (Mesquita, Borges, Batista & Rosado 2012), visade det sig att de som var utbildade inom sport och fysisk träning på akademisk nivå erhöll högre självförtroende på alla olika former av kunskap än de som inte hade någon akademisk utbildning alls. Dessutom visades det att tränare som hade sportslig och fysisk akademisk utbildning erhöll högre nivåer av kompetens gällande ledarskapsmetodik än de som gått andra former av akademisk utbildning. Studien poängterar därför vikten för handbollstränare att gå just akademiska utbildningar inriktade mot sport och fysisk träning, så att de får en jämnare kunskap och förståelse om idrottsvetenskap vilket ökar deras känsla av kompetens. Detta menar Mesquita et al. (2012) är viktigt inom just handboll

för att det hela tiden är hög konkurrens mellan lagen och hög grad av tävlingsinriktning, framförallt på elitnivå vilket ställer högre krav på tränarens och spelarnas prestationsförmåga. En annan studie från Spanien (Feu Molina, José Ibáñez Godoy, Lorenzo Calvo, Jiménez, Cañadas Alonso 2012) kom fram till att handbollstränare i allmänhet använder sig av tre källor till kunskap: akademiska, erfarenheter som spelare och självinlärd kunskaper. De som var tränare på högst nivå använde sig mindre av sin erfarenhet som spelare och mer av de kunskaper de erhållit i sitt professionella liv (Feu Molina et al. 2012).

### **Professionell kunskap och tidigare erfarenhet**

En experttränare ska enligt Abraham, Collins & Martindale (2006) ha kunskaper om idrottsvetenskap, sportspecifika kunskaper och pedagogiska kunskaper med tillhörande kunskap om prestationen. Detta har tillsammans ett samlingsnamn ”professional knowledge” för att förklara den breda kunskapsbasen som är adekvat för en tränare (Abraham 2006). För att bli en bra tränare, finns det förutom utbildning, studier som menar att 5-10 års erfarenhet av att ha varit tränare är ett viktigt kriterium hos många framgångsrika tränare (Nash, Martindale, Collins, & Martindale 2012). Nash et al. (2012) menar också att eftersom erfarenhet är en viktig bit för att bli en bra tränare, så bör det ingå mer av praktisk verksamhet i olika former av tränarutbildningar. Det finns också studier som pekar på att formell utbildning bara har en liten betydelse i en tränares individuella utveckling (Gilbert, Côte & Mallett 2006).

### **1.3.3 Genus**

Genus fungerar som ett slags sorteringsverktyg, d.v.s. att det strukturerar, ordnar och reglerar våra liv och vår sociala tillvaro, och att de föreställningar vi har om kvinnor och män ofta utgör en grund för hur vi kommer att ordna samhället (Hirdman, 1993). Eftersom nästan alla barn och ungdomar någon gång under sin uppväxt är med i en idrottsförening, är det angeläget att studera idrottens funktion som konstruktör och organisatör av genus, då det innefattar en så stor del av samhällets befolkning (Svender 2012, s.18-19).

Redelius (2002, s.181) studie om idrottsledare i olika sporter indikerade på att männen var äldre och nästan uteslutande ledare i idrotter där tävling och rangordning dominerar. Det var 525 st idrottsledare med i studien och de tillhörde sporterna; basket, fotboll, golf, gymnastik, simning och ridsport. Männen hade en förhållandevis hög socioekonomisk ställning och tjänade mer pengar än kvinnorna. En av anledningarna till deltagandet som idrottsledare var ofta de egna barnen. De hade i mindre utsträckning någon form av idrottsutbildning, jämfört

med de kvinnliga idrottsledarna. Kvinnorna var generellt yngre, mer välutbildade och flera var studerande. Kvinnorna kom i högre utsträckning från tjänstemannahem och flera från högre sådana. De var främst ledare i idrotter som huvudsakligen bestod av färdighetsträning, lek och rekreation eller motorisk inläring. Kvinnorna hade också mer idrottsligt kapital, d.v.s. mer erfarenhet av tävlingsidrott och idrottsledarutbildning, samt även ett visst mått av organisationskapital via mödrarna. Dessutom var kvinnorna i högre grad ledare för yngre barn och det var främst ledare för flickor och könsblandade grupper. Männerna verkade ha en större frihet att träna barn i olika åldrar och av olika kön. (Redelius 2002, s.182)

Hassmén och Hassmén (2010, s.184) pekar på homosocialitet som en förklaring till varför män ofta väljer män i högre styrelser och företag, vare sig det gäller idrott eller näringsliv.

[...]att människor gärna umgås och väljer kollegor som är lika dem själva. [...] En konsekvens av detta blir därmed att ledaren väljer dem som liknar ledaren, framförallt dem som har liknande åsikter och förhållningssätt. Eftersom fler män är ledare, speciellt på högre nivåer, blir resultatet att fler män än kvinnor ges chansen att leda, vilket i sin tur befäster denna obalans- homosocial reproduktion. (Hassmén & Hassmén 2010, s.184)

Med homosocialitet menas att vi i hög grad har en vana att omge oss av människor som liknar oss själva. Detta är enligt Hassmén och Hassmén (2010, s.179) en annan av anledningarna till varför det är svårt att få in kvinnliga ledamot i styrelser och organisationer. Många menar att ”det finns inga kvinnor att välja till styrelsen, det finns inga kvinnor som vill vara ledare”.

### **Idrotten har utformats av män**

På liknande sätt lyfter Jönsson (2007, s.28) könsmaktsordningsargumentet och menar att män som grupp, är strukturellt överordnande kvinnor som grupp (Jönsson 2007, s.28). Hirdman förklarar detta med att peka på genusystemets två logiker, ”könens isärhållande” och ”den manliga normens primat”. Könens isärhållande handlar om att man inte vill beblanda det som anses manligt och kvinnligt. (Hirdman 2007, s.65)

Med manliga normens primat menas att ”det som definieras som manligt, alltid är överordnat det som definieras som kvinnligt” (Jönsson 2007, s. 28). Maskulinitetsnormsargument syftar istället på att mannen kulturellt sett alltid har varit normen, och att idrottens förknippas med ett maskulinitetsideal (Jönsson 2007, s.31; Hirdman 2007, s.59).

Hur kommer det sig att mannen kulturellt sett alltid varit normen? Runt 1900-talets början kom tävlingsidrotten till Sverige. Det var den brittiska medelklassens internatskolor, vilka hade till syfte att ”göra män av pojkar”, som utformade den tidiga tävlingsidrotten (Mangan 1981). I Sverige var på den här tiden Linggymnastiken vanligt förekommande och populärt att utöva i landet, men i och med inträdandet av tävlingsidrottandet, vilket ansågs mer ”manligt”, så övergick Linggymnastiken i samma stund till att ”byta kön” och ses som något mer ”kvinnligt” (Trangbæk & Kirmanen 1995). Idrotten präglas också av heteronormativitet, det vill säga tanken att ”alla människor är och vill vara heterosexuella – tills motsatsen påvisats”. Detta har sitt samband med alla ska följa heteronormativiteten i samhället och i våra idrottsliga organisationer och att så fort en person i idrotten utför könsöverskridande beteenden, så uppmärksammas det och paralleller dras till om personen ifråga även kanske är homosexuell. (Larsson 2009, s.14; Griffin 1993)

Andreasson förklarar att alliansen mellan idrott och maskulinitet emellertid inte kan tolkas som en manlig sammansvärjning utan bör snarare förstås som resultatet av ett historiskt förlopp (vilket också nämndes tidigare i stycket ovan av Mangan 1981) inom vilket kulturella förståelser konstruerats och naturaliserats. Idrotten har utformats och reglerats av män och det är också män som lämnat sina spår i de idrottsliga strukturer och mönster som skapats. Idrottens förening med maskulinitet har därför, som sagt, resulterat i att kvinnors och mäns erfarenheter på idrottsliga arenor tolkas och värderas olika. (Andreasson 2007, s.36) En annan teori är att beteendet av män och kvinnor och kvinna-man-relationer i en mansdominerad organisation beror på deras position minoritets- och majoritetsgrupp.

Kanter (1993, s. 206-242) menar att en grupp kan beaktas som snedställd om det är en stor övervikt av en typ över en annan, det skall då vara en skillnad på ungefär 85/15. En majoritet kontrollerar gruppen, dess kultur och dess människor ses också som dominanta i gruppen. De få andra i gruppen som är minoriteten kallas ”tokens”, därav namnet på beteendet. (Kanter 1993, s. 206-242)

## **1.4 Syfte**

Syftet med den här studien är att undersöka hur tränare rekryteras på klubbnivå inom barn- och ungdomshandboll.

## **1.5 Frågeställningar**

- Hur rekryteras handbollstränare i Stockholms handbollsklubbar?
- Hur arbetar handbollsklubbar med utbildning?
- Har kvinnor och män samma möjligheter som handbollstränare?

## **2. Metod**

Genomgående i denna studie kommer jag först att berätta om ämnet rekrytering, sedan utbildning och slutligen genus för att skapa en lättförståelig struktur. Den teoretiska ansatsen i denna studie är väldigt bred för att kritiskt kunna diskutera och problematisera resultaten i analysdelen, oavsett vilka svar som uppkommer i intervjudelen.

### **2.1 Tillvägagångssätt**

Tidigt i arbetsprocessen genomfördes en pilotintervju för att testa om frågorna var tillräckligt utformade för att få de svar som önskades för att besvara frågeställningarna. Efter detta strukturerades intervjuguiden upp bättre kring tre huvudrubriker: rekrytering, utbildning och genus. Några frågor togs bort och val av intervjupersoner ändrades. Till en början av studien var tränare från olika stora handbollsklubbar utvalda som studiens intervjupersoner. Detta ändrades efter pilotintervjun till att istället intervjua sportchefer för att de har en annan överblick i klubben, jämfört med tränaren som mer är i insatt i eget lag. Statistik från StHF (Stockholms Handbollsförbund) på flest antal anmälda lag i serien erhöles via mailkontakt med tävlingskonsulenten på StHF, för att jag själv inte personligen skulle inverka på vilka intervjupersoner som deltog i studien.

Kontakt med intervjupersonerna har erhållits via mail till respektive handbollsklubb, direkt eller indirekt via klubbens kansli. Intervjuerna har genomförts på klubbkansli eller café. Detta har inte haft någon inverkan på ljudupptagningen (på café) då liknande röstupptagning testats vid tidigare studier och ljudet från inspelningen har varit lätt att höra. Vid intervjuens start informerades intervjupersonerna om att de har rätt att när som helst avbryta intervjun eller medverka i studien och att de kommer vara anonyma. Inför intervjun hade

intervjupersonerna endast blivit informerade om studiens ämne ”handbollstränare och rekrytering”. En kvalitativ intervju har genomförts på ett halvstrukturerat sätt, d.v.s. med ett antal standardfrågor (se bilaga3) som fritt kan följas upp med valfria frågor som uppkommer under intervjun. Intervjupersonernas livsvärld sätts i fokus, d.v.s. med mål att erhålla intervjupersonernas beskrivningar av hans eller hennes livsvärld i syfte att tolka innebörden av de beskrivna fenomenen (Kvale & Brinkmann 2009, s.19): Intervjun har haft låg grad av standardisering, d.v.s. frågorna har ibland tagits i olika följd, eller följts upp av författarens följdfrågor beroende på intervjupersonens svar (Trost 2005, s.19). Vid inspelning av intervjuerna användes en Samsung Galaxy S2 mobil och applikationen röstmemo. Intervjuerna har sedan transkriberats ord för ord med transkriptionsnyckel (se bilaga 2), för att slutligen kodas, tolkas och analyseras i samlingsrubriker utefter teman (Kvale & Brinkmann 2009, s.217-231).

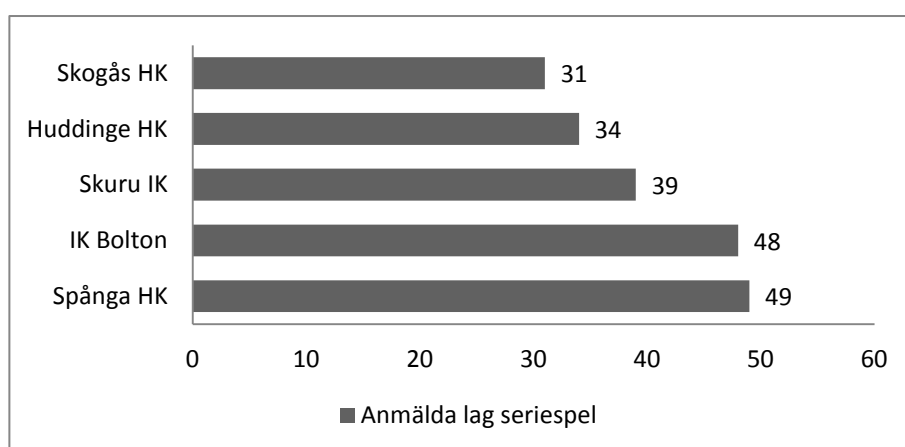
## **2.2 Urvalsgrupp**

I denna studie har jag valt att rikta in mig på hur tränare rekryteras samt utbildas på huvudsakligen barn- och ungdomsnivå i handbollsföreningar. Detta beror på att de största föreningarna i Stockholm som valdes för studien, har stor andel av just barn och ungdomslag. I några fall har tränare från seniorlagen inkluderats när intervjupersonerna exempelvis berättar hur många utbildade tränare de har, eller räknat hur många manliga respektive kvinnliga tränare som finns i föreningen. Detta avspeglas också i studiens resultat och diskussion. Urvalsgruppen för intervjuundersökningen är de fem personer, som är sportchefer för Stockholms fem största handbollsklubbar, sett till antal anmälda lag i seriespel (se fig. 2). De fem största klubbarna i Stockholm hade mellan 31 och 49 antal anmälda barn- och ungdomslag till förbundets seriespel (se fig.2). I ett av mötena intervjuades klubbens föreningskonsulent istället, då de inte hade någon uttalad sportchef. Intervjupersonerna var mellan 28 och 52 år gamla. Sportcheferna valdes ut som intervjupersoner för att de bör ha en tillräcklig insikt i klubben för att kunna svara på frågor om rekrytering av tränare i klubben och hur klubben arbetade med utbildning. Sportcheferna är insatta i allt sportsligt i respektive klubb, såsom hur de rekryterar, hur många tränare de har, vilka som får gå utbildningar, klubbens policys och tänk etc. Det finns en liten risk att respektive sportchef väljer att förfina bilden av just sin klubb och utesluter negativa aspekter, vilket i detta arbete har hanterats genom noggrann tolkning och analys, inte minst vad gäller rimlighet och trovärdighet i

respektive utsaga, där den transkriberade texten ges största tyngd. Intervjupersonerna har erhållit figurerade namn vidare i denna studie (enligt tabell 3).

**Tabell 3.** Fingerade namn för intervjupersonerna i studien.

	IP1	IP2	IP3	IP4	IP5
<b>Förening</b>	1	2	3	4	5
<b>Namn</b>	Kim	Robin	Alex	Love	Sonny



**Figur. 2.** Visar antal anmälda lag till seriespel för de fem största klubbarna inom StHF. (Stockholms Handbollsförbund 2013b).

### 2.3 Etiska ställningstagande

För att respektive intervjupersons anonymitet skall hålla så har vissa citat förkortats eller bara blivit refererade av mig för att inte nämna vissa detaljer. Kön på intervjupersonerna är därför heller inte känt. Handbollslubbarnas namn har valts att visas, då informationen är lättillgänglig och allmänt känd för handbollsintresserade via Stockholm Handbollsförbunds resultatportal för seriespel. Exakta platser för intervjuerna har också utelämnats för att inte kunna associeras med handbollsklubbarna. Mina anteckningar kommer att raderas efter avslutad studie för att skydda intervjupersonerna och deras personuppgifter har jag inte haft tillgång till bortsett från mail som också kommer att raderas efter avslutat arbete. (Trost 2008, s.28) Intervjupersonerna blev informerade om att de var anonyma inledningsvis i respektive intervju.



Konsekvensetik, d.v.s. vilka konsekvenser mitt agerande ger (Trost 2008, s.27) är att intervjupersonerna förhoppningsvis vågar prata mer fritt kring ämnena, för att de förblir anonym. Problematiskt är dock att det inte går och veta hur pass verklighetstroget intervjupersonernas svar är. I flera fall sa exempelvis intervjupersonerna att de var ungefär hälften kvinnliga respektive manliga tränare i deras klubb, men när de tog fram statistik på detta så var fördelningen en annan. På kort- och långsikt är detta viktigt för att ingen ska bli utpekad för sina åsikter som lyfts fram i denna studie. Att jag som intervjuare känner många inom handbollen och kändes igen av tre av fem intervjupersoner kan ha påverkat studien på det sättet att de dömer mig utefter tidigare erfarenheter av möten med mig och därför inte ger mig helt objektiva svar. En av intervjupersonerna kom från samma klubb som jag, men då jag även varit aktiv som domare, tränare för StHF och känner många aktiva även i andra klubbar så anser jag att det påverkade/ inte påverkade alla intervjupersonerna lika mycket. Konsekvensen kan dock vara att någon tror att jag granskar utifrån min egen klubbs vinning och därför undviker att dela med sig av viss information, men då alla intervjupersoner uppfattades som väldigt öppna och trevliga så är min uppfattning att det inte ska ha påverkat. Tvärtom kan det ha varit positivt att jag kunde mycket om handboll, förbundet, föreningarna, för att skapa lätta samtalsämnen inledningsvis så att intervjupersonen känner sig komfortabel med mig som intervjuare.

## **2.4 Reliabilitet & Validitet**

Reliabiliteten är alltid svår att helt säkerhetsställa vid kvalitativa studier som är semistrukturerade, då stor del av resultatet beror på tolkningen och helt hur författaren själv väljer att återspegla intervjuerna. Författaren kan även om intentionen är att vara objektiv vid intervjun, ibland välja ut citat och referat i efterhand som gör att studien vinklas på ett speciellt sätt jämfört med om författaren varit en annan. (Kvale & Brinkmann 2009, s.262-263) Jag vill tro att jag har varit objektiv i den största mån som är möjligt för att göra studien så sanningsenlig som möjligt. Vid en ny likartad studie, blir det dock svårt att återskapa exakt samma följdfrågor som använts i denna studie, då det varit olika beroende på intervjuperson, och olika beroende på vad de svarat på de ordinarie intervjufrågorna. Detta påverkar därför studiens reliabilitet mycket. Jag har försökt att vara tydlig i min struktur och haft intentionen att hålla mig till mina tre teman, för att skapa en sammanhängande struktur. Detta bör kunna underlätta som en form av mall för göra det lättare för författaren om studien görs om.

Det som stärker reliabiliteten är att intervjuguiden (se bilaga 3) och transkriptionsnyckeln (se bilaga 2) är bifogad i denna studie, för att stärka dess reproducerbarhet. Tillvägagångssätt och urval har i största möjliga mån beskrivits noggrant i metoddelen (se rubrik 2, s.10) för att underlätta vid en likartad studie. Vid intervjuerna höll jag mig till konkreta frågor kring frågeställningarna för att inte få en för bred spridning av det empiriskt material.

För att stärka studiens validitet så genomfördes en pilotundersökning innan studien startades (se rubrik 2.1, s.10). Efter pilotundersökningen så utvärderades frågorna, några ändrades, togs bort eller lades till för att vara säkra på att få fram den informationen som var relevant för studiens frågeställningar (Kvale & Brinkmann 2009, s.263-267). Det som kan ha sänkt studiens validitet var otydliga definitioner på en specifik fråga ("vilken status anser du att utbildningen har?") som kan ge väldigt olika svar beroende hur frågan tolkas (1) status på utbildningen i sig (2) status på att ha genomfört utbildningen som tränare. Detta borde ha tydliggjorts bättre för att förstärka studiens validitet.

Validiteten på ämnet rekrytering förstärktes genom att det var studiens syfte, huvudsakliga frågeställning och även med i det som intervjupersonerna informerades om inför intervjun, vilket ger ett tydligt fokus på att granska just ämnet rekrytering av handbollstränare. Något som kan sänka validiteten är att intervjupersonerna i flera frågor generaliserar bland alla tränare i klubben och därför inkluderar allt från seniortränare, ner till bollskolans tränare. Detta ger då en väldigt bred syn på tränare varför jag också försökt poängtera för intervjupersonerna att studien riktar sig mot deras tränare i barn- och ungdomsverksamhet, för att stärka studiens validitet gällande rekrytering av tränare.

Validiteten på ämnet utbildning stärks av att jag i intervjuerna pratade om specifikt de olika utbildningarna hos SHF som är benämnda: Bas-utbildning, TS1, TS2 och TS3, som har samma upplägg och innehåll oavsett vilket år eller plats utbildningen har genomförts av tränare i handboll. Detta stärker att samma utbildning diskuteras i intervjun. Validiteten på ämnet interna utbildningar är svårare att försäkra sig om då de kan skilja sig från klubb, till klubb, i omfattning, krav och upplägg på deras interna utbildningar.

Validiteten på ämnet genus var det som kändes mest komplext att intervjua om. Jag ville inte styra intervjupersonerna och därför använde jag mig av öppna frågor men det var då svårt att

leda in dem på genus och få dem att svara ärligt. Det kändes som att det gärna ska låta bra utåt, men att verkligheten i vissa fall var en annan. Därför var det svårt att mäta det som faktiskt var till avsikt att mäta, när intervjupersonerna intervjuades på temat genus. Att jag själv hade träffat flera av intervjupersonerna innan studien, sänker också studiens validitet då de kan ha påverkat dess resultat. En av klubbarna var min egen, men då jag ändå kände flera av de andra intervjupersonerna så valde jag att ta med den klubben ändå för att de bör påverka de flesta klubbarna på liknande sätt. Jag var dock tydlig med att vara objektiv i den intervjun och inte dra fördel av sådant som redan jag visste om den klubben, för att det inte skulle påverka mina följdfrågor i intervjun eller min tolkning av intervjun i efterhand.

### 3. Analysdel

I det analytiska avsnittet som följer nedan har jag inledningsvis lyft vad intervjupersonerna karaktäriserade som eftersträvansvärda egenskaper hos en tränare, för att vidare beskriva de tre sätten att bli tränare, det vill säga de olika rekryteringsvägarna som synliggjordes i intervjuerna, för att därefter ta upp formella krav och utbildning för tränare. Slutligen diskuteras genusfrågor i relation till ovanstående teman. Strukturen på avsnittet kommer sig av frågeställningarnas tre olika delar: rekrytering av tränare, utbildning och genus och reflekterar därför frågeställningarna genom att diskutera flera områden av respektive del. Genomgående hänvisas till relevant tidigare forskning, vilket innebär att intervjuerna analyseras enligt Kvale & Brinkmanns (2009, s. 217-221) metod för intervjuanalys med fokus på meningen (innefattande kodning, kategorisering), samt objektivt analyserats mot den tidigare forskningen.

#### 3.1 *Drivande, lyhörd, rättvis och engagerad*

På frågan om hur en bra handbollstränare ska vara framkom mängder av positiva egenskaper, men det som generellt är gemensamt för dessa egenskaper är att de är sociala egenskaper. Varför pekar ingen av intervjupersonerna ut kompetens eller utbildning som en viktig faktor? Varför uppmärksammar de hellre sociala egenskaper som viktiga?

”Det beror väl också lite på vilken ålder man håller på med, kanske. Men en generell handbollstränare, han eller hon ska väl vara glad, positiv, ambitiös (.). Det räcker, tror jag. Är man det så kommer man nog ganska långt, även om man inte har de rätta kvalifikationerna. Men är man jävligt intresserad och ambitiös i det man håller på med, så brukar de oftast bli ganska bra i slutändan i alla fall. Sen kanske man inte blir landslagsspelare för det, men man kanske har kul”.<sup>1</sup>

Love pratar också om de sociala egenskaperna samt att man som tränare skall kunna vara situationsanpassad.<sup>2</sup> ”[...] Men en drivande, lyhörd, rättvis, engagerad ehm (.) nyfiken. Och när ja menar lyhörd, så att man kan ta till sig, man kan lägga sig platt och man kan även vara ledare, när det behövs.”<sup>3</sup> Att föreningen hellre fokuserar på personer med ”rätt sociala

---

<sup>1</sup> Sonny, intervju den 21 november 2013

<sup>2</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>3</sup> Love, intervju den 13 november 2013

egenskaper” istället för att utbilda de som kanske inte har det optimala sociala kompetensen från början och ge dem en chans att vara tränare. Det kan också vara en slump att just dessa intervjupersoner glömde att påpeka att kompetens och utbildning anses viktigt. Vidare under kapitel 3.2 kommer utbildning att diskuteras och dess status, vilket bör påverkas av sportchefer och föreningars syn på en bra tränare och vad som krävs.

Några intervjupersoner pratar om att kunna utveckla bredden i gruppen men att ändå se detaljer på individnivå: ”Kunnig i det han håller på med. Pundus. Glimten i ögat. Bra, bra bild av grupp och bra o ändå se detaljer på individnivå. Och sen att, nej men att den är ser till att alla blir bra inte bara några få. Någon kul, trevlig, som vet vad den håller på med liksom.”<sup>4</sup>

Tidig resultatfokusering var också något som togs upp som ej föredömligt. Detta tyder på att intervjupersonen och/ eller föreningen är högt utbildad och har förståelse för vikten av långsiktig utveckling för bästa resultat: ”Någon som vågar vara sig själv. Och som är engagerad och som vågar(.) vågar stå för att, att man inte behöver vara bra när man är 12-13-14 liksom, det finns ingen poäng med det. Det är ingen som kommer ihåg om någon var bra när den var 14 liksom, det finns ingen, ingen poäng med det liksom.”<sup>5</sup>

Studier har visat att tidig specialisering, skapar en prestationstopp i spelarens idrottskarriär redan vid 15-16års ålder, som följd av snabb inläring. Spelaren löper stor risk för att bli utbränd och sluta sin sport vid 18 års ålder, och får även ökad risk för skador. Sen specialisering, även kallat ”Multilateral Development” skapar istället en längre karriär med prestationstopp vid 18års ålder eller senare. Utvecklingen sker trögare i ungar år, men resulterar i färre skador, pga. mer progressiv belastning i träningsmängd, samt att kroppen fått en bättre allsidig fysisk grund efter den breda träningsvariationen i unga år. (Bompa 2009, s. 34).

Slutligen poängterar också Alex vikten av engagemang och ”hela dess spektra” för att vara en bra tränare.<sup>6</sup>

”Jag tycker att engagemang är väldigt viktigt, alltså hela det här spektrat av engagemang. Alltså att man ringer dem här extra samtalen som man måste göra till föräldrarna, att man står där på träningen och är föreberedd, och har bra

---

<sup>4</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>5</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>6</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

kroppsspråk, ger mycket feedback och är liksom här och nu, och ger en energi. Det kallar jag för engagemang, det är det viktigaste.<sup>7</sup>

Engagemang är även det en social egenskap hos tränare, som är viktig för att spelarna ska känna sig sedda, delaktiga och motiverade till att fortsätta utöva sin idrott enligt Human Skills i ledarstilen Skills Approach (Northouse 2013, s.47).

### **3.2 Rekrytering av handbollstränare**

”Man tar den bästa sopan som vill stå på plan”<sup>8</sup> är en sammanfattning av denna studie, om hur handbollstränare allt mer ofta rekryteras på barn- och ungdomsnivå. Jag frågade Sonny hur han menade och fick förklaringen: ”Nej men alltså, det är ju som föregående fråga där alltså. Finns det inga tränare så får vi ta den som ställer upp. Så är det ju. Men har man, får vi någon tränare, så tar vi ju den som vi i klubben anser vara bäst för uppdraget.”<sup>9</sup> Detta uttalande, tycker jag som författare till denna studie belyser problematiken med att rekrytera ideella tränare. Eftersom det ofta saknas tränare, så får man vara tacksam för den som ställer upp.

Fyra av fem intervjupersoner menar att det finns inga krav på nya tränare, utan man tar emot alla med öppna armar. ”Än så länge har vi inte sagt nej till någon, sen jag kom in 2008, vad som hänt innan det det vet ju inte jag, men jag har inte hört ’nej tack’ till någon. Men vi tar ju emot alla med öppna armar, alla resurser behövs.”<sup>10</sup>

Ibland kan det vara så att någon inte passar inom en viss roll eller visst lag men det har inte hänt menar Love.<sup>11</sup> ”[...]Inom vissa alltså rimliga gränser. Är det så att det är någon som vi absolut ser att det här, hon, eller han passar inte för det här uppdraget, hon kan ju inte alls ta människor. Men det har inte skett hittills.”<sup>12</sup> Enligt Kim är det konsekvensstyrt, alla får prova på men att man utvärderar efter. ”Alla får väl bli tränare, de som vill. Sen vet man ju inte liksom, får man väl se, efter de har blivit tränare vad de är för folk.”<sup>13</sup>

---

<sup>7</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>8</sup> Sonny, intervju den 21 november 2013

<sup>9</sup> Sonny, intervju den 21 november 2013

<sup>10</sup> Robin, intervju den 4 november 2013

<sup>11</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>12</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>13</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

Bara en av intervjupersonerna berättar att klubben har en form av krav på nya tränare. Kravet i sig handlar om att tränare ska visa förståelse för att den har förstått klubbens värdegrund och värderingar.”Alltså man måste se till att uppvisa en kompetens om, en kompetens i förhållande till våra värderingar. Du måste uppvisa, du måste förstå det. Man kan inte bara få kunskap om de, utan man måste visa att man förstår.”<sup>14</sup>

Alla får alltså bli tränare, men man kan få olika roller beroende på om klubben eller laget i sig anser att det är viktigt. Men någon roll finns alltid att tillgå. Det som är intressant är att endast en av fem klubbar sätter krav på sina tränare. Eftersom detta är sportchefer för de fem största klubbarna som har intervjuats, och däribland finns bara en som sätter krav så känns chansen ännu mindre i alla andra klubbar i Stockholm som inte är med i denna studie. Vad kan det ge för konsekvens att ställa krav på tränarna? Framförallt att kvalitetssäkra föreningens verksamhet om vad som är okej, och om vad som inte är okej. Ofta är en värdegrund logisk och handlar om att behandla och bemöta alla människor väl och kan anses som en norm om hur man ska bete sig och agera. Men har föreningen inte varit tydlig från början så är det svårt att börja ställa krav på tränarna när det sedan händer saker i föreningen, för att värdegrunden inte efterföljs. Långsiktig konsekvens, av att ställa krav på tränaren om värdegrund kan vara att alla lag i föreningen jobbar på liknande sätt och strävar efter samma mål. Istället för att varje lag är som en liten förening i föreningen. Självklart kan dock finnas förståelse för att resterande klubbar inte viljan att ställa krav på nya tränare, då det ständigt råder ledarbrist (se kapitel 1.1).

### **Svårigheter med att rekrytera tränare**

Alla intervjupersoner förklarar att tidsbrist är det största problemet vid att rekrytera tränare. ”De är ingen som orkar ta en heltids, man orkar inte träna så många gånger, och comitta sig så mycket.”<sup>15</sup> Love pekar också på tidsbrist, men att när de väl är inne i ledaruppdraget så tycker de flesta om det. ”Nej det är ju att folk, folk ska ha tid va. Men det känns ju som det, när de väl är inne i det så brukar de flesta tycka att det är så jävla kul. Förlåt, väldigt kul.”<sup>16</sup>

Sonny är mer uppgiven och svarar att problemet är att nya tränare inte överhuvudtaget existerar. ”Vilka svårigheter? Det finns bara en svårighet. De finns inte. Det finns inga

---

<sup>14</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>15</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>16</sup> Love, intervju den 13 november 2013

tränare. Så att det är det ända. (småskrift) [...] Nej men alla tränare som finns, de gör ju redan någonting. Det är ju svårt att hitta någon som vill och inte gör någonting, för folk som vill dem brukar oftast ha någonting att göra redan.”<sup>17</sup> Detta skulle kunna tolkas som att Sonny inte tror att man kan utvecklas till en tränare, men hans ställningstagande visar också hur allvarligt och svårt nyrekryteringen av ledare är.

Kan det vara så att de är de som rekryterar som är problemet? Att vuxna inte tillfrågar rätt personer eller sluta fråga för att en person har sagt nej? Alex ser framförallt de som frågar (inräknat sig själv) som problemet, för att de inte fortsätter fråga alla om de vill bli tränare, även de som tackat nej en gång. ”En av svårigheterna är att vuxna dömer ut ungdomar som säger nej en gång. Det är nog det största, största problemet. Att vi har vuxna som har frågat ungdomar om de vill bli ledare, eller till och med så rakt ut ”vill du bli ledare för handbollsskolan” och så säger personen nej och då frågar man inte den personen igen.”<sup>18</sup> Detta kan förknippas med representativitetsproblemet inom idrotten som Redelius (2002, s. 190) beskriver är en faktor varför det är få idrottsutövare inom de lägre sociala grupperna, beror på att de är få idrottsledare från just dessa grupper. Om det bara sitter medelåldersmän med medelinkomst och svensk bakgrund i föreningarnas styrelser så ökar risken för att de även tillfrågar liknande personer som dem själva till nya uppdrag inom styrelser eller tränaruppdrag p.g.a. att män per automatik väljer män, vilket beror på homosocialitet (se kapitel 1.1, s.5).

## **Man tar sitt ansvar som förälder**

Av intervjupersonernas totala svar att beakta så verkar det som om det finns två tillvägagångssätt att bli handbollstränare på. Antingen så tar man sitt ansvar som förälder för att det ska bli något lag, eller så växer man in i rollen som tränare när man är ungdom. Detta sker oftast medan man spelar eller efter avslutad spelarkarriär. Det första alternativet, att ta sitt ansvar som förälder verkar dock vara det vanligaste tillvägagångssättet att rekrytera tränare på inom barnhandboll, då samtliga intervjuade personer nämner detta.<sup>19</sup>

”Barn är alltid lättare att rekrytera, för de finns föräldrar, och det måste det göra, och när de kommer till handbollsskolan och vi har hallträningar 2\*10 gånger,

---

<sup>17</sup> Sonny, intervju den 21 november 2013

<sup>18</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>19</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013



vår och höst, och så får de avsluta med Sporrang Cup, där har vi ett föräldramöte där vi förklarar vad som kommer krävas av det här laget. Och så erbjuder vi att den som vill får gå Handboll för Barn och driva det här, men att det behövs då en tränare, gärna två tränare, ledare, kassör, administratör, någon som sköter hemsidan, de här positionerna måste tillsättas innan vi kan bilda ett lag.”<sup>20</sup>

Alex berättar om att strategin de första åren när man startar handbollslag är att tillsätta föräldratränare som kan hantera det, men att så småningom fasa ut föräldratränarna om möjligt.<sup>21</sup>

”Så strategin är att börja med föräldratränare och utbilda dem så att de kan hantera det på miniplan och kanske ett år till, kanske ett år till. Beror lite på, ehm: vilka ledare man har fått tag på. Ibland funkar det jättebra, men att sen efter det, inte ha föräldratränare för att ta bort de problemen som ofta sker när de finns föräldratränare. Men det är ju svårt, alltså ibland är det föräldratränare som har lagen upp till B-ungdom liksom för att vi hittar inga lämpliga, ehm: eller vi har inte lyckats utbilda dem tillräckligt bra för att dem ska va lämpliga, dem som vi hittar.”<sup>22</sup>

Hur man lockar föräldrar till att bli tränare, finns det också förslag på berättar Love: ”Jag tror information är mycket, och sen också det här positiva, berätta om hur andra föräldrar har liksom kommit in och fortfarande är efter tio år är kvar, och fått blivit ledaren och inte föräldern. Utan varit ledaren i, i gruppen och blivit accepterad på ett annat sätt och inte den här pinsamma, jobbiga föräldern när man kommer upp i vissa åldrar.”<sup>23</sup>

Vissa intervjupersoner berättar också om hur de som har spelat handboll i föräldragruppen, är mest eftertraktade. ”Man får försöka hitta de här föräldrarna som har lirat själv.”<sup>24</sup> En annan intervjuperson berättade om att även inom ungdomshandboll, när barnen har blivit 13år och äldre så får föräldrar ibland ta hand om laget, även utan rätt kompetens om ingen annan

---

<sup>20</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>21</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>22</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>23</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>24</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

tränare hittas: ”Ungdomsnivå där har vi ju lite högre krav, där vill vi ju ställa krav men för det mesta så känner jag att det finns alltid föräldrar som om det är kris i ett lag så tar man uppgiften för att man brinner för det här och man har barn som brinner för det här.”<sup>25</sup>

## Man växer in i rollen som tränare

Alex är den enda av de intervjuade som berättar att klubben avsiktligt jobbar aktivt för att rekrytera in tränare som är ungdomar (vidare benämnt i denna uppsats som unga tränare/ledare) till klubbens barnhandbollslag. Alex poängterar vikten av att man inte alltid rekryterar dessa tränare till handbollsskolan, utan ibland behöver man sätta dem på äldre lag för att de faktiskt skall kunna spela handboll.<sup>26</sup>

”Generellt fungerar det så att vi försöker rekrytera i basen som är mellan 15-17, 14-17 och försöker rekrytera dem. Och vår idé är att inte alltid rekrytera dem in i Handbollsskolan. För att i den åldern när dem är 14-17, så om de är väldigt intresserade av handboll fortfarande så kan de va kul för dem att gå ner på ett lag där de spelas i alla fall lite handboll så där. Där man är kanske 10-11år i alla fall och uppåt och gå in som hjälptränare där. Sen finns de dem som söker sig till Handbollsskolan för att dem kanske tycker att (.) det är roligt att hjälpa barn på väg mot något. Men framförallt försöker vi rekrytera in i lag, och försöka få 14-17åringar att vara med på nån träning i veckan då och då, med något lag (...).”<sup>27</sup>

Love erkänner att klubben försöker bli bättre på att attrahera unga tränare, vilket indirekt kan tolkas som att han inte anser att klubben varit särskilt bra på det tidigare år. Love menar också att alla inte kommer bli bra handbollsspelare men kan bli bra handbollstränare.<sup>28</sup>

”Men vi försöker nu att bli bättre på att attrahera dem här som nu är ungdomsledare för handbollsskolan, dem är nu flickor och pojkar 15, flickor och pojkar A, 15år, och 98:or är dem ju. Vi ska ge dem en bra utbildning så att dem tycker att det här kan va kul då. Precis som att dem ska va domare eller vad det

---

<sup>25</sup> Robin, intervju den 4 november 2013

<sup>26</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>27</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>28</sup> Love, intervju den 13 november 2013

nu ska bli. För alla är ju tyvärr inte kommer ju inte att bli handbollsspelare men däremot kan de bli bra ledare.”<sup>29</sup>

En klubb har i system att flickor och pojkar 15-16 år får hjälpa till systematiskt under säsongen i handbollsskolan men det är inte något krav att de fortsätter som tränare, även om det sker ibland att de faktiskt vill fortsätta som tränare.<sup>30</sup> Klubbarna försöker få in ungdomstränare på lite olika sätt, ibland direkt till handbollsskolan, ibland till barn- och ungdomslag i klubbar som har bedrivit verksamhet några år. Vissa klubbar försöker tillfråga unga ledare, medans andra har system där alla får prova på utan förpliktelser till något lag. Vissa av klubbarna i studien har ingen strategi eller tanke alls för hur man ska rekrytera fler unga tränare. Detta kan dels bero på tidsbrist på ideellt engagemang hos de i klubben som skall tillfråga unga tränare, eller på att de som blir tillfrågade sällan vill delta för att de inte tjänar pengar som ex.vis de gör vid domarinsats.<sup>31</sup>

”Vi ska få in den sugen bland ungdomar att bli ledare, det är ju många som vill bli domare, det är ju kul, vi hade en 17-18stycken som räckte upp handen och skulle bli domare, de där tror jag är en hel del för att de vill tjäna pengar också. Ledaruppdrag är så, det är ju inte samma tänk så att säga, där är det ju inte för att tjäna pengar först och främst, så att det aa vi får väl se.”<sup>32</sup>

Hur påverkar detta potentiella unga tränares chans att överhuvudtaget få bli tränare i sin handbollsklubb? Är du i en klubb där man jobbar systematiskt med att rekrytera unga tränare i någon form så blir du antagligen uppfångad, men i en annan klubb så löper du stor risk att falla bort för att klubben i sig missar att tillfråga om du vill bli tränare.

Problematiken med att folk i klubbar inte tillfrågar tillräckligt många personer erkänns både av Alex<sup>33</sup> samt kan förknippas med homosocialitet Hassmén & Hassmén (2010, s.179), att folk gärna tillfrågar personer som liknar en själv, och därför utesluts minoritetsgrupper inom exempelvis idrotten. I det här fallet kan det gälla både unga tränare kvinnliga tränare och tränare med utländsk bakgrund. Detta i sin tur påverkar rekryteringen av spelare enligt

---

<sup>29</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>30</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>31</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>32</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>33</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

Redelius (2002, s.190) p.g.a. ett representativitetsproblem inom idrotten vid rekrytering av idrottsledarna. Om det inte finns handbollstränare från minoritetsgrupper så minskar chansen att fler spelare från minoritetsgrupper ska trivas inom handbollen, p.g.a. att tränarna ibland har en oförståelse för värderingar, språkbruk, livsstil, etc. (Redelius 2002, s.190).

## Uppringning av speciellt utvalda tränare

”Jo men ioförsig på A-ungdom och uppåt så ringer vi tränare, de är ju inte så att de hör av sig själva.”<sup>34</sup> Alla intervjupersoner bekräftar att på A-ungdomsnivå (spelare 15-16år gamla) och äldre lag, så tillsätter klubbarna s.k. ”föreningstränare” som är utsedda av klubben. Antingen väljs någon av de befintliga tränarna ut som ansvarig, eller så ringer man runt till tränare man önskar få om man vill ha en ny tränare. En intervjuperson nämner också vikten av att den tränaren som skall rekryteras håller klubbens ramar och värderingar. ”Men och sen i ungdomsåren sen så rekryterar vi ju inte bara internt, utan vi rekryterar mycket externt. Folk vi ser som vi tycker är bra, eller som vi tycker om kontaktar vi. Som vi tycker håller våra ramar och värderingar.”<sup>35</sup> En klubb berättar att flera människor är med i beslutsfattandet för att hitta en ny lämplig tränare, och om det finns möjlighet att flytta runt befintliga tränare.

”Nej men tillvägagångssättet är att vi sätter oss ned 3-4stycken och så spånar vi ett ganska långt tag, på människor i handbollsstockholm som skulle kunna vara intressanta. Och vi tittar även på våra egna, vilka vi skulle kunna flytta runt och så. Men vi spånar, kommer fram till en lista, ringer upp, sätter oss typ på ett sånt här café eller nånstans. Går igenom vår värdegrund, våra värderingar, hur vi jobbar, vad som krävs av den tränaren, om den kommer in utifrån.”<sup>36</sup>

Kim påpekar att det gäller att prata in sig, eftersom man inte kan erbjuda några direkta pengar när man ringer upp en tränare man vill ha tag i.<sup>37</sup>

”Man försöker hitta någon som är duktig, duktig över tid. Den som har gjort bra jobb över tid, och så ringer man den. Och så försöker man liksom prata in sig, för man har ju liksom inte direkta pengar att erbjuda heller så att man får locka

---

<sup>34</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>35</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>36</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>37</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

med något annat, och det är väl det som är svårt för alla föreningar i Stockholm, i handboll.<sup>38</sup>

Jag frågade då Kim hur Kim definierade någon som är ”duktig, duktig över tid” och fick svaret:

”Nej alltså, det finns ju jättemånga, som man har ett knattelag och så är de skitbra liksom och de vinner när de är D, och C-ungdom liksom, och så behöver inte de va så jävla bra för de, utan extremt bra talanger, och som har börjat i bollskolan två år tidigare än alla andra lag liksom, de är ju jättemånga som har såna vinster. Men såna personer som lyckas, som man vet den tränade den och dem blev bra sen tränade han dem och då blev dem bra sen tränade hon dem och då blev dem bra. Asså de är väl nånstans där man får titta.”<sup>39</sup>

Detta är intressant för jag tolkar detta som att Kim först menar att det inte spelar så stor roll om en handbollstränare leder ett lag som vinner väldigt mycket när det är D & C-ungdom (10-13år gamla) men sedan förklarar Kim att den tränaren som har olika lag, där alla lagen blir väldigt bra, anses som en tränare som har lyckats och är ”duktig över tid”. Kim syftar då på att det inte är en slump att spelarna råkade vara bra handbollstalanger, utan att tränaren faktiskt gör skillnad. Sedan går detta att diskutera i relation i tidig respektive sen specialisering. En viss tränare kan lägga upp många träningar i veckan med bara inriktning på specialmoment för sporten handboll vilken bör resultera i en tidig specialisering, tidigare resultat, men är ej föredömlig om tränaren vill att spelarna skall lyckas på lång sikt och bli duktiga handbollsspelare som äldre, för då krävs en bredare träning som ung och helst att utövaren tränar flera sporter (Bompa 2009, s. 34). Nästa fråga blir då vad handbollsklubben står för? Vill klubben hellre se cupvinster, pokaler och många gjorda mål eller vill de se tränare som utvecklar spelarna för att bli så bra individuella handbollsspelare som är möjligt? Det är sak som är värt att ha klart för sig i klubbens värdegrund för att lättare kunna ta ståndpunkt till vilken sorts tränare man egentligen ha i klubben.

Love är den enda av intervjupersonerna som erkänner att de borde kunna bli bättre på just ämnet rekrytering.<sup>40</sup> ”Nej vi ringde upp, i det fallet ringde man upp och lyssnade. Men det där

---

<sup>38</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>39</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>40</sup> Love, intervju den 13 november 2013

är också någonting som vi kan bli bättre på, det här med rekrytering. Man skulle ju önska att handbollsförbundet vore bli lite bättre på, nu vet jag inte hur det ser ut på den nya sidan då men du vet när man ville lägga ut någonting, det hamnade ju på någon sida som inte nås hittat.”<sup>41</sup> Stockholms Handbollförbund hade alltså en flik på deras hemsida tidigare, där man kunde lägga ut annonser om man sökte ny tränare eller nya spelare, men att denna sida inte var så smidig att hitta. Att Love ändå medger att de skulle kunna bli bättre på rekrytering, tolkar jag som att Love har insett att det är ett problem och ev. börjat fundera på åtgärder.

Nackdelen med uppringning av tränare är att urvalsgruppen kan bli väldigt smal, då bara de som visat resultat tidigare, d.v.s. ”uppmärksammas” som tillfrågas. Nackdelen är också att vid uppringning verkar det svårare att ställa krav på tränare, då det inte finns ekonomiska ersättningar eller något som är juridiskt bindande<sup>42 43</sup>. Det kan också vara så att flera minoritetsgrupper blir nedprioriterade för att de inte blir tillfråga, ex. unga tränare då var femte ung i en studie av f.d. aktiva i idrottsförening angav att de hade velat bli idrottsledare om de någon gång bara fått frågan (Trondman 2005, s.79). Även kvinnliga tränare är en minoritetsgrupp inom handboll, där det istället kan bero på homosocialitet, att man gärna väljer människor som är lika en själv, vilket blir att män väljer män (Hassmén & Hassmén 2010, s.184) om varför kvinnor inte blir tillfrågade. Eller också kan det bero på maskulinitetsnormen som menar att idrotten är utformad och reglerad av män, vilka har skapat de strukturer och mönster som gäller, varför kvinnors insats inte värderas och tolkas på samma sätt som mäns inom idrotten (Andreasson 2007, s.36).

Enligt Harrisson (1995) fanns det två anledningar till motivation för att vara tränare. Det ena, att göra det för att hjälpa andra, vilket kan kännetecknas med många föräldrartränare som vill hjälpa sina barn så att de får en chans att utöva sin idrott, och det andra alternativet för göra det för egen vinning (kompetens, färdighet, ökat självförtroende). Ett sätt att nå fler tränare, i enlighet med den senare motivation, skulle då vara att erbjuda utbildning, en klubb att uppnå färdigheter i och mycket positiv feedback för att stärka tränarnas självförtroende. Alla intervjupersoner berättar att de erbjuder utbildning om någon vill bli tränare, men bara en klubb nämner att det är viktigt med att uppmärksamma ledarna emellanåt eller kolla hur det gör dem, för att de ska sedda och inte bortglömda. Endast en av klubbarna är unik, på det

---

<sup>41</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>42</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>43</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

sättet att de ger en liten ledarersättning till alla lag på barn- och ungdomsnivå. Detta är mest en symbolisk summa men enligt Love så kan den vara betydande för att unga tränare framförallt, där extrajobb står i tuff konkurrens på helger och kvällar mot en tränarroll.<sup>44</sup>

### **3.3 Utbildning i fokus**

#### **Låtsaskrav och tidsbrist**

Fyra av dem intervjupersoner berättar att deras klubbar försökt införa/ eller har någon form av kontrakt vid utbildning inom SHF som klubben betalar för, att tränaren då är bunden till klubbens verksamhet ett visst antal år. Om tränaren i fråga sen inte vill stanna i klubben så medger de flesta intervjupersonerna att det inte är så mycket att göra åt saken. Det är ju inget juridisk bindande avtal som införs förklarar Alex.

”Och då kom det upp någonting om att ”när man går TS2:an så skulle man vara kvar i klubben minst ett år eller någonting, inklusive det året man gick liksom och sen ett år till”. Men det blir lite löjligt, ja menar om de inte vill vara kvar, vad gör man då? Det finns ju ingenting, alltså det finns ju inget. Det är ju inte på riktigt man sätter några sådana krav liksom utan det är bara på låtsas så då är det ingen idé att ha dem liksom. Ja men det är ju på låtsas, det finns ju ingen liksom juridisk rätt i ett sådant kontrakt eller sådant avtal med någon, eller nå krav.”<sup>45</sup>

Kim ser det inte som något bra om en tränare inte vill stanna i klubben efter utbildning, men att det är sådant som händer och som man får ta. ”Man skulle vilja ha lite så här halvkontrakt liksom, men de är klart om de är någon extern tränare som vi vill skicka på utbildning och den vill gå och sen då drar den efter halva säsongen och går till någon annanstans, då är det inte så himla bra liksom, men då är det väl sådant som händer och då får det va lite svinn.”<sup>46</sup>

Sonny pekar på en svårighet om varför Sonny själv och enligt honom även andra tränare kan ha svårt att gå förbundets utbildningar, och menar att det är svårt att få ihop det tidsmässigt när man har egen familj och flera ideella roller i en klubb.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>45</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>46</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>47</sup> Sonny, intervju den 21 november 2013

”Jag har bara gått Handboll för barn. [...] Jag blev tvungen. Nej inte från början men sen var det väl kul när man var där. Men TS1an tar ett år med två övernattningsar, försök det med två barn. [...] För mycket andra barnaktiviteter och så är man ju tränare, så då har man ett eget lag. I och för sig så skulle det kunna gå att lösa med att någon annan tar en match eller så, men problematiken är att mitt eget barn ska spela, för på den här nivån i den här klubben så tränar man ofta sina egna barn och jag har inte tid att lägga två övernattningsar ifrån min familj.”<sup>48</sup>

Handbollsklubbarna försöker ställa krav på sina tränare när det gäller utbildning, för att kunna ha kontroll på sin ekonomi och sina tränare i klubben, men det är svårt när tränarna jobbar ideellt och utan juridiska förbindelser kombinerat med en ständig ledarbrist i handbollen. Vad går att förändra för en förbättrad situation? Genom att höja motivationen hos sina tränare att coacha för just sig egen klubb genom möjlighet till mer utmanande tränaruppdrag eller mötesträffar inom klubben för att bredda kontaktnätet, så ökar sannolikheten först och främst att befintliga ledarna vill stanna (Harrisson 1995). Och genom att rekrytera fler nya tränare så blir efterfrågan på att få gå utbildning större, vilket gör att bara de som faktiskt vill kan få gå utbildningen genom förslagsvis en välarbetad ansökan till klubben och varför man vill gå utbildningen, där klubben gör ett speciellt urval på de som vill jobba för en framtid i just denna klubb. Detta är svårt att göra så länge det råder ledarbrist, därför en föreliggande faktor att klubben arbetat med olika åtgärder för att rekrytera fler tränare.

### **Man ska visa att man har förstått pärmen**

”Man ska visa att man har förstått pärmen” är ett samlingsuttryck för SHF’s utbildningar enligt Alex.<sup>49</sup> Överlag är det en delad uppfattning om hur bra förbundets Tränarskola är enligt intervjupersonerna, men med majoritet kritiska röster om negativa aspekter. Nästan alla av intervjupersonerna anser att Basutbildningen (även kallad Handboll för barn) är väldigt givande för nya tränare och har lagom tidsåtgång.

---

<sup>48</sup> Sonny, intervju den 21 november 2013

<sup>49</sup> Alex, intervju den 7 november 2013



”Handboll för barn, den förkovrar ju. Alltså man märker ju att oavsett vilken utbildning de är, så när de kommer tillbaka så märker man att de finns en ny glöd, och en nytändning i laget, och det märker man det går ett par månader och så tittar man på resultaten också och det börjar hända saker med laget också, så man kan se att de finns en röd tråd, när någon har gått en utbildning i något av lagen.”<sup>50</sup>

Enligt Kim har utbildningen TS2 inte så hög status, men att den ofta visar vilka som faktiskt vill bli tränare och stanna inom handbollen. ”Tränarskola 2, status och status, nej men det är ändå liksom någon form av, framförallt då vet man att vissa av de som gått Tränarskola 2, de vill oftast kanske bli tränare. Men jag sätter inte den som någon status, jätte hög status.”<sup>51</sup> Överlag så har varken Basutbildningen, TS1 eller TS2 någon vidare status medger alla intervjupersoner. TS3 däremot är det en form av status att ha gått. Flera av intervjupersonerna är rätt kritiska till utbildningarna i sig hos StHF.

”Men jag har ju tyckt tidigare att de inte är individanpassade, alltså de finns ingen individanpassning i utbildningarna, och jag tror att de är upplagda på väldigt med väldigt kunskapsbaserade. Vilket gör att dem individerna som redan kan och som går dit, de får inte ut så någonting av dem. Om de hade varit mer kompetensbaserade, alltså att du måste uppvisa någonting när du är där, att de är mera egna, praktiskt, att du får mer feedback på ditt beteende och inte bara läsa pärmen. Det tror jag hade varit bättre för alla.(.)”<sup>52</sup>

Detta kan även bekräftas av Pigotts studie (2012), där han menar att öppna utbildningar med flexibla ramar och många diskussioner är de som anses mest givande av tränare. En studie av Nash et al. (2012) bekräftar också vikten av praktik i tränarutbildningarna, då det behövs mycket praktisk träning för att bli en bra tränare. Alex tycker också att det är för mycket information men det som utbildningarna framförallt har gett Alex är utökad kontaktnät.<sup>53</sup> Kim menar att det är instruktören som är det viktigaste, att den är ”tillräckligt wow” för att det ska

---

<sup>50</sup> Robin, intervju den 4 november 2013

<sup>51</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>52</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>53</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

bli bra.<sup>54</sup> Avslutningsvis är ett citat av Sonny där det förklaras varför Sonny inte har så stort förtroende för Svenska Handbollförbundets utbildningar.

”(...) Nej men alltså det är mer en titel tror jag. Jag tror inte att det spelar någon roll hur många utbildningar man har. Alltså Staffan Olsson tentade av alla sina utbildningar och blev Landslagstränare på två veckor liksom. Jag har rätt svårt att utbildningarna gjorde honom till en bättre tränare. Han hade nog sin filosofi rätt klar redan innan han tentade av sin handboll för barn.”<sup>55</sup>

## Intern utbildning

Två av fem klubbar bedriver olika former av interna utbildningar inom föreningen. En av fem klubbar berättar att de har haft förbundets basutbildning i egna lokaler med inhyrd instruktör.<sup>56 57</sup>

”Sen utbildar vi dem internt. Vi har inte jättemycket förtroende för dem utbildningar som sker i regionen. Vi gör det gärna internt. Men, eller vi säger så här, vi skickar iväg dem på kurserna för det är en förutsättning för att de ska få gå vidare. Men vi tror att det vi kan göra de första åren, är bättre för att dem ska tycka att det är roligt, än vad man gör genom att bara skicka dem på utbildningar.”<sup>58</sup>

Love pekar på fördelen av tidig utbildning för nya tränare, så de känner sig säkrare i sin tränarroll.

”Ja, nej vi försöker ju nu att bli bättre på att ha snabbt först ha interna utbildningar, så att de känner sig säkrare ute på, på plats då. För det är ju inte lätt för dem, det har jag ju märkt nu för en femtonåring, vissa är ju lite mera framåt osv men de är ju rädda för föräldrarna att de ska göra fel, med deras barn så att säga. Och ju mer de kan, ju bättre är de och ju säkrare. Och då blir de bättre tränare också, bättre spelare osv. Så att där är de väl ett stort jobb.”<sup>59</sup>

---

<sup>54</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>55</sup> Sonny, intervju den 21 november 2013

<sup>56</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>57</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>58</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>59</sup> Love, intervju den 13 november 2013

Alex berättar om öppna utbildningar<sup>60</sup> i likhet med vad som rekommenderades av Pigott (2012). ”Och sen försöker vi att sätta ihop dem grupperna, prata om, och ha lite utbildning och så där med dem smågrupperna som blir då av 14-17-åringarna, om vad man kan göra bättre, hur man kan tänka, göra och sådär.”<sup>61</sup> Vilket därför bör främja Alex förening på så sätt att utbildningarna känns mer givande för de unga ledarna, det höjer tränarnas självförtroende av kompetens, stärker relationerna med andra i klubben och är en möjlighet att fråga om råd som en form av mentorskap vilket enligt Meckbach & Larssons studie (2012, s.25) är viktigt för att behålla unga ledare i klubben. Love berättar också att när det blir lägre intensitet i hallarna i maj, så skapas möjlighet för interna utbildningar.<sup>62</sup> ”Plus att vi har varje år i maj, då när de blir lite mindre intensitet i hallarna, då försöker vi ha två-tre utbildningar i hallarna, interna då med olika teman, som alla ledare är välkomna på att ta del av.”<sup>63</sup> Detta bör vara bra för handbollstränarna, då tidsåtkomst är en faktor varför utbildning ibland är svårt att hinna med. Om utbildningen läggs under lågsäsongen, så förenklas det för handbollstränarna så att fler har möjlighet att delta.

### **3.4 Genus, har tränare samma möjligheter oavsett kön?**

#### **Intention att ha jämställdhet på tränarsidan**

Alla intervjupersoner förklarar att alla ”som vill” får bli tränare i deras klubb. Ibland kan det påverka vilket lag eller roll man får ha, men alla behövs. ”Ja, beroende på nivå kan man säga och åldern på barnen”.<sup>64</sup> Kim talar om att alla får ett försök, och sen får man utvärdera i ett senare tillfälle. ”Alla får väl bli tränare, de som vill. Sen vet man ju inte liksom, får man väl se, efter de har blivit tränare vad de är för folk.”<sup>65</sup>

Hur är statistiken i klubbarna då på fördelning mellan kvinnliga och manliga tränare?

Noterbart är att jag bett intervjupersonerna att uppskatta på denna fråga på ett ungefär, varvid de också räknat in deras junior- och seniorlagstränare. Två av intervjupersonerna uppskattar könsfördelningen till 60/40 % vilket måste ses som godkänt för att uppnå Svensk Handbolls Vision 2017 som är minst 40 % kvinnliga ledare (Svenska Handbollsförbundet 2013). Två av resterande intervjupersoner pekar på en genomsnittlig könsfördelning för klubbarna

---

<sup>60</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>61</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>62</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>63</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>64</sup> Sonny, intervju den 21 november 2013

<sup>65</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

tillsammans på 82.5/17.5 %. I dessa klubbar går det alltså över åtta manliga tränare på tio tränare. Detta kan av Kanter (1993, s. 206-242) beaktas som snedfördelning då det är väldigt nära 85/15 % som Kanter utgår ifrån för snedfördelning. Om en grupp är snedfördelad så kontrollerar majoriteten i gruppen (i det här fallet männen), hur gruppens kultur kommer vara, att majoriteten är de som är dominanta och hur gruppen kommer att regleras (Kanter 1993, s. 206-242). Detta påverkar då handbollsklubben på det sättet att männen är de som sätter ramarna och kulturen, vilket kan göra att vissa kvinnor inte känner sig sedda eller möjlighet att få påverka. Handbollstränare i dessa klubbar har alltså inte samma möjlighet som en klubb som är mer könsneutralt fördelad.

Att de är fler män i dessa handbollsklubbar, inom en sport som handboll som är en tävlingsinriktad sport bekräftar även Redelius (2012, s.182) i en studie där det framgick att män oftast var tränare i sporter med tävlingsinriktning, och allt oftare tränade barn i olika åldrar och av olika kön än vad kvinnor gjorde. Enligt statistik från SHF (Lundgren 2013) är det markant färre kvinnor i Stockholm som går utbildningar för att leda ungdomar, TS2 (träna barn i åldern 13-18år) och därför skulle detta även stödjas av Redelius et al. (2002, s.182) att kvinnor framförallt tränar barn o yngre åldrar. Studien visade också på att kvinnor hade oftast med idrottsligt kapital (utbildning och idrottserfarenhet) än vad männen hade vilket också kan kännetecknas av Andreassons teori om att kvinnor och mäns insats värderas olika p.g.a. att idrotten är byggd av män (2007, s.34).

Alex pekar på att det finns skillnader på kvinnliga och manliga tränare som han tror beror på någon form av samhällskultur.<sup>66</sup>

”[...] dem är lika duktiga, ehm lika slarviga, lika målinriktade, eller inte målinriktade då – de beror på hur man ser de. Det är framförallt då unga jag pratar om nu, alltså när dem är 14-18,19 där. Så är de, tjejer är mognare så klart, kan planera och ha framförhållning bättre i yngre åldrar. Däremot så är samhället gjort så att det är ju färre tjejer än killar som vågar prata så att det hörs 40\*20m, det tycker jag. Det är någon sorts samhällskultur.”<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>67</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

Varför skulle kvinnor inte våga höja rösten lika mycket som män? Handlar det om att mannen är normen (Jönsson 2007) och att kvinnor ej önskas så kallade manliga egenskaper, som att höja rösten, vara aggressiva och dominant- som ofta förknippas som både manliga egenskaper och med en bra ledare? Om så är fallet, kan det även förknippas med könsöverskridande beteenden som inom idrotten allt för ofta kan tolkas som att tränaren i fråga även är homosexuell, och därför inte vågas ta till av vissa kvinnor för att de är rädda för att bli dömda eller rädda för att gå emot kulturen om hur kvinnor respektive män ska vara (Larsson 2009; Griffin 1993).

Love pekar på att kvinnor har andra värden som är eftersträvansvärda och därför viktigt att få med kvinnliga ledare, men att de tyvärr är väldigt svårt få dessa ledare att kliva fram för att män tar för stor plats.<sup>68</sup>

”Men jag märker ju liksom då när hon kassören kom in, som är ung kvinna då, att det blir en annan typ av(.), amen nej de blir andra värden. Så amen, det skulle jag vilja ha, vi har alldeles för mycket, eller alldeles för mycket, men vi skulle vilja ha fler kvinnliga ledare. Tyvärr så kliver inte dem fram, vi män har lite för stort självförtroende ibland och tycker att ”amen de här klarar jag av”, medans de kan finnas mer kompetenta kvinnor som inte tar steget för att de tvivlar lite på sig själva. Ehm, och jag vet inte riktigt hur man ska få fram fler kvinnliga ledare. Men jag brukar pusha, jag brukar säga de på dem här tidiga föräldramötena, att vi vill gärna få in fler kvinnliga tränare.”<sup>69</sup>

Att män tar stor plats kan både ses som ett resultat av historien och idrotten då kulturen skapades (Andreasson 2007, s.34) eller homosocialitet, att män gärna väljer män som nya tränarkollegor för att de är lika dem själva (Hassmén & Hassmén 2010, s.184).

Intentionen är alltså att alla ska ha samma möjligheter att få bli tränare, och utbilda sig eller påverka i handbollsklubben. Det som sen verkar avgöra är att det är färre kvinnor som faktiskt vill bli tränare och satsa på det enligt intervjupersonerna. Denna studie har dock visat att det kan vara andra faktorer som påverkar. Framförallt rekryteringssättet av nya tränare på barn- och ungdomsnivå. På barnnivå tillfrågas i princip bara föräldrarna vilket utesluter många unga potentiella ledare, eller ledare/ spelare som kanske kommer från andra lag, medans på

---

<sup>68</sup> Love, intervju den 13 november 2013

<sup>69</sup> Love, intervju den 13 november 2013

ungdomsnivå ”ringer man upp” den som anses värd rollen. Vad detta baseras på, ”vem som blir uppringd” är inte helt klargjort av studiens resultat. En av intervjupersonerna menar att det är att hitta någon som är duktig över tid<sup>70</sup>, och en annan att man frågar sig runt om vem som är bra.<sup>71 72</sup> Detta urval blir således baserat på utvalda personers intresse, i de flesta fall resultat, och är inte beroende av tränarens förmåga att utveckla adepter eller dess syn på ledarskap. Ett sådant urval gör också att få, får chansen att stiga upp till nästa nivå (ungdomshandboll) då de inte har de rätta erfarenheterna, vilket också stöds av Nash et al. (2012) som poängterar vikten av praktisk erfarenhet. Men för att få erfarenheter unga eller nyare tränare få chansen att prova på, kanske skulle en form av praktikplats vara lösningen i framtiden för att en tränare skall få insyn, mentorskap och praktiskt erfarenhet. Slutligen, att man ringer upp utvalda personer förknippar jag än en gång med homosocialitet, att man omedvetet väljer människor som är lika en själv, och då det är majoritet män i många styrelser så kommer män att välja män (Hassmén & Hassmén 2010, s.184).

---

<sup>70</sup> Robin, intervju den 4 november 2013

<sup>71</sup> Kim, intervju den 30 oktober 2013

<sup>72</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

## **4. Diskussion**

### **4.1 Rekrytering av handbollstränare**

”Man tar den bästa sopan som vill stå på plan” blev studiens titel efter avslutat arbete. Detta berodde på ett identiskt citat av Sonny som jag ansåg var slagkraftigt och ringade in hela problematiken med rekrytering av ideella ledare. ”Drivande, lyhörd, rättvis och engagerad” var de eftersträvansvärda egenskaper hos handbollstränare som önskades mest av de intervjuade personerna. Men det kan bli svårt att ställa krav på tränarskapet om alternativet är att inte ha någon tränare alls. Det kan bli svårt att tvinga folk att utbilda sig, om alternativet är att inte ha någon tränare alls. Det kan bli svårt att tvinga folk till att följa klubbens värderingar om alternativet är att inte ha någon tränare alls. För om det inte finns någon tränare, då läggs laget ner, och då får ett visst antal barn inte möjligheten att idrotta i en sport de trivs med. Så därför är det bättre att ta den bästa sopan som är frivillig än ingen tränare alls enligt Sonny.

Så vad är lösningen? I den här studien har vi diskuterat fram och tillbaka om synen på rekrytering, utbildning och genus. Slutsatsen är att vi lever i en idrottsvärld med inriktning handboll som allt för ofta är något konservativ och hellre jobbar på som de alltid gjort, för att det är enklast så. Om vi tvingar föräldrarna att ta lagen, så slipper vi lägga ner massa engagemang för att hitta andra tränare, då det ändå är så himla pass svårt att lyckas med är min uppfattning av denna studie om varför föräldratränare ofta blir lösningen på tränarfrågan. Det finns tre huvudsakliga lösningar för att stärka detta problem: 1, att tillfråga alla för att ge alla chansen (Trondman 2005, s.79). 2, att rekrytera med annonser i tidningar eller hemsidor för att alla fortfarande ska få frågan och chansen, vilket också Love stödjer. 3, att skapa åtgärdsplaner i klubben för att på ett bättre sätt få tränare att trivas och stanna i klubben, framförallt nya tränare som är unga och behöver det stödet (Redelius et al. 2004).

### **4.2 Utbildning**

Mer utbildning kan antas leda till ökad kompetens om handboll och idrottsvetenskap, vilket bör leda till en bredare och mer långsiktig utveckling av spelarna och en tryggare tränare som vet vad han/ hon håller på med. Att känna att man utvecklas och upplever kompetens som tränare är också viktigt för att vara motiverad att fortsätta som tränare (Mallet 2005). Tyvärr är synen på utbildning enligt alla intervjuade personer något eller mer kritisk, vilket bör tas på allvar av SHF så att de kan försöka förändra utbildningarna till att blir mer givande för

deltagande tränare. Givande är, enligt denna studie mer öppna föreläsningar och diskussioner (Pigott 2012), mer individanpassade utbildningar som baseras på tränarnas kompetens/färdighet och mer tids effektiva för att fler ska ha möjlighet att gå dem som ideella ledare<sup>73 74</sup>. Enligt Sonny så blir det också fel utåt att vissa får ”tenta av” utbildningar för att de exempelvis spelat själva<sup>75</sup>. Samma tanke kan enligt mig pekas mot att tränare på hög nivå i handboll (ex. Elitserien) har något krav på utbildning. Detta kan då göra att andra tränare på barn- och ungdomsnivå inte lägger så stor vikt vid utbildningen i sig, för att de inte behövs för andra tränare på högre nivåer.

### **4.3 Genus**

Män och kvinnor har inte samma möjligheter som tränare, men detta är något som ofta sker omedvetet har framkommit i denna studie. Konsekvenser av att tränare bara rekryteras via uppringning till ungdomslag och uppåt, gör att många tränare omedvetet utesluts från rekryteringsprocessen, p.g.a. män gärna väljer män (homosocialitet se kapitel 1.3.3, s.8) för att handbollens tränar- och organisationssida än idag är mansdominerad. Att tydligare informera handbollsklubbar om fördelar med jämnt könsfördelade tränarteam respektive styrelser, tror jag skulle öka medvetenheten om kvinnor och mäns lika möjligheter att få bli bra tränare.. Förhoppningsvis skulle detta leda till nytänk och på sikt kunna förändra idrottens kultur till att bli mer moderniserad där både utbildning och jämställdhet skall vara en självklarhet inom ett modernt samhälle.

### **4.4 Sammanfattande tankar**

Vid en ny studie skulle urvalet kunna förändras genom att det istället tas fram statistik på de handbollsklubbar som har flest antal medlemmar, för att faktiskt välja ut de föreningar som har flest aktiva spelare, och därmed bör ha flest tränare och/ eller störst organisation. Jag tror att unga ledare är en potentiell grupp i framtiden som skulle kunna användas mycket mer vid rekrytering av tränare, än vad som sker idag (Trondman 2005, s.79). En av klubbarna i studien som har många unga tränare ger också en liten ersättning till sina ledare. Kanske är det de som krävs för att unga tränare skall våga lägga tid på det så att det skapas ett intresse för tränarskapet? Eller för att tränarrollen skall kunna konkurrera med extrajobb och sovmornar? Av Riksidrottsförbundet (2005) så bekräftas också att många unga vill bli tränare,

---

<sup>73</sup> Alex, intervju den 7 november 2013

<sup>74</sup> Sonny, intervju den 21 november 2013

<sup>75</sup> Sonny, intervju den 21 november 2013



vilket är genant om vi inte börjar ta på allvar, när det behövs fler tränare (Lindroth 2002; Eriksson 2006; Larsson & Meckbach 2010).

Att manliga tränare mer eller mindre var överrepresenterade även i handbollen var något vi fick bekräftat vid alla intervjuer. Förhoppningsvis kan denna studie vara till nytta för SHF så att de eventuellt kan omforma en del av strukturen och innehållet på Tränarskolans utbildningar. Det skulle också önskas att kunskap om rekrytering och genus blev mer känt inom handbollsklubbarna, så att alla klubbar kan jobba med en mer medveten form av rekrytering samt ta hänsyn till hur man även kan rekrytera och behålla kvinnliga tränare, gamla som unga. Slutsatsen av denna studie är att det behövs mer struktur i handbollsklubbarna, för att ha kunskap om vikten av flera former av rekrytering, varianter av utbildning och genus påverkan på klubbens organisation och verksamhet.

Kritiska tankar om denna studie är för mycket forskning i vissa avsnitt, som kanske inte anses relevant för läsarna av denna studie. För vissa läsare kan det skapa en bättre helhetsbild, därför valdes att ha kvar de stycken som inte alltid kom till användning under analys- och diskussionsdelen. Studiens reliabilitet kunde ha stärkts av en bestämd intervjuguide som inte gav möjlighet för extra frågor som kom upp under intervjun. Detta hade underlättat studiens reproducerbarhet vid en likartad studie. Andra svagheter kan vara att studien känns för bred, p.g.a. dess tre olika frågeställningar. För att underlätta detta för läsaren har jag valt att hålla en gemensam struktur, med tre huvudteman genom hela studien. Källor kan också ha undgåts att anges i skrivande stund, p.g.a. saker som anses allmänt kända eller också varit en miss av mig. Tidsaspekten vid en C-uppsats är något som jag fått uppleva under arbetet med min studie och ta lärdom av att det alltid kunde ha "gjorts mer tidigare under arbetets gång". Studien kunde ha granskats på ett grundligare sätt av mig, för att ta bort överflödiga partier och finna stöd av mer forskning. Studien har gett mig många nya insikter kring föreningslivet och mycket kunskap som jag kommer att ha nytta av i mitt framtida idrotts- och arbetsliv!

## Käll- och litteraturförteckning

### Tryckta och elektroniska källor:

Abraham, A., Collins, D. & Martindale, R. (2006). The Coaching Schematic: Validation through Expert Coach Consensus. *Journal of Sports Sciences*, 24(6), 549-564.

Andreasson, J. (2007). *Idrottens kön- Genus, kropp och sexualitet i lagidrottens vardag*. Media- Tryck: Lund.

Bompa, T. O., Haff, G. (red.) (2009) *Periodization: theory and methodology of training*. 5. ed. *Human Kinetics*

Bouchet, A. & Lehe, A. (2010). Volunteer coaches in youth sport organizations: Their values, motivations & how to recruit & retain. *The Journal of Youth Sports*. Vol. 1. Uppl. 1. våren 2010.

Coombs, P. & Ahmed, M. (1974). Attacking rural poverty: how non-formal education can help. *Baltimore, John Hopkins University Press*.

Eley, D. & Kirk, D. (2002). Developing Citizenship through sport: The Impact of a Sport-Based Volunteer Programme on Young Sport Leaders. *Sport, Education and Society*, 7(2), s.151-166.

Eriksson, S. (2006). Idrottsrörelsens ideella kraft. *RF:s och SISU:s skriftserie*, Idrottens ideella ledare.

Feu Molina, S., José Ibáñez Godoy, S., Lorenzo Calvo, A., Jiménez, S., Cañadas Alonso, M. (2012). Professional knowledge acquired by handball coaches: Training and experience. *Revista de Psicología del Deporte*, Vol. 21 Issue 1, s.107-115. 9s. 5 charts.

Gerrevall, P., & Carlsson, S. & Nilsson, Y. (2006). Lärande och erfarenhetens värde – En studie av ledare inom barn- och ungdomsidrott. *FoU-rapport. Riksidrottsförbundet*. 2006.

Gilbert, W., Côte, J. & Mallett, C. (2006) Developmental paths and activities of successful sports coaches, *International Journal of Sports Science and Coaching*, 1(1), s.69-76.

Griffin, P. (1993). Homophobia in women's sports: The fear that divides us. In: G. Cohen (Ed), *women in sport: Issues and controversies*. Sage Publications., s.193-203.

Hassmén, N. & Hassmén, P. (2010). *Idrottsledarskap*. Natur & Kultur.

Harrison, D.A. (1995). Volunteer motivation and attendance decisions: Competitive theory testing in multiple samples from homeless shelters. *Journal of Applied Psychology*, 80, s. 371-385.

Hirdman, Y. (1993). Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning. I: C. Ericsson. (red.). *Genus i historisk forskning*. Lund. Studentlitteratur.

Hirdman, Y. (2007). *Genus – om det stabila föränderliga former*. Liber.

Jönsson, K. (2007). *Könsmaktordningen, maskuliniteten & moralen. I: Sexualiseringen av idrottens offentliga rum* FOU 2007:2. Riksidrottsförbundet, s. 25-34.

Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den Kvalitativa Forskningsintervjun* 2. ed. Studentlitteratur.

Larsson, H. (2009). Idrottens könsmonster – varför finns det, vad handlar det om? *Svensk Idrottsforskning*, 2009: 1, s. 11-15.

Larsson, L. & Meckbach, J. (2010). Unga ledarprojekt inom Idrottslyftet. *Swedish Journal of Sport Research*, s. 81-106.

Lindroth, J. (2002). *Ledarna och ledarfrågan*. Ett idrottssekel: Riksidrottsförbundet 1903-2003, (red.) Lindroth, J. & Norberg, J.R. Stockholm: Informationsförlaget.

Lundgren, S. (2013). *Framgångsfaktorer för handbollstränare som är kvinnor – vad får vissa att fortsätta och andra inte?* B-uppsats. Gymnastik och Idrottshögskolan. Stockholm.

Mangan, J.A. (1981). *Athleticism in the Victorian and Edwardian public school. The emergence and consolidation of an educational ideology.* Cambridge University Press.

Mallet, C. J. (2005). Self-Determination Theory: A case study of evidence-based coaching. *Sport Psychologist*, Dec 2005, vol. 19, issue 4, s.417, 13s.

Meckbach, J. & Larsson, L. (2011). Young Coaches and Supportive Environments. *Sport Science Review*. Vol. XX, nr.5-6, s. 25-56.

Mesquita, I., Borges, M., Batista, P. M., Rosado, A. (2012). Self-efficacy, perceived training needs and coaching competences: The case of Portuguese handball. *European Journal of Sport Science*, Mars 2012, Vol. 12 Issue 2, s.168-171.

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

Northouse, P., G. (2013). *Leadership – Theory & Practice*. SAGE publications, Inc.

Piggott, D. (2012) Coaches' experiences of formal coach education: a critical sociological investigation. *Sport, Education and Society*, 17:4, 535-554.

Riksidrottsförbundet. (2005). *Ungdomars tävlings- och motionsvanor. En statistisk undersökning våren 2005*. RF FOU Rapport 2005:6.

Riksidrottsförbundet. (2013). *Verksamhetsberättelse 2012 – med årsredovisningar*. [http://www.rf.se/ImageVaultFiles/id\\_33119/cf\\_394/Verksamhetsber-ttelse\\_2012.PDF](http://www.rf.se/ImageVaultFiles/id_33119/cf_394/Verksamhetsber-ttelse_2012.PDF) [2013-12-13].

Redelius, K. (2002). *Ledarna och Barnidrotten- Idrottsledarnas syn på idrott, barn och fostran*. Stockholm: HLS Förlag.

Redelius, K. Auberger, G. & Bürger Bäckström, C. (2004). Ung ledare sökes: En studie av Riksidrottsförbundets satsning på unga ledare. *Riksidrottsförbundet*.

Stockholms Idrottsförbund. (2011). Idrottslyftet- en snabbguide.

[http://www.rf.se/imagevaultfiles/id\\_32818/cf\\_394/-stockholms\\_modell\\_av\\_idrottslyftet.pdf](http://www.rf.se/imagevaultfiles/id_32818/cf_394/-stockholms_modell_av_idrottslyftet.pdf)  
[2014-01-28].

Svenska Handbollsförbundet. (2013). *Tränarskolan*.

<http://www.svenskhandboll.se/Handbollinfo/Utbildning/Tranarskolan/> [2014-01-23].

Stockholms Handbollsförbund. (2013a). *Börja spela*

<http://www.svenskhandboll.se/StockholmsHandbollforbund/Borjaspela/> [2014-01-23].

Svender, J. (2012). *Så gör(s) idrottande flickor – Icensättningar av flickor inom barn- och ungdomsidrotten*. Diss. Stockholms Universitet. Stockholm: US-AB.

Trangbæk, E. & Kirmanen, A. (1995). *Gymnastikkens historie*. Köpenhamn: Danmarks Højskole for Legemsøvelser. (video).

Trondman, M. (2005). Unga och föreningsidrotten: en studie om föreningsidrottens plats, betydelse och konsekvenser i ungas liv. *Ungdomsstyrelsens skrifter*, 2005:9.

Trost, J. (2008). *Att skriva uppsats med akribi*. 3ed. Studentlitteratur

### **Otryckta källor:**

Klingvall, T. (2013). Förbundskapten Svenska Damlandslaget Handboll och författare till handbollens Tränarskola. Mailkontakt gällande utbildningsmaterialets källor.

Stockholms Handbollsförbund. (2013b). *Anmälda lag till seriespel säsongen 2013-2014*. Excel-dokument, Stockholm.

## Bilaga 2 – Transkriptionsnyckel

[...]	några borttagna ord
[---]	flera satser eller meningar borttagna
Understruket	betoning
(skratt)	skratt, hostning eller annat avbrytande ljud
(.)	kort paus
:	utdraget ord

## Bilaga 3 Intervjuguide

### Bakgrund

- Kön, ålder och arbete?
- Föddes var?
- Tränarerfarenhet?
- Vilken roll hade du i ditt första tränaruppdrag?
- Spelarerfarenhet?

### Klubbnivå

- Hur gick det till när du blev sportchef?
- Tillfrågar din klubb personer gällande tränaruppdrag eller behöver personen i fråga komma till klubben och säga till om man vill bli tränare?
- Vilka svårigheter finns det i att hitta nya tränare i er klubb (om det finns)?
- Får alla som vill, bli tränare i er klubb? Varför?
- Vilka krav finns för att bli tränare i er klubb?
- Finns det någon strategi när man tillsätter nya tränare?
  - *Ex: gamla, unga, erfarenhet, kön...*
- Hur går ni tillväga när ni behöver en ny tränare till ett ungdomslag, A-ungdom?

### StHF och handbollsutbildningar

- Vilka i er klubb blir skickade på utbildningar, ex: Handboll för Barn, TS1, TS2?
- Finns det några krav för att få gå utbildning som klubben skickar till?
- Vem betalar avgiften för utbildningen?
- Vilken status anser du att utbildningen har?
- Har du själv gått någon utbildning hos förbundet, och hur kommer det sig att du gick den i så fall?
- Vet du hur många TS1-utbildade tränare ni har, samt TS2-utbildade?
- Statistiken har visat att det är väldigt få tränare som är kvinnor, som går vidare på högre nivåer i förbundets utbildningsstege i Stockholm. Är detta något du upplevt i er klubb också?
  - Vad tror du det beror på?

### Förutsättningar

- Vad har motiverat dig till att fortsätta vara sportchef?
- Vilka förutsättningar tror du är viktiga för att behålla ledare i klubben?
- Anser du att det finns några skillnader mellan kvinnliga och manliga ledare generellt?
- Hur ser fördelningen ut mellan manliga och kvinnliga tränare i din klubb?
- Hur jobbar ni med jämställdhet?
- Avslutningsvis, hur skulle du beskriva en bra handbollstränare?