Svenska Ishockeyförbundet
Elitkurs

Ett brinnande engagemang
– Vad motiverar ishockeycoacher att engagera sig som coacher?

Richard Andersson

Handledare: Göran Lindblom
2011-06-17

Sammanfattning

Ledarförsörjning är viktigt för att idrotten skall kunna fortsätta existera i den omfattning den gör idag. Syftet med denna studie är att ta reda på vad som får ishockeycoacher att engagera sig som coacher. Detta görs genom att via intervjuer med 5 ishockeytränare besvara följande frågeställningar:

1. Varför väljer ishockeycoacher att blir ishockeycoacher?
2. Varför väljer ishockeycoacher att fortsätta som ishockeycoacher?
3. Vad får ishockeycoacher att avsluta sitt engagemang som ishockeycoacher?

Coacherna i studien valde att bli coacher i första hand för att känna tillhörighet till en klubb, en grupp eller sin idrott. Även möjlighet att få inflytande spelade en viss roll. I valet att fortsätta som coach spelade tillhörighet fortfarande en stor roll tillsammans med glädjen att bidra till att andra utvecklas men också att vinna (eller lyckas) är en viktig faktor. För seniorelittränare spelade även uppmärksamhet en stor roll. Coacherna skulle avsluta sitt engagemang om yttre faktorer som svårigheter att kombinera med ett socialt liv i övrigt, sjukdomar eller att man inte längre får det stöd och inflytande man vill ha som coach skulle infalla sig. Resultaten överensstämmer med tidigare forskning på så vis att både yttre och inre faktorer spelade roll för coachernas motivation, att tillhörighet spelade en stor roll och att kompetens och självbestämmande hade en viss betydelse.

Innehållsförteckning

1. Inledning **1**

2. Bakgrund **2**
2.1 Begreppsdefinitioner 2
2.2 Teoretiska referensramar 2
2.3 Tidigare forskning 2

3. Syfte och frågeställningar **3**

4. Genomförande och metod **4**
4.1 Datainsamling 4
4.1 Urval 4
4.2 Begränsningar 4
4.4 Instrument 5
4.5 Procedur/genomförande 5
4.6 Dataanalys 6

5. Resultat **7**
5.1 Presentation av undersökningsdeltagare 7
5.2 Varför ishockeycoacher väljer att bli ishockeycoacher 7
5.3 Varför ishockeycoacher väljer att fortsätta som ishockeycoacher 10
5.4 Vad skulle få ishockeycoacherna att sluta som ishockeycoacher 12

6. Diskussion **13**
6.1 Metoddiskussion 13
6.2 Resultatdiskussion 14
6.4 Summering 16

Referenser **17**
Internet 17
Intervjuer 17

Bilagor
Intervjuguide Bil. 1

1. Inledning

Idrottsrörelsen anses vara en viktig fostrande miljö såväl ur hälsosynpunkt som ur social synpunkt. Riksidrottsförbundet (RF) skriver på sin hemsida att: ”idrottsrörelsen i högre grad än övriga samhället fostrar mer fysiskt och psykiskt välmående individer” (RF:s hemsida). Vidare menar man att den svenska idrottsmodellen står och faller med idrottsledarens frivilliga engagemang. Enligt uppgift beräknas cirka 600 000 svenskar ha ett eller flera ledaruppdrag i den svenska idrottsrörelsen (RF:s hemsida). Att ha ledare som engagerar sig i verksamheten är alltså en nyckelfråga för att ungdomsidrotten överhuvudtaget skall kunna existera. Ledarförsörjning är därför en prioriterad fråga för Idrotts-Sverige och av den anledningen ingår just ledarförsörjning i RF:s projekt Idrottslyftet (RF:s hemsida). Idrottslyftet verkar i stort för att: ”stärka idrottsföreningar för att de ska kunna ta emot fler barn och ungdomar och få fler att välja att idrotta längre upp i åldrarna”(RF:s hemsida). Svenska ishockeyförbundet har under fyra år inom ramen för Idrottslyftet drivit projekt som syftar till just att rekrytera nya spelare och utbilda ledare till ishockeyn (Svenska hockeyförbundets hemsida). En viktig fråga för att behålla de spelare man har och rekrytera nya spelare är att ha ledare som gör att verksamheten är bra och därmed får spelare att stanna inom ishockeyn men också att ha ledare som engagerar sig för att få fler att testa på och lära sig ishockey. RF skriver att: ”Engagerande och kunniga idrottsledare är helt avgörande för en idrott där alla som vill kan vara med. Vi behöver bl.a. arbeta med ledarutveckling, ledarrekrytering och attityder och värderingar. Det fordras också ett kontinuerligt arbete med föreningsutveckling”(RF:s hemsida). Att reda ut vad som gör att idrottsledare faktiskt frivilligt engagerar sig i ideellt ledarskap kan ge värdefull information som kan hjälpa oss i rekryteringen av nya ledare. Denna undersökning vill ge ett bidrag till ishockeyns ledarförsörjning och ledarförsörjning i stort genom att ta reda på vad som motiverar individer att engagera sig som ledare i ishockey.

2. Bakgrund

2.1 Begreppsdefinitioner

Kring ett ishockeylag finns ofta flera olika typer av ledare med olika funktioner. För att göra undersökningsgruppen mer homogen begränsades studien till coacher. Med coacher menas i denna undersökning:

”En coach är den som, ensam eller tillsammans med medhjälpare, leder och ansvarar för den idrottsliga verksamheten. Att vara coach innebär ett övergripande ansvar för all planering och träning, att leda laget under matcher samt att följa upp inom verksamhetens ram” (Fahlström, 2001).

Två andra nyckelbegrepp i denna studie är inre och yttre motivation. Inre motivation refererar till beteende som utförs av intresse och nöje. Yttre motivation avser beteenden som utförs för att uppnå ett särskilt utfall (Vallerend & Ratelle i Deci & Ryan, 2002). Exempelvis kan ett tecken på att en coach drivs av yttre motivation vara att drivkraften i grunden är att tjäna pengar på sitt engagemang medan ett tecken på att en coach drivs av inre motivation kan vara att drivkraften i stället är att vara en del av ett lag (tillhörighet). I denna studie kopplas behov av kompetens, tillhörighet, inflytande, utveckling och av att testa något nytt till inre motivation och ett behov av uppmärksamhet, pengar och att vinna kopplas till yttre motivation.

2.2 Teoretiska referensramar

Deci & Ryan (2002) är skapare till en teori som kallas självbestämmandeteorin. Genom självbestämmandeteorin anser man att människor drivs av tre psykologiska behov: (1) behovet av kompetens, (2) behovet av relationer med andra (tillhörighet) samt (3) behovet av självbestämmande. Dessa tankar kan kopplas till bland annat Fahlströms (2001) idéer om att coacher engagerar sig för känslan att tillhöra en grupp (tillhörighet) och av känslan att lyckas med det man gör (behovet av kompetens). Deci och Ryans modell verkade som ett analysredskap för de svarskategorier som kan härledas till inre faktorer på så vis att modellen inspirerat vid valet av några undersökta faktorer dvs. behovet av kompetens, tillhörighet och inflytande.

2.3 Tidigare forskning

Jowett (2008) undersökte vad inre och yttre motivation har för betydelse för idrottscoachers och idrottsutövares tillfredställelse. Först lät Jowett coacherna (138 stycken) fylla i ett formulär som mätte båda aspekterna av motivation hos coacherna och tre aspekter på coachernas tillfredsställelse (tillfredställelse med prestation, tillfredställelse med instruktion och med relationen mellan coach och utövare). Jowett kom fram till att inre motivation var måttligt eller positivt relaterat till alla aspekter av coachernas tillfredställelse medan yttre motivation endast var relaterat till den aspekten av tillfredställelse som rör relationen mellan coach och utövare. Resultatet i Jowetts studie är relevant för denna studie på så vis att den visar att det kan vara både inre och yttre faktorer som påverkar coachens motivation till att engagera sig. Därför delades svarskategorierna i analysen upp i inre och yttre faktorer. Fahlström (2001) menar att de flesta ishockeycoacherna är före detta spelare och att den vanligaste anledningen till att de började som coacher var att de ville vara kvar i ishockeymiljön och känna lagtillhörigheten. Han menar också att coacherna menade att de mest positiva sidorna med att vara coach är att just att känna den sociala gemenskapen men också känslan av att lyckas med det man gör.

3. Syfte och frågeställningar

Att undersöka vad som motiverar coacher i ishockey att engagera sig i ishockeyledarskap.
Frågeställningar:

1. Varför väljer ishockeycoacher att blir ishockeycoacher?
2. Varför väljer ishockeycoacher att fortsätta som ishockeycoacher?
3. Vad får ishockeycoacher att avsluta sitt engagemang som ishockeycoacher?

4. Genomförande och metod

4.1 Datainsamling

Undersökningen utgick ifrån en kvalitativ ansats med ambitionen att skapa förståelse för vad som motiverar coacherna att engagera sig (Thomas m.fl., 2005). Undersökningen tar formen av en s.k. Surveyundersökning med den personliga samtalsintervjun som datainsamlingsverktyg (Kvale, 2008). Den personliga samtalsintervjun har fördelen att den ger goda möjligheter att registrera svar som är oväntade (Esaiasson m.fl., 2007). Den stora skillnaden mellan den personliga intervjun och ett vanligt kvantitativt datainsamlingsverktyg, enkäten, är att vid en intervju ges möjlighet att ställa följdfrågor som gör att man uppfattar själva essensen i det respondenten försöker beskriva. Den kvalitativa undersökningen har dock inte ambitionen att presentera statistik utan snarare beskriva försökspersonernas utsagor och presentera en innehållsanalys. Undersökningen kan anses ha ambitionen att undersöka försökspersonerna för att beskriva deras motiv till att engagera sig, att undersöka försökspersonerna för att pröva hur väl teorier och tidigare forskning stämmer på svenska ishockeycoacher men också att undersöka försökspersonerna för att kunna utveckla teorier om svenska idrottsledare (i grundläget då ishockeycoacher, Esaiasson m.fl., 2007).

4.1 Urval

Urvalet kan beskrivas som ett strategiskt urval (Esaiasson m.fl., 2007). Med denna kvalitativa ansats var ambitionen att göra ett urval där försökspersonerna medvetet valts ut för att vara heterogena. Anledningen till detta är att här finns inte ambitionen att generalisera på samma sätt som i ett kvantitativt urval och då kan det finnas en poäng i att få med en bredd av försökspersoner för att få så många tänkbara faktorer som möjligt att jämföra. Det går givetvis även i en kvantitativ studie att välja ut försökspersoner som är heterogena men denna undersökning görs i grundforskningssyfte inför en kommande större studie och då finns det en poäng i att få med en bredd av faktorer så att inga överraskningar dyker upp när man breddar sitt urval. Rent praktiskt är urvalet en ishockeycoach som coachar barn, två som coachar ungdomar och två som coachar vuxna. En av ungdomscoacherna coachar på en hög ungdomsnivå medan den andra coachar i de lägre serierna, och likadant med vuxencoacherna. Anledningen till detta är som tidigare nämnt ambitionen att skapa en heterogen grupp. På barnnivå finns ingen elitnivå så genom fem intervjuer kan man väl täcka in olika typer av coacher. Heterogeniteten skulle kunna fördjupas ytterligare men har man en representant från varje grupp är det en god idé att låta slumpen och tillgången på försökspersoner få avgöra resten. För att få tag på de fem informanterna utnyttjades författarens egna kontakter.

4.2 Begränsningar

Studien begränsas till att undersöka coachers motivation inom idrotten ishockey just för att ishockeyn de senaste åren drivit projekt för att rekrytera och utbilda spelare och ledare. Begränsningen till ledarbefattningen coach motiveras med att det är en roll som förväntas finnas i alla lag. Med olika sätt att organisera verksamheten kring laget kan annars skilda typer av ledare existera som kan bli svåra att jämföra. Därför begränsas studien till coacher. Undersökningen kommer att rikta sig mot coacher som inte har egna barn i verksamheten och det valet motiveras med att från föräldrar förväntas ett givet svar: de engagerar sig (åtminstone delvis) för sina barns skull. Men vad är det som gör att coacher som inte har egna barn i verksamheten engagerar sig?

4.4 Instrument

En intervjuguide skapades för att säkra att samma frågor ställs till alla deltagare. Enligt Kvale (2008) skall intervjuguiden vara organiserad tematiskt men han rekommenderar inte att man följer guiden till punkt och pricka, samtalet måste uppmuntra respondenten till att tala om sina känslor och upplevelser. Intervjuguiden blir som ett ramverk för vad intervjun skall innehålla och den inleds med bakgrundsfrågor om nuvarande klubb, lagtillhörighet i klubben, lagets serietillhörighet, ålder då respondenten började som ishockeycoach, antal år som ishockeycoach, antal år som ishockeyspelare och kön.
Intervjuguidens teman är sedan följande tre frågeställningar:

- Varför valde du att engagera dig som coach i ishockey?
- Vad motiverar dig att fortsätta som coach i ishockey idag?
- Vad skulle få dig att sluta som coach i ishockey?

Dessa frågor kommer först att ställas som öppna frågor i nämnd ordning utan följdfrågor i syfte att ge respondenten chansen att svara opåverkat på varje fråga. Fördelen med öppna frågor är att det ger respondenten möjlighet att fritt reflektera över känslor och idéer utan att påverkas av formulärets utformning (Thomas m.fl., 2005). I den kvalitativa intervjun är syftet att ”gå på djupet” med varje fråga och ställa följdfrågor. Efter att de öppna frågorna ställts kommer därför varje öppen fråga att fungera som ett tema under vilken ett antal följdfrågor ställs. Följdfrågorna kommer i detta fall utgå ifrån den teori och tidigare forskning som presenteras som utgångsläge för analys och diskussion. På så sätt kan forskaren i den kvalitativa forskningen be respondenten att utveckla sina svar så att respondenten sätter ord på det som den kvantitativa forskaren försöker förklara med statistik och samband. För att stärka intervjuguidens validitet utgår följdfrågorna ifrån tidigare forskning och teori på så vis att både yttre och inre faktorer beaktas som skäl till coachernas engagemang (Jovett, 2008) och när frågor om inre motivation ställs utgår de ifrån Deci & Ryans (2002) självbestämmande teori på så vis att frågorna tar hänsyn till faktorer som behov av kompetens, tillhörighet och självbestämmande som Deci och Ryan menar är betydande faktorer för mänskligt engagemang.

4.5 Procedur/genomförande

Intervjuförfarandet började med att intervjuaren presenterar sig och informerar respondenten om förfarandet. För att stärka intervjuns reliabilitet är det viktigt att intervjuaren uppträder på ett liknade sätt vid varje intervju och att varje intervjuförfarande sker på ungefär samma sätt. Dock menar Kvale (2008) att även om det är önskvärt att öka intervjuresultatens reliabilitet för att motverka godtycklig subjektivitet, kan en för stark tonvikt på reliabiliteten motverka kreativitet och föränderlighet. Denna undersöknings karaktär kan faktiskt tjäna på att vara öppen för kreativitet så länge det är respondenten som står för utsvävningarna och inte intervjuaren. Med det menas att intervjun inte behöver ”slaviskt” följa intervjuguiden så länge det är respondenten som tänjer på gränserna eller kastar om frågeställningarna. Fördelen med att låta respondenten sväva ut kan vara att faktorer och fenomen kan dyka upp som forskaren inte har tänkt på. Med tanke på att studiens syfte är att skapa grundforskning så är det bra att alla tänkbara faktorer kommer fram innan en större och mer styrd undersökning äger rum. Intervjun avslutas med att bandspelaren stängs av varpå respondenten ombes komma med spontana reflektioner. Anledningen till detta är att testa om det är något som respondenten inte varit bekväm att berätta om med bandspelaren påslagen men också för att det kan vara skönt för respondenten att få uttrycka något som det kanske inte har frågats om men som respondenten gärna vill berätta. Efter detta berättar intervjuaren om nyttan med undersökningen mer ingående och berätta vad som händer med materialet fortsättningsvis innan intervjun avrundas och intervjuaren tackar för samtalet. Så snart som möjligt efter samtalet antecknades reflektioner i form av hur respondenten reagerade på olika frågor med

kroppsspråk och andra icke-verbala uttryck för att kunna införas i intervjuutskriften senare och därmed säkra intervjuutskriftens validitet och reliabilitet (Kvale, 2008). De etiska aspekterna fullgörs genom att erbjuda respondenten anonymitet (Kvale, 2008).

4.6 Dataanalys

I denna undersökning lägger en innehållsanalys grunden till analys av data (Esaiasson, m.fl., 2007). Data kategoriseras och delas in efter inre och yttre motiv (Jowett, 2008) och de inre motiven delas in efter Deci och Ryans självbestämmande teori (2002; ref. i Duda & Treasure, 2010) på så vis att kategorierna sorteras efter behov av kompetens, behov av relationer med andra och behov av självbestämmande. I analysen är det också viktigt att ta hänsyn till om någon kategori inte passar in i modellen. Resultatet diskuteras i förhållande till Fahlströms (2001) forskningsresultat.

5. Resultat

5.1 Presentation av undersökningsdeltagare

Den första undersökningspersonen är 29 år och var föregående säsong huvudcoach för ett U11 lag i en klubb i Västra Götaland. Kommande säsong kommer han att vara rektor för hockeyskolan i samma förening. Han var 16 år när han började som coach för en sommarhockeyskola (under tiden han spelade) och vid 23 års ålder började han som coach för ett lag i samband med att han trappade ner som spelare, vilket innebär att han varit coach för lag i 6 år. Han har själv spelat ishockey i 21 år (mellan 5 och 26 års ålder). I det strategiska urvalet representerar denna person barnishockey (sammanfattas B i texten).

Den andra undersökningsdeltagaren är 26 år och hade föregående säsong delat ansvar med en annan coach i ett U16 lag i Göteborgsområdets och Västergötlandsområdets högsta serier. Kommande säsong byter han förening till en annan förening på U16 nivå i Västra Götaland. Han började som coach när han var 22 år och har varit coach i 3 säsonger. Han har själv spelat ishockey i 10 år. I det strategiska urvalet representerar denna person ungdomscoacher på breddnivå (sammanfattas UB i texten).

Den tredje informanten fyller 40 år i år och var föregående säsong coach för ett J20 Superelitlag i västra Sverige och kommer att fortsätta den tjänsten i kombination med rollen som ansvarig för juniorlagen. Han var 28 år när han började som hockeycoach och har alltså nu varit coach i 12 år. Han spelade själv hockey i ca 20 år (från 7-8 årsåldern fram till han blev tränare). I det strategiska urvalet representerar denna person ungdomscoacher på elitnivå (sammanfattas UE i texten).

Den fjärde intervjupersonen är 49 år och var föregående säsong huvudcoach för ett seniorlag på division 3 nivå i Västra Götaland. Kommande säsong är inget klart i nuläget. Han har varit ishockeycoach sedan 39-års ålder dvs. i 10 år och har själv spelat ishockey i 30 år. I det strategiska urvalet representerar han seniorcoacher på breddnivå (sammanfattas SB i texten).

Den femte och sista informanten är 37 år gammal och är kommande säsong assisterande tränare för ett Allsvenskt lag. Han var 17 år när han började som tränare och har sedan dess sammanlagt varit tränare 10-15år aktivt beroende på hur man räknar. Han har själv spelat hockey från 6 års ålder till 24 års ålder dvs. 18 år. I det strategiska urvalet representerar personen seniortränare på elitnivå (sammanfattas SE i texten).

Sammanfattningsvis består gruppen av 5 män mellan 26 och 49 års ålder som är/har varit verksamma större delen av sin coachkarriär i Västra Götalands regionen.

5.2 Varför ishockeycoacher väljer att bli ishockeycoacher

Frågan om varför informanterna valde att bli coacher i ishockey ställdes först som en öppen fråga och följdes sedan upp av följdfrågor utifrån inre och yttre motivation och frågorna om den inre motivationen ställdes utifrån självbestämmandeteorin (Deci & Ryan, 2002).

Öppna frågan

På den öppna frågan: varför valde du att engagera dig som coach i ishockey svarade gruppen:

- Känslan av tillhörighet till lag/klubb/sport (B, UB, UE och SB)
- Det är kul (B, UE och SE)
- Intresse för att leda/utveckla människor (UB, UE och SB)
- Kunde ej fortsätta spela/nå den nivån man ville som spelare (UB och SE)
- Åka skridskor (B)
- Kunde ej utvecklas som domare (UB)
- Intresse för att bygga lag/utveckla en grupp (SB)

- Mycket fritid/engagemang (SE)

4 av 5 personer nämnde känslan av tillhörighet som en faktor då coacherna valde att bli coacher i ishockey. Citat om tillhörighet taget från intervju med barntränaren (B) följer:
”Även fast man är tränare så är det nästan samma sak som att vara spelare i laget. Man vinner med laget, man förlorar med laget och är en del av laget”.

Yttre motivation
I syfte att röja hur yttre motivation påverkar valet att bli coach ställdes frågan om hur ett behov av uppmärksamhet, en vilja att vinna och pengar påverkade valet att bli tränare. Coacherna svarade enligt nedan:
Uppmärksamhet ökar motivationen på så vis att:

- det är skönt att känna att man är en bra ledare och få uppmärksamhet (B)
- det finns inget bekräftelsebehov utifrån däremot ett stort från den egna idrottsintresserade familjen (UB)
- få bekräftelse är viktigt för att ha roligt (UE)
- det finns inget bekräftelsebehov utifrån däremot från egna gruppen, att få uppmärksamhet av dem och vara den som står i centrum (SE)

Uppmärksamhet minskar motivationen genom att:

- det är svårt att få bekräftelse, man får själv räkna ut om man gjort ett bra jobb (SB)

Svaren ovan sammanfattar informanternas svar på frågan. Ett citat ur coachperspektivet gällande uppmärksamhet följer (SE):
”När du vinner en hockeymatch som tränare så känner du dig mer (…) delaktig i segern än vad man gjorde som spelare. (…) Du har ett helhetsansvar på ett annat sätt.”

Ett behov av att vinna påverkar motivationen på så vis att:

- Det bästa som finns är att vinna men det påverkade inte medvetet valet att bli tränare (B)
- Det finns inget bättre, det påverkade oerhört mycket. Det är ett problem för mig som ungdomstränare att jag gärna vill vinna, då det på den nivån bör handla om utveckling (UB)
- Det påverkade valet en del, men man blir mer vinnare ju mer man vinner, behovet ökar om man vinner (UE)
- Viljan att göra en bra prestation spelar roll, det går hand i hand med att vinna (SB)
- Det är huvudsyftet, det driver en att hålla på men i början var att vinna att se unga killar utvecklas och ha roligt (SE)

Pengar påverkar enligt tränarna deras motivation på följande sätt:

- Ingen betydelse (B, UE, SB och SE)
- Väldigt liten även om det fanns ett långsiktigt mål att leva på coachningen (UB)

Inre motivation
För att röja huruvida inre motivation påverkade valet att bli tränare ställdes frågan: På vilket sätt kan ett behov av kompetens, tillhörighet, inflytande, att utvecklas och att testa något nytt ha påverkat valet att bli coach? Sammanfattning av svaren följer:

Kompetensen påverkade coachernas val att bli coacher på följande sätt:

- Ett behov av kompetens påverkade mer än ett behov av uppmärksamhet. Man ställs hela tiden på prov, små barn kräver rättvisa (B)

- Det spelade en stor roll på så vis att det ger en chans att testa idéer för att få en grupp att utvecklas (UB)
- Kände mig inte kompetent i början utan mest vilsen, allt var nytt (UE)
- Man lär sig känna sig kompetent av erfarenheten, det är svårt att få feedback (SB)
- Omedvetet fanns det något att förmedla, men inget medvetet val att bli tränare för att känna mig kompetent (SE)

Ett behov av tillhörighet spelade roll för valet att bli tränare på så vis att:

- Klubben betyder mycket (B)
- Det har en stor betydelse att få tillhöra ett lag och att få bära ett klubbmärke, det blir vi mot dom (UB)
- Relationen till klubben har alltid funnits, ”giftet” är att få vara bland hockeymänniskor (UE)
- Det har 100 % betydelse, att göra uppgiften tillsammans med laget (SB)
- Det har stor betydelse, att kunna dela sin glädje (SE)

Ett behov av inflytande påverkade på så vis att:

- Positivt inflytande kan få människor att inse saker (B)
- Det är häftigt att kunna påverka unga killar genom att vara en positiv förebild och ge en bild av vad det handlar om (UB)
- Annars hade man inte varit där (UE)
- Det påverkade men inte särskilt mycket (SB och SE)

Coacherna menar att ett behov att utvecklas påverkade valet att bli coach på så vis att:

- Följa ett lag i praktiken ger mer utveckling än utbildningar (UE)
- Det påverkade inte valet att bli coach utan ett behov att utvecklas kom med engagemanget som coach (B, UB, SB och SE)

På frågan om hur ett behov att testa något nytt påverkade coacherna att bli just coacher svarade coacherna:

- Det fanns ett behov att göra något på fritiden (B)
- Det fanns ett behov att testa något nytt i hockeyn, påverka synen på vad som är en hockeyspelare (UB)
- Det påverkade mig att bli coach på så vis att motivationen inte var på topp att spela själv (UE)
- Det hade inge betydelse, det kändes inte som något nytt, jag var redan inne i hockeyn som spelare (SB och SE)

För att reda ut om det redan fanns en klar tanke vad coacherna ville uppnå med sitt engagemang när coacherna valde att bli coacher ställdes frågan om coacherna hade något mål eller några drömmar eller visioner med sitt ledarskap redan när de valde att bli coacher:

- Målet var att testa något nytt, att få vara på is och att få vara med ett lag (B)
- Att skapa ett nytt liv, skapa nya vänner, starta om och testa varthän det kan bära (UB)
- Att utveckla spelare och göra det så bra som möjligt. Målet låg mer på killarna än i mig själv (UE)
- Fanns inget mål. Jag visste inte vad jag gav mig in i utan testade olika saker för att få resultat (SB)
- Målet var att vara delaktig och känna tillhörighet (SE)

Även om det fanns mål så menade flera av informanterna att de inte hade medvetna mål när de valde att engagera sig utan de skapades i rollen.

5.3 Varför ishockeycoacher väljer att fortsätta som ishockeycoacher

Precis som med frågan om varför ishockeycoacher väljer att bli coacher så behandlas frågan varför ishockeycoacher väljer att fortsätta som ishockeycoacher genom att frågan först ställs öppet och sedan preciseras frågeställningen för att fastslå vilka faktorer respondenterna upplever påverkar valet att fortsätta som ishockeycoach. Svaren sammanfattas även här i punktform.

Öppna frågan

På frågan om varför coacherna väljer att fortsätta som coacherna svarade coacherna:

- För att se utövare utvecklas (B, UE och SB)
- För att det är kul (B)
- För att se hur långt jag kan komma (UB)
- För att det är en livsstil (UE)
- Nya utmaningar/mål (UE)
- För att jag har något att tillföra (SB)
- Tävling/Vinna (SE)
- Uppmärksamhet (SE)

Flera av informanterna pratade om spelarutveckling som en drivkraft och en av dem uttryckte det tydligare än de andra (UE):

”Det är förbannat kul att jobba med utveckling!”

Yttre motivation

På frågan om hur coacherna upplever att uppmärksamhet påverkar deras beslut att fortsätta som coacher i ishockey svarade coacherna:

- Uppmärksamhet har fått mindre betydelse sedan starten eftersom jag nu har fler roller (yrke, förälder mm) och det gör att jag behöver mindre bekräftelse (B)
- Uppmärksamhet har mindre betydelse jämför med i början genom att jag har blivit tryggare i mig själv (UB)
- Det är viktigt att klubben tycker att ledarteamet gör ett bra jobb, men inte att jag personligen får uppmärksamhet enskilt (UE)
- Behovet av uppmärksamhet är stort, framförallt genom feedback på utfört arbete (SB)
- Det är en kick att få uppmärksamhet genom supportrar, publik, media t ex genom att man läst att man gjort något bra (SE)

På frågan om hur viljan att vinna påverkar beslutet att fortsätta som coacher svarar de:

- Att viljan att vinna matcher har stagnerat beroende på att det inte är speciellt viktigt på den nivån där jag befinner mig. Det finns dock andra sätt att vinna på som är viktiga där (B)
- Behovet att vinna sitter i men är inte viktigt på den nivån jag befinner mig idag, där handlar det om utveckling (UB)
- Viljan att vinna har betydelse för motivationen (UE)
- Viljan att vinna och göra en bra prestation är avgörande för valet att fortsätta som coach (SB)
- Behovet att vinna har ökat med tiden (SE)

Seniorelittränaren menar att fokus på att vinna har stärkts med tiden genom att han gått mot en mer resultatinriktad miljö:

”Både uppmärksamhet och viljan att vinna har förstärkts ju längre upp man kommer.”

Pengar har olika betydelse för olika coacher:

- Ingen betydelse (B, UB och SB)
- Det är min försörjning men det är inte primärt att tjäna så mycket som möjligt (UE och SE)

Inre motivation

Kompetens har betydelse för coacherna på så vis att:

- Det är en stor prövning att vara ledare för de minsta, då är det viktigt att vara en bra ledare (B)
- Bli accepterad av spelargruppen är viktigt. Jag upplever att jag har mycket att ge killarna socialt och hockeymässigt (UB)
- Behovet av kompetens visar sig på så vis att får man bekräftelse på att det man gör fungerar så vill man göra allt ännu bättre (UE)
- Feedback på min kompetens gör att jag kan utvecklas som tränare (SB)
- Alla ställer krav, då inger det förtroende att vara kompetent, därför har behovet ökat jämfört med tidigare (SE)

Behovet av tillhörighet påverkar coachernas motivation på så vis att:

- Klubben och rollen är något att vara stolt över (B)
- Osäker på betydelsen, då jag bytt klubb 2 gånger på 3 år (UB)
- Den är avgörande för motivation/prestation (UE och SB)
- I början var det den största drivkraften, nu är den lika stor men andra drivkrafter har ökat (SE)

Seniorelittränaren (SE) menar att vissa drivkrafter har varit samma för honom sedan han startade medan andra har förändrats:

”Pengar, vinna och uppmärksamhet har väl ökat snarare när man kommit högre upp medan jag känner att tillhörighet har man väl alltid känt att det är viktigt och det är samma nu ungefär.”

Behovet av inflytande påverkar coachernas motivation på så vis att:

- Det finns en klar bild av hur jag vill ha det och då vill jag ha en ledande roll (B)
- Behovet har minskat på så vis att jag inte längre engagerar mig i styrelse och klubben i stort, men behovet att ha inflytande i gruppen har ökat (UB)
- Det är viktigt (UE)
- Det inte har någon betydelse, utan uppgiften styr agerandet (SB)
- Det har betydelse för egna välbefinnandet (SE)

På frågan om ett behov av utveckling påverkar coachernas val att fortsätta som coacher svarar deltagarna:

- Att det har gått tillbaka, man är där man är (B)
- Genom att ha grundmålet att se hur långt man kan komma behöver man utvecklas (UB)
- Att följa hockeyn är den stora utvecklingen, att skaffa erfarenhet och testa nytt (UE och SB)
- Behovet att utvecklas ökar för varje år (SE)

På frågan om hur behovet att testa något nytt påverkar coachernas beslut fortsätta som coacher svarar man:

- Att anta utmaningen att jobba med yngre påverkar motivationen positivt (B)
- Att motivationen ökade genom ett klubbyte (UB)
- Att motivationen ökar genom att man får testa nya metoder (UE)
- Att motivationen inte ökar av att testa något nytt (SB och SE)

På frågan om det finns några mål, drömmar eller visioner med engagemanget som coach i ishockey svarade coacherna:

- Målet är att få vara kvar (B)
- Målet är att utveckla spelare/spelare och människor (B, UE och SB)
- Målet är att ta sig så långt det går (UB)
- Målet är att få acceptans och respekt (UB)
- Målet är att jobba med hockey till pensionen (SE)
- Drömmen är att kunna livnära sig som tränare (B)
- Drömmen är att klara målen med nya laget (UB)
- Drömmen är att utvecklas själv (UB)
- Drömmen är att få vara sportchef och ansvarig för att bygga seniorlaget (UE)
- Drömmen är att vinna/få maximal utdelning med det laget man har (SE)

Seniorbreddtränaren (SB) uttrycker sitt mål med engagemanget som ledare:
”Målet är att få träffa de här idrottsutövarna, killarna nere i ishallen också… ja göra dem bättre helt enkelt. Både som personer, lagspelare och idrottsmän då.”

5.4 Vad skulle få ishockeycoacherna att sluta som ishockeycoacher

Frågan om vad som skulle få coacherna att avsluta sitt engagemang som coacher ställdes också:

- Svårigheter att kombinera med familjeliv och vänner (B och UB)
- För stor belastning (UB)
- Minskat inflytande (UB)
- Sjukdom (UE)
- Dålig uppbackning (SB)
- När man inte längre är attraktiv på den nivå man vill vara (SE)

Ungdomselitcoachen berättar om sin passion för ishockeyn och ser allvarlig ut när han säger:
”Jag har rätt svårt att tänka mig att sluta med hockey faktiskt. Även fast man hade fått 100 miljoner så hade jag nog inte slutat ändå.”

6. Diskussion

6.1 Metoddiskussion

Det hade varit en fördel att kunna precisera syftet något (t ex genom att minska geografiska ytan som undersöks) för att slippa göra begränsningar i urvalet. Försök att hitta referenser som tyder på att ledarförsörjning är aktuellt just i Västragötalandsishockeyn har gjorts men utan framgång. Detta medförde att syftet fick skrivas mer allmänt för att logiskt kunna kopplas till bakgrunden (en större geografisk yta för att motivera att det gäller alla ishockeycoacher i Sverige). Utifrån detta fick också stora begränsningar göras i urvalet jämfört med om syftet hade beskrivit en snävare målgrupp. Om det hade varit möjligt att motivera (ur vetenskaplig och samhällssynpunkt) ett mer koncentrerat och specifikt syfte så hade en större begränsningar kunnat undvikas och studien hade mer karaktären av en totalundersökning. Då hade kopplingen mellan syftet och urvalet/designen också blivit tydligare. Valet av strategiskt urval och att begränsa studien endast till coacher (dvs. att inte inkludera övriga ledarkategorier) och att begränsa studien till området Västra Götaland får naturligtvis negativa konsekvenser för möjligheten att generalisera resultatet till hela populationen (ishockeyledare i Sverige). Båda valen gör dock gruppen mer homogen på så vis att coachuppgiften förväntas vara någorlunda likvärdig i alla lag (andra ledaruppgifter kan variera) och distriktet Västra Götaland är en begränsad geografisk yta vilket gör att ungdomsföreningarna har relativt lika förutsättningar. Den homogena gruppen är en fördel för den interna validiteten på så vis att den grupp mäts som avsetts att mätas på de variabler som avses mätas (Esaiasson, m.fl., 2007). Ett slumpmässigt urval i hela Sverige på alla ishockeyledare hade givetvis varit en fördel för den externa validiteten men risken är att resultatet hade blivit så spretigt att inga signifikanta slutsatser kunde dras. Även av praktiska skäl (tillgången till kontakter som kan göra studien möjlig) är det strategiska urvalet att föredra i detta fall.

En av de stora fördelarna med studien är just att den har flera dimensioner. Den har dels en beskrivande ambition som tar uttryck att den vill berätta vad coacherna anser är deras motiv till att engagera sig. Den har också en prövande ambition som tar sig uttryck i att tidigare studier och teorier ligger till grunden för analys och diskussion vilket gör att likheter och skillnader kan utläsas mellan denna studie och tidigare forskning samt teori. Utöver detta har studien också en ambition att skapa en grund för framtida forskning och utvecklandet av nya teorier. Den beskrivande analysen förväntas fungera som en grund för att bygga vidare med enkäter med stängda frågor och intervallskalor vilket kan skapa en skarpare statistisk analys. Intressanta resultat i analysen kan också verka som en grogrund för en mer kvalitativ studie där förståelse av specifika fenomen kan tas till sin spets.

Designen besvarar frågeställningen på så vis att en tydlig bild kan urskiljas av urvalet. Nackdelen med det snäva urvalet är dock att möjligheterna att generalisera resultatet till hela populationen som frågeställningen syftar på begränsas. Den stora skillnaden mellan denna undersökning med ett kvalitativt förhållningssätt kontra en med ett kvantitativt är att med det kvantitativa förhållningssättet kan siffror presenteras medan med det kvalitativa förhållningssättet kan endast beskrivningar i ord göras. På det sätt studien är designad kan inga korrekta generaliseringar göras till hela målpopulationen (ishockeyledare i Sverige) däremot skapas en bra bild av det urval som undersöks. Resultatet av denna studie kan därför oavsett förhållningssätt användas som underlag för att skapa en större studie som kan producera mer och säkrare kunskap om hela målpopulationen. Fördelen med det kvalitativa förhållningssättet är dock att det ges större utrymme att gå till djupet med frågeställningarna och låta respondenten utrycka sina tankar och känslor mera fritt (Thomas m.fl., 2005).

6.2 Resultatdiskussion

De öppna frågorna

Fahlström (2001) beskrev i sin avhandling att ishockeycoachers största drivkraft är tillhörighet. När den öppna frågan om varför coacherna valde att engagera sig som ishockeycoacher ställdes var också det den gemensamma nämnaren för 4 av de 5 coacherna. Tillsammans med upplevelsen att hockey är kul och att det finns ett intresse för att utveckla och leda människor så verkar tillhörighet vara en av de faktorer som spelar störst roll för valet att bli coach i den undersökta gruppen. Motiven för att fortsätta vara tränare ter sig mer spritt i gruppen frånsett den gemensamma nämnaren att 3 av coacherna anger att en önskan att se utövarna utvecklas är en stark drivkraft. På frågan om vad som skulle få coacherna att avsluta sitt engagemang så upplevdes deltagarna som att de inte hade funderat på den frågan tidigare. När svaren väl kom så var det spridda anledningar med det gemensamt att det snarare är yttre hinder (exempel sjukdom, tidsbrist, familj etc.) som skulle sätta stopp än att den egna motivationen skulle tryta.

Den yttre motivationens betydelse för valet att bli coach

Yttre motivation tycktes påverka coachernas val att engagera sig som coacher olika mycket. En coach gick in i rollen som coach med målsättningen att se hur långt han kunde komma (UB). För honom spelade pengar inte någon roll kortsiktigt men ambitionen att kunna leva på det fanns och i det långa loppet spelade därför pengar en viss roll. Övriga menar att pengar inte hade någon betydelse för valet att bli coach. Ett samband kan vara att ingen av de andra hade en lika tydlig ambition att leva på hockeyn när de gick in i rollen som coach. Ett behov av att få uppmärksamhet verkar vara gemensamt för samtliga 5 informanter men det verkar som det finns olika fokus på varifrån man vill ha uppmärksamhet. Behovet av att lyckas verkar ha varit en starkt bidragande orsak till att undersökningsdeltagarna valde att engagera sig som coacher. Att lyckas behöver dock inte vara att vinna hockeymatcher utan beroende på vilken nivå coacherna befinner sig har betydelsen av vinst olika dignitet och i verksamheter med yngre och i breddverksamheter finns det tydligt andra vinster än att vinna matchen exempelvis utveckling och glädje. Noterbart är också att Seniorelitcoachen, som i början av sin coachkarriär ansvarade för ungdomslag menar att de yttre faktorerna (uppmärksamhet, att vinna och pengar) har ökat som drivkrafter jämfört med när han började. Elitishockey i sig erbjuder fler yttre lockelser i form av pengar, medial uppmärksamhet och resultatfokusering vilket kanske väcker dessa behov hos vissa och lockar till sig de som redan har dessa behov?

Den inre motivationens betydelse för valet att bli coach

Av de faktorer som kunde kopplas till inre motivation har tillhörighet störst betydelse i undersökningsgruppen. Tillhörigheten kopplas både till klubben och laget men också till idrotten som helhet. Det viktiga verkar vara att vara en del av ett sammanhang. Efter betydelsen av tillhörighet så har behovet av inflytande spelat störst roll när deltagarna valde att bli coacher. 3 av 5 deltagare menar att inflytande har en stor betydelse. En intressant anmärkning är att de 2 som inte tyckte att inflytande hade stor betydelse idag är seniortränare. Undersökningsgruppen är för liten för att kunna dra starka slutsatser men kanske är det så att personer med behov av att ha ett stort inflytande har lättare att få det i en grupp med yngre än i en grupp med äldre som har mer egen erfarenhet och därmed ifrågasätter mer? Behoven av att känna sig kompetent och av att utvecklas verkar inte ha spelat en tydligt avgörande roll i valet att bli coach i gruppen utan dessa behov är snarare något som kommer med rollen. Behovet att testa något nytt upplevdes olika av olika informanter. 2 av informanterna upplevde att de inte testade något nytt eftersom de fortsatta inom hockeyn men övriga 3 upplevde att behovet att prova något nytt hade en viss betydelse.

En av personerna (UB) hade ett tydligt mål redan när han gick in i hockeyn att sträva för att se hur långt han kunde nå. Även om övriga på frågan formulerade någon form av mål så är författarens känsla att övriga testade på rollen som coach utan tydlig riktning och fann i rollen olika typer av drivkrafter som gjorde att de valde att fortsätta.

Den yttre motivationens betydelse för valet att fortsätta som coach
2 av coacherna tycker att behovet av uppmärksamhet har minskat med tiden (de har blivit tryggare i sig själva) medan en tredje tycker att det är viktigt att ledarteamet som helhet får uppmärksamhet. 2 coacher tycker att uppmärksamhet är viktigt. Det intressanta är att båda är seniorcoacher. Återigen, urvalet är för litet för att dra skarpa slutsatser men kanske är det så att seniorcoacher har större behov av uppmärksamhet? Barntränaren tycker inte längre att vinna matcher är viktigt medan övriga 4 känner en stor drivkraft i att vinna matcher. 2 av tränarna är anställda (UE och SE) och för dem är pengar viktigt på det sättet att de lever på ersättningen de får men både säger att de inte väljer uppdrag för att optimera ersättningen utan andra saker än pengar är viktigare när man väljer uppdrag.

Den inre motivationens betydelse för valet att fortsätta som coach
Tillhörighet har fortfarande stor betydelse för coacherna även efter det inledande stadiet. Behov av att känna sig kompetent och att utvecklas var inga starka drivkrafter när coacherna valde att bli coacher, men coacherna menar att det i dagsläget finns ett starkt behov av att känna sig kompetent för uppgiften och att utvecklas för att klara kompetenskrav även i framtiden. Betydelsen av behovet av att testa något nytt råder det delade meningar om i gruppen där 3 personer tycker att något nytt (nya metoder, ny klubb eller nytt uppdrag) ökar motivationen medan 2 personer inte tycker att det påverkar motivationen. Betydelsen av behovet av inflytande är fortfarande stark för 4 av deltagarna.

Deltagarnas målsättningar och drömmar/visioner för framtiden varierar men en tydlig gemensam nämnare är att målet är att utveckla hockeyspelare (3 av 5 deltagare svarade detta).

Teori och tidigare forskning
Resultatet bekräftar det faktum att både inre och yttre faktorer (Jovett, 2008) har betydelse för coachernas motivation. Utifrån Självbestämmandeteorin (Deci & Ryan) kan sägas att den mest betydande faktorn för coachernas engagemang utan tvekan är tillhörighet. Kompetens och inflytande har definitivt effekt på motivationen men inte lika tydligt som tillhörighet och snarare är dessa behov något som växer fram och förstärks i rollen som coach medan tillhörighet verkar vara ett tydligt incitament både för att engagera sig och för att fortsätta engagemanget. Fahlström (2001) menar att tillhörighet och känslan när man lyckas med det man håller på med är två av de mest positiva sidorna med engagemanget som coach vilket definitivt har tydliga likheter med denna studie. Kort sagt så stärker denna studie tidigare forskningsresultat.

Framtida forskning
Det som skulle vara intressant att utveckla i vidare studier är det faktum att flera av coacherna anger att glädjen att bidra till att andra utvecklas är en stark drivkraft. I allmänhet är syftet med studien att skapa underlag för fördjupade kvalitativa undersökningar men också för att testa generaliserbarheten genom en större kvantitativ undersökning. Glädjen att bidra till andras utveckling skulle kunna vara en del i en djupare kvalitativ undersökning. Vad är det som gör att just glädjen att bidra till andras utveckling faktiskt verkar starkare än behovet att själv utvecklas? Är detta behov universellt eller gäller det bara coacher? Gäller det alla coacher? Det skulle vara av stor betydelse att ställa liknande frågor som i denna studie i någon

form av intervallskala för att kunna skapa statistik över hur väl resultatet går att generalisera till alla Sveriges ishockeycoacher eller ännu hellre alla Sveriges idrottsledare.

6.4 Summering

Svaret på frågeställningarna kan kortfattat beskrivas som:

Varför väljer ishockeycoacher att blir ishockeycoacher?
I första hand för att känna tillhörighet till en klubb, en grupp eller sin idrott. Även möjlighet att få inflytande kan spela en viss roll.

Varför väljer ishockeycoacher att fortsätta som ishockeycoacher?
Tillhörighet spelar fortfarande en stor roll tillsammans med glädjen att bidra till att andra utvecklas men också att vinna (eller lyckas) är en viktig faktor. För seniorelitträna kan även uppmärksamhet spela en stor roll.

Vad får ishockeycoacher att avsluta sitt engagemang som ishockeycoacher?
Yttre faktorer som svårigheter att kombinera med ett socialt liv i övrigt, sjukdomar eller att man inte längre får det stöd och inflytande man vill ha som coach.

Summeringen ovan visar att frågeställningarna har besvarats. Det totala intrycket som undersökningen gav var att ishockeycoacher är väldigt sociala människor som motiveras mycket av samspelet med andra. Det är kanske ingen överraskning i och med att rollen bygger på samspel med andra, men egna mål, egen utveckling och arbetsuppgiften att organisera verksamheten i sig verkar inte vara det som driver coacherna, utan den inre drivkraften kommer från möjligheten att få utveckla och samspela med andra. Det gör ishockeycoachen till en osjälvisk varelse som lever upp då andra utvecklas och lyckas.

Referenser

Borg, E. & Westerlund, J. (2006). *Statistik för beteendevetare.* Stockholm: Liber.

Bruzelius, L. H. & Skärvad, P-H. (2004). *Integrerad organisationslära.* Lund: Studentlitteratur.

Deci, E. L. & Ryan R. M. (2002). An Overview of Self-Determination Theory: An Organismic-Dialectical Perspectice. I Deci, E. L. & Ryan R. M. (Ed.), *Handbook of Self-Determination Research.* The University of Rochester Press.

Fahlström. P.G. (2001). *Ishockeycoacher: en studie om rekrytering, arbete och ledarstil.* Umeå: Universitet.

Jowett, S. (2008). What makes coaches tick? The impact of coaches' intrinsic and extrinsic motives on their own satisfaction and that of their athletes. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports, 18,* 664-673.

Kvale, S. (2008). *Den kvalitativa forskningsintervjun.* Lund: Studentlitteratur.

Thomas, J.R., Nelson, J.K. & Silverman, S.J. (2005). *Research Methods in Physical Activity*. Champaign, Ill.; Leeds : Human Kinetics.

Weinberg, R. S. & Gould, D. (2005). *Foundations of sport and exercise psychology.* Champaign: Human kinetics.

Internet

Göteborgs hockeyförbunds hemsida(28/4):
www.swehockey.se/goteborg

RF:s hemsida (28/4):
Om idrottens samhällsnytta:
http://www.rf.se/Idrottens-organisation/Idrottens-samhallsnytta/
Om den svenska modellen:
http://www.rf.se/Idrottens-organisation/Den-svenska-idrottsmodellen/
Om idrottslyftets prioriterade områden:
http://www.rf.se/Vi-arbetar-med/Idrottslyftet/Prioriterade-omraden/

Svenska ishockeyförbundets sida för coacher (Coaches corner, 28/4, av Tommy Boustedt):
http://www.coachescorner.nu/Pages/pdf/V-plan_Idrottslyftet.pdf

Intervjuer

Intervju med Barncoach 2011-04-21

Intervju med Ungdomselitcoach 2011-04-29

Intervju med Ungdomsbreddcoach 2011-04-28

Intervju med Seniorbreddcoach 2011-04-27

Intervju med Seniorelitcoach 2011-04-27