



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Kandidatuppsats

I spåren av svensk ishockeys professionalisering - En kvalitativ studie om juniortränarens vardag på elitjuniornivå.



Författare: Jesper Forslund & Jonathan
Karlsson Rosengren
Examinator: Bo Carlsson
Handledare: Tobias Stark
Termin: VT23
Ämne: Idrottsvetenskap
Kurskod: 2IV31E



Abstract

The aim of this essay was to examine the professionalization of Swedish ice-hockey by interviewing coaches at junior elite level about their working environment. The selection consisted of eight coaches and one delegate from the Swedish Ice-hockey association. The study showed that junior coaches live under pressure and the professionalization had an impact which is shown on their paycheck but also their working environment. They are expected to perform, partly from the organization they work for but all the coaches had high expectations of themselves. Lastly the coaches didn't worry about the possibility of losing their job but knew that the rules of the game are to perform or look for another job.

Keywords: Professionalization, coaching, working environment, occupation, Ice-hockey.

Sammanfattning

Coacher på juniornivå arbetar idag inom en miljö där det balanseras mellan ungdomsidrott och senioridrott. Det finns förväntningar från olika intressenter som vill ha sin bit av kakan samtidigt som man måste prestera i en resultatfokuserad bransch.

Syftet med studien har varit att undersöka hur professionaliseringen av ishockey påverkat arbetet för juniortränare på elitnivå

I studien har vi använt en kvalitativ metod där åtta juniorcoacher på elitnivå har intervjuats samt en som är anställd på svenska ishockeyförbundet för att nå en djupare förståelse och inblick i deras vardag.

Studien visade att coacherna lever under press med långa arbetsdagar samtidigt som det är en stor kärlek till ishockeyn som gör att de vill fortsätta. Professionaliseringen har tagit sig ner i åldrarna och det präglar juniorcoachernas vardag med högt ställda krav från såväl förening men framförallt sig själva. Det fanns inte någon större oro för risken att förlora sitt jobb men däremot en medvetenhet om spelets regler som är att prestera eller hitta ett annat jobb.



Nyckelord: Professionalisering, coaching, arbetsmiljö, tränaryrke, elitidrott, ishockey.

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till Tobias Stark som väglett oss engagerat och satt oss i rätt riktning till slutmålet. Vi vill också tacka respondenterna som med hängivenhet tog sig tid att ställa upp på intervjun.

Målet med uppsatsen är att du som läsare ska få en inblick i hur vardagen ser ut för en juniorcoach på elitnivå och förstå vad det innebär för ishockeyn som gått från idrottens amatörideal till professionalismen. Trevlig läsning!

2023-05-23

Jesper Forslund & Jonathan K Rosengren



Innehållsförteckning

1.0 Inledning	5
<i>1.1 Studiens idrottsvetenskapliga relevans</i>	7
<i>1.2 Syfte och frågeställningar</i>	7
<i>1.3 Avgränsning</i>	7
2.0 Tidigare forskning	8
<i>2.1 Professionaliseringens påverkan på idrotten</i>	8
<i>2.2 Coachers arbete</i>	9
3.0 Teoretiskt ramverk och perspektiv	13
<i>3.1 Totaliseringsteorin</i>	13
<i>3.2 Professionalisering och kommersialisering</i>	14
<i>3.3 Självbestämmandeteorin</i>	15
4.0 Metod	17
<i>4.1 Datainsamlingsteknik</i>	17
<i>4.3 Bearbetning av data</i>	18
<i>4.4 Analys av data</i>	18
<i>4.5 Forskningsetiska överväganden</i>	19
<i>4.5.1 Informationskravet</i>	19
<i>4.5.2 Samtyckeskravet</i>	19
<i>4.5.3 Konfidentialitetskravet</i>	20
<i>4.5.4 Nyttjandekravet</i>	20
<i>4.6 Metoddiskussion</i>	20
5.0 Resultat	22
<i>5.1 Arbetsmiljön</i>	22
<i>5.2 Stress och press</i>	24
<i>5.3 Förbundet</i>	26
6.0 Resultatanalys och diskussion	30
<i>6.1 Resultatanalys arbetsmiljö</i>	30
<i>6.2 Stress och press</i>	34
<i>6.3 Egen modell</i>	40
7.0 Slutsats	44
8.0 Fortsatt forskning	45
9.0 Källförteckning	46
10.0 Bilagor	48
<i>10.1 Intervju coacher</i>	48
<i>10.2 Intervju förbundet</i>	49



1.0 Inledning

Svensk ishockey har sedan början av 1920-talet utvecklats till en av de mest exponerade idrotterna. På toppnivå är ishockey en professionell idrott med heltidsspelare- och coacher. Vad gäller lägre divisioner utövas dock ishockey fortfarande främst som en fritidssysselsättning. För att bedriva ishockey på toppnivå krävs heltidssatsning vilket har gjort att ekonomin blivit allt mer betydelsefull för ishockeyklubbarna. Den svenska ishockeyn har utvecklats från att främst vara en del av amatöridealets tänk till att bli en professionaliserad och framgångsrik arenaidrott. Ishockey på högsta elitnivå kan därmed beskrivas som en verksamhet i gränslandet mellan *idrott*, *företagsamhet* och *underhållning*. Ishockey var tidigare en idrottsaktivitet som huvudsakligen utövades för sin egen skull men i takt med ökat intresse från publik och massmedia har underhållningsaspekten fått allt större betydelse. I dag är därmed den ekonomiska dimensionen viktigare än någonsin tidigare, då ishockey är en dyr sport och elitishockeyn omsätter stora summor pengar (Fahlström. 2001). Att förena komponenterna idrott, underhållning och ekonomi kan anses vara komplicerat, då ishockeyns utveckling med en allt mer tidskrävande och kostsam verksamhet visar att tyngdpunkten förskjuts mot de ekonomiska aspekternas allt större betydelse. Matcherna och resultaten blir allt viktigare både sportsligt och ekonomiskt för klubbar, coacher och spelare och ekonomiska aspekter styr i allt större utsträckning den idrottsliga utvecklingen. Därigenom blir också det ekonomiska systemet överordnat det sportsliga och det underhållande. Ishockeyn är idag en intressant produkt som kan säljas på marknaden. Klubbarna på elitnivå idag är numera bolagiserade och i takt med ett ökande intresse från en betalande publik leder denna formalisering av idrotten till en ökad prestationsinriktning med ökade krav på framgång, vilket medför ytterst att utövarna strävar efter att successivt höja sin egen prestationsförmåga. Denna utveckling leder till en tidsprofessionalism där idrottandet kräver avsevärt mer tid och energi. Spelarna har idag stora möjligheter att tjäna höga årsinkomster i de högre divisionerna och drivs av drömmen om en proffskarriär. Skillnaderna i nivåer mellan de olika nivåerna ökar också konkurrensen mellan de individuella spelarna, vilket möjliggjort att en spelarmarknad uppstått där spelare säljs och köps till marknadspriser. Samtidigt har det på liknande sätt uppstått en marknad där coacher möjligtvis inte säljs, men däremot säljer sig själva till gällande marknadspriser (Fahlström. 2001).

Idrotten i dag kan därmed sägas vara präglad av ökad konkurrens, elitisering och ekonomisering. Detta innebär att kraftiga krav på framgång, och därigenom lönsamhet, ställs



på aktörer inom ishockeyn. Detta särskilt på coachen som har ett huvudansvar för att de sportsliga resultaten uppnås. Denna övergripande idrottskultur påverkar naturligtvis också de lokala kulturerna - ishockeyklubbarna, även om de inom dessa ramar skapar egna normer, värderingar, förväntningar och traditioner (Fahlström. 2001). I denna verksamhet blir också coachen ansvarig för lagets resultat och ska leva upp till de krav på framgång som ställs. Detta finns i den förväntan som en klubb har på sin coach. Coachen är en del av processen men samtidigt ett av dess offer. Den försöker utveckla bra, framgångsrika spelsystem och organisera så bra träningar som möjligt. Men kraven på coacherna ökar därigenom också för varje år då meriter ofta är en färskvara och man hela tiden behöver bevisa sin duglighet. Samtidigt finns det även en stark vilja hos spelare i denna värld med egna uppsatta mål för sin framtid att ta hänsyn till då individuella och gemensamma krav kan stå i konflikt med varandra (Fahlström. 2001).

Att vara yrkesverksam som ishockeytränare i Sverige är svårt att jämföra med vilket dagligt arbete som helst då du befinner dig i en alldeles specifik miljö. Enligt en undersökning av Umeå universitet pekar forskning på att ledare, tränare och idrottare mår sämre nu än för 20-30 år sedan. Nära 40% har någon form av överträningsyndrom och var tionde är utbränd. Anledningen till försämringen är att kraven ökar både på aktiva och på tränare. Samhället, media, klubbar och sponsorer ställer allt högre krav. Dessutom har internet exploderat med information och forum. För tränare finns det dessutom en stor osäkerhet kring jobbet då det mer eller mindre tillhör yrket att få sparken eller inget förnyat kontrakt samt risken att behöva byta stad plötsligt (Bergström. 2013):

“ - Det skapar en oro. Du har en arbetssituation och en social situation som är väldigt osäker. Du måste prestera och gör du inte det så får du flytta på dig”

Peter Hassmén förklarar att det gäller att hitta en balans mellan idrotten och privatlivet och att kraven på både idrottare och ledare i viss mån behöver sänkas, annars riskeras många talanger förloras i förtid (Svt. 2013):

“ - Man måste inse att det här är människor. Det är inte robotar som hela tiden ska leverera. Det är människor som måste få tillåtelse att vila och slå av mobilen ibland”



1.1 Studiens idrottsvetenskapliga relevans

Meckbach (2016) beskriver hur svensk herrelitfotboll har genomgått en professionaliseringsprocess som kännetecknas av att tränare har fotbollen som yrke och att en yrkeskunskap förbinds med yrket (Meckbach. 2016). På samma sätt har också svensk elitishockey genomgått en liknande process där tränare har ishockey som yrke genom en förbindande yrkeskunskap. Dessutom, utövas tränarskapet under stor press från omvärlden som kräver snabba och framgångsrika resultat. Den idrottsliga framgången har utifrån ett ekonomiskt perspektiv blivit alltmer betydelsefull inom elitishockeyn vilket medför en ökad press på tränarna. Samtidigt kräver tränarskapet, likt andra kvalificerade yrken i samhället, att tränare har kunskap inom olika områden såsom ishockey, ledarskap, psykologi och pedagogik. Elitishockeyns professionalisering och kommersialisering innebär följaktligen att nya utmaningar ställs på tränarens förmåga att hantera yrkets olika delar. Däremot finns det en begränsad forskning om hur juniortränare på elitnivå inom ishockey i Sverige tar sig an yrket, och uppfattar hur det är att vara verksamma i denna värld.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka professionaliseringen av svensk ishockey och dess effekter. Detta genom att belysa juniortränarens arbetssituation för att kunna bidra med en djupare förståelse och uppfattning om tränarens upplevelse kring hur det är att vara verksam inom juniorhockey på elitnivå i Sverige.

Syftet leder oss till följande frågeställningar:

1. *Vad karaktäriserar tränarens anställningsförhållanden och arbetssituation?*
2. *Hur påverkas tränarnas yrke av professionaliseringen?*

1.3 Avgränsning

Vi har valt att avgränsa arbetet till att innefatta tränare som är verksamma för ishockeyklubbar på elitnivå för J18 och J20 i Sverige. Elitnivå innefattar Hockeyallsvenskan och SHL.



2.0 Tidigare forskning

I detta avsnitt ska vi teckna en bild av kunskapsläget i anslutning till studiens relevans. Det innebär att vi först ser närmare på tidigare forskning om hur ishockey och idrotten i stort har påverkats av professionaliseringen samt hur det påverkat och förändrat coachernas arbete.

2.1 Professionaliseringens påverkan på idrotten

Jonathon Edwards et al (2014) beskriver hur professionaliseringen har bidragit till högre förväntningar på yrkesgrupper inom idrotten. Med heltidsanställda roller i föreningar medför högre förväntningar på arbetet jämfört med en förening som sköts genom ideellt arbete. Förväntningarna bidrar med att individens arbetssituation går från att vara mer avslappnad till en seriösare miljö i en resultatfokuserad bransch. Edwards et al. (2014) fortsätter beskriva hur professionaliseringen omvandlar idrottsföreningar till mer företagsliknande strukturer där intressenterna blir fler och vill ha sin del av kakan. Detta resonemang stärks av Jury Backmans (2012) avhandling där han förklarar hur kommersialiseringen har bidragit till professionaliseringen, dessa två delar har i sin tur gjort att "buisness" har fått ett större fokus i den svenska ishockeyn. Malmö Redhawks före detta ordförande Percy Nilsson uttalade sig bland annat med orden:

"Det är för mycket idrott i sport. Det handlar om affärer och det måste vi acceptera."

I Josef Fahlens (2006) text beskrivs det om hur svensk idrott står inför nya och föränderliga omständigheter då mycket av de traditionella och ideella idéerna konfronteras med kommersiella intressen och allmännyttiga organisationer utvecklas mot vinstdrivande företag snarare än föreningar. Bidragsreglerna förändras och rationalisering blir avgörande för att överleva. Svensk idrott förväntas leverera framgång och samtidigt spektakel till både åskådare och sponsorer. Stora belopp av både offentliga och privata medel satsas på svensk idrott vilket ger ytterligare tyngd på förväntningar och krav. Denna utveckling har förändrat många aspekter av svensk idrott och har som ett resultat av detta ändrat förutsättningarna vad gäller inriktning, ledning och utövande av svensk idrott. För att kunna upprätthålla verksamheten på en tillfredsställande nivå har fler resurser blivit nödvändiga. Mer resurser och ökad handel skapar behov av affärsmässiga arbetssätt och yrkeskompetens vilket har resulterat i en ökad professionalisering (Fahlén. 2006).



2.2 Coachers arbete

Marte Bentzen et al (2020) gjorde en undersökning på hur tränares hälsa påverkades av den osäkerhet som finns i yrket som tränare på hög nivå. Den visade att de tränare som var ängsliga och rädda för att bli av med jobbet visade på en högre nivå av stress och mental ohälsa än de tränare som inte var oroliga för det. Siffrorna var också tydliga där 92% av de som var oroliga för att bli entledigad visade symptom för psykisk ohälsa. Huruvida den osäkra anställningen blir en törn i coachens arbetsmiljö är därmed en fråga med subjektivt svar som påverkas av individens egna tankegångar (Bentzen et al. 2020). Detta stärks av Chris Wagstaff et al (2016) då coacher som blir utbrända har visat sämre förmåga att hantera den press som individen får hantera i en resultatfokuserad bransch. De coacher som kunde hantera pressen bättre var mindre benägna att bli utbrända och därmed hantera arbetsmiljön på ett bättre sätt, menar Chris Wagstaff et al (2016).

I texten *Stressors in elite sport: A coach perspective*, undersökte Thelwell et al (2007) de varierande prestations- och organisatoriska stressfaktorer som tränare arbetandes med elitidrottare upplever. Prestationsbaserade stressfaktorer delades upp mellan deras egen prestation och deras idrottare, medan organisatoriska stressfaktorer inkluderade miljö-, ledarskaps-, personliga och lagfaktorer. Resultatet visar på att tränare som arbetar med elitidrottare upplever en mängd olika stressfaktorer från båda dessa områden, vilket lägger vikt vid argumentet att tränarna själva bör betraktas som "utövare" i sin egen rätt. Detta underbyggs av att de måste hantera svåra situationer som urval, taktik och idrottares prestationsrelaterade problem, samtidigt som de säkerställer att deras egna psykologiska och känslomässiga tillstånd är på en optimal nivå. Dessutom har forskare studerat att design och utveckling av träningsprogram för idrottare, hantering av idrottares personliga angelägenheter samt att arbeta aktivt med föräldrar och mentorskap bara är några av de viktiga aspekterna av tränares yrkesroller. Sådana uppgifter, i kombination med vetskapen om att tränare ofta måste arbeta under hög press, ger tyngd till argumentet att de bör betraktas som utövare i sin egen rätt (Thelwell et al. 2007).

En annan viktig aspekt som lyfts fram utifrån denna artikel är den organisatoriska sidans vetskap och åtgärder kring detta. Att tränare upplever en mängd olika stressfaktorer i sina roller stod helt klart i denna studie, men det går att ifrågasätta i vilken utsträckning de professionella klubbarna, idrottens styrande organ och/eller nationella tränarutbildning byråer



är medvetna om vad tränare upplever. För närvarande förstås denna upplevelse delvis ur ett spelarperspektiv, men med tanke på att tränare också kan anses vara "utövare", går det att hävda att tränare bör göras medvetna om de stressfaktorer som de sannolikt kommer att uppleva i sitt arbete. Något som även nämns och behöver tas i beaktning är skillnaden av att vara tränare på elitnivå inom individuella idrotter kontra lagidrotter då behoven i dessa två arbetsmiljöer ofta skiljer sig åt (Thelwell et al. 2007).

I texten *International Council for Coaching Excellence Position Statement*

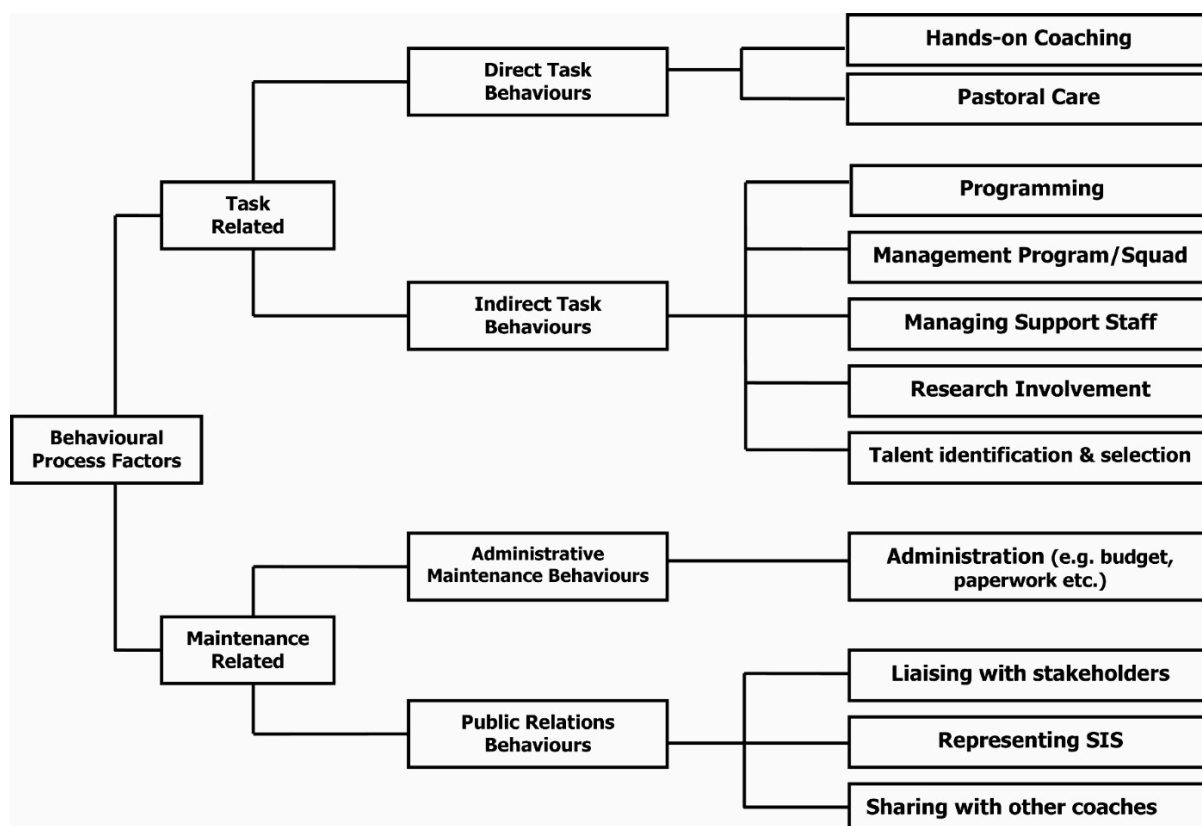
"Professionalisation of Sport Coaching as a Global Process of Continuous Improvement

beskriver Lara-Bercial et al (2022) att det bidrag som idrottstränare gör till samhället har fått ett växande erkännande bland beslutsfattare under det senaste decenniet. Sportcoaching är inte längre bara förknippat med professionell idrott utan även som en verksamhet som bidrar till utvecklingen av individer och samhällen. Granskningen och förväntningen på tränare är högre än någonsin och därför har fler och fler länder och sporter organisationer som undersöker hur coacher för närvarande rekryteras, utbildas, stöds, anställs, representeras och erkänns. Att idrottstränare och idrottscoacher har blivit allt viktigare delar av moderna samhällen är tydligt. Förbättringar av utbildning, utveckling och reglering av praxis har därmed föreslagits som mekanismer för att garantera kvalitetssäkring hos deltagarnas erfarenheter och för att skydda tränarens rättigheter. Att utveckla idrottscoaching som yrke är dock ett komplext och utmanande uppdrag, som kräver noggrant kontextualiserade lösningar. Organisationer och individer som är intresserade av att driva denna process måste engagera och påverka alla relevanta intressenter, från myndigheter och institutioner till allmänheten, för att låsa upp fler av samhällets kapital och mänskliga resurser. Att förbereda grunden och att lägga de nödvändiga fundamenten är en förutsättning för att tillåta stadig förbättring över tid (Lara-Bercial et al. 2022).

Rynne & Mallett (2011) skriver i sin text om hur utvecklingen av högpresterande idrottstränare har föreslagits som ett viktigt krav i professionalisering av idrottscoaching. Följaktligen börjar en ökande mängd forskning ta upp frågan hur coacher lär sig. Även om det är viktigt, måste en förståelse för hur coacher lär sig underbyggas av en förståelse för vad coacher gör. Därför krävs det ett större övervägande kring vilka uppgifter som innebär



modernt coachingsarbete, särskilt inom det dynamiska och utvecklande yrket högpresterande coaching. Att ha en tydlig uppfattning om vad som är coachingsarbete blir än mer angeläget när man anser att högpresterande coaches arbete tidigare har beskrivits som kaotiskt och ständigt utvecklande. De som befinner sig inom området för högpresterande coaching kan beskrivas vara involverade av idrottare och tränares engagemang, offentliga prestationsmål, intensivt engagemang för utveckling och implementering av program, strukturerade och formaliserade tävlingar, fullständig arbetstid, stor tonvikt på beslutsfattande och datahantering, omfattande personell kontakt och mycket krävande och restriktiva urvalskriterier för idrottare. Som ett resultat av detta har det lyfts fram en moderniserad modell av MacLeans och Chelladurais tidigare modell med en starkare och tydligare hänsyn till de organisatoriska krav som ställs på den heltidsanställda coachen. Modellen antar på så vis ett yrkesmässigt och organisatoriskt förhållningssätt till coaching. Ett särdrag som var i synnerhet i denna modell och som ofta ignoreras i diskussioner om coachingsarbete, är den "underhållningsrelaterade" dimensionen och de tillhörande "administrativa underhållsbeteenden" som fastläs. Dessa organisatoriska krav anses relevanta för arbetet med högpresterande coacher. Modellen i sin helhet ser ut enligt följande (Rynne & Mallett, 2011):



Utifrån resultaten av denna studie, med semistrukturerade intervjuer på sex heltidsanställda så kallade högpresterande coacher, kunde coachernas arbete karaktäriseras som en mycket komplex strävan. Tidigare forskning har även identifierat att rollens dynamiska, intrikata och tvetydiga karaktär samt det faktum att den ofta dikteras av sammanhanget innebär att tränare kräver avsevärd flexibilitet och kritiskt tänkande. Mot bakgrund av de lärandekällor som därhän identifierats får den komplexitet och svårighet som ligger i coachingarbetet än större bekräftelse då man ansåg att coacherna vid första anställningen inte verkade vara särskilt väl utrustade för att utföra många av de uppgifter som krävdes av dem. Resultaten av en jämförande analys visade att med avseende på alla dimensioner av coachningsprestation, fanns det aspekter som coacherna hade begränsad eller ingen erfarenhet att basera sina arbetsmetoder på. Uppgifter i samband med pastoral care (känslomässigt, socialt och psykologiskt stöd i en viss kultur), ledning av program/lag, ledning av stödpersonal (ex. assisterande tränare), forskningsengagemang, talangidentifiering- och rekrytering, kontakt med intressenter och arbetsdelning med andra tränare befanns alla vara problematiska på detta sätt. Som ett resultat av detta krävdes det av tränare att kunna lära sig på jobbet med till synes lite vägledning (Rynne & Mallett. 2011). Något som också måste tas i beaktning gällande denna studie är att den innehöll en blandad sammansättning av diverse sporter, kategorier av program och personliga historier och behöver därför också sättas i en speciell kontext för att ges direkta slutsatser, då detta inte går att ses som en generalisering av resultat till alla högpresterande sammanhang. Däremot kan denna undersökning vara vägvisande och en beskrivning i större allmänhet om hur högpresterande coacher behöver hantera sin arbetssituation och vilka utmaningar och svårigheter man ställs inför via en mer yrkesbaserad roll i spåren av professionaliseringens frammarsch.



3.0 Teoretiskt ramverk och perspektiv

Under detta kapitel beskrivs de teoretiska ingångarna arbetet tar sin utgångspunkt i och som ska fungera som stöd i resultatanalysen. I det teoretiska ramverket kommer professionaliseringen, totaliseringsteorin och självbestämmandeteorin belysas. Kommersialiseringen nämns på grund av dess nära band till professionaliseringen men är inte huvudingång för resultatanalys och slutsats.

3.1 Totaliseringsteorin

PG Fahlström (2001) beskriver totaliseringsteorin, skapad av Heinilä, som utgår från att idrotten går mot en konstant utveckling där kraven för att vinna blir allt högre successivt vilket också medför att coacherna i branschen får en högre kravbild i samma takt. Teorin bygger också på att förlorande lag från föregående match eller säsong måste prestera bättre för att vinna vilket gör att även det vinnande laget måste ta steg för att inte bli det förlorande laget nästa säsong. För att vara en del av det vinnande laget innefattar inte bara äran utan också en aspekt genom pengarnas inblandning. Segraren får de stora rubrikerna och blir därmed också intressant för sponsorer vilket medför att en seger värderas i pengar (Fahlström. 2001).

Vidare beskrivs Heiniläs teori som att idrotten genom en totaliseringsprocess skapar ett investeringsvärde. Som en konsekvens av populariseringen av tävlingsidrotten och dess rekrytering av idrottare, värderas framgång också mer än tidigare. Politiker, företagsledare och allmänhet ser olika typer av väsentliga värden i tävlingsidrotten. Dessa värden är sådana som kan förväntas vara avgörande för att nå långsiktiga mål, vilket leder till ett mer aktivt stödande av framgångsrika lag och idrottare. Detta tar form av både ekonomiska belöningar och subventioner, publik- och medlemsintäkter och sponsring (Sjöblom & Fahlén. 2010).



3.2 Professionalisering och kommersialisering

Samtidigt som kraven på att vinna och nå framgång blivit allt högre finns det även andra aspekter att ta hänsyn till angående idrottens utveckling. Två centrala processer Peterson (2005) beskriver gällande idrottens utveckling, skildrad av en mer seriositet, är professionalisering och kommersialisering. Detta kan beskrivas genom tävlandets transformering. Tävlanen är lek när den utförs för stunden och för sin egen, och ärans, skull. Leken blir seriös när den utförs av vältränade och starkt specialiserade utövare, och med avsikten att resultatet ska kunna omsättas i kronor. När leken blir allt seriösare är kommersialisering och professionalisering således två starka tecken på denna utveckling. En professionalisering kan därmed sägas förvandla en verksamhet från lek till allvar. Professionalisering innefattar bland annat en rationell organisation och yrkesroller som är kopplade till en formell utbildningserfarenhet och utövas på heltid. Professionaliseringen av idrottens ledarskap i alla dess former är en förutsättning för idrottens kommersialisering. Att handha elitinriktad verksamhet, vare sig det gäller att få bästa resultat ur aktiva eller att handha en penningström i mångmiljonklassen, kräver en betydligt mer utvidgad och mångfacetterad kompetens. För detta krävs också omfattande ekonomiska resurser, vilket är där kommersialiseringen blir en central faktor (Peterson. 2005).

I kommersiell form blir också idrotten enligt Peterson (2005) till en vara, producerad för en marknad där kommersiella intressen i form av upplevelse- och underhållningsindustri får inflytande över verksamhetens form och innehåll. Detta sker till exempel genom media och främst TV-avtal som kan anses vara den stora kommersiella hävarmen. Genom utnyttjandet av den tekniska utvecklingen har arenaidrotten på elitnivå genomgått en snabb och djupgående kommersialisering då stora kapital pumpas in i de stora publikidrotterna via försäljning av liknande TV-rättigheter. Spänningen som skapas genom tävlandet, med dess oförutsägbarhet och intensitet, leder i sig till att idrotten blir till ett underhållande moment och av kommersiellt intresse då det i underhållning idag ligger stora pengar. På så sätt blir det viktigt att ha en unik produkt som besitter extravärdet. Det räcker således inte längre att "bara" vinna, det måste också göras på ett spektakulärt och underhållande vis. Elitklubbar är dessutom i regel beroende av att sälja spelare för att få verksamheten att gå ihop. Detta påverkar lagidrotternas ungdomsverksamhet, då det blir allt viktigare för klubbarna att "förädla egna produkter" (Peterson. 2005).



Vad gäller organisatorisk utveckling går det att finna dramaturgiska förändringar när man tittar på det utifrån dessa ögon, då organisationer numer gradvis växer fram till att påminna om medelstora företag snarare än simpla föreningar. Verksamheten professionaliseras, hierarkiseras och specialiseras för att möta nya behov. Föreningskänsla, idealitet och sammanhållning blir svårt att kombinera med en verksamhet där man enligt marknadens lagar i första rummet måste sätta produktivitet och likviditet. Man kan inte i längden driva ett medelstort företag på grundval av glada amatörer, där dagsformen eller den rena spelglädjen får avgöra insatsen. Det måste snarare till rationalitet, effektivitet och förutsägbarhet både i organisationen och i själva idrottsutövandet (Peterson. 2005).

Dessa nämnda processer bekräftar således att idrotten allt mer integreras i samhället, men också att samhällsutvecklingen och det politiska samhällsklimatet sätter sina tydliga spår i idrotten. Men fortfarande gäller att merparten av verksamheten ingår i en traditionell folkrörelse och har unika materiella och sociala förutsättningar liksom sina egna regler, normer och värderingar. Till idrottslivet hör också samvaro, resor, och täta relationer mellan barn (läs även ungdomar), mellan barn och vuxna och mellan vuxna. Kring tävling och träning skapas ett helt miniatyrsamhälle och en kultur med sina egna förutsättningar (Peterson et al. 2005).

3.3 Självbestämmandeteorin

Självbestämmandeteorin beskrivs av Deci & Ryan (2000) genom att människor antingen kan vara proaktiva och engagerade, alternativt passiva och oengagerade. Detta kan i stor utsträckning ses som ett resultat av de sociala förhållanden under vilka man utvecklas och fungerar. Följaktligen har forskning styrd av självbestämmande teori fokuserat på de sociala-kontextuella förhållanden som underlättar kontra förebygger de naturliga processerna av självmotivation och sund psykologisk utveckling. Specifikt har faktorer undersökts som förbättrar kontra undergräver inneboende motivation, självreglering och välbefinnande. Människans val och motivation kommer således inifrån och inte genom påverkan av yttre faktorer. Fynden har lett till att det finns tre behov människan behöver för att känna psykologisk hälsa och välbefinnande. Dessa tre är *kompetens*, *självbestämmande* och *social tillhörighet*. Uppfyllandet av dessa leder därmed till en ökad självmotivation och mental hälsa (Deci & Ryan. 2000). Att människors val och motivation också kommer inifrån blir till en



form av motpol gentemot professionalisering och kommersialisering i det teoretiska ramverket då det är en teori som utgår från individens (tränarens) eget perspektiv snarare än resultatet av samhälleliga processer.

Självbestämmande motivation har i studier visat sig innebära att man har en förmåga att anstränga sig mer. Man blir mer uthållig och stannar kvar i olika aktiviteter längre eftersom intresset är genuint och därmed presterar man bättre i längden. Framförallt upplevs glädjen som större, vilket skapar en högre kvalitet än om man på olika sätt kontrolleras (Carlsson, 2019):

- Teorin springer ur tanken att alla människor drivs av frivillighet och av att lära sig utvecklas. Alla människor drivs av inre motivation. Flow - då vi glömmer tid och rum - är ett uttryck för inre motivation.



4.0 Metod

I följande avsnitt presenteras de metodologiska val som tillämpats för studiens tillvägagångssätt. Avslutningsvis presenteras en metoddiskussion där metodens för- och nackdelar vägs in. Frågorna för de genomförda intervjuerna går att ta del av som bilaga 10.1 och bilaga 10.2.

4.1 Datainsamlingsteknik

Valet av datainsamlingsteknik grundar sig i syftet och de frågeställningar som ämnas att besvaras. Dessa utgår från att undersöka juniortränarens arbetssituation på elitnivå i en professionaliserad omgivning med en rad faktorer att ta hänsyn till. För att fånga denna bild och få en djupare förståelse för varje enskild individs beskrivning och tränarnas egna känslor, upplevelser och tankar om detta är en kvalitativ metod att föredra.

Den kvalitativa metoden tar därigenom avstamp i semistrukturerade intervjuer. Denscombe (2018) beskriver att vid semistrukturerade intervjuer har den som intervjuar en färdig lista med ämnen som ska behandlas och frågor som ska besvaras. Intervjuaren är emellertid inställd på att vara flexibel när det gäller ämnenas ordningsföljd och samtidigt låta den intervjuade utveckla sina idéer och tala mer utförligt om de ämnen som den intervjuaren tar upp. Svaren är öppna och betoningen ligger på den intervjuade som utvecklar sina synpunkter. Med semistrukturerade intervjuer kan intervjuaren dessutom utveckla och ändra frågorna under studiens gång, det vill säga använda dem utvecklingsmässigt (Denscombe, 2018).

Intervjuerna genomfördes i formatet internetbaserade intervjuer på länk via verktyget Zoom med varje enskild tränare. Detta gjordes framförallt eftersom tränarna varit geografiskt utspridda över större delen av landet, vilket gjorde det mest lämpligt att använda detta format. Denscombe (2018) beskriver att internetbaserade intervjuer kan ske i realtid och innehålla en visuell kontakt mellan intervjuaren och den intervjuade. Genom att använda en webbkamera och ett verktyg likt Zoom kan intervjun genomföras mycket likt en intervju ansikte mot ansikte, men med geografiskt avstånd mellan intervjuaren och den intervjuade. Detta minskar på så vis också risken att bekymra sig för tidsåtgång och resekostnader (Denscombe, 2018).



4.2 Urval

Till en början valdes urvalet ändamålsenligt vilket innebär att deltagarna valdes utifrån specifika kännetecken (Jones. 2015). För vår del innebar det att vi haft en mindre fokusgrupp att relatera till då vi valde att begränsa urvalet till juniortränare på elitnivå för antingen J18 eller J20-lag i Sverige och som dessutom varit aktiv i den rollen under åtminstone det senaste året. Utöver detta valde vi att få in en som tidigare själv varit aktiv tränare i en liknande roll men som idag är anställd inom Svenska ishockeyförbundet. Detta för att få in ett vidare perspektiv på studien med synpunkter utifrån en som tidigare varit i rollen men inte är det idag genom dennes upplevelser, i hopp om att stärka studien än mer.

4.3 Bearbetning av data

För att på bästa möjliga vis kunna genomföra noggranna analyser av vår data spelades intervjuerna in och transkriberades. Genom att spela in intervjuerna kommer det enligt Jones (2015) skapa bättre förutsättningar för utveckling och stärkande av studien, eftersom det kan leda till att mer information kan tas in från de svarande. Detta kommer resultera i att mycket mer data kan analyseras och en hel del irrelevant data material kan identifieras och kasseras (Jones. 2015). Med tanke på att man sannolikt bara har en möjlighet att göra varje intervju är det en stor fördel att kunna spela in dem. Eftersom vi gjorde våra intervjuer över zoom spelade vi in varje intervju genom detta verktyg för att sedan kunna spara dem och gå igenom intervjuerna var och en för sig i efterhand. Inspelningen gjordes i samtycke med och godkännande från varje respondent, något Jones (2015) förklarar är nödvändigt.

4.4 Analys av data

Analysen av data handlar om att förstå våra insamlade uppgifter så att bevis kan erhållas för att besvara våra forskningsfrågor. Jones (2015) förklarar analysen utifrån fem olika steg. Det första steget handlar om att bekanta sig med datan. Detta gjordes genom att transkriberingen lästes igenom två gånger för att få en god överblick över den insamlade datan. I det andra steget handlar det om att reducera datan. Här valde vi ut data för de specifika områdena som ansågs relevanta med stöd av intervjuguiden vi haft tillhanda och de teoretiska ramverken. För vår del delades det in i de tre huvudkategorierna arbetsmiljö, press och stress samt



förbund. Under resultatdelen samlades den relevanta informationen från tränarna in i för att sedan i resultatdelen och diskussionen analysera svaren gentemot det teoretiska ramverket och tidigare forskning.

Vad som även bör noteras är att analysen utgick både från en deduktiv och en induktiv ansats. Den deduktiva analysen skedde genom att datan ställdes i relation till valda teorier och perspektiv, exempelvis när tränarnas arbetssituation vägs in med understöd av totaliseringsteorin. Däremot var analysen även öppen för att genom de använda teorierna komma fram till nya slutsatser, vilket kännetecknar en form av induktiv ansats (Jones. 2015). Detta gjordes genom en ansats där en egen modell skapades för att beskriva en juniortränarens arbetssituation på elitnivå.

4.5 Forskningsetiska överväganden

Forskning är en viktig del av samhället idag och med det kommer det ett ansvar för de som gör undersökningar. Att hålla god etik och moral i forskningen är viktigt för att ingen individ ska komma till skada för den forskning som genomförs, skriver Sven Stafström (2017). Det krävs också att forskningen som genomförs ska stå fri från forskaren och inte göras för att gagna den. Det är när forskning genomförs med god etik som det får förutsättningar att göras med hög kvalitet och därmed leda till att samhället fortsätter att utvecklas (Stafström, 2017).

4.5.1 Informationskravet

Deltagarna i intervjun har informerats om syftet med undersökningen samt att den görs via Linnéuniversitetet. I samband med intervjun förklarade vi förutsättningarna för intervjun och att den skedde anonymt (Stafström, 2017).

4.5.2 Samtyckeskravet

Vid förfrågan om möjlighet att ställa upp på intervjuer samlades samtycke in till att delta i undersökningen. I mailet förklarades vad materialet skulle användas till (Stafström, 2017).



4.5.3 Konfidentialitetskravet

Under intervjun har deltagarna haft möjlighet att avbryta sin medverkan om så skulle önskas. I samband med intervjun förklarades att intervjun skedde med anonymitet där transkriberingen har undanröjt saker som föreningar, eventuella namn som nämnts och andra saker som riskerar att röja anonymitet (Stafström, 2017).

4.5.4 Nyttjandekravet

I undersökningen finns inga beroendeförhållanden mellan forskare och deltagare.

4.6 Metoddiskussion

Denna studie syftade till att förstå frågeställningarna mer på djupet vilket resulterade i att en kvalitativ metod genom semistrukturerade intervjuer lämpade sig bäst för detta arbete. När det kommer till metodval fanns det en rad fördelar som föranleddes av att använda sig av metoden intervjuer i vår studie. Jones (2015) förklarar att de fördelar som finns med att använda sig av intervjuer är bland annat att:

- Intervjuer gör det möjligt för deltagarna att prata om sina egna erfarenheter med sina egna ord och låta dem utveckla områden av särskilt intresse eller betydelse.
- Intervjuer kan vara mer insiktsfulla än andra metoder. Intervjun ger således upplevda och begrundade slutsatser utifrån skådespelarens, snarare än forskarnas synvinkel. Detta gör att respondenten kan bli mer av en informant som tillhandahåller data från sitt eget perspektiv, vilket ofta är önskvärt.
- Intervjuer låter oväntade data dyka upp. Ostrukturerade eller semistrukturerade intervjuer tillåter uppkomsten av viktiga teman som är svåra att fånga från ett mer strukturerat format. Detta gör det möjligt för de intervjuade att avslöja insikter om sina attityder och beteenden som kanske inte är uppenbara för forskaren.
- Intervjuer kan tillåta forskaren att utveckla en känsla av tid och historia, snarare än att ge en serie statistiska svar, vilket kan vara resultatet av en surveyundersökning. De låter svaren sättas in i sitt sammanhang, snarare än att ge en kortare ögonblicksbild

För vår del ger möjliggör vår metod med semistrukturerade intervjuer därmed en större möjlighet att tillåta de intervjuade tränarna prata om sina egna erfarenheter med sina egna ord



och låta dem utveckla de områden de anser vara aktuella och av största betydelse utifrån deras perspektiv. Detta gör det också möjligt för oss att sätta in svaren i en särskild kontext, vilket hade varit svårt att uppnå utan den valda metoden.

Samtidigt finns det även en del nackdelar med att använda sig av den valda metoden. Jones (2015) beskriver att intervjuer kan riskera att möjliggöra partiskhet som ett resultat av att ens - ofta omedvetna - verbala och icke-verbala reaktioner, till exempel att nicka åt svar åt vissa svar, vilket kan uppmuntra informanten att svara på det sätt som han eller hon tror att vi vill. Det kan också vara så att deltagaren känner att de måste ge "rätt" svar, snarare än sina åsikter (Jones. 2015). Samtidigt skulle det också kunna finnas en risk att tränare inte i onödan vill prata i negativa ord om sin arbetsgivare då man är anställd av denna, vilket kan innebära att det inte helt och hållet går att utesluta undanhållande av viss information hos någon deltagare. Här blir det viktigt att se till att de forskningsetiska kraven uppfylls. Detta gjordes genom att tydliggöra för respondenten att den genomförda intervjun kommer vara anonym och att respondenten inte behöver svara på frågorna vid misshag. För att underlätta detta ytterligare valde vi att inleda intervjuerna med så kallade lite mer "mjuka frågor" för att bygga upp en god relation med respondenten.

Vidare beskriver Jones (2015) att det kan vara svårt att analysera kvalitativ intervjudata, då det talade ordet alltid har en viss form av tvetydighet oavsett hur noggrant man formulerar frågorna och rapporterar eller kodar av svaren. Jones (2015) förklarar även att som vid all självrapportering likt personliga intervjuer står kvaliteten och väger utifrån ett beroende på intervjupersonernas svar. Det finns därmed risk att vi som forskare försöker verka fram svar och vinkla det på ett eller annat sätt för att på så vis gynna vår studie i målet att få fram relevant fakta utifrån vårt perspektiv. För att undvika detta har vi därför försökt haft en neutral ingång till denna studie och utgått från att väga in alla respondenternas svar i uppgiften och inte enbart fästa tyngd vid ett fåtal.

För att ytterligare stärka intervjun är det till fördel att se till att metoden uppfyller kriterierna gällande validitet och reliabilitet, även om dessa värden enligt Jones (2015) relateras i mindre omfattning när det kommer till kvalitativa metoder som intervjuer och handlar om särskilda fokusgrupper (ex. juniortränare på elitnivå). Eftersom vi valde att genomföra våra intervjuer över det digitala verktyget zoom satt vi på en avslappnad miljö vid samtliga intervjuer. Vi



hade dessutom en standardiserad intervju genom ett frågeformulär som ställdes på liknande sätt till alla tränare, vilket skapar reliabilitet. Vi valde däremot att göra frågeformuläret annorlunda vid intervjun med representanten från förbundet då dennes roll inte var densamma som övriga deltagare. Validiteten kan vara svårare att säkerställa vid metoder som denna, men genom att spela in och transkribera intervjuerna fungerar det som ett verktyg för att stärka validiteten genom kriterier så som rimlighet, sanningsenlighet och trovärdighet för de genomförda intervjuerna.

5.0 Resultat

I följande del presenteras resultatet från de 8 intervjuerna vi har gjort med coacherna och den intervjun som gjordes med representanten från ishockeyförbundet. Resultatet delas upp i arbetsmiljö, stress och press för att sedan avslutas med resultatet från intervjun med ishockeyförbundets representant.

5.1 Arbetsmiljön

Hur en arbetsvecka ser ut för tränarna varierar lite beroende på vilken förening man tillhör och vilka arbetsuppgifter som ingår i ens arbete. Här handlar det till viss del om vilka resurser föreningarna har och hur många olika arbetsroller som finns att dela upp arbetsuppgifterna på. För vissa tränare ingick krav som att anordna resor vid bortamatcher genom att boka resa, mat och boende, medan andra inte behöver lägga någon vikt vid det. En tränare som behövde ansvara för att boka allting till lagets resor beskrev det som något han helst skulle vilja slippa:

“Vi bokar resor, mat och hotell och är en klassisk lagledare och det är något jag gärna haft med mig istället. Det kan ibland kännas som "onödig tid”

Andra arbetsuppgifter som ingår i juniortränarens arbete var allt från planering av träningar, scouting, video coaching, förberedelse av matcher under matchdagar till samtal med spelare innan och efter träning. Under aktiv säsong beskrivs det att man i stort sett jobbar 6 dagar i veckan och är ledig en dag:

” En standard vecka så är det 3 dagar i veckan som jag åker 06:45 och är hemma vid 20:30. Om det är match blir det 22:30. Övriga vardagar börjar jag 09:15 och är



hemma 19:30-20:00. På matchdagar är det 6–7 timmar man är borta. Det är en dag i veckan som man är ledig ungefär”

Med andra ord är det ofta väldigt långa dagar man jobbar och även till stor del under oregelbundna tider. Det man också kan konstatera är att man i mångt och mycket lever genom sitt jobb. En tränare beskriver hur det kan se ut med matcher under en vecka:

”Under säsong är det matcher i regel fredag, lördag och söndag. Vid bortamatcher är det också resdagar vid längre resor. Men när man jobbar med sin hobby är man sällan ledig”

En annan tränare beskriver att jobbet blir som en form av tvåskift med träning direkt på morgonen under två timmar följt av planering och möten i två timmar. Sedan blir det ett par timmar ledigt för att efter det komma tillbaka igen. När det är matchdagar beskrivs det hur man har matchen i huvudet under hela dagen. Något som lyfts fram är hur du som tränare hela tiden förväntas kunna svara och vara tillgänglig:

“Spelarna kan ringa när som helst och någon kan vara sjuk och då ska du kalla in en spelare för träningen eller matchen. Utmaningen blir att du är nästan påslagen 24 timmar om dygnet”.

Alla tränare beskriver långa arbetsdagar men när det kommer till arbetsmiljön har coacherna olika upplevelser. En coach sammanfattar det såhär:

“Det är som jag sa, man får jobba med det man tycker är roligast och det är en ynnest. Nu har jag varit i några olika föreningar. Där jag är idag är det väldigt bra. Vi har många anställda på juniorsidan som hjälper till. Så vi har jättebra förutsättningar. ”Vi jobbar ju fler timmar än på ett civilt jobb men det är en bra arbetsmiljö.”

En annan coach upplever arbetsmiljön som sämre och menar på följande:



“Utifrån egen erfarenhet ligger jag nära gränsen (utbrändhet) hela tiden vad jag klarar av. Men vi är ju hockeytränare, vi är tuffa och ska ju vinna hockeymatcher. Jag har varit så fruktansvärt sliten. Det jag vill komma fram till är att jag har vissa arbetsuppgifter men även när jag är ledig kommer det jobbrelaterade saker. När det är matchdag så är man påslagen hela tiden och vara där ett par timmar innan match och efteråt ska man kolla video. De tittar inte på hur arbetsbelastningen ser ut. Jag har gått igenom alla steg själv och varit på gränsen att gå in i väggen.”

Det är genomgående att alla coacher beskriver en kärlek till ishockeyn och det är därför de gör detta. En coach menar att det inte finns begränsningar på hur mycket det går att jobba och att det blir som en drog. Arbetstimmar som läggs ner är mer än coachernas avtal. Detta är genomgående för alla tränare men vissa är mer negativa till det än andra.

5.2 Stress och press

På frågan om det händer att tränarna känner sig pressade i sitt yrke svarar 7 av 8 tränare att de någon gång känt sig pressade i sin situation som juniortränare. Flertalet beskriver att det ofta var i början av tränarkarriären man kände stor press. Det allra tydligaste svaret hos tränare är att pressen i första hand kommer inifrån genom den press man sätter på sig själv snarare än utifrån andra. En tränare nämner även pressen som finns från föräldrar och agenter som vill ha sin del av kakan. Samtidigt upplever de flesta tränare att det finns en form av resultatpress i sitt yrke. Man vill själv göra bra ifrån sig likt tidigare coacher både resultatmässigt men också genom att utveckla spelare är något som tydligt lyfts fram. En tränare förklarar sin syn på den press som upplevs inom yrket som juniortränare:

“Det finns en resultatpress, dels resultat med laget. Det är en press. Det finns en press i att flytta upp spelare och man vill ju se att de lyckas. Titlar är en bonus men det handlar mer om den egna pressen. Jag tror nästan ibland att pressen från mig är större än den från föreningen och jag tror det är lätt hänt”.

Att pressen dock mestadels kommer inifrån tränarna själva beskrivs som att coacherna vill göra så bra resultat som möjligt med laget samtidigt som föreningen har stort fokus på



utveckling. Att fokuset ligger på utbildandet av spelarna i första hand går att tyda enligt en av tränarnas syn:

“Man är pressad av resultat. Sen är det mer press inifrån än utifrån. Nu handlar det mer om att utbilda spelare, sedan är vinsterna viktig för att behålla glädjen i gruppen. Sen finns det en press att spelare ska komma upp i representationslaget”.

På frågan om tränarna kände ett bra stöd från sin arbetsgivare vid pressade situationer ansåg flera tränare att föreningarna gav dem ett bra stöd. En tränare var dock mer kritisk och menade på att föreningarna är allmänt dåliga att jobba med och ta hand om sina tränare, medan en annan tränare också ansåg att det inte enbart är åt det positiva hållet:

“Både och. Du får ju inte den här tacksamheten. Det är dålig återkoppling. Många ser ju bara vinster. Det är inte många som ser spelare som flyttas upp”.

När det kommer till hur stressade tränare känner sig i sitt arbete beskriver många tränare att det förekommer. Särskilt eftersom det hänger ihop en del med den press man sätter på sig själv i sin roll som tränare. Tidsregleringen är här också en huvudfaktor i svaren då det enligt många egentligen går att jobba hur mycket som helst. En del lyfter fram vikten av att ha en struktur i sitt arbete för att minska stressen. Andra anser att stressen främst kommer genom svårigheterna att kombinera jobb och privatliv när arbetsdagarna kan bli långa och oreglerade.

“Sen har man livet utanför som gör att det blir fulla dagar. Fritiden blir jobbet och det blir svårt att ta hand om sig själv. Man får hitta hål att träna och se till att äta bra”

En annan tränare beskriver problematiken på att skilja på jobb och fritid då det många gånger kan vara svårt att släppa jobbet även under sin fritid:

“Sen är det att försöka undvika att grubbla på jobbet när jag är hemma. Jag har jobbat mycket med det. Det är lite svårt att slå av för det är samtal från agenter och spelare som man behöver ta”



På frågan om tränarna har några särskilda mål uppsatta för sina egna karriärer och om de upplevde en press eller stress kring det var svaren väldigt blandade då ena hälften svarade ja och den andra hälften svarade nej. Kring de mål som nämndes förklarades att man vill ta sig så långt som möjligt, vilket innefattade att bli tränare i SHL eller att nå ut och bli tränare i Europa. För de som svarade att de inte hade några särskilda uppsatta mål beskriver de sin tränarresa som en process där de vill ta ett steg i taget, då ett mål var att kunna ha tränarjobbet som ett heltidsyrke och något att kunna livnära sig på, vilket de flesta av de intervjuade i dagsläget uppnått. Om tränarna känner någon vidare press eller stress för att ta sig till seniorhockeyn fanns det först och främst en övergripande vilja att ta sig dit men ingen direkt press eller stress. En tränare nämnde tydligt att han kände press över det, medan en menade på att han förmodligen hade känt så för ett år sedan men att han idag är på en trivsamt arbetsplats. En tredje svarade att han inte känner det än så länge men det kanske kommer i framtiden. Annars var vikten av att få ett erbjudande med rätt förutsättningar och vid rätt tillfälle en betydande faktor för att vilja ta steget upp till seniorhockeyn. En tränare beskrev att steget till seniorhockeyn kan ha både sina för- och nackdelar:

“Jag vill det men sen finns det nackdelar och fördelar med allting. Där jag är nu, även om det är en pressad miljö så kan jag jobba med utveckling och det är inte samma press som på seniorhockeyn”

5.3 Förbundet

Denna intervju gjordes med en person från Svenska ishockeyförbundet med frågor angående hur personen upplever utifrån dennes perspektiv kring hur det är att vara juniortränare på elitnivå och vilka utmaningar och krav man står inför i denna roll. Den intervjuade har själv erfarenhet av att vara juniortränare på hög nivå och har i sin helhet varit inblandad i svensk ishockey som tränare.

På frågan hur personen upplevde hur arbetsmiljön är för juniortränare på elitnivå beskrev han arbetet som krävande, något som ökat i takt med samhällets förändringar. Det finns många intressenter som har tankar och idéer och synpunkter om hur verksamheten ska bedrivas och som har sina intressen i fokus. Bland dessa rymmer scouter, agenter och föräldrar samtidigt



som du som tränare har en hög förväntan från föreningen att du ska leverera. Tränaren ska ha två tankar i huvudet, långsiktig utveckling samtidigt som man blir bedömd på hur laget går. Ska man då leva upp till alla dessa förväntningar sammantaget blir det tufft. Sen har du en ganska tuff miljö med kort anställning. Ibland kan det också bli att en coach är i hallen från 06:45 till 22.00 och mycket resande.

När det kommer till om personen upplever att professionaliseringen påverkar J18- och J20 tränares arbetsmiljö gällande krav, press och stress skildras det likt ett tveeggat svärd:

“Är du en förening som Skellefteå eller Rögle underlättar det lite då det finns flera anställda som videocoacher, fystränare och målvaktstränare som kan underlätta i arbetet och delegera arbetsuppgifter. Men i takt med fler resurser så ökar förväntningarna och det är inte alltid det går hand i hand. Det kan vara positivt men det finns baksidor. Det kan bli en polarisering där coacher tävlar på olika villkor, den som inte har mycket resurser måste hitta ett sätt för att konkurrera”.

Att vara förberedd på sitt uppdrag som juniortränare är en viktig förutsättning för att du även ska lyckas. På frågan hur personen upplever hur tränare är förberedda för sitt arbetsuppdrag när de kommer ut till sina klubblag kan personen enbart svara utifrån sina egna erfarenheter. Det han dock upplevde var att föreningar inte varit helt tydliga med vilka arbetsuppgifter som ingår i ens arbete, men att man samtidigt inte heller frågar om det finns en angelägenhet över att få jobbet.

Genom att prata med en person som arbetat både som juniortränare på elitnivå och varit juniorsportchef, men som samtidigt också varit ansvarig för ett hockeygymnasium i tre år går det att finna mer djupgående ingångar och perspektiv i hur det fungerar när det kommer till antagandet att föreningars mål och visioner riskerar att krocka med skolans värderingar. Han anser att dessa två definitivt kan krocka med varandra och att det finns flera aspekter till det. Till en början har skolan en likabehandlingsprincip som föreningslivet inte behöver fylla på samma sätt. Under åren har det även hänt att föreningar har varit arrangerade av NIU (Nationellt godkänd idrottsutbildning) -verksamhet och behandlat frågor som en föreningsfråga när det egentligen handlar om en skolfråga. Vidare beskriver den intervjuade hur upplägget skola och förening ser ut när det kommer till juniorhockey på elitnivå:



“Instruktörerna (tränarna) är ofta anställda i skolan. Ishockeyn är ett undantag där de är entreprenad i föreningen, tränaren är anställd som juniortränare. Ishockeyn har en ganska unik situation. Absolut, de interfererar med varandra. På dagarna bedriver tränaren skola egentligen medan på kvällsträningen är det föreningen”.

Hur detta påverkade tränarens arbetssituation i stort var svaret:

“Föreningen investerar tid och pengar i spelaren vilket gör det svårt för en ung anställd tränare att förhålla sig till. Juniorsportchef kan ha åsikter och vilja att tränaren ska agera på ett annat sätt men det kanske inte går på grund av skolan”.

För att återkoppla till delar av den tidigare nämnda krävande situationen befinner en juniortränare befinner sig i var spelarföräldrar en faktor som togs upp för en tränare att förhålla sig till. Om detta var ett problem för juniortränare var svaret från den intervjuade tydligt:

“I allra högsta grad och det finns olika nyanser. Det beror på hur föreningar behandlar föräldrars åsikter. Ofta i anslutning till tidiga mornar och sena kvällar. Det är inte heller ovanligt att det sker i anslutning till alkohol och att tränarna får motta SMS och telefonsamtal för att påverka tränaren. Det är vilka barnet ska spela med, hur de ska spela och hur mycket”.

Det som bör tilläggas här är att många av de intervjuade tränarna själva uppfattade att detta främst var ett problem som var framträdande när det kommer till spelare som spelar i J18 eller ännu yngre åldrar. På J20 nivå var det däremot inte många som nämnde att detta ansågs vara ett problem, vilket också kan ha att göra med att ansvaret mer börjar läggas på agenter i denna ålder samt att spelarna anses vara myndiga och inte lika beroende av sina föräldrar. Dock var det någon tränare som nämnde att det också kan hända ibland på J20-nivå, men att det var sällsynt.

När det handlade om spelaragenter och om deras roll på något vis påverkar tränarens arbetsmiljö. Här förklaras det att det finns både bättre och sämre agenter. Då agenter



representerar spelare och det handlar om en ren och skär affärssuppgörelse behöver inte heller agenten ta hänsyn till det stora pusslet, utan enbart göra det som är bäst för spelaren. De ska tjäna pengar på sina spelare och agenterna får i stort sett jobba gratis för sina spelare fram tills spelarna fyllt 20 år och vill därefter ha avkastning på sin investering. Agenten måste därför bevaka sina spelare hela tiden och påverka tränaren. Däremot finns det många agenter som verkligen bryr sig om sina spelare men man ska samtidigt ha klart för sig att det i slutändan handlar om en affärssuppgörelse.

En intressant fråga var hur personen upplevde om arbetsgivaren stöttar tränarna i sitt arbete. Till att börja med ansågs det att det rimligtvis blivit ett starkare arbetsgivaransvar från föreningen. Sedan är det viktigt och relevant att se det utifrån ett historiskt perspektiv då det gått från att idrottsrörelsen och ishockeyn i grunden varit ideell verksamhet med endast lite arvoden till så som det ser ut idag. Tidigare har du anställt någons kompis, kompis och inte sett det som ett riktigt jobb. Idag är man dessutom fackligt ansluten med avtal och tjänstepension, något man inte varit tidigare. När man kommer in på hur det ser ut vad gäller reglerad arbetstid för tränare blir det dock mer krångligt och svårhanterat:

“Det finns ju inte någon reglerad arbetstid men i ishockeyn blir det också svårare. I Sverige får du jobba 50 timmar övertid under två månader men när du åker iväg på en bortamatch, vad är arbetstid och vad är inte arbetstid och vem i föreningen reglerar det?”

För att slutligen summera intervjun kring juniortränarens arbetssituation beskrev den intervjuade att pressen på spelarna gällande NHL-draft och utveckling kan leda till en påverkan i arbetet och tränarskapet. Då olika intressenter som exempelvis agenter och föräldrar investerar en hel del tid och pengar på detta finns det en stor anledning att spelare också vill ge tillbaka enligt den intervjuade. Hockeyn är unik då det finns de som kan leva på sin sport i tredjeligan, vilket i sin tur påverkar hela systemet.



6.0 Resultatanalys och diskussion

I denna del analyseras resultaten vi fått fram via genomförda intervjuer med stöd från tidigare forskning och det teoretiska ramverket. Delarna är uppdelade i arbetsmiljö och stress och press men dessa går delvis hand i hand vilket innebär att områdena kan sammanstråla under rubrikerna.

6.1 Resultatanalys arbetsmiljö

En juniorcoach arbetsvecka består av långa arbetsdagar med en ledig dag i veckan. Det varierar hur många timmar som varje arbetsdag består av men alla coacher förklarar att det är många timmar som spenderas på arbetsplatsen. En av coacherna förklarar att det finns inga gränser på hur mycket en juniorcoach kan jobba. Faktumet att de jobbar så många timmar kan dels förklaras med totaliseringsteorin. Idrottens konstanta utveckling gör att coacherna måste arbeta för att utveckla sin kompetens för att i sin tur utveckla spelarnas förmågor för att inte hamna efter konkurrenterna. Detta formar en arbetssituation där coacherna inte kan arbeta på ett hållbart sätt menar en av tränarna:

“ Det är aldrig någon som vet hur många timmar jag jobbar men de ser min slutprodukt och det är den som jag får bekräftelse för men min räddning har varit en mentor. Han har hjälpt mig strukturera upp min dag. Det finns ju tränare som lägger sig på en bekväm nivå och jag har sett kollegor som inte är lika drivande på träningarna för att orka. Jag kastar inte skit på någon förening för det är såhär det ser ut.”

Detta kan även kopplas till professionaliseringen och kommersialiseringen som har bidragit till ett ökat behov av resurser bland föreningarna och att juniorhockeyn har blivit en inkomstkälla. Att en av tränarna uttryckte sig i stil med att det till och med var viktigare för klubben att lyfta upp juniorspelare till seniorlaget än vad det var att vinna ett SM-guld med juniorlaget, åtminstone ur föreningars perspektiv, kan även det stryka under kommersialiseringens värde och betydelse inom elithockeyn. Att få fram unga spelare som kan gå i NHL-draften betyder mycket pengar för klubbarna. I det nya avtalet som nyligen



skrivits mellan Svenska ishockeyförbundet och NHL har ersättningen tillbaka till både förbund och klubbar fått en signifikant ökning. I dagsläget ligger summan klubbarna själva får per spelare som signar ett NHL-kontrakt på 361 500 dollar, där den klubb som spelaren representerat senaste året inför flytten får 40% av övergångssumman för att sedan sjunka till 20% per år de övriga tre åren (Nordström. 2022). Med andra ord handlar det om väldigt höga och attraktiva summor för klubbarna att kunna ta del av, vilket skapar en viss bekräftelse för klubbarnas uppenbara intresse att satsa på den egna juniorverksamheten. Detta går också att hänvisa till totaliseringsteorin då idrotten via en totaliseringsprocess skapar ett investeringsvärde som en konsekvens av att framgång värderas mer än tidigare och att juniorverksamheten fått en alltmer viktig roll för elitföreningar genom tävlingsidrottens popularisering. En juniortränare på elitnivå ställs därmed på allt högre krav genom professionaliseringens intåg samtidigt som det finns ett kommersiellt intresse att ta hänsyn till i sitt arbete.

Det ökade behovet av resurser går delvis att koppla till att en juniorverksamhet idag kostar pengar för en förening. Majoriteten av tränarna (6 av 8) vi intervjuade hade sitt tränaruppdrag som heltidsyrke och kunde livnära sig på det. Man kunde se att det fanns en viss skillnad mellan klubbarna när det kommer till resurser och arbetsuppgifter beroende på om man tillhörde en förening som hade ett representationslag i högsta serien eller om man var från ett i en serie under. Man skulle kunna beskriva det som att ju mer professionaliserat det blivit inom klubbarna, desto tydligare roll och mindre arbetsuppgifter bestod i en tränares arbetsbeskrivning. Att juniorlag som tillhör representationslag som ligger i den högsta serien även påverkar utgången vad gäller vilka mål föreningar har var också tydligt, eftersom dessa juniorlag inte riskerar att åka ur sina serier så länge seniorlaget befinner sig i högsta serien. Detta kan däremot hända lag som inte har ett seniorlag deltagande i högsta serien, vilket därmed skapar olika förutsättningar i olika klubbar. De som inte var säkra på att behålla sin plats automatiskt hade därför mer tydliga resultatmål genom att hålla sig kvar i den högsta serien på juniornivå, medan de som inte löpte den risken för detta mer var fokuserade på att kunna lyfta upp en eller flera juniorer till sitt representationslag under säsongen.

De olika förutsättningarna gäller inte bara målen utan också arbetsbelastningen. Coacher som är i föreningar med mer resurser får avlastning i arbetet men för en annan som jobbar i en mindre förening blir det en bredare arbetsbeskrivning som innefattar ett större



ansvarsområde. Representanten från ishockeyförbundet menar att professionaliseringen kan bidra till tävling på olika villkor:

“Det kan vara positivt men det finns baksidor. Det kan bli en polarisering där coacher tävlar på olika villkor, den som inte har mycket resurser måste hitta ett sätt för att konkurrera.”

Vad gäller den skiftning av arbetsuppgifter och innehåll som finns beroende på vilken förening man arbetar inom och hur den organisatoriska delen inom föreningen har rationaliserats i takt med professionaliseringen och vilka mål föreningen har, kan innebära viss problematik. Detta genom de olika förutsättningar som tränare kan stå inför vad gäller arbetsuppgifternas innehåll och utmaningar angående sin yrkesroll som juniortränare på elitnivå. Det kan på så vis finnas en ovisshet eller oklarhet kring vad det är man kommer stå inför och hur väl rustad man är när man tar sig an sin professionaliserade yrkesroll. Detta är också något som Rynne och Mallett (2011) tar upp när de förklarar att coachernas arbete kan karakteriseras som en mycket komplex strävan och beskrivas med ord som kaotiskt och ständigt utvecklande, i synnerhet med tanke på den allt starkare och tydligare hänsyn till de organisatoriska krav som ställs på den heltidsanställda coachen. Tittar man på de intervjuer vi gjorde med tränarna förklarade samtliga av dem att de gått Svenska ishockeyförbundets alla utbildningssteg som krävs för att kunna träna på den nivå de gör. Samtidigt beskrevs det av representanten från svenska ishockeyförbundet, utifrån sina egna erfarenheter inom tränaryrket, att tränare som tar sig an denna typ av jobb inte alltid vet exakt vilka arbetsuppgifter som ingår i ens jobb. Dessutom, även om man inte vet, frågar man inte heller eftersom det finns en stark angelägenhet om att få jobbet. Detta kan på så vis också skapa en arbetsmiljö där risken finns att man tar på sig mer uppgifter eller ansvar än vad man behöver, då man givetvis vill visa framfötterna och visa sig från sin bästa sida.

Ju mer arbetsuppgifter du behöver hantera i ditt jobb som tränare, desto mer motiverad behöver du också vara i ditt arbete för att både ha tid och energi att klara av det.

Men varför då utsätta sig för en arbetssituation som i slutändan riskerar att leda till psykisk ohälsa? Varför egentligen jobba mer än vad man behöver och i vissa fall ta på sig alldeles för många arbetsuppgifter? På ett sätt går det att koppla denna tendens till självbestämmandeteorin då människans val och motivation anses komma inifrån. För att en



person ska känna psykiskt välbefinnande behöver behoven kompetens, självbestämmande och social tillhörighet uppfyllas. När det kommer till både kompetens och social tillhörighet är samtliga tränare uppväxta och fostrade genom att vara en del av ishockeyns kulturella kontext. Kompetensen skapas under tiden man befinner sig inom denna kontext samtidigt som man skapar sig en social tillhörighet genom densamma då vänner och sociala kontakter skapas för livet. Man kopplar helt enkelt sitt kunnande och sin sociala tillhörighet till en ishockeyrelaterad kontext och finner en mening genom den. Den befintliga kulturen formar sedan och sätter sina avtryck i individens vardagliga liv och sitt sätt att leva. Ishockeyn har därmed spelat och spelar fortfarande en stor roll i dessa människors liv. Genom att ha möjlighet att få jobba med det man brinner för skapar det i sig ett behov av självbestämmande, genom att man får göra det man tycker om, vilket leder till ett välbefinnande. Att man då har en större benägenhet att jobba mer än vad man egentligen behöver eller som är bra utifrån ett hälsosamt perspektiv, blir mer konkret och uppenbart då man som sagt kan "stå ut" med det eftersom man på många sätt lever och formar sitt liv genom ishockeyn.

Däremot kan det vara svårt för föreningar att ha full koll på den arbetssituation som juniortränare på elitnivå idag ställs inför. I intervjun som gjordes med förbundsrepresentanten beskrivs denna situation som aningen komplicerad då ishockeyn och dess roller utvecklats i snabb takt. Tidigare har tränaryrket varit tämligen ideell med endast lite arvoden. Man har inte sett det som ett riktigt jobb och du har heller inte varit fackligt ansluten. Idag har man blivit bättre gällande avtal och tjänstepension och även möjligheten till att vara fackligt ansluten. Det som dock komplicerar det hela en smula är svårigheten att reglera arbetstiden inom ishockey. Under vilken tid jobbar du egentligen och från när anses du vara ledig? I Sverige har du en viss reglering när det kommer till arbetad övertid, men hur avgör du då utifrån ett tränarperspektiv vad som räknas som arbetstid, övertid eller fritid när du exempelvis åker iväg en torsdag i ditt arbete och är hemma igen på söndag natt? Och vem är det som ska bestämma det? Här gäller det som sagt för föreningar och tränare att ha en god relation och förståelse för varandras situation. Som även Thelwell et al (2007) också understryker är det viktigt att föreningarna är tydliga gentemot sina tränare vilka former av stressfaktorer det är man kommer behöva klara av att hantera i sitt arbete.



6.2 Stress och press

Med den ökade professionaliseringen skapas också högre förväntningar på alla som verkar inom ishockeyn, något som beskrivs av Jonathon Edwards (2014) och Jury Backman (2012) och i princip alla juniortränare genom att de känner en resultatpress i sitt yrke och i sin arbetssituation. Att den allra största delen av pressen kommer från tränarna själva var också tydligt vid de genomförda intervjuerna. Detta kan också ligga i linje med den kultur som byggs upp inom ishockeyn och även inom idrotten i en större helhetsbild. Alla som var tränare hade också själva spelat ishockey tidigare, vissa på högre nivå än andra, och växt upp i den form av tävlingsmiljö som bildas inom idrottens väggar. Detta går att dra paralleller till den inneboende tävlingslogik idrotten består av. Carlsson (2015) beskriver idrottens logik genom att sammanfatta det i det olympiska slagordet "citius, altius, fortius" (snabbare, högre, starkare), och något som kan anses prägla olika verksamheter i sin utvecklingsfilosofi med ständig strävan mot förbättring av resultat, något som också går att sätta i paritet med totaliseringsteoriens logik. Samtidigt förklarar Carlsson (2015) hur idrotten präglas av starka traditioner och värden och är i den meningen synnerligen konservativ. Detta tillstånd, av både förändring och tradition, utgör en spännande dialektik och dynamik inom idrottens särskilda sfär. Idrotten (ishockeyn) kan därmed sägas vara en del av större samhällsliga förändringsprocesser. Detta stärks genom beskrivningen att det är möjligt att tänka sig ett samhälle utan idrott, men inte idrott utan ett samhälle (Carlsson. 2015). På så sätt är också tränarna en del av den processen då det både finns ett intresse att göra ett bra sportsligt jobb och vara framgångsrik, samtidigt som det finns kommersiella intressen både inifrån och utifrån med ekonomiskt styrande krafter att ta hänsyn till. Vi kunde se att föreningars mål kunde skifta beroende på representationslagets serietillhörighet, men att lyfta upp och få fram spelare var ett tydligt mål hos alla föreningar. Spelare på denna nivå vill i sin tur självfallet också vidare för att kunna bli proffs och leva på ishockeyn vilket skapar en balans mellan individuella mål hos spelare och mål som ett gemensamt lag för en tränare att handskas med.

Vidare går detta att koppla till hur Peterson et al (2005) beskriver idrotten på liknande sätt genom dess allt mer integrerade roll i samhället via sociala processer där samhällsutvecklingen sätter sina tydliga spår, samtidigt som merparten av verksamheten



ingår i en traditionell folkrörelse med unika materiella och sociala förutsättningar. En juniortränare på elitnivå kan därmed beskrivas ingå i det miniatyrsamhälle som skapas inom idrottens väggar kring tävling och träning och bli del av en kultur med egna förutsättningar. Av de intervjuer vi tagit del av beskriver också många av tränarna sitt yrke som en livsstil snarare än ett vanligt jobb att gå till. Tränarna beskriver hur det ofta är matcher hela helgerna på fredagar, lördagar och söndagar. Till detta ska också all restid läggas på. Är det bortamatcher är det vanligt att man åker redan dagen innan och är borta från torsdag till man kommer hem sent på söndag natt för att sedan återigen ta sig upp till jobbet tidigt på måndag morgon.

De samhälleliga samhällsprocesser som slagit fram med stark kraft inom idrottens värld i form av bland annat professionalisering och kommersialisering, tillsammans med totaliseringen, i sin strävan att hela tiden förbättra sina resultat kan därmed sägas omgiva en tränare på denna nivå. Man lever i en bubbla där man ständigt andas utifrån de olympiska slagorden och sätter hela tiden pressen på sig själv att vara lyckosam genom att ligga i linje med denna logik och utvecklingsfilosofi. Detta för att man själv förmodligen innefattar en tävlingsfostran där man vill vinna och nå framgång samtidigt som man vill sköta sitt yrke på bästa möjliga vis. Man vill med andra ord vara en framgångsrik yrkesman för sin arbetsgivare. Är du dessutom inte det finns det heller ingen säkerhet för att du ska få behålla jobbet då du är betald för att göra det du gör. Ofta besitter tränare också, likt spelare, en osäkerhet för framtiden då kontraktstiden vanligen sträcker sig över två år i taget och i vissa fall endast ett. En tränare beskriver denna situation som problematisk och ger sin syn på det när det kommer till anställningsavtal och kontraktslängd:

“Det har jag starka synpunkter på. Klubbarna jobbar väldigt kortsiktigt. Det gör att man inte har den här tryggheten. Ishockeyn, familjen och fritiden påverkar varandra. Du jobbar på lånad tid och får inte chansen att förändra verksamheten eller påverka som du vill. Det är mer stressande än jobbet i sig”.

Denna skildring går att sätta i nivå med vad Berntzen et al (2020) talar om vad gäller hur tränares hälsa kan påverkas av den osäkra miljö angående anställningsavtal inom yrket som tränare på elitnivå känner. Undersökningen visade nämligen att 92% av de som var oroliga att bli av med jobbet visade någon form av symptom på psykisk ohälsa. Exakt hur stor



belastning eller tyngd de intervjuade tränarna känner av och hur den påverkar till någon form av psykisk ohälsa genom sin arbetssituation är givetvis svårt att svara på, men ett flertal av de tillfrågade svarade åtminstone att de kände av en form av ovisshet och en stress när det kom till avtalets kontraktslängd. Dessutom nämndes andra stressrelaterade faktorer i samband med jobbet, där bland annat överarbete genom obefinnande tidsreglering och stress att inte räkna till i vardagen när det kommer till privatliv och familjen, var saker som togs upp. Detta är också något som kan vara väldigt individuellt och skifta från person till person då det dels kan handla om arbetsuppgifternas mängd man har i åtagande, dels hur man fungerar som person och exempelvis hur mycket ansvar man lägger på sig själv. Att strukturera upp sitt arbete och dela med sig av ansvaret genom att minska kontrollbehovet kan här anses vara en nyckel.

Ovanstående citat, där personen i fråga beskriver att man inte får chansen att förändra verksamheten eller påverka den som man vill, är också något som ligger i linje med det som Fahlén (2006) beskriver i sin text, då han påpekar att individers frihet kan vara svår att ta hänsyn till inom en professionaliserad och rationaliserad organisation. Intresset och/eller värderingar bakom beslut och andra viljor kan anses begränsas av kapacitet, makt och kollektiv rationalitet. Denna kollektiva rationalitet delas av aktörer, både organisatoriska och individuella, som verkar inom samma område eller nisch. Denna rationalitet kan föreslås som grunden för hur den omgivande miljön uppfattas och de beteenden som är tillgängliga att interagera med den (Fahlén. 2006). För att sätta in det i ett perspektiv för denna studie kan föreningars mål och arbetssätt på sätt och vis gå ut över tränares arbetssituation då det ofta skrivs över kortare tid med en osäkerhet för framtiden. Får man inte heller den återkoppling man känner att man vill ha eller möjligtvis behöver kring sitt arbete, kan det skapa en problematisk och mindre uppskattad arbetssituation. Detta är också något som beskrivs av Peterson et al (2005) som ett resultat av den rationella organisationens följder då föreningskänsla, idealitet och sammanhållning lätt kan bli ett byte för kommersiella krafter och svår att kombinera med effektivitet och produktivitet.

Som Edwards et al (2014) beskriver har heltidsanställda roller i föreningar medfört högre förväntningar på arbetet jämfört med när det sköts på ideellt basis. Detta stärks också genom bilden som representanten från Svenska ishockeyförbundet beskriver vad gäller juniortränares arbetsmiljö på elitnivå. Yrket beskrivs ha blivit mer krävande i takt med hur



samhället förändrats. I dagsläget finns det många intressenter som har tankar, idéer och synpunkter om hur verksamheten ska bedrivas och som förväntar sig saker utifrån (t.ex. föräldrar, agenter, scouter) samtidigt som man har en förväntan från föreningen med höga krav hur man ska leverera. Tränaren ska på så vis ha två tankar i huvudet genom att ena sidan tänka på långsiktig utveckling samtidigt som man hela tiden blir bedömd på hur laget går och antalet uppflyttade spelare. Att leva upp till alla dessa förväntningar kan vara tufft, särskilt när arbetet dessutom kan bestå av långa arbetsdagar då man i vissa fall kan befinna sig i hallen från 06.45 på morgonen till 22.00 på kvällen. Utöver det kan också mycket resande som ingår i arbetet vara en påfrestning i sig. Att detta också innebär att arbetssituationen går från att vara mer avslappnad till att skapa en mer seriösare arbetsmiljö i en resultatfokuserad bransch ligger även i linje med beskrivningen av Thelwell (2007) att tränarna själva bör betraktas som "utövare" i sin egen rätt. En tränare på denna nivå behöver hantera svåra situationer som urval (ta ut lag), taktik, ta hänsyn till idrottares prestationsrelaterade problem samtidigt som man behöver säkerställa att sitt egna psykologiska och känslomässiga tillstånd är på en optimal nivå. Utöver detta ska man aktivt arbeta med spelarföräldrar och agenter, något de flesta av de intervjuade beskrev att de upplevt någon gång under sin karriär, förmedla mentorskap och arbeta under hög press både från sig själv men också utifrån ett yrkesrelaterat perspektiv i en resultatbaserad bransch. Detta ger på så vis tyngd till argumentet att tränare på denna nivå i det stora hela bör betraktas och behandlas likt utövare.

Något annat intressant är hur Peterson (2005) beskriver att den rationella organisatoriska utvecklingen skapat dramaturgiska förändringar då organisationer nuförtiden växer fram till att påminna om medelstora företag snarare än föreningar. Verksamheten professionaliseras och specialiseras för nya behov. Produktivitet och likviditet blir viktigare. Intressenterna blir fler och fler och vill ha sin del av kakan. Spelarföräldrar kan ringa sent på kvällen till tränare och en tränare ska anses vara tillgänglig dygnet runt. Samtidigt sätter, som tidigare nämnt, många tränare en stor press på sig själva och släpper egentligen aldrig riktigt jobbet. Vissa ser det som en ynnest att få arbete med sin hobby och lever på många sätt sitt liv via sitt yrke. Samtidigt gick det att klarlägga genom de intervjuer som gjorts att mestadelen av tränarna känner press eller stress på ett eller annat sätt genom sitt yrke, även om det kunde framstå i olika skepnader. Flertalet nämnde samtidigt att de känner ett stöd från sin förening vid behov, vilket är positivt. Men var går egentligen gränsen för hur mycket man klarar av? Vad händer om eller när bubblan till slut spricker i detta samhällsförändrande miniatyrsamhälle? Thelwell



(2007) beskriver i sin studie att det går att ifrågasätta i vilken utsträckning de professionella klubbarna egentligen är medvetna om vad tränare upplever. Denna uppfattning stöds genom hur en tränare beskriver att klubbarna inte arbetar med sina tränare:

“Alltså föreningar jobbar inte med tränare. Föreningar hjälper inte tränare att reglera sin arbetstid när jag pratar med andra. Föreningar har inte tid med det. Om vi tittar utifrån det andra perspektivet, vilka föreningar tar hand om sina tränare? Det är väldigt dåligt. Asså väldigt dåligt i hur man tar hand om sina tränare”.

Detta kan också förklaras genom att Lara-Bercial et al (2022) nämner hur granskningen och förväntningen på tränare är högre än någonsin. Idrottstränare har blivit allt viktigare delar av moderna samhällen vilket också kräver förbättringar av utbildning, utveckling och reglering av exempelvis arbetstid för att garantera både en kvalitetssäkring men också för att skydda tränarens rättigheter. Utvecklandet av idrottscoaching som yrke är dessutom ett komplext och utmanande uppdrag som kräver noggrant kontextualiserade lösningar där organisationer och individer som är intresserade av att driva denna process behöver sätta sig in i den. För att kunna påverka juniortränarens arbetssituation och på så vis förbättra den krävs det att föreningar noggrant följer upp och stöttar sina tränare i den befintliga position de befinner sig i och genom de krav arbetet sätter på dem. Även om många av tränarna nämnde att de redan har ett bra stöd av sina föreningar kan det vara av stor vikt att ändå undersöka detta närmare och komma fram till relevanta lösningar för att underlätta både från press och stress kring juniortränarens vardagliga arbete. En lämplig åtgärd skulle kunna vara att tränare ska kunna ges möjlighet att ha tillgång till en mentor i deras tränarroll, särskilt i ett tidigt stadiet av sina tränarkarriärer då det är tydligt att det finns en rad utmaningar och faktorer, både interna som externa, att hantera i sitt jobb som tränare. Tränarna som intervjuades nämnde dessutom att de själva haft det tufft i början av sina tränarkarriärer, men att de lärt sig hantera saker med tiden. Att ha en given möjlighet att kunna få hjälp av en mentor på ett eller annat vis skulle därmed kunna underlätta för ens inkörningsport till ens “nya” yrkesroll. Detta var också något som nämndes som aktuellt från tränarhåll under intervjuerna, då några själva tagit hjälp av en mentor vid sidan av ishockeyn. Här skulle dock föreningarna själva kunna erbjuda den hjälpen från första början för tränare. Att ta en yrkesbaserad roll som tränare inom ishockey på elitnivå kan skapa en ovisshet gällande vad man egentligen ska förvänta sig av ens arbete.



Förmodligen har man varit tränare på någon form av undernivå innan, men för många blir detta steg det första då tränarskapet övergår från att vara en fritidssysselsättning till att bli ett yrke på heltid. I en mer professionaliserad värld tillsammans med diverse kommersiella intressen från bland annat föreningar, sponsorer, agenter, allmänhet med mera står man dock inför en utmanande förmåga att hantera både press och stress från ett flertal håll som man förmodligen inte upplevt innan. Vikten läggs vid att kunna strukturera upp sitt arbete och egentligen få en uppfattning om vad man behöver lägga mer tid på och vad som kan behöva släppas eller lägga mindre energi på, vilket en tränare kan ha svårt att åtminstone till en början peka ut på egen hand. Detta blir då också särskilt aktuellt när det handlar om yngre tränare/nya tränare som är på uppgång i sina tränarkarriärer och inte befunnit sig i denna intensifierade värld innan. Har man däremot varit mer involverad i eller runt omkring denna roll sedan innan eller att man exempelvis själv varit aktiv på en högre nivå som spelare skulle denna övergång möjligtvis kunna förmildras, samtidigt som det inte heller går att ta för givet. Oavsett kan föreningar förbättra sig när det kommer till att bidra med en tydligare tidsreglering för sina egna tränare och framhäva vikten av att kunna välja att ha, men även att hjälpa till att få ett mentorskap vid behov. Vad som bör tilläggas är att detta inte är någon kritik mot föreningars nuvarande upplägg utan snarare ett förslag till en möjlighet att förbättra det som går att förbättra om inte så redan är fallet. Detta för att få en mer hållbar situation för samtliga parter, då en tränares mående och hantering av sin roll sannerligen kommer leda till en positiv riktning för organisationen i stort.



och central del av tränarens arbete enligt Fahlströms (2001) avhandling där det framkommer att coacher, klubbledare och spelare var överens om att de viktigaste delarna i coachens jobb var att planera och genomföra träningar. Dessutom nämnde spelarna att laguttagning var en av coachens viktigaste uppgifter (Fahlström. 2001). Den andra delen av en tränarens direkta arbetsuppgifter är resultat. Detta var också en tydlig och väsentlig del hos tränarna i deras arbete enligt de intervjuer vi gjort. Det fanns en resultatpress främst inifrån dem själva men för vissa föreningar var resultat också viktigt genom att man inte fick trilla ur elitdivisionen om risken fanns. Resultatet var oavsett om det var utifrån föreningens synvinkel eller tränarens själv en viktig del av arbetet och något coachen direkt får bära ansvar för enligt Fahlström (2001). Här är det med andra ord främst vinster och förluster kopplat till matcher som beskrivs. När det kommer till den tredje delen *utveckla individen* handlar det om att uppfylla föreningarnas mål att utveckla och lyfta upp spelare till representationslaget. Många föreningar har tydliga mål med att de åtminstone vill ha upp minst en, men helst fler spelare per år från de egna juniorleden. Detta också ur en kommersiell synpunkt då det finns en betydelsefull ekonomisk faktor för föreningar genom att få fram spelare från juniorverksamheten som tidigare nämnt.

Tittar vi vidare på de *indirekta arbetsuppgifterna* består dessa av arbetsuppgifter som scouting/rekrytering av spelare, skolverksamhet, hantering av stödpersonal och själavård. Att alla dessa nämns som indirekta arbetsuppgifter härrör inte från tanken att de har en mindre betydelse för tränarna gällande sitt arbete. Snarare handlar det om att dessa saker är faktorer som en tränare behöver hantera i sitt arbete som juniortränare, men att de inte är direkt kopplade till föreningarnas mål på liknande vis. De kan istället ses som delmål för tränarna att hantera i sitt arbete för att kunna nå de direkta målen, det vill säga vinna matcher och lyfta upp spelare. När det gäller delen kring *scouting och rekrytering* såg det olika ut för tränare beroende på hur professionaliserad verksamheten blivit, det vill säga om det behövde ingå i ens arbetsuppgifter eller om det var andra som skötte den delen. Detta kan också vara individuellt beroende på om man som tränare är intresserad att vara del av detta arbete för att påverka möjligheten att välja framtida spelare till sitt lag, trots att det inte anses som något krav. Vad gäller *skolverksamhet* var det också en del av tränarnas arbete då spelare på vardagar under dagtid ingår i en form av skolverksamhet, medan man på kvälls- och helgtid är kopplad direkt till föreningen. På så vis är skolverksamheten en del av tränarens arbetssituation. *Hantera stödpersonal* kan beskrivas som att ha en god arbetsrelation med



övrigt anställd personal och till exempel dela upp arbetet med sin assisterande tränare. Detta blir också viktigt för att skapa en struktur i sitt arbete. Även här kan det skilja sig mellan tränare beroende på hur mycket av arbetsbelastningen man behöver hantera på egen hand och hur mycket man kan delegera bort. *Själavård* innefattar det emotionella, sociala och psykologiska stödet som finns i en viss kultur. När det gäller tränare blir själavård något centralt för det stöd man själv behöver hantera både inombords men också utifrån, som exempelvis från föreningen. Dessutom krävs det av tränare i sitt yrke att vara goda pedagoger och därmed bidra med emotionell, social och psykologisk stöttning till sina spelare. Detta är något som Fahlström och Linnér (2017) beskriver genom att de bästa idrottscoacherna också är bra pedagoger.

Går vi vidare och tittar på den *underhållsrelaterade* biten av en tränares arbetssituation handlar den mycket om saker som kan ingå i ens arbetsuppgifter, men som inte direkt är kopplade till den uppgiftsrelaterade biten gällande kriterierna för tränarskap ur ett sportsligt perspektiv. Tittar vi på de *interna faktorerna* är det delar som tränare kan ha som arbetsinnehåll att hantera genom föreningen. Detta skulle dels kunna vara någon form av administrering (ex. pappersarbete, budget), dels det vissa av tränarna beskrev att de behövde göra via genomförda intervjuer såsom boka resor, mat och boende vid bortamatcher. Även här gick det att se att dessa uppgifter varierade då vissa tränare behövde ta hand om detta medan andra inte behövde lägga samma vikt vid det. Detta kan också ses som ett resultat av hur rationaliserade organisationerna blivit. Den sista delen i modellen är *externa faktorer* och beskriver hur juniortränare behöver hantera intressenter utifrån som har en förmåga att lägga sig i och påverka tränarens arbete, till exempel spelarföräldrar och agenter. Alla dessa delar i modellen kan på så vis anses vara en del av juniortränarens arbetssituation att kunna bemästra i sin yrkesroll.

Utifrån de delar av tränarens arbetssituation som har framförts i denna modell går dessa att koppla till de teorier vi använt oss av. Börjar vi att titta utifrån totaliseringsteorin går den att finna och koppla ihop med kategorin *direkta arbetsuppgifter*. Till en början är praktisk coaching ett medel för tränarna att använda sig av för att nå sina och föreningens mål. Den praktiska coaching-biten handlar på så vis om allt från planering och genomförande av träning till videocoaching med enskilda spelare. Här sker en maximering av tränarens överskådliga arbetstid för att bli bäst. Man lägger ner många timmar av sin tid och jobbar



ständigt med detaljer för att hela tiden vara bättre än sina motståndare. Resultat å sin sida blir ett tydligt bevis på totaliseringsprocessen då man genom att vinna inte bara innefattar ära utan också ett mervärde utifrån en ekonomisk synvinkel. Via totaliseringsprocessen skapas ett investeringsvärde som en konsekvens av att framgång värderas mer än tidigare. För att sedan lägga till den kommersiella aspekten blir utvecklandet av talangfulla individer i sig ett investeringsvärde för föreningar då spelarna blir till en kommersiell vara och en intressant produkt för intressenter med stora ekonomiska tillgångar (t.ex. NHL-klubbar). Dessa värden, via stora ekonomiska tillgångar/belöningar, blir avgörande för föreningar att nå långsiktiga mål då kraven på framgång och lönsamhet blivit allt mer styrande då de ekonomiska aspekterna i allt större utsträckning styr den idrottsliga utvecklingen. Segrar (främst på seniornivå) och utveckling av framgångsrika spelare blir på så vis allt viktigare pusselbitar för en förenings verksamhet gällande dess krav på framgång och lönsamhet.

För att vidare se på de *indirekta arbetsuppgifterna*, men även delarna *interna* och *externa faktorer*, går de tydligare att koppla till teorin angående självbestämmande och motivation. Tittar vi först på *interna faktorer* bestod det av den administrativa delen av arbetet. Saker som att boka resor, mat och boende var delar av vissa av tränarnas arbetsuppgifter. På så vis skulle de å ena sidan ta hand om och ansvara för hela den så kallade sportsliga delen av arbetet, samtidigt som man var tvungen att till viss del dessutom hantera det administrativa arbetet. Här krävs det att man har en inneboende motivation då människans val och motivation anses komma inifrån. Genom att vara i sociala-kontextuella förhållanden där man känner ett välbefinnande och uppfyller behov som kompetens, självbestämmande och social tillhörighet leder det därmed också till en ökad självmotivation och en förmåga att anstränga sig och vara mer uthållig i sitt arbete. För de tränare som behöver hantera fler arbetsuppgifter och områden är det av största vikt att man känner denna inre motivation för att vara hållbar över tid i sin arbetssituation. När det kommer till de *indirekta arbetsuppgifterna* såsom scouting/rekrytering, skolverksamhet, hantera stödpersonal och själavård kan dessa på sätt och vis också kopplas till självbestämmandeteorin. Scouting/rekrytering blir på sätt och vis också en form av extra arbetsbelastning i ens arbete vid sidan av det sportsliga, skolverksamheten skapar långa dagar inom ishockeyn då det är ändå från tidiga morgnar till sena kvällar i ishallen, stödpersonal blir skapande av nära och trygga relationer och själavård blir förmågan till att finna sitt eget och andras välbefinnande i arbetet genom emotionell, social och psykologisk stöttning. *Externa faktorer* som spelarföräldrar och agenter kan



möjligtvis vara lite svårare att sätta in i detta perspektiv, men kan spela roll när det kommer till att stärka eller försämra en tränares mentala hälsa. Att ha problem med dessa delar kan därmed spela in negativt på ens självbestämmande när det exempelvis kommer till laguttagningar och speltid hos enskilda spelare. Som slutsummering gällande självbestämmandeteorin var betydelsen att skapa sig ett flow - då vi glömmer tid och rum, en sak tränare väl kände igen sig i genom sitt arbete.

7.0 Slutsats

I slutsatsen ska säcken knytas ihop där frågeställningarna besvaras utifrån resultatanalysen och diskussionen.

De frågeställningarna som ska besvaras är följande:

1. *Vad karaktäriserar tränares anställningsförhållanden och arbetssituation?*
2. *Hur påverkas tränarnas yrke av professionaliseringen?*

Coachernas anställningsförhållanden och arbetssituation karaktäriseras för det första av press. Pressen som de verkar i beskrivs framförallt komma inifrån, de vill utveckla ishockeyspelare och vinna ishockeymatcher men det finns också en resultatpress. Det finns högt ställda krav på att forma en slutprodukt som ska, dels vara ett vinnande lag men också utveckla individer. Totaliseringsteorin kan förklara hur arbetssituationen har lett till långa arbetsdagar och få lediga dagar där coacherna lever i idrottens tävlingsideal. För att coachen ska leda sitt lag till seger krävs det att allt som görs sker mer noggrant och bättre än konkurrenterna. Förlusten leder till att jaga och hitta nya sätt för att konkurrera ut motståndarna vilket leder till att ishockeyn ständigt utvecklas. Detta påverkar arbetssituationen till ännu fler timmar som spenderas på videocoaching, scouting och träning.

Förklaringen till resultatpressen och förväntningarna som finns på coacherna går att koppla till professionaliseringsprocessen. Professionaliseringen har bidragit till att juniorcoacher på elitnivå är avlönade på heltid vilket skapar en högre förväntan på slutprodukten. Men vägen



dit består av arbetsveckor som kräver att arbetet inte bara ses som ett jobb utan en livsstil. Föreningarna finns inte där för att reglera arbetstiderna i den utsträckning som en arbetsgivare i det civila samhället gör utan har snarare ett fokus på att nå uppsatta mål.

Sammanfattningsvis är juniorcoach ett krävande jobb som präglas av press.

Professionaliseringens spår har förändrat arbetsituationen för juniorcoacher till en situation där flertalet intressenter förväntar sig att deras kompetens ska användas för att gagna deras intressen. Coacherna förklarar en kärlek till ishockeyn som gör att de orkar med pressen och arbetstiderna men det går att fråga sig, är det hållbart över tid? Föreningarna reglerar inte arbetstiderna och frågan är, kommer det en dag då de inte har något val?

8.0 Fortsatt forskning

Utifrån nuvarande forskningsläge finns det flera vägar som skulle kunna tas framåt. En möjlig väg för fortsatt forskning är att gå ner i åldrarna och kolla på coachers situation i U16. Coacherna som intervjuades i denna undersökning uttryckte ett större problem i föräldrafrågan när det kom till yngre åldrar. Det går också att kliva ett steg högre och undersöka dagens arbetsituation för coacher på seniornivå där exempelvis möjligheten finns att undersöka arbetsmiljön som uppstår med media, supportrar och sponsorer.



9.0 Källförteckning

- Backman, Jyri. (2012). *Ishockeyns amerikanisering - En studie av svensk och finsk elitishockey*. Malmö Universitet
- Bentzen, Marten. Kenttä Göran. Richter Anne, Lemyre, Pierre Nicolas. (2020). *Impact of Job Insecurity on Psychological Well- and Ill-Being Among High Performance Coaches*. Environment research and Public Health
- Bergström, Lina. (2013). *Man förtjänar ingen familj*. SVT Nyheter. Hämtad från: <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vasterbotten/man-fortjanar-ingen-familj> [4/5-23]
- Carlsson, Bo. (2015). *Vad bör idrottsvetenskapen göra?* Institutionen för idrottsvetenskap, Malmö Högskola
- Carlsson, Christian. (2019). *Den viktiga inre motivationen - så stödjer du den som idrottsledare*. Centrum för Idrottsforskning. Hämtad från: <https://www.idrottsforskning.se/den-viktiga-inre-motivationen-sa-stodjer-du-den-som-idrottsledare/> [16/5-23]
- Deci, E L & Ryan, R M. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. National Library of Medicine. Hämtad från: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov.proxy.lnu.se/11392867/> [19/4]
- Denscombe, Martyn (2018). *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Fjärde upplagan Lund: Studentlitteratur
- Dowlin, Mathew. Edwards, Jonathon. Washington, Marvin (2014). *Understanding the concept of professionalization in sport research*
- Fahlén, Josef. (2006). *Structures beyond the frameworks of the rink: On organization in Swedish ice hockey*. Umeå universitet.
- Fahlström, PG. (2001). *Ishockeycoacher*. Umeå universitet
- Fahlström, PG & Linnér, Susanne. (2017). *De bästa idrottscoacherna är bra pedagoger*. Centrum för Idrottsforskning. Hämtad från: <https://www.idrottsforskning.se/de-basta-coacherna-ar-bra-pedagoger/> [12/4-23]
- Jones, Ian. (2015). *Research methods for sports studies*. Third edition. London: Routledge



Nordström, Gunnar. (2022). *Nya NHL-avtalet med Sverige är klart - värt 800 miljoner*. Expressen. Hämtad från: <https://www.expressen.se/sport/hockey/nhl/nya-nhl-avtalet-med-sverige-ar-klart-vart-800-miljoner/> [18/5-23]

Lara-Bercial, Sergio, Bales, John, North, Julian, Petrovic, Ladislav & Calvo, Guillermo. (2022). *International Council for Coaching Excellence Position Statement "Professionalisation of Sport Coaching as a Global Process of Continuous Improvement"*. Human Kinetics Journal. Hämtad från: <https://journals.humankinetics.com/view/journals/iscj/9/2/article-p157.xml> [17/5-23]

Meckbach, Susanne. (2016). *Mästercoacherna: Att bli, vara och utvecklas som tränare inom svensk elitfotboll*. Institutionen för kost- och idrottsvetenskap, Göteborgs Universitet

Peterson, Tomas, *Idrottens professionalisering och kommersialiseringsprocesser*, (2005). Hämtad från: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1400207/FULLTEXT01.pdf>, Malmö Universitet

Peterson, Tomas, Carlsson, Bo, & Trondman, Mats. (2005). *Idrott i förändring [elektronisk resurs]: Idrott och idrottsvetenskap i ett samhälls- och kulturvetenskapligt perspektiv*. Svensk idrottsforskning. 14:3, 12-15. Tillgänglig på internet: <https://mau.diva-portal.org/smash/get/diva2:1399996/FULLTEXT01.pdf>

Rynne, Steven B. & Mallett, Cliff J. (2011). *Understanding the work and learning of high performance coaches*. University of Queensland. Hämtad från: <https://www.tandfonline-com.proxy.lnu.se/doi/full/10.1080/17408989.2011.621119> [hämtad 19/5-23]

Stafström, Sven. (2017). *God forskningssed*. Vetenskapsråd. Stockholm. Hämtad från: <https://medarbetare.ki.se/media/26885/download>

Sjöblom, Paul & Fahlén, Josef. (2010). *The survival of the fittest: intensification, totalization and homogenization in Swedish competitive sport*. Hämtad från: <https://www.tandfonline-com.proxy.lnu.se/doi/full/10.1080/17430431003616514> [hämtad 18/5-23]

Thelwell, Richard C., Weston, Neil J.V., Greenlees, Iain A. & Hutchings, Nicholas V. (2007). *Stressors in elite sport: : A coach perspective*. Journal of Sport Sciences. Hämtad från: <https://www.tandfonline-com.proxy.lnu.se/doi/full/10.1080/02640410801885933> [9/5-23]



Wagstaff, Chris. Hings, Rebecca. Lerner, Rebecca & David Fletcher. (2016) *Psychological Resilience's Moderation of the Relationship Between the Frequency of Organizational Stressors and Burnout in Athletes and Coaches*.

10.0 Bilagor

10.1 Intervju coacher

1. Hur ser en vanlig arbetsvecka ut för dig som juniortränare?
2. Hur upplever du att arbetsmiljön är i din roll som juniortränare?
 - B. Hur stöttar din arbetsgivare/kollegor dig i din roll? Vilka övriga faktorer är svårast att hantera?
 - C. Vad hade kunnat göras bättre?
3. Händer det att du känner dig pressad i ditt yrke?
 - B. Om ja, hur ofta och av vad?
 - C. När du känner dig pressad, upplever du att du får stöd av din arbetsgivare?
4. Händer det att du känner dig stressad i ditt yrke?
 - B. Om ja, hur ofta?
 - C. När du känner dig stressad, upplever du att du får stöd av din arbetsgivare?
5. Hur ofta har du kontakt med agenter och hur har du upplevt den kontakten?
6. Hur ofta händer det att föräldrar kontaktar dig och hur har du upplevt den kontakten?
 - B. Händer det "utanför" arbetstid?
7. Vilka mål har föreningen för juniorlaget?
8. Upplever du en press i att spelare ska flyttas upp till A-laget eller att ett visst antal ska gå i NHL draften?
9. Märker du av en större seriositet i ditt yrke som juniortränare?
 - B. På vilket sätt?
 - C. Ser du det som negativt eller positivt? Både och?
10. Har du en lön som gör att du kan leva på tränaryrket?
11. Hur ser ditt anställningsavtal ut? Kontraktslängd?
12. Upplever du en press eller stress i anställningen som är relativt korta?
13. Har du några särskilda mål uppsatta för din egen karriär?
14. Upplever du en press/stress i att du vill komma vidare och nå seniorhockeyn?



10.2 Intervju förbundet

1. Hur länge har du jobbat inom ishockeyn?
2. Hur upplever du att miljön är för en juniortränare på elitnivå idag?
3. Hur upplever du att professionaliseringen påverkar J20 coaches arbetsmiljö?
Krav, press, stress
4. Upplever du att juniortränare är förberedda inför sitt uppdrag?
B. Om nej, vad anser du att juniortränare hade behövt utveckla och varit förberedda på innan de gick in i sina uppdrag?
5. Upplever du att det finns ett problem med spelarföräldrar för juniortränare?
6. Upplever du att agenter påverkar coaches arbetsmiljö?
7. Upplever du att arbetsgivaren stöttar J20-coachen i sitt arbete?
B. Vad skulle kunna göras bättre?
8. Vilka egenskaper anser du är viktigast för en juniortränare att ha i sitt arbete?
9. Har juniortränare på elitnivå en lön som de kan leva på?
10. Upplever du själv att juniortränare på elitnivå i allmänhet är psykiskt välmående? Hög arbetsbelastning? Många viljor från olika håll?
11. Upplever du att det finns en press hos spelare och runt spelare kring NHL-draft och utveckling som påverkar juniortränares arbetssituation?

Idrottens professionaliserings och kommersialiseringsprocesser

