



Linnéuniversitetet
Kalmar Växjö

Laget före jaget

**En kvalitativ studie i hur innebandytränare arbetar för att få
sina lag att prestera som lag**

Michael Andersson

Abstract

Författare: Michael Andersson

Titel: Laget före jaget

En kvalitativ studie i hur innebandytränare arbetar för att få sina lag att prestera som lag

Title: Team above self

A qualitative study of how floorball coaches are working to get their teams to perform as teams

No of pages: 57

Denna rapport beskriver det praktiska arbetet för att få innebandy (herr) lag inom division 3 att samarbeta som ett lag. Frågeställningarna som låg till grund för rapporten var vilka metoder och på vilket sätt innebandytränare arbetar för att få ett lag att prestera som ett lag samt hur väl detta överrensstämmer med vad som finns skrivet i litteratur kring ämnet. Syftet var att skapa en förståelse för detta. För att genomföra studien användes en kvalitativ metod och det gjordes telefonintervjuer med fyra stycken innebandytränare.

Exempel på vad studien mynnade ut i för resultat och slutsatser var bland annat att flera aspekter som belyses som viktiga i teorin i viss mån även tillämpas praktiskt. Dock visade det sig finnas brister och oklarheter ur flera dimensioner och tränarna skulle kunna arbeta på ett mer medvetet, strukturerat och konkretiserat sätt med exempelvis feedback och gruppstärkande övningar för att effektivisera samarbetet och sammanhållningen i laget. Samtliga av tränarna fattas kunskap inom idrottspsykologi, vilket på flera håll i teorin och även i svenska innebandyförbundets riktlinjer för innebandytränare beskrevs vara viktigt, och de borde därför införskaffa sig sådan kunskap. Division 3 ligger på en nivå där innebandyn börjar tas på allvar och i vilken träningsgrad samt krav ökar på både spelare och tränare för att uppnå bra tabellplacering och resultat, varför även arbetet inom lagen bör ske på ett mer strukturerat, medvetet och kunskapsorienterat sätt.

Nyckelord: Innebandy, teambuilding, effektivt grupparbete, arbete med lag, feedback, mål

Förord

Denna kandidatuppsats är det avslutande arbetet som genomförs under min treåriga utbildning, *Coaching och Sport Management*, vid Linnéuniversitetet Kalmar/Växjö. Rapporten beskriver för dig som läsare hur det praktiskt och konkret arbetas med att få innebandy (herr) lag i division 3 att samarbeta och prestera som ett lag. Detta i relation till de riktlinjer som finns presenterade i litteratur rörande teambuilding och effektivt samarbete i grupp. Idén till ämnet föddes genom mitt personliga intresse och deltagande i sporten. Min erfarenhet är att det finns spelare som spelar mer för sig själva än för laget, och att djupare studera hur det arbetas med att få innebandylag att samverka som ett team och att prestera efter att uppnå gemensamma mål, föreföll för mig intressant.

Jag vill passa på att tacka de hjälpsamma organisationer och tränare som ställt upp på mina intervjuer samt gjort studien genomförbar. Jag vill även framföra ett stort tack till min handledare Magnus Forslund, som guidat och hjälpt mig under uppsatsen gång, samt ett tack även till min examiner Tobias Stark.

Växjö 2010-02-22

Michael Andersson

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| 1. Inledning | 5 |
| 1.1 Bakgrund | 5 |
| 1.2 Problematisering | 6 |
| 1.3 Syfte..... | 9 |
| 1.3.1 Frågeställning | 9 |
| 1.4 Avgränsning | 9 |
| 2. Teoretiska utgångspunkter..... | 10 |
| 2.1. Arbete med laget..... | 10 |
| 2.2 Gruppstärkande övningar..... | 11 |
| 2.2.1 Tränarens roll | 13 |
| 2.2.2 Kinestetisk medvetenhet och feedback..... | 14 |
| 2.3 Mål och motivation | 15 |
| 2.4 Summering av teoretiska utgångspunkter | 16 |
| 3. Metod..... | 18 |
| 3.1 Val av forskningsmetod | 18 |
| 3.2 Teorins betydelse | 19 |
| 3.3 Forskningskriterier..... | 20 |
| 3.4 Undersökningsdesign | 21 |
| 3.5 Val av kvalitativ undersökningsmetod samt urval | 21 |
| 3.5.1 Telefonintervju | 22 |
| 3.5.2 Urval | 23 |
| 3.5.3 Bortfall..... | 24 |
| 3.5.4 Lämpliga respondenter för studien..... | 24 |
| 3.6 Kodning av empirisk data | 25 |
| 4. Empiri | 27 |
| 4.1 Presentation av respondenter..... | 27 |
| 4.2 Sammanställning Empiri..... | 28 |
| 4.2.1 Definitioner..... | 29 |
| 4.2.2 Tema 1, Arbete med laget..... | 32 |
| 4.2.3 Tema 2, Mål & Motivation | 38 |
| 4.2.4 Tema 3, Gruppstärkande övningar | 40 |
| 4.2.5 Förtydligande sammanställning av empirin | 42 |
| 5. Analys/Diskussion..... | 43 |
| 5.1 Tema 1, Arbete med laget..... | 43 |
| 5.2 Tema 2, Mål och motivation | 46 |
| 5.3 Tema 3, Gruppstärkande Övningar | 48 |
| 6. Slutsats | 50 |
| 6.1 Rekommendation..... | 51 |
| 7. Reflektioner | 52 |
| 7.1. Bedömning | 52 |

Referenser

Bilaga 1

1. Inledning

För att introducera läsaren i det studerade ämnet följer nedan en presentation av bakgrund, problem, syfte samt frågeställningar. Vad som även tydliggörs är de avgränsningar som gjorts under studiens gång.

1.1 Bakgrund

Grunden för att samarbeta låg redan hos människans förfäder¹. Att samarbeta är alltså inget nytt fenomen utan människor har i alla tider arbetat och tillbringat större delen av sina liv i grupper av olika slag.² Bakom detta tros släktskapet ligga och grupper hölls samman av de interna relationerna. Genom att samarbeta förstärktes gruppen och den kom att bli mer framgångsrik. Vad som förutsattes var dock att gruppmedlemmarna kunde lita på varandra samt prioritera de egna behoven framför andra gruppers behov. Ibland, när resurserna var begränsade, uppstod lätt konflikter vilka kunde komma att urarta i rena krigshandlingar.³

Även i dagens samhälle belyses vikten av att inom de allra flesta områden, ta till vara på varandras kompetenser och samarbeta för att nå utveckling och optimala resultat. Att arbeta som en grupp eller ett team är dock till viss del ett självändamål. Det är tillsammans med andra människor vi skapar och utvecklar vår identitet. Det är genom den sociala tillvaron, inkluderad andra människor, vi når kunskap. Det är även genom andra människor vi upplever glädje, sorg etcetera. Att uppnå framgång, guldmedaljer och hyllningsvärda prestationer får oftast inget värde om de inte upplevs tillsammans med andra eller i relation till andra.⁴

En människa blir människa tillsammans med andra människor.⁵

¹

<http://www.forskning.se/temaninteraktiv/teman/evolution/samarbetenyckeltillframgang.4.1c247649124dd647eb78000408.html>, 2010-01-14

² Margareta Lycken, Lasse Hogedahl, *Jaget, Laget, Teamet*, (2007), Stockholm: SISU Idrottsböcker Sid. 9

³

<http://www.forskning.se/temaninteraktiv/teman/evolution/samarbetenyckeltillframgang.4.1c247649124dd647eb78000408.html>, 2010-01-14

⁴ Lycken, M, Hogedahl L, *Jaget, Laget, Teamet*, (2007), Stockholm: SISU Idrottsböcker Sid. 10

⁵ Citat, Margareta Lycken, Lasse Hogedahl, *Jaget, Laget, Teamet*, (2007), Stockholm: SISU Idrottsböcker Sid. 10

För människan är det alltså viktigt att arbeta och vara tillsammans med andra människor och det är svårt för den enskilda individen att uppnå något nämnvärt utan att på något sätt ha samverkat med andra eller i relation till andra. Att arbeta som en grupp eller ett team har, förutom vad det genererar för den enskilde individen, även andra fördelar. Alla människor är okunniga och har sina styrkor, men på olika områden. En grupps samlade kompetens skapar stryka, kraft och bredd.⁶ För att nå prestation och utveckling krävs det mer än bara en person.

Sätt skickliga roddare i åttan. Låt var och en ro i sin egen takt, och varsitt håll och utan styrning- det bär ingen vart! Men bestäm målet, klargör riktningen och ta gemensamma tag- då når man snart framgång. Bra samspel och effektivt lagarbete är inget självspelande piano.⁷

Att samarbetet i ett team eller ett lag fungerar väl är inte en slump utan det handlar om att tydliggöra, arbeta med och utveckla många olika pusselbitar.⁸ När exempelvis idrottsutövare har lyckats prestera riktigt bra är det vanligt att höra dem säga att de hade ett otroligt ”flyt”. Vid frågan om vad det var som var så bra och genererade detta flyt är det vanligt att svaret blir tämligen diffust. Av någon anledning har det bara fungerat. Det är dock inte av en ren slump idrottsstjärnor kommit att nå stora framgångar, utan de har under en lång tid underkastat sig både hård och ändamålsinriktad träning, haft ett disciplinerat leverne samt förberett sig noga. Vad denna rapport belyser är det praktiska arbetet med att få innebandylag i division 3 att samarbeta effektivt för lagets bästa. Att det är sporten innebandy som valts att fokuseras på, och inte någon annan sport, beror på att författaren har ett personligt och särskilt intresse för denna sport.

1.2 Problematisering

Samarbete och effektivt lagarbete är inte något som bara finns av sig självt. Det är något gruppen måste arbeta och kämpa sig till. Det kräver både energi, tålamod och uthållighet.⁹

⁶ Lycken, M., Hogedahl, L., (2007) Sid. 10ff

⁷ Ibid. Sid. 7

⁸ Hogedal, Lasse, *2+2=5 Teambuilding och teamarbete*, (2003) Stockholm: SISU Idrottsböcker, Sid. 14

⁹ Lasse Hogedahl, *Två och Två blir fem*, (1996), Stockholm: SISU Idrottsböcker, Sid. 7

Var och en jobbar ofta på sitt håll. Man utnyttjar inte varandra. Man talar förbi varandra.

Konflikter uppstår lätt. Sammantaget presterar man mindre. Utnyttjar man däremot var och ens styrkor och tar vara på gruppens samlade resurser, presterar man sammantaget mer.¹⁰

Vägen till att uppnå ett effektivt team- och lagarbete innebär ett hanterande av väldigt många olika relationer. Mellan två människor finns det exempelvis en relation. Mellan fem människor finns det exempelvis tio relationer och i en grupp med tio individer uppstiger antalet relationer till hela 45 stycken. I exempelvis ett innebandylag med två eller tre femmor, två målvakter, och kanske några avbytare blir relationerna att hantera, för att få ett fungerande samarbete, väldigt många. Relationerna kan handla om kamratlighet, hätskhet, ömsinhet, kyla, eller förtrolighet, det vill säga en riktig ”krutdurk” av relationer, men det kan dock också vara en miljö vilken utvecklar en enorm viljekraft och som skapar resultat och prestationer i världsklass.¹¹

I den tillgängliga litteraturen rörande teambuilding och effektivt grupparbete, om vad som skapar ett bra team, står skrivet att detta uppnås genom exempelvis *samstämmighet, kunskap om olika saker, en lärande och utvecklande attityd, ett positivt klimat, handlingsförmåga samt kunskap om varandra*. Det är viktigt att vara överens om inriktning och mål. Det är dock lätt hänt att dessa bli diffusa och otydligt formulerade, vilket genererar att de inte fungerar som ledstänger.¹² Hur tydligt är egentligen målen och inriktningen formulerade i verkligheten? Är alla, vilka berörs av de uppsatta målen, väl införstådda i dem och vad som eftersträvas?

Det är inte lätt att komma fram om man inte vet vart man ska¹³

Ytterligare exempel på aspekter som omnämns rörande att uppnå ett effektivt teamarbete är *uppskattning, beröm, lyhördhet, konflikthantering, öppenhet och att kunna ge samt ta kritik*. För att uppnå detta föreslås av många författare gruppstärkande övningar. Även ledaren och dennes agerande är en aspekt som belyses som viktig.¹⁴ Förr brukade ledaren och dennes roll

¹⁰ Lycken, M., Hogedahl, L., (2007), Sid. 7

¹¹ Ibid.Sid. 15

¹² Hogedahl, L., (1996), Sid. 15

¹³ Ibid.

¹⁴ Abrahamsson, C., Olsen, A. *God gemenskap- Med hjälp av gruppstärkande övningar*, (2009) Kandidatuppsats Luleå Tekniska Universitet, Sid.5ff

kretna kring makt och att vara nummer ett. Detta innebar ofta att en man stod segrande över en fallen motståndare eller medtävlare. I detta århundrade är det exempelvis enligt författaren Denis Waitley uppenbart att detta behöver förändras. Nuets och framtidens ledare kommer att vara mästare i samarbete, snarare än i konkurrens. Medan det fortfarande är viktigt att ha makten över resurserna kommer inställningen ”starkaste överlever” ersättas med klokaste överlever; en förståelsens, samarbetets, kunskapens och förnuftets filosofi. De verkliga ledarna kommer att få som dem vill genom att hjälpa andra att uppnå det dem vill. Oberoendet kommer att ersättas av ömsesidigt beroende. Världen idag har för många människor, för få resurser och en alltför ömtålig balans mellan natur och teknik för att ledarna ska kunna agera isolerat.¹⁵

I ett team eller ett lag är det vanligt att en minoritet av individerna tenderar att agera egoistiskt. De bidrar alltså inte till den gemensamma potten. Resultatet som genereras är att majoriteten av teamets individer minskar samarbetet i upprördhet över att bli utnyttjade. Majoriteten har en vilja av att straffa de som sviker, och denna vilja är stark, trots att det kostar laget goda prestationer att göra detta. Ett sätt att straffa de som agerar egoistiskt är att sluta samarbeta med dem. Alla vinner dock på att ett samarbete upprätthålls, men trots detta faktum är det svårt att upprätthålla ett sådant.¹⁶

Anvisningar om hur det bör arbetas för att få ett team eller ett lag att samverka effektivt finns det mycket skrivet om i litteratur och artiklar. Vad som dock är mer utforskat är huruvida dessa riktlinjer och restriktioner verkligen praktiseras, särskilt vad gäller tillämpningen inom innebandy. Sporten innebandy är relativt ung, men den har under bara några få år kommit att växa till Sveriges näst största sport med fler än 130 000 licensierade spelare¹⁷. På vem ligger ansvaret att samarbetet fungerar inom ett lag och att få laget att prestera som ett lag, snarare än för de enskilda individerna? Är det upp till tränaren eller är det spelarnas uppgift? Eller är det rent av båda parter ansvar?

¹⁵ Waitley, D., *Den nya ledarrollen*, (1996), Malmö: Richters Förlag, Sid. 21ff.

¹⁶ <http://www.acuitas.se/pdf/DagensIndustri.pdf> 2010-01-14

¹⁷ http://www.magazinet.nu/epaper/WebOutput/products/vm_2009-02-12/pdfs/10.pdf 2010-01-17

1.3 Syfte

Att skapa en förståelse för på vilket sätt innebandytränare arbetar i praktiken för att få ett lag att prestera som ett lag.

1.3.1 Frågeställning

- ∞ *Med vilka metoder och hur arbetar innebandytränare i praktiken för att få ett lag att prestera som ett lag?*

- ∞ *Vilka likheter och skillnader finns det mellan det praktiska arbetet och de riktlinjer som presenteras i teorin?*

1.4 Avgränsning

Undersökningen har begränsats till en fokusering på innebandy herrlag division 3 eftersom författarens egen erfarenhet, som tidigare aktiv spelare och tränare, indicerar att det är här idrottandet börjar tas på allvar. Den går från ”hobby” till resultatsatsning och träningsgrad samt krav ökar därför på såväl spelare och tränare för att resultat och tabellplacering ska uppnås. En viktig del i att kunna nå målen för säsongen består i att arbeta med samarbetet för att det ska fungera optimalt inom laget.

Att det är herrlag som studeras och inte damlag är vidare ett medvetet val baserat på bekvämlighet för att inte behöva ta hänsyn till eventuella skillnader i respektive köns gruppdyamik. Undersökningen har även avgränsat sig från att studera lagsammansättning, även om detta kan anses vara en intressant faktor med hänsyn till studiens syfte och frågeställning. För att göra undersökningen hanterbar utgår den istället ifrån att sammansättningen av laget är gjort efter bästa förmåga, och fokuserar istället på hur det arbetas med effektivisering och samverkan inom befintliga lag.

2. Teoretiska utgångspunkter

Vad som nedan följer är initialt en kort beskrivning om valet av de teoretiska utgångspunkterna för studien. Därefter följer en tematisk presentation av dessa, och slutligen summeras de viktigaste poängerna.

Vid studiens genomförande identifierades ingen litteratur eller tidigare forskning direkt kopplad till dess frågeställning och syfte, vilket är ett troligt resultat av att innebandyn som sport är relativt ung och därmed ett tämligen outforskat forskningsområde.¹⁸ Av denna anledning söktes det efter snarlik litteratur vilken kunde relateras till det studerade området och eftersom detta var att undersöka hur det inom innebandy i praktiken arbetas med att få ett lag att prestera som ett lag gick tankarna följdriktigt till litteratur kring effektivt gruppssamarbete, sammanhållning och teambuilding.

Den litteratur som identifierades kring de ovan nämnda områdena kom huvudsakligen att presentera gruppsykologiska aspekter, varför de även i studien ansågs vara av relevans och intresse. Därmed inte sagt att inte andra infallsvinklar skulle kunna vara relevanta eller av intresse för studien, men med det fokus litteraturen lade på dessa aspekter som fundament samt att det är just gruppssamarbete och sammanhållning som studeras ansågs de för studien vara högst relevanta.

2.1. Arbete med laget

Ett teams eller ett lags resultat beror inte främst på de enskilda individernas insatser utan minst lika mycket på det som finns mellan dessa. Viktigt är hur de uppfattar, lyssnar samt bemöter varandra. Kommunikationen är det som förenar och denna innefattar mycket mer än att bara prata. Exempelvis kan tystnad i sig vara mycket talande, likaså kroppsspråk och tonfall. Även det som visas i en persons ansiktsuttryck är ett kraftigt kommunikationsverktyg. Ända sedan vi föddes har vi kommunicerat med omvärlden vilket medför att vi har en avsevärd omedveten kompetens. Vi behöver dock, i lägen då

¹⁸ http://www.magazinet.nu/epaper/WebOutput/products/vm_2009-02-12/pdfs/10.pdf 2010-01-17

kommunikationen brister och inte fungerar, göra oss medvetna om hur vi tänker och vad vi gör. För att styra upp en illa försatt situation behöver kanske beteendet ändras. En grundregel för effektiv kommunikation brukar vara att vi anpassar oss efter den eller de vi kommunicerar med.¹⁹

2.2 Gruppstärkande övningar

Att samarbetet i ett team eller ett lag fungerar väl är inte en slump utan det handlar om att tydliggöra, arbeta med och utveckla många olika pusselbitar.²⁰ För människor är det viktigt att arbeta och vara tillsammans med andra och det är svårt för en ensam individ att uppnå något beaktansvärt utan någon form av samverkan. Att arbeta som en grupp eller ett team har många fördelar. Alla människor är okunniga och har sina styrkor, men på olika områden och en grups samlade kompetens skapar styrka, kraft och bredd. Det krävs mer än bara en person för att nå utveckling och prestation.²¹

Att stärka kommunikationen och arbetet i en grupp innebär, enligt författaren Lars Svedberg, inte enbart en stärkning av gruppen utan även en stärkning av den enskilde individen. Det finns större möjligheter för gruppen att utvecklas om individerna utvecklas.²² Enligt Willi Railo, expert på idrottspsykologi, är den viktigaste enskilda faktorn för utveckling självförtroende och i avseendet att skapa sådant har både ledaren och lagspelarna en stor betydelse. Uppmuntran, stöd och hjälp är viktiga faktorer och det är essentiellt att lagkamraterna inbördes förklarar sig tro på varandra. Denna tro får dock inte enbart begränsas till den aktuella matchen eller situationen utan lojaliteten lagkamraterna visar mot varandra bör vara av sådan karaktär att den inte ändras genom ett eller annat resultat. Oavsett utgången av en match eller dylikt bör det inom laget finnas en underström av lojalitet och stöd.²³

Det är lättare att tro på sig själv om andra också gör det²⁴

¹⁹ Lycken, M, Hogedahl, L, (2007), Sid. 111

²⁰ Hogedal, L, (2003), Sid. 14

²¹ Lycken, M, Hogedahl, L, (2007), Sid. 10ff

²² Abrahamsson, C., Olsen, A, *God gemenskap - Med hjälp av gruppstärkande övningar*, (2009) Kandidatuppsats, Luleå Tekniska Universitet, Sid.5

²³ Railo, W, *Bäst när det gäller*, (1983) Farsta: Sveriges Riksidrottsförbund, Sid. 78

²⁴ Ibid.

Inom varje mänsklig relation finns ett *jag*, ett *du* samt ett *vi*. Mötena mellan *jag*, *du* och *vi* ser olika ut för alla och därför upplevs grupsammansättningen olika för olika personer. God kännedom om detta och även om gruppsykologiska fenomen är särskilt viktigt för ledaren. Denna kan då lättare påverka klimatet och gemenskapen i gruppen.²⁵ Detta är något Svenska innebandyförbundet tar hänsyn till och skriver om i sina riktlinjer *Innebandyn Vill*; innebandyledare ska inte bara ha tekniska och taktiska kunskaper, utan även grundläggande kunskaper i barns, ungdomars och vuxnas psykiska, fysiska och sociala utveckling.²⁶ Även författaren G.O Wahlström betonar vikten av detta, och menar att genom denna kunskap kan ledaren lära sig att påverka utvecklingen inom gruppen i rätt riktning. Ett sätt att styra utvecklingen är att genomföra gruppstärkande övningar. Det är dock viktigt att dessa är pedagogiskt riktiga och väl genomtänkta.²⁷

Rörande gruppstärkande övningar lyfter författaren Kerstin Myrgård fram samarbetsfärdigheter som lyhördhet, uppmuntran, konfliktlösning samt att kunna ge och ta kritik som exempel på något alla har viss kompetens till att utveckla. Hon visar även på betydelsen av att använda humor samt att visa känslor som en del av gruppförstärkning.²⁸ Ytterligare en författare vilken pekar på betydelsen av gruppstärkande övningar är Björn Nilsson, författare av boken *Samspel i grupp*. Han menar, i likhet med Myrgård, att genomförande av gruppstärkande övningar lär de inblandade att hantera konflikter vilket genererar ett stärkt gruppklimat. När det är många människor i en grupp är det oundvikligt att stöta på konflikter och/eller situationer i vilka grupsammanhållningen känns svår att upprätthålla. Vid fall om att individerna har en öppenhet för varandras tankar blir det lättare att hantera situationen.²⁹

²⁵ Abrahamsson, C., Olsen, A. (2009), Sid.5

²⁶ Svenska Innebandyförbundet riktlinjer, *Innebandyn vill*, vers. 3 (2005) Växjö, Sista Ordet AB, Sid. 11

²⁷ Abrahamsson, C., Olsen, A. (2009), Sid.5

²⁸ Ibid. Sid. 7

²⁹ Ibid.

2.2.1 Tränarens roll

För att uppnå framgång skrivs det i boken *Foundation of Sports and Exercise Psychology* att effektiv kommunikation är ett nödvändigt krav hos en tränare. Även Weinberg och Gould menar att kommunikativa färdigheter är en av de viktigaste ingredienserna hos en tränare när det kommer till att få spelarna att prestera och utvecklas som idrottare. Inom lagidrott har det visat sig att det ofta är just bristfällig kommunikation som utgör grunden till de problem som uppstår.³⁰

För att lyckas skapa ett positivt klimat i en grupp är det enligt författaren Erik Sigsgaard beröm och uppskattning som är centrala parametrar. Han menar att om ledaren kan möta, bekräfta samt uppmuntra även de som inte uppfyller gruppens normer minskas risken för att dessa hamnar utanför.³¹ I boken *Att leda med förtroende* beskriver författarna Charlotte Andersson och Susanne Pettersson ”att möta” sina adepter som mer än att bara finnas på samma plats. Det innebär för ledaren att skapa ett förtroende samt att upprätthålla detta. Förtroende kan skapas genom att exempelvis se, lyssna på och vara fysiskt närvarande. Det kan även ske genom att använda samma språk, ord och tonläge som de aktiva och genom att möta de aktiva på deras kunskapsnivå och sinneskanal. Vid fall om att ledaren missar ”att möta” och därmed möjligheten till att skapa ett förtroende uppstår det lätt svårigheter att leda vidare eftersom de aktiva troligtvis inte kommer att lyssna och/eller vilja lära vidare.³² Det är även viktigt att tränaren inte favoriserar vissa spelare i laget eftersom detta minskar förtroendet och respekten för denne samt försämrar sammanhållningen i laget.³³ Lyckas emellertid ledaren skapa samt upprätthålla ett förtroende kan denne leda vidare och generera nya kunskaper till sina spelare såsom till exempel teoretisk-, taktisk-, teknisk-, mental-, och social kunskap.³⁴

³⁰ <http://www.innebandy.se/Global/SIBF/Forbundsinfo/dokumentbank/Regler%20och%20best%C3%A4mmelser/Regelhandboken%202006.pdf>, 2010-01-03

³¹ Abrahamsson, C., Olsen, A, (2009), Sid.7

³² Alexandersson, C, Pettersson, S, *Att leda med förtroende*, (2003) Stockholm: SISU Idrottsböcker, Sid. 14

³³ Turman,D.P, *Coaches and Cohesion: The Impact of Coaching Techniques on Team Cohesion in the Small Group Sport Setting*, *Journal of Sport Behavior*, 26, (2003), Sid. 86ff.

³⁴ Alexandersson, C, Pettersson, S, (2003), Sid. 14

2.2.2 Kinestetisk medvetenhet och feedback

Vad som vidare är en viktig del i tränarens roll och arbete är att ge idrottsutövarna feedback.³⁵ Feedback kan ses som ett kontrollsystem för att uppnå och behålla en önskvärd nivå.³⁶ Det kan även visa på vilken nivå personen eller laget i fråga ligger på.³⁷ Det är inte nödvändigt för dessa att göra mål eller vinna ett lopp för att veta hur prestationerna ligger till. Den feedback som ges gör att de hela tiden kan hålla sig kvar på rätt spår alternativt återvända till det.³⁸

Det finns dock en mängd olika typer av feedback. Den kan bland annat delas upp i feedback som består av kunskap om resultatet och kunskap om prestationen/rörelsen. I många avseenden anses feedback på resultatet vara överflödigt eftersom utövaren själv många gånger kan avgöra resultatet. Att däremot ge feedback på själva prestationen/rörelsen anses desto viktigare då utövaren kan ha gjort något bra utan att resultatet blivit som förväntat.³⁹ Många större idrottsutövare har en väl utarbetad känsla för sina prestationer på basis av den feedback de erhållit på precisionen av sina rörelser. Denna känsla kallas för kinestetisk medvetenhet och är ett nyckelbegrepp inom idrottens feedbacksystem. Medvetenheten innebär exempelvis att en gymnast vet exakt var i luften denne befinner sig i en volt, en golfspelare har känslan av att klubbhuvudet är rätt vinklat under swingens alla faser och returtagaren i basket vet i vilket ögonblick han/hon ska hoppa för att nå bollen. Det finns mängder av exempel då kinestetisk medvetenhet förser idrottaren med den information som behövs för att optimera rörelserna. Idrottsmän är tränade att använda så många sinnen som möjligt under den idrottsliga utövningen men det finns ingenting som är viktigare än denna känsla.⁴⁰

Författaren Rainer Martens skriver att tillfälligt förekommande feedback är bättre än feedback som förekommer hela tiden. Han menar att om spelaren får för mycket feedback finns risken att denne överanalyserar sin prestation och därför presterar sämre, så kallat ”paralysis by analysis”. En grundregel Martens presenterar är att ju bättre tränad en spelare är, desto mindre

³⁵ Jackson, A.S, Csikszentmihalyi, M, *Flow och Idrott*, (2000), Jönköping: Brain Books AB, Sid.84ff

³⁶ Schmidt, A, Wrisberg, A.C, *Motor Learning and Performance*, (2004) Leeds, Human Kinetics, Sid. 99

³⁷ Ibid. Sid. 131.

³⁸ Jackson, A.S, Csikszentmihalyi, (2000), Jönköping: Brain Books AB, Sid.84ff

³⁹ Schmidt, A, Wrisberg A.C (2004), Sid. 279ff.

⁴⁰ Jackson, A.S, Csikszentmihalyi, (2000), Jönköping: Brain Books AB, Sid.84ff

feedback bör denne ges. Han skriver att för enkelhetens skull kan ett schema göras för de prestationer som är godkända och som inte renderar i feedback. Prestationer utanför schemats ramar ges däremot feedback.⁴¹ Även författarna Schmidt och Wrisberg styrker Martens argumentation kring sparsam feedback och de menar att feedback huvudsakligen bör röra sig om summeringsfeedback, det vill säga, att först låta utövaren försöka själv några gånger innan tränaren ger råd.⁴² På detta sätt ges spelaren möjligheten att själv lösa problemet.⁴³ Det finns likväl litteratur som tenderar att påvisa det motsatta. Cross och Lyle skriver exempelvis i sin bok *The Coaching Process – Principles and Practice for Sport*, att en framgångsrik tränare ger feedback frekvent och i olika former. Den korrigerar ofta och ger ofta nya instruktioner.⁴⁴ De poängterar dock att den ska vara kortfattad⁴⁵, något som även stöds av författaren Paul Tuman. Han skriver att feedback bör vara i nyckelordsform eftersom detta är mer förenligt med människans uppfattningsförmåga.⁴⁶ Vidare ska den vara motiverande och förstärkande av den anledningen att utövaren då finner situationen rolig och lär sig vad som är rätt att göra i olika typer av situationer.⁴⁷

2.3 Mål och motivation

Dagens idrott börjar bli alltmer krävande för både ledare och aktiva. Det är hård träning som ligger bakom varje idrottsprestation.⁴⁸ Rörande skillnaderna i hur aktiva idrottsutövare och tränare tar åt sig mening och upplevd framgång samt misslyckanden presenterar författarna Weinberg & Gould den så kallade Målorienteringsteorin. Den utgår ifrån två målinriktningar; *uppgiftsorienterad* och *resultatinriktad* målinriktning. Den förstnämnda utmärks av en tro på att ansträngning och hårt arbete leder till bättre förmåga och skicklighet. Det är stor fokus på uppgiften och processen snarare än på motståndet, vilket leder till större njutning, intresse och tillfredsställelse. Idrottarna använder inläring, förbättring samt måluppfyllelse som en indikator gällande sin kompetens. En idrottare som är uppgiftsorienterad motiveras

⁴¹ Martens, R., *Successfull Coaching*, (2004) Hong Kong: Human Kinetics, Sid. 229.

⁴² Schmidt, A, Wrisberg, A.C. (2004), Sid. 299

⁴³ Martens, R., (2004), Sid. 229

⁴⁴ Cross, N, Lyle, J, *The Coaching Process – Principles and Practice for Sport*, (2002), London: Sid. 52.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Turman, D.P., *Coaches and Cohesion: The Impact of Coaching Techniques on Team Cohesion in the Small Group Sport Setting*, *Journal of Sport Behavior* (2003), Sid. 86ff.

⁴⁷ Schmidt, A, Wrisberg, A.C. (2004), Sid. 282f.

⁴⁸ Alexandersson, C, Pettersson, S, (2003), Sid. 14

huvudsakligen av inre motivation. Vad gäller den resultatorienterade målinriktningen värderas färdigheten och skickligheten utifrån jämförelser med andra. Det är viktigt att vinna, men med minsta möjliga ansträngning. Idrottare med en resultatnriktad målinriktning styrs uteslutande av yttre motivation och de använder resultatavlan som indikator på framgång.⁴⁹

Uppsatta mål vilka inte är realistiska kan komma att inverka negativt på motivationen. Detta för att misslyckande genererar en dämpad entusiasm och ger självförtroendet en knäck. Att sätta upp mål av rätt svårighetsgrad är enligt författarna Susan Jackson och Mihaly Csikszentmihalyi både konst och vetenskap. De skriver i sin bok *Flow och idrott* att en grundläggande princip är att sätta målen precis ovanför den aktuella dagsformen och att målet bör vara en drivfjäder vilken motiverar idrottsmannen att göra ett bättre resultat än förra gången. Ett mål måste vara specifikt och välformulerat för att för att det skall få någon effekt och det krävs både tid och vägledning att sätta mål som är till nytta och inte till skada. Att arbeta grundligt och rätt med att sätta mål är en väl använd investering eftersom rätt angivna mål är en av nycklarna till flow. Slagord som exempelvis ”gå ut på plan och gör ditt bästa”, ”jag ska ge allt jag har” eller ”jag ska ge 100 % ” är exempel på väldigt vaga och allmänna mål vilka inte innebär en målsättning. Slagord av denna karaktär förstärker möjligen motivationen men de är inte tillräckliga riktlinjer för handling.⁵⁰

2.4 Summering av teoretiska utgångspunkter

De aspekter som ovan presenterats som grundläggande för att optimera ett lags sammanhållning och arbete har en stor inverkan på varandra och var och en av dessa kan sägas påverka gruppens sammanhållning och prestation. Finns det ingen god kommunikation, finns föga sammanhållning och finns ingen sammanhållning finns det ingen grund för kommunikation och att prestera. Det finns då heller inget utrymme för att utvecklas och nå uppsatta mål, vilket genererar ett sämre självförtroende och därmed en sämre sammanhållning vilket i sin tur gör det ytterligare svårt att uppnå utveckling. Både adepterna och tränaren spelar en stor roll i utvecklingen av laget och de kan genom sitt agerande, sin kommunikation,

⁴⁹ Isberg, M, Lindblad, J. *Ledarskap och motivation*, (2005) Kandidatuppsats, Malmö Högskola, Sid. 20ff

⁵⁰ Jackson, A.S, Csikszentmihalyi, M, (2000), Sid.77ff

sina kunskaper i att kunna ge samt ta kritik och kunskaper om varandra sammantaget optimera sin prestation utifrån ”dagsformen” och utvecklas ytterligare som lag. För att stärka de olika påverkande delarna kan gruppstärkande övningar med fördel användas. Genom att utveckla, lära känna varandra och lära sig hantera olika situationer ges en god grund att kunna arbeta mer effektivt tillsammans.

3. Metod

Nedan presenteras samt motiveras de metodiska val som gjorts i studien. Exempel på vad som beskrivs är valet av forskningsmetod, teoretiskt angreppssätt, undersökningsdesign samt urval och lämpliga respondenter.

Vid forskning är valet av metod fundamentalt och det kan väljas en antingen kvantitativ eller kvalitativ metod. En kvantitativ metod fokuserar på mätbar data utgjord av siffror. Den förklarar kausala sanningar och relationer.⁵¹ Vanligtvis är forskningsstrategin så kallad objektivistisk, det vill säga, sociala företeelser möts i form av yttre fakta vilka ligger utanför intellektet och de kan inte påverkas. Samtidigt bygger forskningsprocessen på en naturvetenskaplig modell.⁵² Vad som utmärker en kvalitativ metod är att den fokuserar på ord och bilder vilka behandlar kvaliteter i mänskliga handlingar som inte kan, eller är svåra att, mätas eller utvärderas. Denna typ av metod genererar en så kallad förståendeariktad kunskap då den används för att förstå känslor, upplevelser, relationer och åsikter.⁵³

3.1 Val av forskningsmetod

För att undersöka hur innebandytränare av herrlag inom division 3 agerar praktiskt för att få ett lag att prestera som ett lag, har det för denna studie valts en kvalitativ metod. Detta för att kunna belysa nyanser av respondenternas svar.

En kvalitativ forskningsstrategi är många gånger induktiv i sin art, vilket innebär att teorin genereras som ett resultat av forskningsansatsen.⁵⁴ Det centrala ligger på det berörda områdets underliggande mening och innebörd och därför är helhetsförståelsen och sammanhanget viktigare än delarna.⁵⁵ En kvalitativ undersökning resulterar i konceptuella beskrivningar av verkligheten i form av modeller och texter. Dessa syftar till att upptäcka, belysa och lyfta upp samband som växt fram. Kvalitativa data används för att bygga teorier eller praktiska

⁵¹ Christensen, L m fl, *Marknadsundersökningar – en handbok* (2001) Lund: Studentlitteratur, Sid. 66

⁵² Bryman A, Bell E, *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (2005) Malmö: Liber Ekonomi, Sid. 592

⁵³ Ibid. Sid. 297ff

⁵⁴ Ibid.

⁵⁵ Christensen, L m fl, (2001), Sid. 67

hypoteser. Analysen och teoribygandet är dock begränsat till forskarens förmåga att vara subjektiv i sin tolkning av insamlad material och det är av hög relevans att denne inte ”ser” de mönster han förväntar sig, utan det mönster som materialet uppvisar.⁵⁶

Vid kvalitativa forskningsmetoder används vanligen ett tolkande perspektiv (Interpretivism), ett perspektiv byggt på förståelse och tolkning. Det är viktigt att forskaren tar till vara på den subjektiva innebörden av sociala handlingar,⁵⁷ varför även denna studie antagit detta perspektiv. Syftet med denna undersökning är inte att generalisera data utan att förstå på vilket sätt tränarna i praktiken arbetar för att få ett lag att prestera som ett lag snarare än som ett lag med individuella spelare. Insamlad data från respondenterna är subjektiv och därför anses ett tolkande synsätt vara högst relevant.

3.2 Teorins betydelse

Beroende på vilken forskningsmetod som valts spelar teorin olika roll. En kvalitativt vald metod brukar medföra att undersökaren antar en induktiv ansats till skillnad från kvantitativa metoder då det är vanligare att anta en så kallad deduktiv ansats.⁵⁸ För att förtydliga innebörden av dessa båda nämnda ansatser innebär ett induktivt angreppssätt att teorin genereras som ett resultat av forskningen⁵⁹ och forskaren samlar in relevant information ur verkligheten utan några direkta förväntningar, för att sedan systematisera den insamlade informationen.⁶⁰ En deduktiv ansats genererar istället resultatet ur teorin⁶¹ och den initiala arbetsgången för forskaren innebär en införskaffning av vissa förväntningar om hur världen ser ut för att sedan undersöka hur pass väl dessa är förenliga med verkligheten.⁶²

Den gjorda studien inleddes med ett deduktivt angreppssätt för att ta reda på om det finns något skrivet kring det aktuella ämnet. Det hittades mycket information om *teamwork*, *teambuilding* och *hur att arbeta i grupp*, vilket gjorde att vissa förväntningar om hur det

⁵⁶ Christensen, L m fl, (2001), Sid. 67

⁵⁷ Bryman A, Bell E, (2005) Sid. 29

⁵⁸ Ibid. Sid. 25

⁵⁹ Ibid.

⁶⁰ Jacobsen, D.I, *Vad, Hur och Varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*, (2002) Lund: Studentlitteratur, Sid.35

⁶¹ Bryman A, Bell E, (2005) Sid. 25

⁶² Jacobsen, D.I, (2002) Sid. 34

skulle komma att se ut i verkligheten införskaffades. Dock hittades ingen teori direkt kopplad till hur det praktiskt arbetas med att få innebandylag att samarbeta på bästa sätt varför studiens tillvägagångssätt därefter övergick till en växling mellan teoretiskt arbete och insamlande av empiriskt material. En sådan växling omnämns som en iterativ strategi, det vill säga, en generell strategi som inbegriper en rörelse som går fram och tillbaka mellan data och teori.⁶³

3.3 Forskningskriterier

Bedömningskriterierna för forskning ser aningen olika ut beroende på om det genomförts en kvalitativ eller kvantitativ metod. Validitet och reliabilitet är två väletablerade begrepp, men de är främst lämpade för kvantitativ forskning. Den grund de utgör i den kvantitativa forskningen gör dem, enligt vissa forskare, olämpliga för kvalitativa undersökningar. Ytterligare bedömningskriterier, bättre lämpade för kvalitativ forskning, har därför kommit att presenterats⁶⁴ och det är även dessa begrepp som utgör kriterierna för bedömning av denna studie. Begreppen är;

- ∞ *Tillförlitlighet*, hur sannolika resultaten är
- ∞ *Överförbarhet*, i vilken mån resultaten kan appliceras på andra sammanhang
- ∞ *Pålitlighet*, om liknande resultat genereras vid annat tillfälle
- ∞ *Konfirmering* eller *bekräftelse*, om forskaren haft kontroll över sin objektiva roll och att de egna värderingarna inte påverkat undersökningen på något avgörande eller skevt sätt.
- ∞ *Relevans*, vilken betydelse temat har inom aktuellt ämnesområdet och/eller vilket bidrag det kan lämna till litteraturen.⁶⁵

⁶³ Bryman A, Bell E, (2005) Sid. 25

⁶⁴ Ibid. Sid. 50ff.

⁶⁵ Ibid.

3.4 Undersökningsdesign

Den design som valts för denna studie är en så kallad *Komparativ design*, även kallad *Jämförande design*⁶⁶. Designen ger utrymme för jämförelser mellan två eller flera olika fall⁶⁷ och när den används i samband med en kvalitativ forskningsstrategi utgör den en multipel fallstudie. Designen är relativt vanlig vid forskning som har två eller flera organisationer för jämförelser⁶⁸, och den är väl förenlig med studien som ligger till grund för denna rapport; en undersökning av flera olika innebandytränares agerande i praktiken för att uppnå ett gott lagsamarbete.

3.5 Val av kvalitativ undersökningsmetod samt urval

För att få en förståelse för på vilket sätt innebandytränare av (herr)lag inom division 3 arbetar i praktiken för att uppnå ett gott samarbete valdes i denna studie kvalitativa intervjuer som empiriinsamlingsmetod. Kvalitativa intervjuer är en term vanligen använd för att beskriva den typ av intervjuer som ofta är förekommande i samband med kvalitativ forskning⁶⁹. Denna typ av intervjuer tenderar vara av mindre strukturerad art än exempelvis surveyintervjuer (strukturerade). Många gånger är flexibilitet och medverkande till kartläggning av respondentens världsbild de övergripande målen med kvalitativa intervjuer och de kan utgöra enda metoden i en studie alternativt kombineras med andra kvalitativa metoder.⁷⁰ Forskaren är inte enbart ute efter att förstå *vad* och *hur*, utan denne är även intresserad av de bakomliggande orsakerna, det vill säga, *varför*⁷¹.

Vad gäller angreppssätten av kvalitativa intervjuer kan dessa dock skilja sig åt. Antingen kan det tillämpas *näst intill helt ostrukturerade intervjuer* eller *semi-strukturerade intervjuer*. Näst intill helt ostrukturerade intervjuer innehåller relativt lösa minnesanteckningar vilka agerar hjälp vid genomgången av ett visst antal teman under intervjun. Semi-strukturerade intervjuer innebär att forskaren formulerat en lista över förhållandevis specifika teman vilka är tänkta att

⁶⁶ Bryman A, Bell E, (2005) Sid. 50ff.

⁶⁷ Ibid. Sid. 74

⁶⁸ Ibid. Sid. 78

⁶⁹ Ibid. Sid. 360

⁷⁰ Ibid. Sid. 387

⁷¹ Christensen, L, m fl (2001), Sid. 165ff

beröras (intervjuguide).⁷² Respondenten har dock stor frihet att svara som den vill. Oavsett det valts en näst intill ostrukturerad intervju eller en semistrukturerad intervju är intervjuprocesserna flexibla.⁷³ Om undersökningen inleds med en någorlunda tydligt fokus på vad som ska studeras, snarare än en allmän vilja om att undersöka ett område, är det vanligt att forskaren använder sig av en semi-strukturerad intervju. Detta även då det är flera olika fall som ska undersökas eftersom det i dessa avseenden behövs ett visst mått av struktur för att jämförelser mellan fallen ska kunna göras.⁷⁴ I den studie som genomförts och som ligger till grund för denna rapport fanns redan initialt ett någorlunda fokus på området som skulle undersökas. Det var även innebandytränare från flera olika organisationer som skulle intervjuas och av vilka svaren skulle jämföras med varandra. Intervjuerna som gjordes var därför semistrukturerade och utfördes efter en intervjuguide. Eftersom det hittades föga teori, direkt anpassad för det studerade ämnet, baserades intervjuguiden på de riktlinjer och teman/aspekter som finns presenterade i den generella teorin kring ämnet teambuildning och effektivt grupp/lagarbete. Utifrån teorin identifierades följande viktiga teman som frekvent återkommande och frågorna för intervjuerna formulerades mot bakgrund av dessa;

- ∞ **Tema 1) Arbete med laget**
- ∞ **Tema 2) Mål och motivation**
- ∞ **Tema 3) Gruppstärkande övningar**

Intervjuguiden hittas i Bilaga 1. Vid genomförande av intervjuerna användes en bandspelare för att inför analysarbetet kunna transkribera respondentens svar.

3.5.1 Telefonintervju

Att intervju via telefon är, undantaget alla andra omständigheter, mindre kostsamt än personliga intervjuer. Det är även tidsbesparande att intervju över telefon eftersom personliga intervjuer vanligen innebär en sträcka att resa vilket tar mer eller mindre tid.

⁷² Christensen, L, m fl (2001), Sid. 165ff

⁷³ Bryman A, Bell E, (2005), Sid. 362ff

⁷⁴ Ibid.

Respondenterna för denna uppsats är utplacerade på olika orter varför intervjuer över telefon ansågs lämpligt.⁷⁵

Vad gäller felkällor i resultaten, är ytterligare en fördel med telefonintervjuer att respondenternas svar ej kan påverkas av intervjuarens kön, etniska bakgrund, ålder, kläder, klass etcetera. Dessa faktorer kan i annat fall generera svar från respondenten vilka denna tror att intervjuaren *vill* höra. Eftersom telefonintervjuer innebär en distans minskar sådana felaktiga effekter avsevärt⁷⁶, och även av denna anledning ansågs intervjuer över telefon lämpliga vid den gjorda undersökningen.

Telefonintervjuer har dock, i relation till personliga intervjuer, även svagheter. Det finns inga möjligheter att se respondenten och därför kan intervjuaren heller inte reagera på ansiktsuttryck eller osäkerhet vid frågeställningarna. Om intervjun görs personligen kan intervjuaren i sådana fall upprepa frågan alternativt försöka förtydliga den. Detta måste dock ske på ett högst standardiserat sätt. Vid intervjuer är det vanligtvis en särskild person som ska intervjuas, och vem som helst kan inte ersätta denne. Kravet på detta har vanligtvis med urvalsproceduren att göra; det är människor i en viss roll eller i en viss position med bestämda egenskaper som ska intervjuas,⁷⁷ i denna studies fall innebandytränare av herrlag inom division tre.

3.5.2 Urval

Uppsökande urval, även kallat snöbollsurval, är en typ av urval som används vid fall om att det är svårt att få kontakt med den intressanta målpopulationen.⁷⁸ Ett mindre antal personer kontaktas och genom dessa får forskaren kontakt med ytterligare personer vilka är relevanta för undersökningen. Denna typ av urval är ett så kallat *icke-sannolikhetsurval* av den anledningen att det inte är slumpmässigt urval.⁷⁹

⁷⁵ Bryman A, Bell E, (2005), Sid. 366

⁷⁶ Ibid.

⁷⁷ Ibid.

⁷⁸ Christensen L, m fl. (2001), Sid. 131

⁷⁹ Bryman A, Bell E, (2005), Sid. 126

Det urval som gjorts i denna studie kan på sätt och vis anses vara ett uppsökande urval. Personer verksamma vid organisationerna har kontaktats och genom att efterfråga innebandytränare för lag inom division 3 har i sin tur relevanta respondenter för undersökningen kunnat identifieras och kontaktas.

Vad som ska poängteras rörande valet av urval är att det i studien fanns möjligheter att använda ett så kallat bekvämlighetsurval. Det tidigare engagemanget inom sporten har genererat många goda kontakter med tränare som skulle kunna anses vara lämpliga respondenter. Denna typ av urval valdes dock bort baserat på risken om att få ej tillförlitliga svar då det finns en relation mellan dessa personer och författaren. Personerna i fråga ansågs därför vara olämpliga för studien, varför det istället valdes ett uppsökande urval.

3.5.3 Bortfall

En felkälla som inte rör själva urvalsprocessen, utan som vanligtvis uppstår då individerna väljs ut, är bortfall. Bortfall kan vara ett resultat av att respondenten inte vill svara på de aktuella frågorna alternativt inte går att få tag på. Det beror även till stor del på respondentens engagemang i undersökningen.⁸⁰ Vid den genomförda studien kontaktades 8 respondenter, av vilka 6 omgående återkom med besked om att de ställer upp i undersökningen. De återstående två tackade nej. Vid tiden för genomförandet av intervjuerna var det dock endast fyra av de som tackat *Ja* som gick att få tag på. De återstående två som tackade *Ja* har vid åtskilliga försök kontaktats, utan resultat, vilket för denna studie genererar ett bortfall på 50 %.

3.5.4 Lämpliga respondenter för studien

De respondenter som ansågs lämpliga för studien var innebandytränare av herrlag inom division 3. Anledningen till att det i rapporten fokuseras på denna division är för att det, enligt författarens egen erfarenhet, ligger mitt emellan ”hobbyidrotten” och elitsatsande idrott. Erfarenheten indicerar att det är här som idrottandet börjar tas på allvar och där träningsgrad och krav ökar på såväl spelare som tränare för att resultat och bra tabellplacering ska uppnås.

⁸⁰ Christensen, L, m fl (2001) Sid. 111

En del i att kunna uppnå målen för säsongen består i att arbeta med samarbetet för att det ska fungera optimalt inom laget.

Vid valet av respondenter var det huvudsakliga kriteriet att de skulle vara tränare för den typ av lag som i studien avsågs studeras. Det fanns inga konkreta kriterier för hur länge de skulle ha tränat laget eller i vilken ålder respondenterna skulle vara, utan respondenterna valdes ut på basis av att få en någorlunda god spridning kring detta. De respondenter som valdes ut var i åldern mellan 22 och 39 år och hade tränat sina respektive lag mellan 1 säsong och åtta år, undantaget en av respondenterna vilken var nyligen tillsatt. Alla de utvalda respondenterna hade tidigare varit aktiva spelare under flera år. Detta ansågs vara bra för studien då deras arbete med laget, agerande och attityder, är ett troligt resultat av deras tidigare aktiva roll som spelare och den erfarenhet de då genererats rörande samarbete och sammanhållning. Tanken om detta var att det torde ge ett bra underlag för det empiriska materialet.

För att hitta dessa tränare kontaktades 8 olika organisationer i 8 olika städer. Med hänsyn till den generella forskningsetiken har alla namn, på både respondenter och klubbar, förblivit anonyma. Vad som är viktigt för forskaren att bedöma är i vilken grad respondenterna är oberoende av varandra. Detta för att det är lättare att påstå att någonting är riktigt om två eller flera oberoende källor beskriver situationen på likartade sätt.⁸¹ I denna studie bedöms beroendeförhållandet mellan respondenterna vara lågt då de tillhör vitt skilda organisationer med säte i olika städer.

3.6 Kodning av empirisk data

Vid en analys av kvalitativ data rör sig arbetsprocessen i huvudsak om tre steg. Först och främst ska en beskrivning av insamlad data göras så grundligt och detaljerat som möjligt. Detta utan att forskaren färgar upplysningarna efter egna värderingar. Det andra steget är en systematisering, reducering samt förenkling av informationen. För att alls kunna få en överblick av all insamlad data och för att kunna förmedla vad som påträffats är detta

⁸¹ Jacobsen, D. I. (2002), Sid. 210

tvunget.⁸² Systematiseringen eller kategorierna vid detta andra steg kan dels vara bestämda i förväg, dels utkristalliseras efter hand, under den tid undersökningen pågår.⁸³ Exempel på frågeställningar som kan vara aktuella vid utvecklingen av dessa kategorier presenteras här nedan:

- ∞ Vilken generell kategori är informationen exempel på?
- ∞ Vad representerar informationen?
- ∞ Vad handlar informationen om?
- ∞ Vilket tema är informationen exempel på?⁸⁴

Det tredje steget i arbetsprocessen vid analysen av insamlad data innebär en tolkning av informationen. Forskaren försöker identifiera vad som direkt sagts eller gjorts och letar efter meningar och orsaker.⁸⁵

Vad gäller analysen av denna studies insamlade material kodades detta med hjälp av de teman som intervjuguiden byggde på. Intervjuguiden i sin tur upprättades, som tidigare nämnts, på basis av de aspekter/teman som identifierades som mest relevanta i den befintliga teorin. Då denna studie genomförts med hjälp av en kvalitativ metod är det en beskrivande analys som gjorts av undersökningsområdet, det vill säga, en kodning av empirisk data genom att presentera respondenternas svar under respektive tema. Då det finns mycket skrivet om teambuilding och om hur att få en grupp att arbeta effektivt har jämförelser kunnat göras mellan insamlad teori och insamlad empiri. Detta har genererat ett bra underlag för en förståelse för varför och på vilket sätt det i innebandy, division 3, arbetas med detta i praktiken.

⁸² Jacobsen, D. I. (2002), Sid. 216

⁸³ Bryman A, Bell E, (2005), Sid. 376

⁸⁴ Ibid. Sid. 457

⁸⁵ Jacobsen, D.I, (2002), Sid. 217

4. Empiri

Nedan presenteras den för studien insamlade empirin. För att introducera läsaren följer initialt en kortare presentation av respondenterna, tränarfakta och bakgrund. Därefter följer en presentation av respondenternas definitioner av de begrepp som används i studien, för att läsaren ska ha insikt i respektive respondents definitioner då begreppen används i den fortsatta sammanställningen. Vidare följer en beskrivning av de erhållna svaren under respektive tema samt en förtydligande sammanställning av dessa i en tabell.

4.1 Presentation av respondenter

Tränarfakta och bakgrund

Respondent 1:

Ålder: 29 år

Tränarutbildning: Ingen, är självlärd och har lärt sig av de tränare han själv haft.

Tidigare aktiv spelare eller inte? Var aktiv spelare i 10 år i 3 olika föreningar div. 3 – 5

Tid för träning av aktuellt lag: 2 år

Kunskap inom idrottspsykologi: Ingen alls.

Anser det viktigaste som tränare är: Tydlighet i allt som görs, kunskap och förmågan att lyssna.

Respondent 2:

Ålder: 22 år

Tränarutbildning: Gick Samhälle-Idrott på Katedralskolan i Växjö. Även gått steg två i svenska innebandyförbundets tränarsystem. Väntar på steg tre nu till våren.

Tidigare aktiv spelare eller inte: Har själv spelat i div. 3 för 6 år sedan. Spelat sen ung ålder.

Tid för träning av aktuellt lag: Sedan mitten på december.

Kunskap inom idrottspsykologi: Ingenting.

Anser det viktigast som tränare är: Bestämmdhet och målmedveten.

Respondent 3:

Ålder: 35 År

Tränarutbildning: Steg 1 och 2 i svenska innebandyförbundets tränarsystem.

Tidigare aktiv spelare eller inte: Ja, i 17 år.

Tid för träning av aktuellt lag: 6 År

Kunskap inom idrottspsykologi: Nej

Anser det viktigast som tränare är: Lagmoral

Respondent 4:

Ålder: 35

Tränarutbildning: Steg 3. Innebandyutbildning. Steget under elit.

Tidigare aktiv spelare eller inte: Ja, i ca 20 år. Som bäst i Riksserien (gamla elitserien under början och mitten av 90-talet)

Tid för träning av aktuellt lag: Andra säsongen.

Kunskap inom idrottspsykologi: Nej, enbart de som givits under ledarutbildningarna, försöker att ta till sig så mycket som det går i massmedia och litteratur.

Anser det viktigast som tränare är: Att skapa en bra grupp och vara positiv. Ge spelarna stort eget ansvar.

4.2 Sammanställning Empiri

Empirin är sammanställd och presenteras nedan i enlighet med de olika teman/områden som teorin och intervjuguiden baserades på; *Arbete med laget*, *Mål och motivation* samt *Gruppstärkande övningar*. Inom varje område presenteras samtliga respondenters svar på de frågor som behandlas under det aktuella temat och för att underlätta för läsaren, så att denne får en tydlig överblick av vilka frågor som diskuteras inom varje område, presenteras frågorna initialt under respektive tema. Då de gjorda intervjuerna var semi-strukturerade lämnades utrymme för flexibla svar vilket resulterade i att de under vissa frågor kom att beröra även andra frågor men de har i sammanställningen av empirin huvudsakligen placerats under det område de generellt berörs.

4.2.1 Definitioner

☞ *Hur definieras ordet teambuilding och hur används det i träningen?*

Respondent 1:

Att bygga ett lag både tekniskt och psykiskt, alla måste spela för varandra. Jag använder inga särskilda teambuilding övningar, jag tror det ger sig själv om man har roligt och ser till att laget trivs med träningar, med mig och med varandra.

Respondent 2:

Vi har byggt mycket på teambuilding att lösa vissa uppgifter ihop så det passar alla.

Respondent 3:

Lagmoral och att man framförallt funkar ihop. Att försöka hålla allas humör på en hög och bra nivå och att alla ska känna sig som en del av laget. Man måste skapa en trygghet för alla i laget, detta genom att under träningar se till att alla gör sitt bästa utan att tjura eller vara osams.

Respondent 4:

Att få gruppen att sträva mot samma mål. Svårt att lyckas med i lägre divisioner då det är under stor hobbynivå.

☞ *Hur definieras ordet måluppnåelse och hur används det i träningen?*

Respondent 1:

För mig är det viktigt med mål och att dem utformas så att dem kan uppnås. Inför matcher och flera gånger under en säsong så sätter jag tillsammans med laget upp mål. Sedan har jag även individuella samtal med spelarna 3 gånger under en säsong där jag går genom med varje spelare vad han har för förväntningar på sig själv och laget samt så ger jag min syn på vad jag förväntar mig av spelaren. Vi sätter alltså upp både enskilda och gemensamma mål.

Respondent 2:

Vi har haft klara direktiv och mål på vad vi ska uppnå både på långsikt och kortsikt. Just nu har vi tre poäng på fredag för att uppnå ett delmål som vi satt upp.

Respondent 3:

Sätter små delmål i träningar, matcher och serier. Att ha mål som alla inom laget känner att dem kan uppnå och vill kämpa för. Att ofta prata med spelarna och hålla en öppen dialog.

Respondent 4:

När laget strävar åt samma håll

☞ Vad är mental träning för tränaren och laget och hur används det i träningen?

Respondent 1:

Att visualisera och mentalt förbereda sig för match. Detta arbetar vi lite med inför matchstart samt sista träningen innan match. Vi går genom hur vi ska spela och jag kör alltid med positiva ord för att mentalt förbereda och pusha laget innan match.

Respondent 2:

Använder lite mental träning, det jag lägger mycket tid på är att pusha spelarna så deras självförtroende blir bättre. Någon som saknats under året. Genom bra feedback.

Respondent 3:

Försöker förklara det men det är inte så lätt i dagens ungdom. Jag tror inte att dagens ungdom med allt som händer runtomkring bryr sig om mental träning eller lägger någon stor vikt vid det. De är mer intresserade av det tekniska och själva spelet. Vi har lyssnat på cd med mental träning. Ärligt så märker jag ingen större skillnad på det, men jag arbetar på det, det behövs mer än bara en cd för att skapa något ihållande. Har ingen lösning på det ännu. Men jag tror det är viktigt för att förbereda spelarna för matcher även mentalt.

Respondent 4:

Finns tyvärr inte utrymme till i lägre divisioner och det är lite för stort när man som tränare inte har de rätta kunskaperna.

☞ *Hur definieras ordet samarbete och hur används det i träningen?*

Respondent 1:

Att hela laget oavsett vem man är ska spela för varandra och på bästa sätt fungera bra tillsammans. Jag är noga med att så fort bråk eller tjafs uppstår ta tag i det med berörda spelare för att reda ut det. Händer det under match att några blir osams i laget eller att någon blir förbannad på domaren så blir det bänken i 3 byten, detta för att kyla av spelarna/spelaren. För mig är samarbete A och O, finns inte det vinner man inga matcher eller kan utveckla laget.

Respondent 2:

Samarbete är viktigt. Med 15 individer vinner du inga matcher. Vi har verkligen fått ihop samarbetet sen december då vi gör det tillsammans istället för att springa runt och leka själv på matcherna.

Respondent 3:

Det är det första vi använder oss av, annars kan man börja spela schack eller nån individuell sport. Att vi spelar som ett lag och att alla går åt samma håll och förstår vad det är som ska göras under både träning och match. Samarbete använder vi oss av hela tiden både i övningar och under en match. Det är ett måste inom innebandyn då det är en snabb sport på små ytor.

Respondent 4:

När hela gruppen jobbar mot samma målbild.

4.2.2 Tema 1, Arbete med laget

- ∞ **Beskriv hur det arbetas med laget under träning och match**
- ∞ **På vilket sätt tränas det för att skapa ett bra samarbete inom laget?**
- ∞ **Hur ser kommunikationen ut mellan tränare/spelare respektive spelare/spelare?**
- ∞ **Tänker tränarna på vikten av en bra sammanhållning i gruppen?**
- ∞ **Vad anses vara viktigast att träna och varför? Teknik, och/eller samarbete?**
- ∞ **Anses det viktigt med teambuilding övningar för att göra laget bättre?**
- ∞ **Ställs några krav från föreningen på vad som ska tränas?**

Beskrivningen av hur de olika tränarna arbetar med sina respektive lag under träning och match skiljde sig aningen åt, men ur vissa aspekter var beskrivningarna likartade. **Respondent 1** betonade att han under träningar alltid försöker vara tydlig i det han gör. Han ger ofta feedback i övningar och spel och försöker i den mån det går använda sig av positiv kritik. Det är mycket ”pushning” innan match med tankar om att dem ska vinna och det arbetas kontinuerligt med att skapa en positiv anda inom laget. Feedbacken kommer i form av tips eller beröm när det görs något bra respektive dåligt och det händer att han får gå in och stoppa spelsituationer och komma med förslag så att alla kan lyssna. Rör det sig om feedback från spelarna till varandra fungerar det på ungefär samma sätt, men vid fall om att det är dålig feedback önskar han att personen/personerna som har klagomål går genom honom som tränare först. I annat fall finns en risk att för många röster hörs på en och samma gång.

Även de andra respondenterna beskrev att de ger spelarna mycket feedback. **Respondent 4** berättade exempelvis att han är mycket aktiv i sin coachning och att han arbetar mycket med både positiv och negativ kritik. Utöver detta arbetar han även mycket med individuella samtal och genomgångar av de enskilda spelarnas prestationer och tekniker. **Respondent 2** beskrev att han i sitt arbete under träning och match är mycket aktiv, positiv samt ger mycket beröm och feedback. Det förekommer också mycket skojande och skämt och han anser att ett sådant skapande av ett positivt klimat speglar av sig på spelarna. **Respondent 3** sade att dem i hans lag har kontinuerliga samlingar under träningarna vid vilka de diskuterar sådant som rör laget,

övningar och matcher. Han poängterade att det är viktigt att alla får vara med och besluta och göra sig hörda. Vi-känslan är oerhört viktig och alla ”ska få ha ett finger med i spelet”. Det är viktigt att ingen känner sig utanför och att alla värderas lika inom gruppen. Han menade på att om inte alla blir nöjda finns risken att spelarna tappar intresset för vad dem gör och de ska kämpa för att uppnå. Trots sin öppenhet för att låta sina spelare få vara med och föreslå samt bestämma poängterade han att det är han som har sista ordet. Vikten av en öppenhet och att låta spelarna komma med förslag var något även **Respondent 1** påpekade som relevant i hans arbete med laget, men även han underströk att beslutet i slutändan ligger hos honom som tränare; *”Spelarna ges alltid möjligheter att komma med förslag, men beslutet ligger i slutändan alltid hos mig som tränare”*.

Respondent 1 fortsatte och beskrev att alla träningar under en säsong följer ett, av honom, uppsatt schema. Detta för att både han och spelarna ska kunna se vad som ska tränas och hur. Under match försöker han koncentrera snacket till innan denna börjat samt under pauserna;

Som tidigare spelare vet jag att det är svårt att ta till sig snack under själva speltiden, då är man upptagen med matchen och är inte mottaglig på samma sätt. Visst påpekar jag saker även under speltid med det är mest för att pusha spelarna och ge dem självförtroende eller för att rycka upp dem lite när det går dåligt eller beröm när dem gjort något bra. Första träningen efter match är det alltid genomgång där jag tar upp vad vi gjorde bra, vad vi gjorde dåligt och vad vi ska tänka på till nästa match. Spelarna verkar uppskatta detta. (Respondent 1)

För att stärka spelet och/eller sammanhållningen i laget sade **Respondent 2** att han med sitt lag, efter 20 minuters fri uppvärmning (efter klara direktiv om hur uppvärmningen ska ske), arbetar mycket med olika sekvenser i spelet. De övar exempelvis på i vilka lägen de vill komma till avslut och hur dem ska ligga i defensivzonen när de har bollen i offensivt hörn. Samarbetet på träningarna är inga problem då alla vet vad som gäller. Det diskuteras mycket inom laget men han framhävde, precis som respondent 1 och 3, att det fortfarande är han som tränare som har sista ordet. Han menade vidare på att en tränare måste vara tydlig och bestämd eftersom det lätt annars kan gå ut över gruppen på så sätt att spelarna tror att de kan bestämma hur spelet ska bedrivas. Givetvis är det viktigt att det fungerar för spelarna att köra

det spelsystem som satts upp, men det ska inte vara deras beslut utan hans. Vad han också tydliggjorde var att alla måste hjälpa varandra på hela banan, även om det inte spelas match;

Det är viktigt att det är laget som vinner och inte ” Peter Svensson ” som hängde sju bollar. Tappar vi bollen så är det upp till alla fem på banan att hjälpas åt att ta tillbaka den. Klart det ibland finns lite ego. Vi har en spelare just nu som är lite ego men han har lite speciella regler. Han gör mycket poäng och det behövs också och spelarna runt omkring har accepterat det. Just nu vet alla vad som gäller så det är inte ofta någon surar ihop för man får bänken utan fortsätter att pusha sitt lag till framgång. Men skulle de vara att någon blir sur får man ta de efteråt. Det är nog mer att de blir sura på sin egen insats att de vet att de kan bättre.
(Respondent 2)

Respondent 4 beskrev arbetet under träningarna som att han ofta styr upp laget i bestämda femmor och att de tränar matchliknande situationer. Under match tar han ofta snabba beslut med byten om något inte fungerar optimalt och det är mycket genomgångar och samtal kring matchspelet. Precis som för Respondent 4 är det för **Respondent 1** viktigt att spela ihop laget i femmor och han motiverade detta med att spelarna på så sätt lär känna varandra väl inne på plan i den femma de senare kommer att spela match i. De vet då hur passar ska slås och vilka löpvägar de andra kommer att ta. **Respondent 3** sade att dem i hans lag arbetar mycket med tävlingar, gruppövningar och – lösningar för att hitta ett bra samarbete mellan varandra, vilket i generella drag är i linje med vad de övriga respondenterna sade sig arbeta med.

Rörande kommunikationen mellan dels tränarna och spelarna, dels spelare och spelare ansåg **Respondent 3** denna vara bra. Den är dock inte något han funderat närmre på eller gjort något särskilt för att förändra. Han försöker, som även tidigare nämnts, få spelarna att känna att de kan påverka och att dem lyssnas på, både av honom som tränare och av varandra. Även **Respondent 4** påpekade detta; ”Jag försöker hålla högt i tak så att kritik kan ges åt båda håll.”

Respondent 1 beskrev att kommunikationen mellan honom och spelarna initialt var problematisk, eftersom han tidigare varit spelare i laget. När han tog över ledarrollen var han för mycket ”kompis” med dem vilket försvårade det nödvändiga beslutsfattandet. Det

saknades respekt för honom som tränare och det tog tid att få denna acceptans. För att nå dit kunde han inte erinra sig om att ha gjort något särskilt utan menar på att det kom med tiden.

Men ju längre in på första säsongen vi kom desto mer lyssnade dem, detta tror jag berodde på att jag var tydlig i min tränarroll och spelarna kände att jag faktiskt kunde tillföra laget något som tränare istället för spelare. Jag behövde aldrig tvinga spelarna att respektera mig, vilket troligtvis inte hade fungerat. (Respondent 1)

De spelare som hade svårt att lyssna på honom och ta till sig det som sagts var främst de spelare som han känt längst och som även var äldre än honom själv. Sedan acceptansen väl uppnåtts har kommunikationen inte varit något problem. Han poängterade åter igen vikten av att vara tydlig i sin ledarroll och att alla ska förstå vad och varför saker görs. Precis som respondenterna 3 och 4, var han av åsikten att spelarna måste känna att dem lyssnas på samt att dörren för deras egna förslag och idéer alltid står öppen.

Alla de intervjuade respondenterna var eniga om att sammanhållningen i gruppen spelar en stor roll. Motiveringar som framkom var att om det inte finns någon sammanhållning går det inte att vinna något. **Respondent 4** belyste sammanhållningen som A och O i laget och sade sig inte vara rädd för att ”peta lagets stjärna” om han inte fungerar i gruppen. **Respondent 1** jämförde vikten av sammanhållningen med att ha en cykel utan kedja;

Att ha ett lag som inte har en bra sammanhållning är som att ha en cykel utan kedja...man kan trampa och trampa men ingenting händer. Bra sammanhållning är viktigt så alla kan kämpa för varandra och för laget samt för att kunna känna VI KAN istället för JAG SKA.”
(Respondent 1)

Respondent 3 berättade att sammanhållningen är något han som tränare alltid tänker på i arbetet med hans lag:

Är det några som stör så säger jag till på skarpen för att bli av med det. Vi kan inte ha osams i truppen. Är det någon som inte fungerar med dem andra så tar jag ett snack med honom och med de andra för att se vad som är fel. Jag har även sagt till dem att när ni är på träning eller

på match så ska ni lämna era personliga problem vid dörren innan ni går in i hallen. På så sätt ligger tankarna och fokus bara på innebandyn. (Respondent 3)

Respondent 2 sade att för dem är samarbete i laget av högsta prioritet och det är något det läggs väldigt stor vikt vid. Han beskrev även att dem senast i förra veckan (läs en vecka innan intervjutillfället) diskuterade detta med Vipers tränare Johan Schönbeck. Det diskuterades då kring att om det inte finns en sammanhållning i gruppen kan den inte vinna något. Alla spelare måste sträva åt samma mål; *”Då kan du spela vilket spelsystem som helst och ändå vinna SM-Guld”*.

Han berättade dock att de inte ha några särskilda övningar på för att uppnå bättre sammanhållning, utan det är mest att de pratar om det inom laget. Vid respondenternas beskrivningar av arbetet för sammanhållningen inom laget var det bara respondent 1 och 2 som beskrev att arbete för detta bedrevs även utom träningarna och matcher. **Respondent 1** beskrev att de två gånger i månaden försöker samla ihop laget och göra någonting tillsammans, exempelvis bowling eller lagmiddag. Han tror att detta genererar ett öppnare klimat i vilket alla finner en trygghet och kan utvecklas och må bra samt att de på så sätt blir starkare som ett lag utan att särskilda grupperingar skapas.

Respondent 2 berättade att det händer att de i hans lag träffas och tar några ”pilsner” efter en match, alternativt spelar lite tv-spel och går ut. Annars är det lite små grupperingar som umgås utanför banan. Han menar på att det är bra att umgås lite utanför plan eftersom de lär känna en helt annan sida av varandra.

Rörande vad som kan anses vara av högst relevans att träna var det två av respondenterna som fokuserade sina svar kring samarbete (respondenterna 3 och 4). **Respondent 3** motiverade detta med att det inte fungerar med ett gäng ”divor” i laget. Alla måste göra sitt jobb tillsammans med övriga i laget eftersom det på egen hand inte vinnas några matcher och det blir heller inget ”bra flow i truppen”. **Respondent 4** sa att målfokusering, det vill säga, fokusering på att sträva efter samma mål (se tidigare presentation av hans definition av måluppnåelse) samt tydlighet är viktigast för gruppen ska inse vikten av varje övning.

De övriga två respondenternas svar berörde både teknik och samarbete. **Respondent 1** svarade att vad det behöver tränas på kan skilja sig åt från säsong till säsong. Vad gäller teknik tränas alltid grunderna såsom passningar, skott samt anfallsövningar och när dessa sitter bra utvecklas spelarna automatiskt under förutsättning att det finns en sammanhållning i laget och att alla känner sig trygga med varandra. Vad gäller den psykologiska biten tränas det inte med några särskilda övningar utan han tror att samarbete och teambuilding kommer av sig självt när dem gör övningar som exempelvis 3 mot 2 samt ger feedback till varandra kontinuerligt.

Respondent 2 sade, i motsats till vad respondent 1 belyste som viktigt, att eftersom det är ett A-lag läggs inte mycket tid på att träna passningar och skott etcetera utan det är för dem viktigare att få ihop gruppen och då särskilt uppspel och hur det arbetas i försvarszonen. Om laget spelas ihop, tränas ihop och gör övningar ihop brukar även det offensiva komma.

Jag försöker dela in väldigt mycket femvis så man gör en tre mot två övning med samma spelare hela tiden så man lär sig vilken löpväg man ska ta och vem som ska gå på kasse i den situationen. (Respondent 2)

Några teambuildingövningar var det inte någon av respondenterna som sade sig arbeta med och det fanns heller inga konkreta åsikter om sådana övningars betydelse för att förbättra laget. **Respondent 1** sade att eftersom han aldrig arbetat med denna typ av övningar antar han att han inte anser dem särskilt viktiga för att förbättra laget. Han hade dock tyckt att det vore roligt att prova på någon gång för att se om de genererar något märkbart och positivt resultat. **Respondent 2** menade på att det, vid fall om att en sådan typ av övning skulle tillämpas, på sin höjd är en tävling eller dylikt, men generellt lägger dem mindre tid på den sortens övningar. Han anser det vara viktigare att få upp humöret och att detta med enkelhet kan göras genom någon ”kul” övning innehållande mycket skratt och lek. Det är viktigt att kunna ha roligt ihop så att det inte bara är allvar hela tiden. Det är först då självförtroendet och ”laget före jaget” kommer. Inte heller **Respondent 3** använder sig av några teambuilding-övningar, åtminstone inte några specifika. Han tror att lagmoral och att få ihop laget löser sig självt inom gruppen när dem träffas så ofta som dem gör. Gruppdynamiken som uppstår löser

problemen av sig självt genom att laget, med så täta träffar, blir som en ”familj”. **Respondent 4** anser det vara viktigt med en stark sammanhållning och tro på varandra för att nå framgång. I annat fall nås inga resultat och det är lätt att hamna i en negativ spiral. Huruvida det användes några teambuilding övningar eller inte för att uppnå detta lät han vara osagt.

Det är ingen av de föreningar som respondenterna tillhör som satt några konkreta krav på vad som ska tränas och/eller hur. Tre av respondenterna (2, 3 och 4) ansåg att föreningen och styrelsen inte har med deras träningar att göra. **Respondent 3** sade att de har ingen kunskap alls och kan därför inte tillföra laget något. Inte heller **Respondent 4** ansåg det vara styrelsens sak att lägga sig i träningar och **Respondent 2** menade på att det skulle bli för mycket om dem lade sig i hur det ska spelas och vad det ska tränas på. **Respondent 1** har enbart fått direktiv om att sälja föreningens lotter och att laget inte bör sluta sist. Han trivs med den frihet han getts att själv få bestämma över laget och de mål dem ska ha, men samtidigt betonar han att det med fördel kunde givits några, lite klarare, direktiv om vad föreningens mål är.

4.2.3 Tema 2, Mål & Motivation

- ∞ **På vilket sätt tror tränarna att måluppnåelse påverkar lagets sammanhållning och samarbete?**
- ∞ **Hur arbetar det med att få alla i laget att kämpa för samma mål?**
- ∞ **Anses det viktigt med mental träning för att få laget att prestera bättre som ett lag?**

Alla de intervjuade tränarna var av åsikten att måluppnåelse påverkar lagets sammanhållning och samarbete. **Respondent 1** motiverar detta med att en gemensam strävan efter något är bra eftersom alla då kämpar hårt för att nå dit. Vad som dock inte får glömmas bort är att göra målen uppnåeliga för alla. I annat fall kommer det resultera i att några kämpar hårt medan andra ger upp vilket i sin tur föranleder risker om en sämre sammanhållning. Hittas det däremot en bra balans är måluppnåelse definitivt något att kämpa för. **Respondent 2** menar på att måluppnåelse sätter lite krav på spelarna; De vet att de måste prestera och att de inte kan lämna över uppgiften på någon annan.

Alla måste göra 100 % hela tiden för att målen ska uppnås. Det är otroligt viktigt att alla har samma mål för att kunna uppnå bra samarbete och sammanhållning. (Respondent 2)

Respondent 3 säger att måluppnåelse är bra ibland. Han motiverar sitt svar med att det är svårt att hitta en bra balans och att det är ett ständigt pågående arbete, men att läget får kännas av och eventuella problem får lösas när de uppstår. Ribban för målen får inte sättas för högt eftersom de då förlorar sitt syfte: *”Sätts ribban för högt finns en risk att alla börjar köra efter egna mål och struntar i det vi pratat om”*.

Även **Respondent 4** är av åsikten att måluppnåelse påverkar lagets sammanhållning och samarbete. Precis som respondenterna 1 och 3 menar han att målen inte får sättas för högt eftersom det vid fall om att målen missas är lätt att dra på sig ett dåligt självförtroende.

Rörande hur det arbetas med att få alla att kämpa för att nå samma mål beskriver alla respondenter att det inom deras respektive lag pratas mycket om detta. **Respondent 2** betonar att mycket av dessa diskussioner fokuseras kring att det är en lagsport och inget annat. **Respondent 1** och hans lag går redan under försäsongen igenom vilka mål de ska sätta upp och han belyser att de har både långsiktiga, kortsiktiga, gemensamma samt individuella mål. Han säger sig vara lyhörd för vad spelarna har för förväntningar kring vad som ska uppnås eftersom det är viktigt att alla vill kämpa för målen. De försöker även skapa mål efter vad han som tränare tror att laget klarar av, och han poängterar åter igen att det är av högsta relevans att målen är rimliga och inte blir för högt uppsatta eftersom det då finns en risk att de kommer att tappa självförtroendet och tröttna då det går sämre för laget. Även **Respondent 3** säger att de i hans lag arbetar mycket med mål och pratar om vad som ska göras. De har periodvis svårt att få alla att kämpa för samma sak då alla spelare inte satsar lika hårt på innebandyn. Han tror inte att det finns så mycket att göra åt detta, mer än att prata med de berörda och se om problemet kan avhjälpas alternativt sätta upp nya mål. Denna problematik tenderar att märkas av på sammanhållningen då en del grupperingar skapas och vissa brister i kommunikationen framträder. Han tror att situationen får ges lite tid, i synnerhet när det tillkommit nya spelare inför en säsong. Vid dessa fall är det alltid lite som ska arbetas ut mellan spelarna.

Respondent 4 och hans lag arbetar med att få alla att kämpa för samma mål genom att skapa höga, men ändå rimliga, mål att uppnå samt en strävan efter att ha roligt på matcher och träningar.

Vad gäller mental träning för att få lagen att prestera bättre som lag är det ingen av respondenterna som medvetet arbetar eller har arbetat med detta, undantaget **Respondent 3**, vilken periodvis låtit spelarna lyssna på en CD anpassad för detta ändamål. Han säger sig ha föga kunskap om denna typ av träning, men att han kan förstå/tänka sig vikten av den eftersom det är viktigt att vara både fysiskt och mentalt förberedd på vad som komma skall. Han säger att det därför är fullt möjligt att denna typ av träning spelar en central roll i skapandet av ett lag där alla gör sitt bästa för varandra, för laget, men även för sig själva. **Respondent 1 och 2** säger att den enda mentala träning de arbetar med skulle vara den feedback de ger och **Respondent 4** påpekar att inte finns något utrymme för denna typ av träning vad gäller lagidrott på lägre nivåer.

4.2.4 Tema 3, Gruppförstärkande övningar

- ∞ **Används några specifika övningar för att förbättra lagsamarbete och/eller kommunikation och i så fall vilka?**
- ∞ **Hur mottas dessa övningar av laget?**
- ∞ **Genererar dessa övningar några positiva resultat för lagets prestationer?**

Vid frågan om det finns några specifika övningar för att förbättra lagsamarbete och/eller kommunikation svarade alla respondenterna att det finns det. **Respondent 1** kan dock inte precisera vilken typ av övningar han använder sig av, utan han menar på att alla övningar dem gör skapar lagsamarbete och öppnar upp för kommunikation. Han exemplifierar med att nämna att alla övningar inkluderade exempelvis passningar genererar ett samarbete. **Respondent 2** beskriver att dem i hans lag har en hel del övningar för att bättra på detta, och han nämner tävlingar, i vilka spelarna får arbeta tillsammans för att vinna, som exempel. Vidare beskriver han att de vid dessa tävlingar arbetar ihop i "femmor" vilket ger en bra

känsla i just den femman och detta påverkar sedan resten av gruppen positivt. Även **Respondent 3 och 4** arbetar mycket med gruppövningar, tävlingar och problemlösningar för att stärka gruppen och **Respondent 4** betonar särskilt att dessa ska kräva tankeverksamhet och mycket snack inom gruppen för att lösa de problem de ställs inför.

De övningar som bedrivs under träningarna för att stärka lagsamarbetet mottas positivt, alternativt oftast positivt, av alla de fyra respondenternas spelare. **Respondent 1** motiverar och säger sig märka detta på spelarnas humör;

Det finns en harmoni och en tro på oss själva som lag. Om det är många felpassningar och misstag under en match kan humöret på spelarna sjunka och då fungerar inte samarbetet. Då får man försöka pusha och uppmuntra spelarna för att hitta tillbaka till sitt spel. Lyckas man så flyter det på igen och om inte; ja då förlorar man nog matchen. Så dem är viktiga för varandra. (Respondent 1)

Huruvida övningarna genererat några positiva resultat för lagets prestationer svarade **Respondent 1** att han tydligt märkt av ett öppnare klimat sedan han övertog tränarrollen. Det är betydligt färre irritationer mellan spelarna och de klagar inte lika mycket under matcher som de brukade göra. Istället har det skapats en positiv anda och ett pushande på varandra. **Respondent 2** säger att de övningar dem gör för att uppnå bättre lagsamarbete enbart mottas positivt av hans spelare, troligtvis för att de eftersträvar att göra dem så roliga som möjligt. Genom att det blir roligt att träna, att dem kan skoja och ha kul med varandra, gör att det ”smittar av sig på plan”. Även **Respondent 3** beskriver mottagandet av övningarna som positivt, och han menar på att övningarna gjort att laget kommit att bli bättre på att klara av pressade situationer under match i vilka de hållit huvudena kalla och kunnat prestera, trots dåliga odds. **Respondent 4** beskriver mottagandet av övningarna som oftast positivt, och att de genererar ett positivt och ”eggande tugg” mot träningsmotståndarna vilket sporrar spelarna till hårdare arbete.

4.2.5 Förtydligande sammanställning av empirin

| | Resp. 1 | Resp. 2 | Resp. 3 | Resp. 4 |
|-------------------------------------|---|--|---|---|
| Tränarfakta/ Bakgrund | | | | |
| Ålder | 29 år | 22 år | 35 år | 35 år |
| Utb. | Ingen, självlärd | Steg 1 & 2 | Steg 1 & 2 | Steg 3 |
| Aktiv/oaktiv spelare | Aktiv i 10 år | Aktiv sen ung ålder | Aktiv i 17 år | Aktiv 20 år |
| Tid tränat laget; | 2 år | Nyttillsatt | 6 år | 2 år |
| Kunskap idrottspsyk. | Nej | Nej | Nej | Nej |
| Viktigast som tränare | Tydlighet Kunskap Lyhördhet | Bestämdhet Målmedvetenhet | Lagmoral | Skapa en bra grupp Positiv inställning Ge eget ansvar |
| Arbete med laget | | | | |
| Allmänt | Feedback Kritik, positiv/negativ Lyhördhet Pushning | Feedback Kritik, positiv Humor Sekvenser i spelet | Kontinuerliga samlingar "Vi-känsla" Lyhördhet | Feedback Kritik, positiv/negativ Lyhördhet Individuella samtal |
| Beslut | Tränaren sista ordet | Tränaren sista ordet | Tränaren sista ordet | Snabba beslut |
| Träning | Bestämda femmor Uppsatt schema | Bestämda femmor | Tävlingar, gruppövn & lösning | Bestämda femmor Matchliknande situationer |
| Vikten av samarbete/sammanhållning | Oerhört viktigt | Oerhört viktigt | Oerhört viktigt | Oerhört viktigt |
| Aktiviteter för sammanhållning | Ja | Ja | | |
| Teambuldingövningar | Nej | Generellt Nej | Nej | Vet ej |
| Teknik el samarbete | Teknik & Samarbete | Teknik & Samarbete | Samarbete | Samarbete |
| Föreningskrav | Generellt Nej | Nej | Nej | Nej |
| Gruppstärkande övningar | Ja | Ja | Ja | Ja |
| Spec. av gruppstärkande övningar | Alla övningar | Tävlingar | Gruppövningar Tävlingar Problemlösningar | Gruppövningar Tävlingar Problemlösningar |
| Mål & Motivation | | | | |
| Måluppnåelses vikt för sammanhålln. | Viktigt Rimliga mål | Viktigt Krav på lagprestation | Viktigt Rimliga mål | Viktigt Rimliga mål |
| Arbete för strävan efter samma mål | Arbetar mkt m mål Långsiktiga, kortsiktiga- gemensamma & individuella | Arbetar mkt m mål | Arbetar mkt m mål Svårigheter periodvis | Arbetar mkt m mål Höga, men rimliga mål |

5. Analys/Diskussion

Studiens syfte var att skapa en förståelse för på vilket sätt innebandytränare arbetar i praktiken för att få ett lag att prestera som ett lag. Nedan presenteras analysen av insamlad data i linje med de temana/aspekter som genomgående följt studien.

5.1 Tema 1, Arbete med laget

Beskrivningarna som genererades under intervjuerna rörande arbetet med laget innehöll både likheter och skillnader. Gemensamma aspekter som framkom var exempelvis aktivt arbete med feedback och återkoppling. Två av respondenterna sade sig arbeta med både positiv och negativ kritik, medan en av respondenterna enbart beskrev arbete med positiv kritik. En annan respondent omnämnde inte dessa begrepp någon gång under intervjun, men menade ändå på att det arbetades med kontunerliga samlingar vid vilka de diskuterade sådant som rör laget, övningar och matcher vilket följaktligen ur vissa, om än aningen och inte så specificerade dimensioner, kan ses som feedback. Jackson och Csikszentmihalyi skrev i sin bok *Flow och idrott* att en viktig del i tränarens roll och arbete är att ge idrottsutövarna feedback⁸⁶ varför de intervjuade tränarna till viss del kan anses uppfylla ett viktigt kriterium. Vad som dock är vanligt är att feedback delas upp i kunskap om resultatet och kunskap om prestationen/rörelsen och i många avseenden anses feedback på resultatet vara överflödigt eftersom utövaren själv många gånger kan avgöra resultatet. Att däremot ge feedback på själva prestationen/rörelsen anses desto viktigare eftersom utövaren kan anses ha gjort någonting bra utan att resultatet blivit som förväntat.⁸⁷ Alla respondenternas beskrivningar av feedbacken var huvudsakligen fokuserad till att ge positiv alternativt negativ kritik, samt diskussioner som rör hela laget, och i tre av fallen verkade feedback i mångt och mycket bestå av beröm och ”pushning” kring resultatet och innan/efter match. En av respondenterna sade exempelvis att hans feedback kommer i form av tips eller beröm när det görs något bra respektive dåligt och det händer att även han får gå in och stoppa spelsituationer och komma med förslag så att alla kan lyssna.

⁸⁶ Jackson, A.S, Csikszentmihalyi, M, (2000), Sid.84ff

⁸⁷ Schmidt & Wrisberg, Sid. 279ff.

Beskrivningen av den feedback som ges till spelarna verkade i tre av de intervjuade fallen vara mindre relaterad till utformningen av prestationen alternativt rörelsen samt spelet och att ge återkoppling i form av allmänna tips, beröm och pushning till laget i sin helhet kan därför, i relation till det Schmidt och Wrisberg skriver om användande av feedback som ett kontrollsystem för att uppnå samt behålla en önskvärd nivå⁸⁸, anses vara otillräckligt. Av denna anledning kan dessa tränare enbart anses uppfylla Jackson och Csikszentmihalyis viktiga kriterium för tränare till viss del, eftersom de inte beskriver sig arbeta med konkret feedback. Jackson och Csikszentmihalyi skriver att feedback som ges gör att idrottsutövarna hela tiden kan hålla sig kvar på rätt spår alternativt återvända till det,⁸⁹ vilket inte är förenligt med hur det sade sig arbetas med feedback i praktiken. Det var dock en av respondenterna som sade sig arbeta med feedback genom att, utöver att ge både positiv och negativ kritik, ge feedback genom individuella samtal vid vilka det görs en genomgång av de enskilda spelarnas prestationer och tekniker. Detta, i relation till övriga respondenters beskrivningar, är mer förenligt med det som står skrivet i litteraturen angående feedback som en viktig del i en tränares arbete⁹⁰.

På flera håll i litteraturen beskrevs att tillfälligt förekommande feedback är bättre än feedback som förekommer hela tiden. Martens var en av författarna som poängterade detta och han menade på att om spelaren får för mycket feedback finns risken att denne överanalyserar sin prestation och därför presterar sämre, så kallat ”paralysis by analysis”⁹¹. Utefter de svar som framkom under intervjuerna verkar det inte vara tal om feedback förekommande hela tiden, åtminstone inte konkret och/eller ”rätt” sorts feedback. En grundregel Martens presenterar är att ju bättre tränad en spelare är, desto mindre feedback bör denne ges⁹². De, i intervjuerna, berörda lagen är tillhörande division 3 och är därför någorlunda bra. Dock inte tillräckligt bra för att inte erhålla feedback och de torde enligt Martens grundregel därför erhålla viss feedback. Martens skriver att för enkelhetens skull kan ett schema göras för de prestationer som är godkända och som inte renderar i feedback. Prestationer utanför schemats ramar ges

⁸⁸ Schmidt, A., Wrisberg A.C., (2004), Sid. 99

⁸⁹ Jackson, A.S, Csikszentmihalyi, M, (2000), Sid.84ff

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Martens, R (2004) Sid. 229

⁹² Ibid.

däremot feedback.⁹³ Vid intervjuerna omnämndes inga uppsatta scheman eller riktlinjer för prestationer som renderar respektive inte renderar i feedback och en följdriktig tolkning av detta, samt vad som tidigare beskrivits kring tre av respondenternas arbete med feedback, kan vara att det i flera av de intervjuade fallen inte arbetas medvetet med detta.

Jackson och Csikszentmihalyi skriver även att många större idrottsutövare har en väl upparbetad känsla för sina prestationer på basis av den feedback de erhållit på precisionen av sina rörelser och att denna känsla kallas för kinestetisk medvetenhet. De skriver även att det är ett nyckelbegrepp inom idrottens feedbacksystem. Idrottsmän är tränade att använda så många sinnen som möjligt under den idrottsliga utövningen men det finns ingenting som är viktigare än denna känsla.⁹⁴ Eftersom feedbacken som tre av de fyra respondenterna arbetar med kan anses undermålig i relation till möjligheterna att optimera lagets resultat är ett logiskt antagande att det inte ges något utrymme för något upparbetande av denna känsla. Respondenten, vars feedbackarbete däremot även inkluderar individuella samtal kring spelarnas prestationer och tekniker, kan möjligtvis i viss grad påminna om arbetet för, alternativt öppna upp dörrarna för, framtida kinestetisk medvetenhet, bland spelarna. Jackson och Csikszentmihalyi omnämner förvisso att det är större idrottsutövare som har denna medvetenhet vilket möjligtvis är en indikation på att det generellt läggs mindre vikt vid denna medvetenhet/precision på lägre nivå, men därmed inte sagt att det inte skulle kunna komma att generera positiva resultat även på dessa nivåer om det lades vikt vid att arbeta med detta. En möjlig invändning mot att arbeta för preciserade rörelser bland de enskilda spelarna kan vara att det inte är praktiskt genomförbart samt att det är laget, och inte de enskilda spelarna, som ska prestera. Stärkandet av en grupp, i detta fall laget, innebär dock precis som författaren Svedberg skriver, inte enbart en stärkning av gruppen i sin helhet utan även en stärkning av de enskilda individerna. Det finns större möjligheter för gruppen att utvecklas om individerna utvecklas,⁹⁵ varför denna typ av arbete och feedback med fördel skulle kunna tänkas tillämpas.

⁹³ Martens, R (2004) Sid. 229

⁹⁴ Jackson, A.S, Csikszentmihalyi, M, (2000), Sid.84ff

⁹⁵ Abrahamsson, C., Olsen, A, (2009), Sid.5

5.2 Tema 2, Mål och motivation

Alla de intervjuade tränarna var av åsikten att måluppnåelse påverkar lagets samarbete och sammanhållning. Tre av respondenterna ansåg måluppnåelse vara bra, medan en av respondenterna menade på att det var bra ibland. Att det var bra ibland, och inte alltid, motiverade han med att det var svårt att hitta en bra balans för alla, men en rimlig tolkning av detta är att vid fall om att det hittas en balans anser även denna respondent att det är bra med måluppnåelse.

Tre av respondenterna betonade även betydelsen av att sätta upp rimliga mål vilka är uppnåeliga för alla. De beskrev att det annars finns en risk att några kämpar hårt, medan andra ger upp vilket i sin tur leder till sämre sammanhållning. Ytterligare motiveringar som framkom var att om målen sätts för högt förlorar de sitt syfte, och om målen inte uppnås är det lätt att dra på sig dåligt självförtroende. Respondenternas svar och motiveringar kring detta är helt i linje med vad som står skrivet i litteraturen rörande att sätta upp mål. Jackson och Csikszentmihalyi skriver exempelvis att uppsatta mål som inte är realistiska kan komma att inverka negativt på motivationen eftersom ett misslyckande genererar en dämpad entusiasm samt ger självförtroendet en knäck. De skriver vidare att en grundläggande princip är att sätta målen precis ovanför den aktuella dagsformen och att målet bör vara en drivfjäder vilken motiverar idrottsmannen att göra ett bättre resultat än förra gången.⁹⁶ Att sätta rätt mål kan, precis som en av respondenterna påpekade, vara problematiskt och Jackson och Csikszentmihalyi skriver att det är både en konst och vetenskap.

För att uppsatta mål ska få någon effekt krävs det att de är både specifika och välformulerade. Många gånger krävs både tid och vägledning för att lyckas sätta mål som är till nytta och inte till skada.⁹⁷ Alla respondenterna sade sig arbeta mycket med mål inom sina lag, och det beskrevs exempelvis att det sattes både långsiktiga, kortsiktiga, gemensamma och individuella mål. Det diskuteras även mycket i lagen kring vad som ska göras och en av respondenterna sade att de även hade delmål att försöka uppnå. I den tillämpade teorin står det skrivet att ett grundligt och korrekt arbete med att sätta mål är en väl använd investering eftersom rätt

⁹⁶ Jackson, A.S, Csikszentmihalyi, M, (2000), Sid.77ff

⁹⁷ Ibid.

angivna mål är en av nycklarna till flow⁹⁸, och de intervjuade tränarnas beskrivning av arbetet med mål verkar alltså överensstämma med vad teorin påvisar.

Slagord som exempelvis ”gå ut på plan och gör ditt bästa”, ”jag ska ge allt jag har” eller ”jag ska ge 100 %” är enligt teorin exempel på väldigt vaga och allmänna mål vilka inte innebär en målsättning.; de förstärker möjligen motivationen men de är inte tillräckliga riktlinjer för handling.⁹⁹ Under intervjutillfällena och i samband med frågorna kring arbetet med laget poängterades just denna typ av vaga mål i form av pushning och feedback, men eftersom alla tränarna berättade att de arbetar mycket med mål i enlighet med vad som presenterades lite längre här ovanför kan antas att de inte räknar sådana slagord som mål, utan som just motivationsförstärkande och pushning.

Rörande skillnaderna i hur aktiva idrottsutövare och tränare tar åt sig mening och upplevd framgång samt misslyckanden presenterades under teorin Weinberg & Goulds så kallade *Målorienteringsteori*. Den utgår ifrån två målinriktningar; *uppgiftsorienterad* och *resultatinriktad* målinriktning. Den uppgiftsorienterade målinriktningen utmärks av en tro på att ansträngning och hårt arbete leder till bättre förmåga och skicklighet vilket är den målinriktning som generellt överensstämmer bäst med tränarnas beskrivning av arbetet med målen inom lagen. Genomgående under intervjuerna belyses vikten av sammanhållningen för lagets prestationer och det läggs stor fokus på uppgiften och processen att uppfylla de uppsatta målen snarare än en kamp mot resultatavslut vilken istället kännetecknar den resultatbaserade målinriktningen.¹⁰⁰ Tränarna är måna om att målen ska vara uppnåeliga för alla och de sätts inom en rimlig nivå på basis av att upprätthålla en god sammanhållning för att genom denna kunna uppnå bättre prestationer och den vitala måluppnåelsen.

⁹⁸ Jackson, A.S, Csikszentmihalyi, M, (2000), Sid.77ff

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Isberg, M, Lindblad, J, (2005), Sid. 20ff

5.3 Tema 3, Gruppstärkande Övningar

Vad gäller samarbete och sammanhållning inom ett lag beskrev alla respondenterna att detta var av stor vikt för lagets prestationer. Två av respondenterna beskrev att sammanhållning inom laget är A och O och en av dessa jämförde sammanhållningen inom ett lag med att cykla på en cykel utan kedja och den andre sade sig inte vara rädd för att peta lagets stjärna vid fall om att han inte fungerar med gruppen. De andra två respondenterna beskrev att sammanhållningen är något de som tränare alltid tänker på och att det är av högsta prioritet. De motiveringar som framom under intervjuerna påvisar den stora vikten av detta för tränarnas respektive lag, och deras åsikter kring detta stämmer väl överens med litteraturens beskrivning av dess relevans för att uppnå effektivitet och resultat. Lycken och Hogedahl skrev exempelvis att ett teams eller ett lags resultat inte främst beror på de enskilda individernas insatser utan minst lika mycket på det som finns mellan dessa¹⁰¹. De skriver att alla människor är okunniga och har sina styrkor, men på olika områden, och en grupps samlade kompetens skapar styrka, kraft och bredd. För att nå prestation och utveckling krävs det mer än bara en person.¹⁰²

För att uppnå ett bättre samarbete och en bättre sammanhållning i en grupp, exemplifieras det i litteraturen med gruppstärkande övningar kring faktorer som bland andra uppmuntran, stöd, hjälp och en inbördes tro på sig själv och varandra.¹⁰³ Även humor, att visa känslor, lyhördhet, konfliktlösning samt att kunna ge och ta kritik gavs som exempel som en del av arbetet i gruppstärkning.¹⁰⁴ Enligt Lycken och Hogedahl är det vitalt hur gruppen uppfattar, lyssnar samt bemöter varandra och enligt dem är det kommunikationen, vilken innefattar mångt mycket mer än att bara prata, som förenar en grupp¹⁰⁵. I litteraturen står det även skrivet att det inom lagidrott har visat sig att det ofta är just bristfällig kommunikation som utgör grunden till de problem som uppstår.¹⁰⁶ Flera av dessa nämnda faktorer belystes av

¹⁰¹ Lycken, M, Hogedahl, L, (2007), Sid. 111

¹⁰² Ibid. Sid. 10ff

¹⁰³ Railo, W, (1983), Sid. 78

¹⁰⁴ Abrahamsson, C., Olsen, A, (2009), Sid. 7

¹⁰⁵ Lycken, M, Hogedahl, L, (2007), Sid. 111

¹⁰⁶ <http://www.innebandy.se/Global/SIBF/Forbundsinfo/dokumentbank/Regler%20och%20bestämmelser/Regelhandboken%202006.pdf>, 2010-01-03

respondenterna som viktiga i laget och det beskrevs till exempel att alla måste hjälpa varandra på hela banan, det är allas ansvar att ta tillbaka en förlorad boll, det är öppet för kritik åt båda håll och det är även viktigt att lyssna, berömma och ha roligt med varandra. Alla respondenter sade sig ha olika övningar för att förbättra lagsamarbetet och/eller kommunikationen, och övningar innehållande passningar, tävlingar, och tankekrävande problemlösningar nämndes som exempel. Vad som, med detta som fundament, dock visade sig vara paradoxalt var att samtliga respondenters definitioner av ordet *teambuilding* fokuserades kring samarbete och sammanhållning, men det var ändå ingen av respondenterna som ansåg *teambuildning* vara särskilt viktigt och det arbetades heller inte med några *teambuilding*övningar. Med tankar på respondenternas egna definitioner av ordet torde de anse att *teambuildning* i allra högsta grad är relevant, i synnerhet som de i enlighet med sin egen definition av ordet faktiskt arbetar med det.

Enligt Railo, expert inom idrottspsykologi, är det för ledaren viktigt med kunskap om gruppsykologiska fenomen eftersom denne då lättare kan påverka klimatet i gruppen.¹⁰⁷

Detta var något även svenska innebandyförbundet tog upp i sina riktlinjer; innebandyledare ska inte bara ha tekniska och taktiska grunder, utan även grundläggande kunskaper i barns, ungdomars och vuxnas psykiska, fysiska och sociala utveckling.¹⁰⁸ Även Wahlström betonade vikten av detta, och menade att genom denna kunskap kan ledaren lära sig att påverka utvecklingen i rätt riktning¹⁰⁹. Det var dock ingen av respondenterna som sade sig ha någon egentlig kunskap om idrottspsykologi, vilket ger en indikation på att dessa brister dels i vad teorin menar på som viktigt för en tränare, dels i svenska innebandyförbundets riktlinjer för innebandyledare. Wahlström skriver vidare att styra utvecklingen av gruppen i rätt riktning kan göras genom utförande av gruppstärkande övningar. Det är dock viktigt att dessa är pedagogiskt riktiga och väl genomtänkta¹¹⁰. Som tidigare nämndes menar respondenterna på att det arbetas aktivt med gruppstärkande övningar, men eftersom ingen av respondenterna har någon kunskap om idrottspsykologi kan dessa övningar anses ha bedrivits utefter ”känn” snarare än utefter medveten idrottspsykologi och kunskap. Med stor sannolikhet har det

¹⁰⁷ Abrahamsson, C., Olsen, A, (2009), Sid.5

¹⁰⁸ Svenska Innebandyförbundet riktlinjer, *Innebandyn vill*, vers. 3 (2005) Växjö, Sista Ordet AB, Sid. 11

¹⁰⁹ Abrahamsson, C., Olsen, A, (2009), Sid.5

¹¹⁰ Ibid.

funnits tankar bakom övningarna, men de kan ur aspekten idrottspsykologi och på basis av bristen på kunskap inom detta område, inte anses vara väl genomtänkta och frågan om huruvida de är pedagogiskt riktiga kan därför väckas.

6. Slutsats

De frågeställningar som låg till grund för undersökningen var;

- ☞ *Med vilka metoder och hur arbetar innebandytränare i praktiken för att få ett lag att prestera som ett lag?*
- ☞ *Vilka likheter och skillnader finns det mellan det praktiska arbetet och de riktlinjer som presenteras i teorin?*

Som tidigare nämnts finns det flera olika aspekter för att effektivisera och få ett lag att samarbeta som ett lag. Faktorer som presenterades som viktiga var bland andra, kommunikation, lyhördhet, beröm, feedback, kunskap, måluppnåelse, kunskap om idrottspsykologiska fenomen samt kunskap om varandra. Det föreslogs att arbete med dessa kunde ske genom gruppstärkande övningar. Under arbetet med rapporten framkom det att alla de intervjuade tränarna på ett eller annat sätt arbetar med flera av dessa faktorer inom deras respektive lag. Det ges exempelvis mycket beröm, det pushas innan match, och det är öppet för kritik åt båda håll. Samarbetet sades, precis som presenterades i teorin, vara oerhört viktigt. Vad som dock visade sig skilja det praktiska arbetet och de teoretiska rekommendationerna åt var arbetet med feedback. I relation till teorins rekommendationer arbetas det inte, i åtminstone tre av de intervjuade fallen, med tillräckligt konkret feedback. Mycket av den feedback som ges indikerades generellt vara riktad till lagen i sin helhet, men teorin belyser vikten av feedback för att optimera även den enskilda individens rörelser och prestationer, vilket genererar en slutsats om att tränarna skulle kunna arbeta mer effektivt genom ett mer medvetet feedbacksystem .

På basis av att ingen av respondenterna har någon kunskap inom idrottspsykologi har, i relation till teorin, slutsatsen att samtliga tränare inte uppfyller teorins eller svenska

innebandyförbundets riktlinjer för tränare, kunnat dras. De gruppstärkande övningar som det sades arbetas med inom lagen kan därför inte anses ha bedrivits utefter medveten kunskap inom idrottspsykologi, utan snarare utefter ”känn”, varför frågan om huruvida de är väl genomtänkta samt pedagogiskt riktiga har kunnat väckas.

Vidare arbetar alla tränarna på en sunt och medvetet sätt med mål och deras beskrivningar av arbetet är förenligt med teori som finns presenterat inom området. Det diskuteras mycket inom lagen och målen sätts inom rimlig nivå tänkta att vara uppnåeliga för alla. Det läggs stor fokus på sammanhållningen, uppgiften samt processen att uppfylla de uppsatta målen. Ingen av tränarna arbetar dock medvetet med motivation, på annat sätt än försöka få alla att sträva efter samma mål.

Ytterligare en observation som gjorts under denna studie är att det förekom paradoxer i beskrivningarna av hur tränarna arbetade med laget i relation till deras egna definitioner. Av detta kan slutsatsen dras att de inte har någon preciserad kunskap om vissa begrepp, och därmed inte den egentliga innebörden av de samt vad de kan tillföra laget.

6.1 Rekommendation

Sammanfattningsvis kan presenteras som slutsats att flera aspekter som belyses som viktiga i teorin i viss mån även tillämpas praktiskt. Dock finns det brister och oklarheter ur flera dimensioner och tränarna skulle kunna arbeta på ett mer medvetet, strukturerat och konkretiserat sätt med exempelvis feedback och gruppstärkande övningar för att effektivisera samarbetet och sammanhållningen i laget. Eftersom samtliga av tränarna fattas kunskap inom idrottspsykologi, vilket på flera håll i teorin och även i svenska innebandyförbundets riktlinjer för innebandytränare beskrevs vara viktigt, borde de införskaffa sig denna kunskap för att på ett mer medvetet sätt kunna arbeta och träna, samt prestera med sina lag. Division 3 ligger på en nivå där innebandyn börjar tas på allvar och i vilken träningsgrad samt krav ökar på både spelare och tränare för att bra tabellplacering och resultat ska uppnås, varför även arbetet inom lagen bör ske på ett mer strukturerat, medvetet och kunskapsorienterat sätt.

7. Reflektioner

Vid den genomförda studien visade det sig att ingen av respondenterna ansåg sig ha någon idrottspsykologisk kunskap vilket för mig förefaller märkligt. Detta dels för att tre av de fyra respondenterna sade sig ha genomgått minst 2 steg i svenska innebandyns tränarsystem, dels för att kunskap inom idrottspsykologi presenteras som en viktig del i innebandyns riktlinjer *Innebandyn Vill*. Innebär detta att svenska innebandyförbundets stegutbildningar saknar idrottspsykologi och därmed missar denna grundläggande och viktiga del, vilken de själva menar på är betydelsefull, eller existerar den men är så pass undermålig att de tränare som går utbildningarna inte anser sig få någon faktiskt kunskap i ämnet? Detta kan vara en intressant fråga att fördjupa sig i vid framtida forskning.

7.1. Bedömning

Tillförlitlighet - Då det i undersökningen intervjuats fyra respondenter från fyra olika innebandyklubbar runt om i Sverige har det blivit en spridning på svaren. Samtliga av dessa har god insikt i och erfarenhet av ledandet av lag inom division 3 varför resultaten kan anses ha en hög tillförlitlighet. De insamlade svaren från respondenterna har kunnat jämföras dels med varandra, dels med teorier inom området för att kunna skapa en än mer tillförlitlig studie. I avseendet gjorda tolkningar har det även utgått ifrån de deltagandes egna ord för att ytterligare höja trovärdigheten i den genomförda studien.

Överförbarhet – Det urval som gjordes i studien var en typ av uppsökande urval då de olika klubbarna kontaktades för att komma i kontakt med de relevanta respondenterna, det vill säga, innebandytränare av lag inom division 3. Att tillämpa resultatet i andra, likartade kontexter, anses vara fullt möjligt. Ett visst mått av svårighet kan finnas att överföra resultatet i kontexter vilka avser en annan sport än innebandy, eftersom innebandy är en relativt ung sport och många andra sporter därför logiskt sett är mer inarbetade både vad gäller teori och praktisering av denna. Överförbarheten, vilket ovan beskrevs vara fullt möjlig, bör därför begränsas till likartade kontexter som denna studie avser.

Pålitlighet – Då tillvägagångssättet vid denna undersökning finns väl beskrivet och respondenterna är personer med god erfarenhet inom området är det troligt att uppnå ett snarlikt resultat vid fall om att undersökningen upprepas.

Konfirmering – Under hela studiens gång har det arbetats med undvikandet av att lägga personliga värderingar i arbetet med intervjuer, den empiriska sammanfattningen, analysen samt diskussionen. Det har även valts att implementera flera citat och uttryck från intervjuerna och respondenterna. Detta för att läsaren ska kunna genereras en god förståelse för den analys/diskussion som presenteras samt de slutsatser som dragits.

Relevans – Rörande det aktuella ämnet och dess relevans för forskningen kan detta anses vara av stor betydelse. Detta på basis av att det specifika ämnesområdet, det vill säga, hur tränarna i praktiken arbetar med att få innebandylag inom division 3 att arbeta som ett lag samt hur väl detta är förenligt med den litteratur som finns presenterats inom effektivt grupparbete, är tämligen utforskat. Den skrivna rapporten anses därför som ett användbart bidrag till litteraturen inom området.

Referenser

Litteratur

- Alexandersson, C., Pettersson, S., *Att leda med förtroende*, (2003) Stockholm: SISU Idrottsböcker
- Bryman., A., Bell E., *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, (2005) Malmö: Liber Ekonomi
- Christensen., L m fl., *Marknadsundersökningar – en handbok* (2001) Lund: Studentlitteratur
- Cross, N, Lyle, J, *The Coaching Process – Principles and Practice for Sport*, (2002), London: Hogedal, L., 2+2=5 Teambildning och teamarbete, (2003), Stockholm: SISU Idrottsböcker
- Hogedahl, L., *Två och Två blir fem*, (1996), Stockholm: SISU Idrottsböcker
- Jacobsen, D.I., *Vad, Hur och Varför? Om metodval i företagsekonomi och andra samhällsvetenskapliga ämnen*, (2002) Lund: Studentlitteratur
- Jackson, A.S., Csikszentmihalyi, M., *Flow och Idrott*, (2000), Jönköping: Brain Books AB
- Lycken, M., Hogedahl, L, *Jaget, Laget, Teamet*, (2007), Stockholm: SISU Idrottsböcker
- Martens, R., *Succesfull Coaching*, (2004) Hong Kong: Human Kinetics
- Railo, Railo, W., *Bäst när det gäller*, (1983) Farsta: Sveriges Riksidrottsförbund,
- Schmidt, A, Wrisberg, A.C, *Motor Learning and Performance*, (2004) Leeds: Human Kinetics
- Waitley, D., *Den nya ledarrollen*, (1996), Malmö: Richters Förlag

Publikationer

- Abrahamsson, C., Olsen, A, *God gemenskap - Med hjälp av gruppstärkande övningar*, (2009) Kandidatuppsats, Luleå Tekniska Universitet
- Isberg, M, Lindblad, J. *Ledarskap och motivation*, (2005) Kandidatuppsats, Malmö Högskola
- Svenska Innebandyförbundet riktlinjer, *Innebandyn vill*, vers. 3 (2005) Växjö, Sista Ordet AB
- Turman,D.P, *Coaches and Cohesion: The Impact of Coaching Techniques on Team Cohesion in the Small Group Sport Setting*”, *Journal of Sport Behavior*, Vol. 26, (2003)

Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Institutionen för pedagogik

Avdelningen för idrottsvetenskap

Programmet för Coaching och Sport Management

Examensuppsats

Michael Andersson

Webbsidor

<http://www.forskning.se/temaninteraktivt/teman/evolution/samarbetenyckeltillframgang.4.1c247649124dd647eb78000408.html> 2010-01-14

<http://www.innebandy.se/Global/SIBF/Forbundsinfo/dokumentbank/Regler%20och%20best%C3%A4mmelser/Regelhandboken%202006.pdf>, 2010-01-03

<http://www.acuitas.se/pdf/DagensIndustri.pdf>, 2010-01-14

http://www.magazinet.nu/epaper/WebOutput/products/vm_2009-02-12/pdfs/10.pdf, 2010-01-17

Intervjuer

Respondent 1, Innebandytränare Div. 3, Intervju 2010-02-01

Respondent 2, Innebandytränare Div. 3, Intervju 2010-02-03

Respondent 3, Innebandytränare Div. 3, Intervju 2010-02-03

Respondent 4, Innebandytränare Div. 3, Intervju 2010-02-04

Bilaga 1.

Intervjuguide

Denna intervju är anonym och kommer endast att användas i syfte att svara på denna Kandidatuppsats frågeställning samt utgöra material för dess analys/diskussion och resultat. Uppsatsen syftar till att uppnå en förståelse för hur innebandytränare i praktiken arbetar med att få ett innebandy (herr) lag inom division 3 att arbeta som ett lag samt för i vilken mån det teoretiska som finns presenterat inom ämnet faktiskt tillämpas.

Tränarfakta och bakgrund

1. Ålder?
2. Tränarutbildning?
3. Själv varit aktiv spelare?
4. Hur länge har du tränat laget?
5. Kunskap inom idrottspsykologi?
6. Viktigast som tränare?

Definitioner

7. Hur definierar du ordet teambuilding och hur använder du det i träningen?
8. Hur definierar du ordet måluppnåelse och hur använder du det i träningen?
9. Vad är mental träning för dig och laget och hur använder du det?
10. Hur definierar du ordet samarbete och hur använder du dig av det?

Tema 1) Arbete med laget

11. Beskriv hur du arbetar med laget under träning och match
12. På vilket sätt tränar ni för att skapa ett bra samarbete inom laget?
13. Hur ser kommunikationen ut mellan dig och spelarna samt mellan spelare och spelare?
14. Tänker du som tränare på vikten av en bra sammanhållning i gruppen?
15. Vad anser du viktigast att träna och varför? (Teknik, samarbete osv)

16. Anser du att det är viktigt med teambuilding övningar för att göra laget bättre?

Motivera!

17. Ställer föreningen några krav på vad som ska tränas? Vad tycker du om detta?

Tema 2) Mål & Motivation

18. Hur arbetar du med att få alla i laget att kämpa för samma mål?

19. På vilket sätt tror du att måluppnåelse påverkar lagets sammanhållning och samarbete?

20. Tycker du det är viktigt med mental träning för att få laget att prestera bättre som ett lag? Motivera!

Tema 3) Gruppstärkande övningar

21. Använder du dig av specifika övningar för att förbättra lagsamarbete och/eller kommunikation, i så fall vilka?

22. Hur mottas dessa övningar av laget?

23. Genererar dessa övningar några positiva resultat? Motivera!