

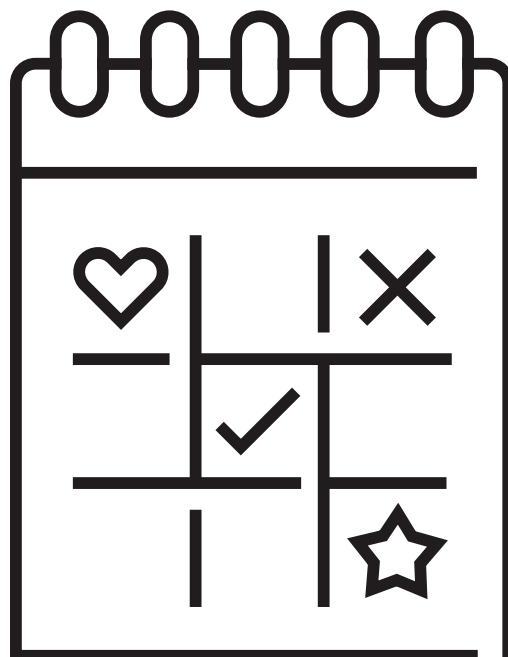
# Movements

## Motiver og barrierer for trænere og foreningslederes deltagelse i uddannelse og kurser



Marlene Rosager Lund Pedersen, Karsten Elmose-Østerlund, Bjarne Ibsen, Louise Briand Thomsen og Evald Bundgaard Iversen

Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund (CISC)



## Kolofon

Motiver og barrierer for trænere og foreningslederes deltagelse i uddannelse og kurser

Marlene Rosager Lund Pedersen, Karsten Elmose-Østerlund, Bjarne Ibsen, Louise Briand Thomsen og Evald Bundgaard Iversen

Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund (CISC) Institut for Idræt og Biomekanik, Syddansk Universitet

Udgivet 2024

ISBN: 978-87-94345-94-1

Forsidefoto: Lars Møller og DIF

Øvrige fotos: Lars Møller, DIF, Colourbox og SDU

Grafisk design: Grafisk Center, SDU

# Indholdsfortegnelse

Resumé.....	5
Hovedresultaterne fra undersøgelsen .....	6
Anbefalinger, opmærksomhedspunkter og typologier .....	9
Typer af trænere og ledere .....	13
Indledning .....	25
Metodebeskrivelse .....	27
Målgruppe og operationalisering .....	27
Dataindsamling .....	28
Den kvalitative undersøgelse .....	28
Den kvantitative undersøgelse .....	32
Resultater .....	37
Del 1 Karakteristik af trænere og ledere samt deres virke i foreningen .....	38
Trænerens og ledernes sociale baggrund .....	40
Trænerens og ledernes tilknytning til foreningen.....	44
Trænerens og ledernes virke i foreningen .....	46
Del 2 Kompetencer, uddannelse og kurser .....	59
Erhvervsfaglig uddannelse.....	59
Deltagelse i uddannelse og kurser.....	60
Hvem har afholdt kurset, og hvad har indholdet været? ....	63
Grad af tilfredshed med uddannelse og kurser.....	65
Andre former for kompetenceopbygning .....	67
Vurdering af egne kompetencer .....	69
Anvendelse af kompetencer fra forskellige områder .....	73
Del 3 Motiver og barrierer for (mere) uddannelse og kurser .....	77
Motiver.....	77
Barrierer .....	82
Del 4 Organisering af uddannelse og kurser .....	89
Perspektivering .....	99
Referenceliste .....	102





BØRNETRÆNER

player's choice

DER ARMOUR



# Resumé

I dette resumé opridses først baggrunden for undersøgelsen og hvilke spørgsmål den besvarer. Dernæst afrapporteres hovedresultaterne. Endelig gennemgås anbefalinger og opmærksomhedspunkter, inden der til slut introduceres en række typologier for, hvilke motiver og barrierer forskellige typer af trænere og ledere oplever.

## Baggrunden for undersøgelsen

Formålet med undersøgelsen er at undersøge, hvilke motiverer og barrierer der påvirker valget og fravalget af uddannelsestilbud blandt trænere og foreningsledere. Ved at få en bedre forståelse af motiver og barrierer kan der udvikles bedre uddannelsestilbud, som kan bidrage til at løfte kompetenceniveauet blandt trænere og ledere, hvilket kan bidrage til at skabe kvalificerede, sunde og trygge udviklingsmiljøer inden for dansk idræt.

Undersøgelsen tager afsæt i en bred forståelse af kompetencebegrebet. Der kan skelnes mellem formelle kompetencer og reelle kompetencer. Formel kompetence består af retten (eller myndigheden) til at udøve et bestemt job eller særlige opgaver (fx kræver det et dommerkort for at kunne dømme på de bedste niveauer inden for en idræt), som er opnået ved gennemførelse af en uddannelse. Med hensyn til trænere og ledere tager vi afsæt i en forståelse af, at kompetence også kan forstås som reel kompetence. Reel kompetence er den ekspertise eller kunnen, som et job eller en bestemt opgave kræver, dvs. ”et individs handlingsformåen i relation til en bestemt opgave, situation eller kontekst” (Ellström, 1997: 21). I denne forståelse er kompetence noget, man tilegner sig fra mange sider af tilværelsen. Det centrale ved denne forståelse af kompetence er et udgangspunkt i individets oplevelse af at have kapaciteten til at kunne håndtere problemstillinger i en bestemt kontekst med særlige krav og forventninger.

Resultaterne af denne undersøgelse har på den baggrund til hensigt at informere idrætsorganisationer, specialforbund, foreninger og andre relevante interessenter om:

1. Hvad der kendetegner trænere og ledere og deres virke i idrætsforeningerne.
2. Hvilken betydning deltagelse i kurser og uddannelse har for træneres og ledernes oplevede kompetencer.
3. Hvad der motiverer trænere og ledere til deltagelse i uddannelse og kurser – og hvilke barrierer der er for træneres og ledernes deltagelse i træner- og lederuddannelsestilbud.
4. Hvordan trænere og ledere ønsker organisering af uddannelser og kurser.

Der er blevet spurgt både til træneres og ledernes oplevede kompetencer (spørgsmål 2) og til hvilken betydning dette har for deres potentielle deltagelse i kurser (spørgsmål 3), på baggrund af en

indledende antagelse om, at ledere og trænere, der i højere grad har deltaget i flere uddannelser og kurser, vil føle sig mere kompetente som henholdsvis leder og træner.

Ved at inkludere spørgsmål om både træneres og lederes oplevede kompetencer samt deres deltagelse i uddannelse og kurser kan man få en mere helhedsorienteret forståelse af, hvordan uddannelse og kurser påvirker deres virke som trænere og ledere. Derudover vil resultaterne give indsigt i, hvilke specifikke kompetencer både trænere og ledere vurderer, de mangler, og hvordan disse kan forbedres gennem uddannelse og kurser. Dette kan bidrage til mere målrettede kurser og uddannelse.

Der sondres mellem den uddannelsesmæssige baggrund, som trænerne og lederne har erhvervet sig uden for idrætten. Vi benævner denne baggrund den erhvervsfaglige uddannelse, mens vi benævner den uddannelsesaktivitet, som trænerne og lederne måtte have haft i relation til deres virke i foreningerne, som træneres og ledernes deltagelse i uddannelse og kurser.

Undersøgelsen består af fire dele, der flugter med de fire stillede spørgsmål: I del 1 er der fokus på træneres og ledernes karakteristika (køn, alder, beskæftigelse og erhvervsfaglig uddannelse) samt deres virke i foreninger. I del 2 gennemgås træneres og ledernes oplevede kompetencer, uddannelse og hvilke kurser de har deltaget i. I del 3 afrapporteres, hvilke motiver og barrierer for uddannelse og kurser trænerne og lederne oplever. Endelig ses der i del 4 på træneres og ledernes ønsker til organisering af uddannelse og kurser. I denne kort fortalt udgave af undersøgelsen er der primært fokus på del 2 til del 4, idet nærværende resumé primært omhandler træneres og lederes motiver og barrierer for deltagelse i uddannelse og kurser.

Undersøgelsen er støttet af Danmarks Idrætsforbund og er gennemført af Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund ([www.sdu.dk/cisc](http://www.sdu.dk/cisc)) i perioden november 2023 til april 2024.

## Hovedresultaterne fra undersøgelsen

### Kompetencer, uddannelse og kurser

Det store flertal af trænerne (79 %) og knap halvdelen (47 %) af lederne har deltaget i uddannelse eller kurser for at udvikle kompetencer som træner eller leder. Der er primært tale om deltagelse i kortere kurser, idet 68 % af trænerne og 44 % af lederne angiver at have deltaget i kurser af få eller én dags varighed. 24 % af trænerne og 11 % af lederne har deltaget i et længere kursus eller uddannelsesforløb. Andelen af særligt trænerne, der deltager i uddannelse eller kurser, er højest i de største foreninger med 300 eller flere medlemmer. Der er også betydelige forskelle mellem idrætsgrene, hvor holdboldspilsforeninger (bl.a. fodbold og håndbold) ofte har lavere deltagelse i uddannelse og kurser sammenlignet med aktivitetsforeninger og motionsforeninger.

Der er overordnet en stor tilfredshed blandt trænerne og lederne med uddannelse og kurser. Eksempelvis er 74-79 % af trænerne og lederne i meget høj grad eller høj grad tilfredse med det faglige niveau på kurserne. I samme omfang vurderer trænerne og lederne relevansen af kurserne for hhv. arbejdet som træner og leder i foreningen. Der er en tendens til, at jo ældre og mere erfarne trænerne



og lederne er i foreningen, desto mere sandsynligt er det, at de deltager i længere uddannelses- eller kursusforløb. Også lønnede trænere og ledere deltager i større grad end frivillige i længere uddannelse og kurser.

De trænere og ledere, der har deltaget i uddannelse og kurser, vurderer deres egne kompetencer mere positivt end de trænere og ledere, der ikke har deltaget i uddannelse og kurser. Dette gælder især, hvis trænere og ledere har deltaget i længere uddannelses- eller kursusforløb. Vi kan dog med undersøgelsen ikke konstatere, om trænere og ledere vurderer deres egne kompetencer mere positivt, fordi de har deltaget i kurser – eller om det er trænere og ledere, som vurderer deres kompetencer mere positivt, der i højere grad deltager i uddannelse og kurser.

Trænere og ledere søger også kompetenceudvikling gennem andre kanaler end uddannelse og kurser. Det inkluderer erfaringsudveksling med andre trænere (79 %) og ledere (51 %), online-inspiration (trænere: 61 % og ledere: 12 %) og brug af manualer og øvelsesmaterialer (trænere: 56 % og ledere: 23 %). Kun 8 % af såvel trænere som ledere har adgang til en mentorordning gennem deres forening. Frivillige trænere og ledere benytter disse muligheder i mindre grad end deres lønnede kolleger.

De kompetencer, trænere anvender, stammer i meget høj grad eller i høj grad fra deres erfaring som træner/instruktør (69 %), efterfulgt af kompetencer opnået gennem inspiration fra og netværk med andre trænere (51 %) og kompetencer opnået ved deltagelse i uddannelse eller kurser (49 %).

Hos lederne er det især deres kompetencer fra deres nuværende job (55 %), deres erfaringer fra arbejdet som foreningsleder (50 %) og deres erhvervsfaglige uddannelse (49 %), som de i meget høj grad eller i høj grad anvender i deres arbejde som ledere. 20 % af de adspurgte ledere angiver i meget høj grad eller høj grad angiver at anvende deres kompetencer fra i arbejdet som leder i foreningen. Lederne benytter dermed ikke i samme grad som trænere kompetencer fra uddannelse og kurser i deres arbejde som leder.

51 % af trænere og 36 % af ledere har ikke en erhvervsfaglig uddannelse, de vurderer som relevant for deres rolle i foreningen.

Samlet set er trænere i højere grad end ledere aktive i relation til kompetenceudvikling – både i forhold til deltagelse i kurser og i forhold til at opsøge andre måder at opnå kompetencer på.

## Motiver for uddannelse og kurser

Trænere og ledere har forskellige motiver for deres deltagelse i uddannelse og kurser. Eksempelvis ser næsten 80 % af trænere udvikling og inspiration som vigtige faktorer for deres deltagelse i uddannelse og kurser, mens det tilsvarende tal for ledere er 45 %. De er dog også fællestræk, idet både trænere og ledere vurderer forventninger fra foreningen om, at trænere tager kurser, ønsker om at forbedre deres CV og at få mere i honorar/løn som de mindst væsentlige motiver.

Betydningen af forskellige motiver for deltagelse i uddannelse og kurser falder med alderen blandt både trænere og ledere. Dette gælder især for motiver relateret til CV- og honorarforbedring. Høj score på langt de fleste motiver hænger positivt sammen med de selvvalgte kompetencer.

Lidt forsimplet er de trænere og ledere, der oplever sig selv som mest kompetente, også de trænere, som i højest grad erklærer sig enig i de motiver, som indgår i spørgeskemaundersøgelsen.

Lønnede trænere og ledere vurderer generelt alle motiver for deltagelse i uddannelse og kurser som vigtigere end frivillige trænere og ledere gør.

## **Barrierer for uddannelse og kurser**

Generelt oplever såvel trænere som ledere i begrænset omfang barrierer for deltagelse i uddannelse og kurser. Det er således under 10 % af trænerne og lederne, der i meget høj grad oplever de barrierer, der spørges til. Dog finder ca. en fjerdedel af trænerne, at der går for meget tid med at tage uddannelse og kurser (26 %) og at de ikke har fundet kurser, der matcher deres ønsker og behov (23 %). At der går for meget tid med at tage kurser er også en barriere blandt lederne (34 %), ligesom der også for lederne mangler kurser, der matcher ønsker og behov (23 %). Endelig er der også blandt lederne (26 %) i højere grad end blandt trænerne (20 %) en opfattelse af, at de ikke har behov for yderligere kurser. Prisen for uddannelse og kurser samt mangel på opbakning fra foreningen er de mindst udbredte barrierer.

Undersøgelsen viser forskelle i barrierer for uddannelse og kurser blandt trænerne og lederne på tværs af foreningers karakteristika og deltagernes profiler. For lederne i små foreninger angives omkostningerne til at være en større barriere end det er tilfældet for lederne i større foreninger. Blandt trænerne ses ikke denne forskel. Desuden opleves blandt trænerne, at barriererne om, at man mangler nogen at tage kurser med og at tidsforbruget er for højt, reduceres med stigende alder. Trænerne for konkurrenceudøvere på højere niveauer angiver, at tidsforbruget udgør en større barriere for at deltage i kurser, end det gør for trænere blandt lavere niveauer.

## **Organisering af uddannelse og kurser**

70 % af trænerne og 52 % af lederne foretrækker, at uddannelse og kurser placeres i weekenden mellem kl. 8 og 16. Næstmest populært er placering af uddannelse og kurser på hverdage mellem kl. 19 og 22 (35 % trænere, 49 % ledere). Trænerne ønsker i højere grad (76 %) uddannelse og kurser i sæsonens begyndelse end lederne gør (53 %). Omvendt ønsker lederne i højere grad (61 %) end trænerne (46 %) uddannelse og kurser placeret uden for sæsonen. De fleste af trænerne (93 %) og lederne (91 %) ønsker kurser af en eller to dages varighed og vil gerne deltage sammen med andre fra foreningen. Både trænerne (73 %) og lederne (55 %) foretrækker en kombination af online- og fysisk undervisning. Kun 4 % af såvel trænere som ledere ønsker udelukkende online-uddannelse og -kurser. Deltagerne ønsker klare kursusbeskrivelser med angivelse af mål, praktisk undervisning og mulighed for erfaringsudveksling. De efterspørger også fleksible kursusformater, der passer til forskellige behov og er relevante for den specifikke idræt og deltager. Klare beskrivelser af kursets mål og indhold samt mulighed for erfaringsudveksling øger motivationen for deltagelse.



# Anbefalinger, opmærksomhedspunkter og typologier

I dette afsnit præsenterer vi de anbefalinger og opmærksomhedspunkter, som undersøgelsen har givet anledning til fra forfatterens side. Dernæst præsenteres typologier, der giver et overblik over, hvilke forskelle der er på trænere på tværs af foreningsstørrelse, alder, erfaring, frivillig eller lønnet, træner for elite eller bredde samt forældretrænere. På tilsvarende vis præsenteres typologier for ledere på tværs af foreningsstørrelse, alder, erfaring og frivillig eller lønnet.

På tværs af anbefalinger, opmærksomhedspunkter og typologier er det væsentligt at være opmærksom på, at kvaliteten af træner- og lederarbejdet – ud over deltagelse i uddannelse og kurser – også afhænger af, hvordan man i foreningerne håndterer kompetenceopbygning hos trænere og ledere. Sideløbende med et fokus på uddannelse og kurser er der således god grund til også at drøfte, hvorvidt foreningerne besidder de nødvendige organisatoriske kapaciteter, om de har beredskab til at støtte praksis for den gruppe af trænere, der enten ikke kan eller ikke vil deltage i uddannelse, samt om foreningerne formår at tiltrække de rette trænere og ledere i tilstrækkelige mængder til at understøtte et stærkt idrætsmiljø.

Baseret på de følgende anbefalinger, opmærksomhedspunkter og typologier kan relevante aktører udvikle uddannelses- og kursusforløb. En anvendelse af den nye viden fra rapporten i kombination med hensyntagen til den konkrete idrætsspecifikke kontekst vil sandsynligvis bidrage til at forbedre uddannelse og kurser for trænere og ledere i dansk idræt.

## Udbyd både aktivitetsspecifikke kurser og kurser på tværs af idrætter

Såvel trænere som lederne ønsker inspirationsskabende aktivitetsspecifikke kurser, der relaterer sig direkte til den specifikke idræt. Men der er også blandt trænere og ledere en interesse i uddannelse og kurser, der adresserer aspekter, der går på tværs af idrætter, såsom forældrehåndtering, håndtering af børn med særlige behov og ernæringsrådgivning. Sådanne tværfaglige samarbejde har potentialet til at understøtte indsigter og muligheder for udvikling på tværs af idrætsgrene.

*Det anbefales at udvikle uddannelse og kurser med afsæt i emner, som går på tværs af idrætter, men også at udvikle kurser inden for inspirationsskabende aktivitetsspecifikke emner relateret til de enkelte idrætter.*

## Frem erfaringsudveksling

Undersøgelsen viser, at erfaringsudveksling mellem trænere og ledere på tværs af forskellige idrætter kan være en kilde til inspiration for trænernes og lederes udvikling. For eksempel søger nogle atletiktrænere viden fra svømmetrænere om eksempelvis kost, mens nogle kegleidrætstrænere ønsker at lære om det mentale aspekt fra svømmeverdenen. Denne ønskede udveksling af viden og erfaringer understreger behovet for at igangsætte og understøtte initiativer, hvor de forskellige idrætsgrene kan lære af hinanden. Det være sig i forbindelse med uddannelse og kurser, men også i andre sammenhænge.

#2

*Det anbefales at fremme erfaringsudveksling og læring blandt trænere og ledere ved at facilitere platforme og netværk, hvor trænere og ledere kan mødes på tværs af idrætter og dele deres viden og erfaringer. Det anbefales at udvikle mentor- og vejledningstilbud rettet mod at understøtte trænere og lederes praksis uden at de nødvendigvis skal deltage i traditionelle former for kurser og uddannelse.*

## Skab en fleksibel struktur for uddannelse og kurser og prioriter korte og intense forløb

Langt de fleste trænere og ledere foretrækker kortevarende uddannelser og kurser (gerne højst 1-2 dage). Ved længere kursusforløb ønsker de fleste kursusdagene placeret tæt. Både trænere og ledere foretrækker i udbredt grad uddannelse og kurser, der kombinerer fysisk fremmøde med online-elementer. Online-formatet opfattes som værende effektivt i relation til specifikke læringsmål og i en travl hverdag, mens fysisk fremmøde kan bidrage til understøttelse af personlige møder, hvilket fremmer netværksopbygning. Tydelige uddannelses- og kursusbeskrivelser er vigtige, så trænere og ledere ikke er i tvivl om, hvorvidt uddannelsen eller kurset er relevant for dem og deres foreningstype. Uddannelses- og kursusmoduler, der skal tages i en bestemt rækkefølge, kan virke som en barriere, fordi det mindsker fleksibiliteten – og dermed kan det være sværere at få kurser og uddannelse til at passe ind i en travl hverdag.

*På baggrund af dette anbefales det at skabe en fleksibel en uddannelses- og kursusstruktur. Hovedfokus bør være på korte uddannelser og kurser. Når det er nødvendigt med længere uddannelses- og kursusforløb, bør disse være intensive. Tydelige uddannelses- og kursusbeskrivelser, der matcher forskellige foreningers størrelse og behov, bør sikres. Endelig bør trænere og ledere gives så frie valgmuligheder mellem uddannelses- og kursusmoduler som muligt. De fleste former for uddannelse og kurser bør have et element af fysisk tilstedeværelse, men der kan med fordel også inkluderes elementer, der gennemføres online, hvis indholdet af kurset er velegnet til dette format.*

#3



## Understøt, at trænere og ledere føler sig kompetente

Trænere og ledere, der har været på kurser og uddannelse, oplever sig som mere kompetente. Men det er også de personer, der oplever sig som mest kompetente, der i højest grad deltager i kurser og uddannelse. Blandt de trænere og ledere, der deltager i kurser og uddannelse, peger mange på behovet for opfølgning efter deres deltagelse i uddannelse og kurser med henblik på at forankre den nye viden i praksis.

*På baggrund af dette anbefales det, at der eksperimenteres med måder, hvorpå man kan få trænere og ledere til at føle sig kompetente. Det kan ske gennem en opsamlingsproces umiddelbart efter uddannelsens eller kursets afslutning, hvor der tilbydes supervision og opfølgning. Opfølgningen kan også være at oprette og facilitere lokale netværk mellem kursusdeltagere. Særligt i mindre foreninger er det relevant at overveje samarbejder på tværs af foreninger om at tilknytte en person, der kan agere mentor og vejleder på tværs af de forskellige foreningskontekster. Endelig anbefales det også at understøtte mentorordninger og andre lignende foranstaltninger, der får trænerne og lederne til at føle sig kompetente, idet dette kan være vejen til, at flere får lyst til at udvikle sig yderligere gennem deltagelse i kurser og uddannelse.*

#4

## Uddannelser og kurser bør tilpasses forskellige foreningstyper

I de store foreninger har flere trænere og ledere deltaget i uddannelse og kurser og søgt at opbygge kompetencer til deres virke på andre måder, fx gennem online-inspiration, e-læring og vejlednings-/mentorordninger. De anvender desuden i højere grad kompetencer, som de har opbygget gennem deltagelse i uddannelse og kurser, og scorer en anelse højere på de fleste motiver for uddannelse og kurser.

Betydelige forskelle er der også mellem foreninger, der udbyder forskellige idrætsgrene. Således har markant flere trænere og ledere i aktivitetsforeninger og motionsforeninger deltaget i uddannelse og kurser, når man sammenligner med holdboldspilsforeninger. Udbyttet af uddannelse og kurser opleves højest blandt trænerne og lederne i aktivitetsforeninger, som også er dem, der i højest grad anvender kompetencer opnået gennem uddannelse og kurser i deres virke. En del af forskellene mellem idrætsgrenene skyldes givetvis, at der over tid har udviklet sig forskellige forventninger og krav, fx i forhold til vurderinger af, hvor væsentlig uddannelse og kurser er for sikkerheden i udøvelsen af idrætten.

*Med udgangspunkt heri anbefales det, at det yderligere undersøges, om små foreninger i tilstrækkelig grad har ressourcerne til og er opmærksomme på mulighederne for, at trænere og ledere kan deltage i uddannelse og kurser. Derudover anbefales det, at udviklingen af uddannelse og kurser inden for idrætten har blik for forskellige traditioner inden for forskellige idrætsgrene, når kurserne udvikles. Der kan med fordel tages højde for de forskelle, der er i formelle krav, men også til mere uformelle (og måske uhensigtsmæssige?) normative forventninger, der har udviklet sig til bestemt uddannelsesaktiviteter over tid.*

#5

## Udbyd kurser og uddannelse rettet mod forskellige målgrupper

Særligt ældre (i undersøgelsen defineret som personer på 60+ år) trænere og til dels ledere har deltaget mere i uddannelse og kurser end yngre trænere og ledere. De oplever derudover færre barrierer for deltagelse i uddannelse og kurser end yngre trænere og ledere. Samtidig vurderer ældre trænere og ledere deres kompetencer til at være dårligere end yngre trænere og ledere, og de er desuden mindre motiverede for at deltage i uddannelse og kurser.

Desuden deltager både de mere erfarne og lønnede trænere og ledere mere i uddannelse og kurser. De har også i højere grad søgt at opbygge kompetencer til deres virke på andre måder, fx gennem at læse litteratur, e-læring og sparring med andre trænere/ledere, de trækker mere på kompetencer fra andre områder af deres liv, og de vurderer deres kompetencer højere end mindre erfarne og frivillige trænere og ledere. Kort sagt: erfaring og aflønning ser ud til at hænge positivt sammen med deltagelse i uddannelse og kurser og med kompetenceniveauet. Dertil kommer, at de mindre erfarne trænere og ledere i højere grad angiver, at de ikke kender til uddannelse og kurser, der er relevante for dem. Endelig viser analyserne, at forældretrænerne i væsentlig mindre grad har deltaget i uddannelse og kurser.

#6

*Med udgangspunkt heri anbefales det, at der udbydes kurser rettet mod forskellige grupper – både inden for og på tværs af forskellige idrætsgrene (eksempelvis ældre, uerfarne, forældretrænere osv.) – gerne med inspiration fra de typologier, som er udarbejdet på baggrund af undersøgelsen.*





# Typer af trænere og ledere

Analyserne i undersøgelsen viser, at der er en række ligheder, men også forskelle i relation til bl.a. motiver og barrierer for uddannelse, som følge af forskelle i bl.a. alder, erfaring, om personen er frivillig eller lønnet samt – på trænersiden – hvad udøvernes konkurrenceniveau er, og om personen er forældretræner eller ej. På baggrund heraf er der i det følgende fremstillet en karakteristik af udvalgte grupper af trænere og ledere, som kan anvendes i planlægningen af uddannelse og kurser målrettet forskellige grupper af trænere og ledere. Resultaterne for de enkelte træner- og ledertyper præsenteres i tabelform på de følgende sider.





Trænere i små foreninger (under 100 medlemmer)	Trænere i mellemstore foreninger (100-299 medlemmer)	Trænere i store foreninger (300+ medlemmer)
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre trænerarbejdet		
Vurderer sine kompetencer relativt lavt	Vurderer sine kompetencer til at ligge mellem trænere i små og store foreninger	Vurderer sine kompetencer relativt højt
Deltagelse i uddannelse og kurser		
Har i <b>mindre grad</b> deltaget i uddannelse og kurser end trænere i store foreninger	Har i <b>mindre grad</b> deltaget i uddannelse og kurser end trænere i store foreninger	Har i <b>højere grad</b> deltaget i uddannelse og kurser end trænere i små og mellemstore foreninger
Andre metoder til at opbygge kompetencer		
Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end trænere i mellemstore og store foreninger til trænerarbejdet ved at læse litteratur	Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end trænere i små og store foreninger til trænerarbejdet gennem online-inspiration, e-læringsværktøjer og ved at observere eller sparre med andre trænere	Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end trænere i små og mellemstore foreninger til trænerarbejdet gennem mentorordninger
De tre vigtigste motiver		
1: At få inspiration til mit arbejde som træner	1: At få inspiration til mit arbejde som træner	1: At udvikle mig som træner
2: At udvikle mig som træner	2: At udvikle mig som træner	2: At få inspiration til mit arbejde som træner
3: At lære mere om idrætsgrenen	3: At lære mere om idrætsgrenen	3: At lære mere om idrætsgrenen
Motiver, der bliver vurderet relativt højt eller lavt		
Primært mindre forskelle i vurderingen af motiverne	Primært mindre forskelle i vurderingen af motiverne	Primært mindre forskelle i vurderingen af motiverne
Bliver bl.a. vurderet relativt højt: - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet relativt højt: - At jeg kan deltage sammen med andre trænere fra min forening	Bliver bl.a. vurderet relativt højt: - At udvikle mig som træner - At få inspiration til mit arbejde som træner
De tre vigtigste barrierer		
1: At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser	1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
2: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	2: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	2: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov
3: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	3: At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser	3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
Barrierer, der bliver vurderet relativt højt eller lavt		
Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne	Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne	Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne
Bliver bl.a. vurderet relativt højt: - At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser	Bliver bl.a. vurderet relativt højt: - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser - At jeg mangler nogen at tage på uddannelse eller kursus sammen med	Bliver bl.a. vurderet relativt højt: - At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser - At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser		
Foretrækker i <b>højere grad</b> end trænere fra mellemstore og store foreninger uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 19 og 22 samt i weekenden mellem kl. 19 og 22	Foretrækker i <b>højere grad</b> end trænere fra små og store foreninger uddannelse og kurser, der afholdes som en kombination mellem online- og fysisk fremmøde	Foretrækker i <b>højere grad</b> end trænere fra små og mellemstore foreninger uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 16 og 19 samt i weekenden mellem kl. 8 og 16

Uerfarne trænere (0-2 år)	Erfarne trænere (mere end 10 år)
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre trænerarbejdet	
Vurderer sine kompetencer <b>relativt lavt</b>	Vurderer sine kompetencer <b>relativt højt</b>
Deltagelse i uddannelse og kurser	
Har i <b>mindre grad</b> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end erfarne trænere	Har i <b>højere grad</b> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end uerfarne trænere
Andre metoder til at opbygge kompetencer	
Kvalificerer sig i <b>mindre grad</b> end erfarne trænere til trænerarbejdet ved at læse litteratur og gennem online-inspiration	Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end uerfarne trænere til trænerarbejdet ved at læse litteratur og gennem online-inspiration
De tre vigtigste motiver	
1: At udvikle mig som træner	1: At få inspiration til mit arbejde som træner
2: At få inspiration til mit arbejde som træner	2: At udvikle mig som træner
3: At lære mere om idrætsgrenen	3: At lære mere om idrætsgrenen
Motiver, der bliver vurderet relativt højt eller lavt	
Primært mindre forskelle i vurderingen af motiverne sammenlignet med erfarne trænere	Primært mindre forskelle i vurderingen af motiverne sammenlignet med uerfarne trænere
Bliver bl.a. vurderet relativt højt: - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet relativt højt: - At få inspiration til mit arbejde som træner - At få mulighed for at sparre med trænere fra andre foreninger
De tre vigtigste barrierer	
1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
2: At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser	2: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	3: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov
Barrierer, der bliver vurderet relativt højt eller lavt	
Scorer højest på de fleste barrierer sammenlignet med erfarne trænere	Scorer lavest på de fleste barrierer sammenlignet med uerfarne trænere
Bliver bl.a. vurderet relativt højt: - At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser - At jeg mangler nogen at tage på uddannelse eller kursus sammen med	Bliver bl.a. vurderet relativt lavt: - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser - At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser - At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser - At jeg mangler nogen at tage på uddannelse eller kursus sammen med
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser	
Foretrækker i <b>højere grad</b> end erfarne trænere uddannelse og kurser, der alene afvikles online	Foretrækker i <b>højere grad</b> end uerfarne trænere uddannelse og kurser afholdt på hverdage og i weekenden mellem kl. 8 og 16

Frivillige trænere	Lønnede trænere
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre trænerarbejdet	
Vurderer sine kompetencer <b>relativt lavt</b>	Vurderer sine kompetencer <b>relativt højt</b>
Deltagelse i uddannelse og kurser	
Har i <b>mindre grad</b> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end lønnede trænere	Har i <b>højere grad</b> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end frivillige trænere
Andre metoder til at opbygge kompetencer	
Kvalificerer sig i <b>mindre grad</b> end lønnede trænere til trænerarbejdet ved at observere eller sparre med andre trænere samt gennem mentorordninger	Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end frivillige trænere til trænerarbejdet ved at observere eller sparre med andre trænere samt gennem mentorordninger
De tre vigtigste motiver	
1: At udvikle mig som træner	1: At udvikle mig som træner
2: At få inspiration til mit arbejde som træner	2: At få inspiration til mit arbejde som træner
3: At lære mere om idrætsgrenen	3: At foreningen opmuntrer og understøtter min deltagelse i uddannelse og kurser
Motiver, der bliver vurderet relativt højt eller lavt	
Primært <b>mindre forskelle</b> i vurderingen af motiverne sammenlignet med lønnede trænere	Primært <b>mindre forskelle</b> i vurderingen af motiverne sammenlignet med frivillige trænere
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt lavt</b> : - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn - At foreningen forventer eller kræver, at jeg deltager i uddannelse og kurser	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn - At foreningen forventer eller kræver, at jeg deltager i uddannelse og kurser
De tre vigtigste barrierer	
1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
2: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	2: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov
3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
Barrierer, der bliver vurderet relativt højt eller lavt	
Scorer lavest på de fleste barrierer sammenlignet med lønnede trænere	Scorer højest på de fleste barrierer sammenlignet med frivillige trænere
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt lavt</b> : - At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov - At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov - At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser	
Foretrækker i <b>højere grad</b> end lønnede trænere uddannelse og kurser afholdt i weekenden mellem kl. 8 og 16	Foretrækker i <b>højere grad</b> end frivillige trænere uddannelse og kurser afholdt i weekenden mellem kl. 16 og 19



Trænere for udøvere på lavt konkurrenceniveau (ingen/lokal)	Trænere for udøvere på højt konkurrenceniveau (national/international)
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre trænerarbejdet	
Vurderer sine kompetencer <b>relativt lavt</b>	Vurderer sine kompetencer <b>relativt højt</b>
Deltagelse i uddannelse og kurser	
Har i <b>mindre grad</b> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end trænere for udøvere på højt konkurrenceniveau	Har i <b>højere grad</b> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end trænere for udøvere på lavt konkurrenceniveau
Andre metoder til at opbygge kompetencer	
Kvalificerer sig i <b>mindre grad</b> end trænere for udøvere på højt konkurrenceniveau til trænerarbejdet ved at læse litteratur, gennem online-inspiration, ved at anvende e-læringsværktøjer, ved at observere eller sparre med andre trænere samt gennem mentorordninger	Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end trænere for udøvere på lavt konkurrenceniveau til trænerarbejdet ved at læse litteratur, gennem online-inspiration, ved at anvende e-læringsværktøjer, ved at observere eller sparre med andre trænere samt gennem mentorordninger
De tre vigtigste motiver	
1: At udvikle mig som træner	1: At få inspiration til mit arbejde som træner
2: At få inspiration til mit arbejde som træner	2: At udvikle mig som træner
3: At lære mere om idrætsgrenen	3: At lære mere om idrætsgrenen
Motiver, der bliver vurderet relativt højt eller lavt	
Primært <b>mindre forskelle</b> i vurderingen af motiverne sammenlignet med trænere for udøvere på højt konkurrenceniveau	Primært <b>mindre forskelle</b> i vurderingen af motiverne sammenlignet med trænere for udøvere på lavt konkurrenceniveau
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At få mere i honorar/løn - At foreningen opmuntrer og understøtter min deltagelse i uddannelse og kurser - At foreningen forventer eller kræver, at jeg deltager i uddannelse og kurser	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At få mulighed for at sparre med trænere fra andre foreninger - At få inspiration til mit arbejde som træner - At udvikle mig som træner
De tre vigtigste barrierer	
1: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
2: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	2: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	3: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov
Barrierer, der bliver vurderet relativt højt eller lavt	
Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne sammenlignet med trænere for udøvere på højt konkurrenceniveau	Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne sammenlignet med trænere for udøvere på lavt konkurrenceniveau
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser - At foreningen ikke opmuntrer og understøtter deltagelse i uddannelse og kurser - At det er for dyrt at tage uddannelse og kurser	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser - At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser	
Foretrækker i <b>højere grad</b> end trænere for udøvere på højt konkurrenceniveau uddannelse og kurser, der alene afvikles online	Foretrækker i <b>højere grad</b> end trænere for udøvere på lavt konkurrenceniveau uddannelse og kurser afholdt i weekenden (alle tidspunkter)

<b>Forældretrænere</b>
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre trænerarbejdet
Primært mindre forskelle i vurderingen sammenlignet med ikke-forældretrænere
Deltagelse i uddannelse og kurser
Har i mindre grad deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end ikke-forældretrænere
Andre metoder til at opbygge kompetencer
Kvalificerer sig i højere grad til trænerarbejdet gennem online-inspiration og ved at observere eller sparre med andre trænere end ikke-forældretrænere
De tre vigtigste motiver
1: At udvikle mig som træner
2: At få inspiration til mit arbejde som træner
3: At lære mere om idrætsgrenen
Motiver, der bliver vurderet relativt højt eller lavt
Primært mindre forskelle i vurderingen af motiverne sammenlignet med ikke-forældretrænere
Bliver bl.a. vurderet relativt lavt: - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn
De tre vigtigste barrierer
1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
2: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov
3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
Barrierer, der bliver vurderet relativt højt eller lavt
Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne sammenlignet med ikke-forældretrænere
Bliver bl.a. vurderet relativt højt: - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser - At foreningen ikke opmuntrer og understøtter deltagelse i uddannelse og kurser
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser
Foretrækker i højere grad end ikke-forældretrænere uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 19 og 22

Yngre trænere (under 30 år)	Midaldrende trænere (30-59 år)	Ældre trænere (60+ år)
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre trænerarbejdet		
Vurderer sine kompetencer <b>relativt højt</b>	Vurderer sine kompetencer <b>relativt højt</b>	Vurderer sine kompetencer <b>relativt lavt</b>
Deltagelse i uddannelse og kurser		
Har i <b>mindre grad</b> deltaget i uddannelse og kurser end ældre trænere	Har i <b>mindre grad</b> deltaget i uddannelse og kurser end ældre trænere	Har i <b>højere grad</b> deltaget i uddannelse og kurser end yngre og midaldrende trænere
Andre metoder til at opbygge kompetencer		
Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end midaldrende og ældre trænere til trænerarbejdet gennem e-læringsværktøjer, ved at observere eller sparre med andre trænere samt gennem mentorordninger	Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end yngre trænere til trænerarbejdet ved at læse litteratur og gennem online-inspiration	Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end yngre trænere til trænerarbejdet ved at læse litteratur
De tre vigtigste motiver		
1: At udvikle mig som træner	1: At få inspiration til mit arbejde som træner	1: At få inspiration til mit arbejde som træner
2: At få inspiration til mit arbejde som træner	2: At udvikle mig som træner	2: At udvikle mig som træner
3: At foreningen opmuntrer og understøtter min deltagelse i uddannelse og kurser	3: At lære mere om idrætsgrenen	3: At lære mere om idrætsgrenen
Motiver, der bliver vurderet relativt højt eller lavt		
Scorer højest på de fleste motiver sammenlignet med andre aldersgrupper	Faldende tendens i de fleste motiver med stigende alder	Scorer lavest på de fleste motiver sammenlignet med andre aldersgrupper
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn - At foreningen opmuntrer og understøtter min deltagelse i uddannelse og kurser	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At få mulighed for at sparre med trænere fra andre foreninger	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt lavt</b> : - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn - At foreningen opmuntrer og understøtter min deltagelse i uddannelse og kurser
De tre vigtigste barrierer		
1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	1: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov
2: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	2: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	2: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
3: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	3: At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser
Barrierer, der bliver vurderet relativt højt eller lavt		
Scorer højest på de fleste barrierer sammenlignet med andre aldersgrupper	Faldende tendens i de fleste barrierer med stigende alder	Scorer lavest på de fleste barrierer sammenlignet med andre aldersgrupper
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser - At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser - At jeg mangler nogen at tage på uddannelse eller kursus sammen med	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser - At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt lavt</b> : - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser - At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser - At jeg mangler nogen at tage på uddannelse eller kursus sammen med
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser		
Foretrækker i <b>højere grad</b> end andre aldersgrupper uddannelse og kurser afholdt i weekenden mellem kl. 16 og 19	Foretrækker i <b>højere grad</b> end andre aldersgrupper uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 19 og 22 samt i weekenden	Foretrækker i <b>højere grad</b> end andre aldersgrupper uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 8 og 16



Ledere i små foreninger (under 100 medlemmer)	Ledere i mellemstore foreninger (100-299 medlemmer)	Ledere i store foreninger (300+ medlemmer)
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre ledelsesarbejdet		
Primært mindre forskelle i vurderingen	Primært mindre forskelle i vurderingen	Primært mindre forskelle i vurderingen
Deltagelse i uddannelse og kurser		
Primært mindre forskelle i deltagelsen	Primært mindre forskelle i deltagelsen	Primært mindre forskelle i deltagelsen
Andre metoder til at opbygge kompetencer		
Er mindre tilbøjelig til at anvende "andre måder" (end uddannelse og kurser) til at opbygge kompetencer til lederarbejdet på end ledere i store foreninger	Er mindre tilbøjelig til at anvende "andre måder" (end uddannelse og kurser) til at opbygge kompetencer til lederarbejdet på end ledere i store foreninger	Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end ledere i små og mellemstore foreninger til lederarbejdet ved at læse litteratur, gennem online-inspiration, ved at observere eller sparre med andre ledere samt gennem mentorordninger
De tre vigtigste motiver		
1: At få inspiration til mit arbejde som leder	1: At få inspiration til mit arbejde som leder	1: At få inspiration til mit arbejde som leder
2: At udvikle mig som leder	2: At udvikle mig som leder	2: At udvikle mig som leder
3: At lære mere om foreningsledelse	3: At få mulighed for at sparre med ledere fra andre foreninger	3: At få mulighed for at sparre med ledere fra andre foreninger
Motiver, der bliver vurderet relativt højt eller lavt		
Scorer lavest på de fleste motiver sammenlignet med ledere fra mellemstore og store foreninger	Vurderer sine motiver mellem trænere i små og store foreninger	Scorer <b>højest</b> på de fleste motiver sammenlignet med ledere fra små og mellemstore foreninger
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt lavt</b> : - At foreningen opmuntrer og understøtter min deltagelse i uddannelse og kurser	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt lavt</b> : - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At udvikle mig som leder - At få inspiration til mit arbejde som leder
De tre vigtigste barrierer		
1: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
2: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	2: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	2: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
3: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	3: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	3: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov
Barrierer, der bliver vurderet relativt højt eller lavt		
Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne	Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne	Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At det er for dyrt at tage uddannelse og kurser - At jeg mangler nogen at tage på uddannelse eller kursus sammen med	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt lavt</b> : - At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser - At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser		
Foretrækker i <b>højere grad</b> end ledere i mellemstore og store foreninger uddannelse og kurser afholdt i weekenden mellem kl. 8 og 16	Foretrækker i <b>højere grad</b> end ledere i små og store foreninger uddannelse og kurser alene med fysisk fremmøde	Foretrækker i <b>højere grad</b> ledere i små og mellemstore foreninger uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 8 og 22

Uerfarne ledere (0-2 år)	Erfarne ledere (mere end 10 år)
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre ledelsesarbejdet	
Vurderer sine kompetencer <b>relativt lavt</b>	Vurderer sine kompetencer <b>relativt højt</b>
Deltagelse i uddannelse og kurser	
Har i <b>mindre grad</b> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end erfarne ledere	Har i <b>højere grad</b> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end uerfarne ledere
Andre metoder til at opbygge kompetencer	
Kvalificerer sig i <b>mindre grad</b> end erfarne ledere til lederarbejdet ved at læse litteratur, anvende e-læringsværktøjer og ved at observere eller sparre med andre ledere	Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end uerfarne ledere til lederarbejdet ved at læse litteratur, anvende e-læringsværktøjer og ved at observere eller sparre med andre ledere
De tre vigtigste motiver	
1: At udvikle mig som leder	1: At få inspiration til mit arbejde som leder
2: At få inspiration til mit arbejde som leder	2: At udvikle mig som leder
3: At lære mere om foreningsledelse	3: At få mulighed for at sparre med ledere fra andre foreninger
Motiver, der bliver vurderet relativt højt eller lavt	
Primært mindre forskelle i vurderingen af motiverne sammenlignet med erfarne ledere	Primært mindre forskelle i vurderingen af motiverne sammenlignet med uerfarne ledere
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt lavt</b> : - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn
De tre vigtigste barrierer	
1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
2: At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser	2: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	3: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov
Barrierer, der bliver vurderet relativt højt eller lavt	
Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne sammenlignet med erfarne ledere	Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne sammenlignet med uerfarne ledere
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At jeg mangler nogen at tage på uddannelse eller kursus sammen med	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt lavt</b> : - At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser - At foreningen ikke opmuntrer og understøtter deltagelse i uddannelse og kurser
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser	
Foretrækker i <b>højere grad</b> end erfarne ledere uddannelse og kurser, der alene afvikles online	Foretrækker i <b>mindre grad</b> end uerfarne ledere uddannelse og kurser, der alene afvikles online

Frivillige ledere	Lønnede ledere
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre ledelsesarbejdet	
Vurderer sine kompetencer <b>relativt lavt</b>	Vurderer sine kompetencer <b>relativt højt</b>
Deltagelse i uddannelse og kurser	
Har i <b>mindre grad</b> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end lønnede ledere	Har i <b>højere grad</b> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end frivillige ledere
Andre metoder til at opbygge kompetencer	
Kvalificerer sig i <b>mindre grad</b> end lønnede ledere til lederarbejdet ved at læse litteratur, gennem online-inspiration, ved at anvende e-læringsværktøjer, ved at observere eller sparre med andre ledere samt gennem mentorordninger	Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end frivillige ledere til lederarbejdet ved at læse litteratur, gennem online-inspiration, ved at anvende e-læringsværktøjer, ved at observere eller sparre med andre ledere samt gennem mentorordninger
De tre vigtigste motiver	
1: At få inspiration til mit arbejde som leder	1: At udvikle mig som leder
2: At udvikle mig som leder	2: At få inspiration til mit arbejde som leder
3: At få mulighed for at sparre med ledere fra andre foreninger	3: At lære mere om foreningsledelse
Motiver, der bliver vurderet relativt højt eller lavt	
Scorer lavest på stort set alle motiver sammenlignet med lønnede ledere	Scorer højest på stort set alle motiver sammenlignet med frivillige ledere
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt lavt</b> : - At udvikle mig som leder - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At udvikle mig som leder - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn
De tre vigtigste barrierer	
1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
2: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	2: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov
3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
Barrierer, der bliver vurderet relativt højt eller lavt	
Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne sammenlignet med lønnede ledere	Primært mindre forskelle i vurderingen af barriererne sammenlignet med frivillige ledere
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At foreningen ikke opmuntrer og understøtter deltagelse i uddannelse og kurser - At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov - At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser	
Foretrækker i <b>højere grad</b> end lønnede ledere uddannelse og kurser afholdt på alle andre tidspunkter end på hverdage mellem kl. 8 og 16	Foretrækker i <b>højere grad</b> end frivillige ledere uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 8 og 16



Yngre ledere (under 30 år)	Midaldrende ledere (30-59 år)	Ældre ledere (60+ år)
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre ledelsesarbejdet		
Primært mindre forskelle i vurderingen sammenlignet med andre aldersgrupper	Primært mindre forskelle i vurderingen sammenlignet med andre aldersgrupper	Primært mindre forskelle i vurderingen sammenlignet med andre aldersgrupper
Deltagelse i uddannelse og kurser		
Har i <b>mindre grad</b> deltaget i uddannelse og kurser end ældre ledere	Har i <b>mindre grad</b> deltaget i uddannelse og kurser end ældre ledere	Har i <b>højere grad</b> deltaget i uddannelse og kurser end yngre og midaldrende ledere
Andre metoder til at opbygge kompetencer		
Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end andre aldersgrupper til lederarbejdet gennem online-inspiration og ved at observere eller sparre med andre ledere	Er mindre tilbøjelig til at anvende "andre måder" (end uddannelse og kurser) til at opbygge kompetencer til lederarbejdet på end andre aldersgrupper	Kvalificerer sig i <b>højere grad</b> end andre aldersgrupper til lederarbejdet ved at læse litteratur og anvende e-læringsværktøjer
De tre vigtigste motiver		
1: At udvikle mig som leder	1: At få inspiration til mit arbejde som leder	1: At få inspiration til mit arbejde som leder
2: At få inspiration til mit arbejde som leder	2: At udvikle mig som leder	2: At udvikle mig som leder
3: At lære mere om foreningsledelse	3: At få mulighed for at sparre med ledere fra andre foreninger	3: At lære mere om foreningsledelse
Motiver, der bliver vurderet relativt højt eller lavt		
Scorer højest på stort set alle motiver sammenlignet med andre aldersgrupper	Faldende tendens i stort set alle motiver med stigende alder	Scorer lavest på stort set alle motiver sammenlignet med andre aldersgrupper
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At få mulighed for at sparre med ledere fra andre foreninger	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt lavt</b> : - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn
De tre vigtigste barrierer		
1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	1: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser	1: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
2: At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser	2: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	2: At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	3: At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser	3: At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov
Barrierer, der bliver vurderet relativt højt eller lavt		
Scorer højest på de fleste barrierer sammenlignet med andre aldersgrupper	Faldende tendens i de fleste barrierer med stigende alder	Scorer lavest på de fleste barrierer sammenlignet med andre aldersgrupper
Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser - At jeg mangler nogen at tage på uddannelse eller kursus sammen med	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser - At jeg ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher mine ønsker og behov	Bliver bl.a. vurderet <b>relativt højt</b> : - At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser		
Foretrækker i <b>højere grad</b> end andre aldersgrupper uddannelse og kurser afholdt i weekenden mellem kl. 8 og 19	Foretrækker i <b>højere grad</b> end andre aldersgrupper uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 19 og 22 samt i weekenden mellem kl. 19 og 22	Foretrækker i <b>højere grad</b> end andre aldersgrupper uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 8 og 16







# Indledning

## Baggrund

Formålet med undersøgelsen er at undersøge, hvilke motiverer og barrierer der påvirker valget og fravalget af uddannelsestilbud blandt trænere og foreningsledere. Ved at få en bedre forståelse af motiver og barrierer bliver det forhåbentligt muligt at gøre uddannelse mere attraktiv i dansk idræt – og ved at løfte trænere og ledere kompetenceniveau bidrage til at skabe kvalificerede, sunde og trygge udviklingsmiljøer inden for dansk idræt.

Resultaterne af denne undersøgelse har på den baggrund til hensigt at informere idrætsorganisationer, specialforbund, foreninger og andre relevante interessenter om:

1. Hvad kendetegner trænere og ledere og deres virke i idrætsforeningerne?
2. Hvilken betydning deltagelse i kurser og uddannelse har for trænernes og ledernes oplevede kompetencer
3. Hvad der motiverer trænere og ledere til deltagelse i uddannelse og kurser, og hvilke barrierer der er for trænernes og ledernes deltagelse i træner- og lederuddannelsestilbud
4. Hvordan trænere og ledere ønsker organisering af uddannelser og kurser.

## Status på viden om uddannelse inden for idrætten

På det seneste er der kommet mere fokus på, hvordan idrætsforeninger arbejder med tiltrækning af trænere og ledere. En del af dette er også at arbejde med, hvilke motiver trænere og ledere har for deres virke, samt hvordan deres kvalifikationer til at varetage deres opgaver kan udvikles. Denne bestræbelse kan betegnes som "HR-udvikling" af trænere og ledere. Inden for HR (human resource) er ledelse og udvikling især udviklet til fagfolk i kommercielle og offentlige organisationer, men det har også vundet indpas i frivillige organisationer. Det handler bl.a. om ledelse, uddannelse og vejledning af den enkelte træner eller leder, men også om at understøtte organisationsudvikling, der forbedrer den frivillige indsats og giver flere lyst til at arbejde frivilligt. I bl.a. Australien og England har man forsøgt at fremme udviklingen i frivillige idrætsforeninger ved hjælp af HR-programmer (Cuskelly, Taylor, Høye & Darcy, 2006; Iversen, Cuskelly & Elmoose-Østerlund, 2019; Loghmani et al., 2023).

Traditionelt er der ikke blevet stillet specifikke faglige krav og forventninger til trænere og ledere i en idrætsforening på samme måde, som det sker, når folk ansættes i et lønnet job. Det har først og fremmest været personens engagement og lyst til at arbejde i foreningslivet, som har været afgørende.

Idrætten og samfundets udvikling udfordrer dog, om det er tilstrækkeligt at være engageret for på tilfredsstillende vis at varetage en træner- eller lederfunktion. For det første er de faglige krav øget på

mange samfundsområder, og det har givetvis også smittet af på borgernes forventninger til trænerne og ledernes opgavevaretagelse i idrætsforeningerne. For det andet er mange idrætsforeninger i et eller andet omfang i en konkurrencesituation med kommercielle idræts- og fritidstilbud, der i højere grad baseres på service og fagligt uddannet personale. For det tredje er der sket en tiltagende instrumentalisering af foreningslivet og det frivillige arbejde, som det offentlige i voksende grad forsøger at inddrage i løsningen af politisk definerede opgaver. Mange af sådanne politisk definerede opgaver er komplekse, hvilket øger kravene til trænere og ledere i foreningerne. Her tænkes især på de krav og forventninger, der stilles ved tilskud fra statslige og kommunale udviklings- og forsøgsprojekter – men også kravene fra idrættens organisationer peger i den retning, som det ses eksempelvis med ”Fremtidens idræt for børn og unge” (dif.dk/fibu), hvor et væsentligt greb er, at ledere, ansatte og trænere i idrætsforeningerne skal understøtte et bedre foreningsmiljø.

Et muligt svar på disse udfordringer kunne godt være at øge omfanget og niveauet af kompetencer blandt trænerne og lederne i dansk idræt. Der har i mange år været en bevidsthed i idrætsorganisationerne om, at det er væsentligt at arbejde på at forbedre trænere og leders kvalifikationer og kompetencer gennem uddannelsesindsatser. Idrætsorganisationerne har først og fremmest arbejdet med at øge vidensniveauet blandt trænere og ledere ved at tilbyde kurser og uddannelsesforløb til især trænere, men også til ledere. Antallet af deltagere på sådanne kurser og uddannelsesforløb er dog relativt begrænset, når det store antal trænere og ledere i den danske idræt tages i betragtning. Det kan på den baggrund diskuteres, om det nuværende omfang af uddannelse i foreningsregi er tilstrækkeligt til at sikre trænere og leders kvalifikationer. Undersøgelser peger desuden på, at de frivillige tillægger de erfaringer og kvalifikationer, som de har fået fra deres erhvervsuddannelse og erhvervsarbejde, større betydning for deres kompetencer i den organisation, hvor de arbejder frivilligt, end det de har lært på kurser og uddannelsesforløb i tilknytning dertil (Ibsen, 2014). Samme tendens peger en svensk undersøgelse på (Larsson, 2014). Det udfordrer den rolle og betydning, som kurser og uddannelser traditionelt er blevet tillagt i idrætten.

Vi ved imidlertid kun lidt om trænere og leders oplevede behov for at kvalificere sig til de opgaver, de varetager i idrætsforeningerne. Dvs., hvordan de vurderer deres kompetencer til at varetage opgaverne, og på hvilke områder de vurderer, at de har behov for at kvalificere sig. Vi ved heller ikke ret meget om, hvad der motiverer trænere og foreningsledere til at kvalificere sig til opgaverne i foreningen, hvilke former for kvalificering de efterspørger, og hvad der primært afholder dem fra at deltage i kurser og uddannelsesforløb. Denne rapport kan ses i forlængelse af behovet for at øge vores viden om disse forhold.

## Opbygning af rapporten

Først gennemgås metoderne anvendt til at indhente henholdsvis kvalitative og kvantitative data. Dernæst gennemgås resultaterne af undersøgelsen. Afrapporteringen af resultaterne er en kombination af analyser af de indsamlede kvantitative og kvalitative data og er struktureret i følgende fire afsnit, 1) karakteristik af trænere og ledere samt deres virke i foreningen, 2) deres kompetencer, uddannelse og kurser, 3) deres motiver og barrierer for (mere) uddannelse og kurser samt 4) deres ønsker til organisering af uddannelse og kurser.

# Metodebeskrivelse

## Målgruppe og operationalisering

Undersøgelsen omhandler lønnede og frivillige trænere og ledere i idrætsforeningerne. I denne sammenhæng vil ”træner” fungere som en overordnet betegnelse, der omfatter trænere, instruktører, assistenttrænere, hjælpeinstruktører samt gruppe- og holdledere og lignende. Ligeledes vil begrebet ”leder” inkludere alle foreningsledere såsom forperson, næstforperson, kasserer, sekretær og ordi-nære bestyrelsesmedlemmer. Desuden vil det omfatte udvalgsmedlemmer, såsom udvalgsansvar-lige og deltagere samt personer med administrative og andre ledelsesmæssige opgaver, fx admini-stratorer, kontomedarbejdere, managere, sportschefer og lignende.

I undersøgelsen er foreningerne opdelt i tre foreningstyper på baggrund af den idrætsgren, de ud-byder. Det drejer sig om holdboldspils-, motions- og aktivitetsforeninger (**tabel 1**). De specifikke idrætsgrene, som indgår under hver foreningstype, er udvalgt i samarbejde med DIF.

Holdboldspils-foreninger	Motions-foreninger		Aktivitets-foreninger		
Danmarks Basketball Forbund	Badminton Danmark	SvømDanmark	Danmarks Brydeforbund	Dansk Klatreforbund	Danmarks Bowling Forbund
DBU	Dansk Tennis Forbund	GymDanmark	Dansk Judo og Ju-Jitsu Union	Dansk Ride Forbund	Dansk Skytte Union
Dansk Amerikansk Fodbold Forbund	Dansk Golf Union	Danmarks Cykle Union	Dansk Karate Forbund	Dansk Atletik Forbund	Forening for Rosport
Dansk Håndbold			Dansk Taekwondo Forbund	Triatlon Danmark	Dansk kano og kajak forbund
Volleyball Danmark				Dansk Skøjte Union	Dansk Kegle Forbund

Tabel 1: inddeling af foreningstyper.

Ovenstående inddeling i foreningstyper er inspireret af Ibsen (1992), som foretog en sådan opdeling. Begrundelserne for denne er:

- Holdboldspilsforeninger beskæftiger sig med et holdboldspil, er typiske mellemstore og har i øvrigt forholdsvis mange frivillige.
- Motionsforeninger er foreninger for de store motionsidrætsgrene, som praktiseres i foreninger: Gymnastik, svømning, badminton mv. Det er typisk store foreninger, og hovedparten af foreningerne dyrker – i de fleste af disse foreninger – kun motion uden deltagelse i konkurrencer og turneringer uden for foreningens regi. Disse foreninger har typisk forholdsvis få frivillige og har ofte svært ved at tiltrække tilstrækkeligt mange frivillige.
- Aktivitetsforeninger er typisk foreninger for små idrætsgrene, og foreningerne er typisk også forholdsvis små. Medlemmerne deltager typisk i konkurrencer eller turneringer. De har forholdsvis mange frivillige i forhold til medlemstallet.



# Dataindsamling

Dataindsamlingen til både den kvalitative og kvantitative undersøgelse foregik fra november 2023 til februar 2024.

## Den kvalitative undersøgelse

Målet med rekrutteringen til den kvalitative undersøgelse var at få interviewet 8-10 foreninger med både trænere og foreningsledere i hver forening. Foreningerne blev udvalgt med henblik på at opnå variation mellem dem på hhv. type af idrætsgren, størrelse og geografiske tilhørsforhold, idet det ønskes undersøgt, om denne variation har væsentlig betydning for identificerede motiver og barrierer for trænerne og ledernes deltagelse i kurser. Der søges en variation på tværs af kategorierne holdboldspils-, motions- og aktivitetsforeninger, jf. **tabel 1**.

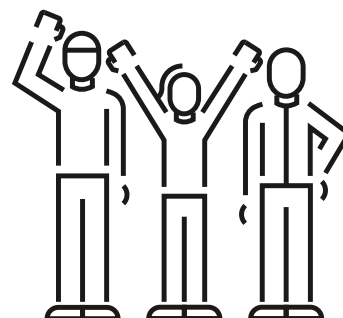
I udvælgelsen af trænere og ledere i de deltagende foreninger forsøgte vi at opnå en variation på sammensætningen af trænere og ledere (på køn, alder, erfaring, omfang af deltagelse i leder og/eller træneruddannelse). Der blev taget hensyn til variationen i foreningernes størrelse samt inklusion af foreninger fra forskellige dele af landet, både fra højt urbaniserede områder og mindre urbaniserede områder. Således blev udvælgelsen af foreningerne foretaget med henblik på at sikre variation i forhold til ovenstående faktorer, da det ønskes undersøgt, om nogle af disse forhold har betydning for de stillede forskningsspørgsmål.

Rekrutteringen af foreningerne foregik gennem henvendelse på mail eller telefon til forpersonen i foreningen. Vedkommende blev spurgt til, om foreningen havde mulighed for at deltage i et fokusgruppe-interview om motiver og barrierer for at deltage i uddannelse og kurser. De foreninger, der havde mulighed, blev interviewet. Før fokusgruppeinterviewet blev interviewpersonerne orienteret om relevante forskningsetiske forhold – og de fik mulighed for at give et mundtligt samtykke inden starten på det semistrukturerede interview.

## Interviewpersonerne

11 foreninger deltog i interviewene, hvor forskellige idrætstyper og aktiviteter var repræsenteret. Medlemstallene på tværs af de 11 foreninger svinger fra 7 til 2.929 medlemmer i år 2023. Antal trænere på tværs af de 11 foreninger er mellem 7 og 154 i 2023. Antallet af foreningsledere i de 11 foreninger er mellem 5 og 28. Et overblik over dette kan ses i **tabel 2**.

I alt blev 11 fokusgruppe-interviews gennemført med 11 foreninger, hvor i alt 37 deltog. Heraf var 31 trænere og 27 var ledere. Mange var således både trænere og ledere i foreningen. 22 var mænd, og 15 var kvinder. Aldersspredningen var fra 21 til 66 år. De interviewede havde en trænererfaring på 1 til 47 år. Ud af de 31 trænere var 4 lønnede og 27 frivillige. Ud af de 27 ledere var 4 lønnede og 23 frivillige. Antal kurser eller uddannelse relateret til idrætten pr. person varierede mellem 1 og 8. Et overblik over dette findes i **tabel 3**.



Forening	Aktiviteter i foreningen	Medlemstal år 2023	Antal trænere i forening år 2023	Antal foreningsledere i forening år 2023
Boldforening	Fodbold	270	16	6
Skytteforening	Biatlon Riffel Pistolskydning	351	7	25
Håndboldforening	Håndbold	550	75	19
Ro- og kajakforening	Havkajak Turkajak Polokajak Robåde	162	9	8
Svømmeforening	Svømmeundervisning Svømmestævner Store badedag Sjov i vand	2929	154	28
Flerstrengt idrætsforening	Gymnastik Svømning Fitness Parkour Dans Floorball	1379	70	23
Gymnastikforening	Gymnastik	700	42	21
Atletik- og løbforening	Atletik Løb Mega-events	1700	80	25
Kegleforening	Kegleidræt	7	8	5
Gymnastik- og atletikforening	Gymnastik Løb Atletik Hiit Yoga Thai chi Qigong Crossdance Dans Crosstræning (OCR) Tai bo Pilates Jumping fitness Idræt for sindet	950	80	9
Taekwondoforening	Teakwondo	59	4	5

Tabel 2: Overblik over de deltagende foreningers karakteristika.

	Samlet træner og foreningsleder				Trænere				Foreningsleder			
	Antal samlet (n=)	Alder (min-max)	Køn (K=kvinde M=mand)	Antal kurser eller uddannelse relateret til idrætten pr. person har været på (min-max)	Antal (n=)	År man har været træner (min-max)	Ansættelsesforhold	Omkostningsopgørelse og dækning kørsel	Antal (n=)	Ansættelsesforhold	Omkostningsopgørelse og dækning kørsel	
Boldforening	1	48	M=1	2	1	14	Frivillig	Nej	1	Frivillig	Nej	
Skytteforening	6	28-63	K=1 M=5	1-2	6	6-36	Frivillig	Ja	3	Frivillig	Ja	
Håndboldforening	5	26-66	K=2 M=3	3-8	4	8-47	Frivillig	Ja	3	Frivillig	1 nej 2 ja	
Ro- og kajakforening	3	56-60	K=1 M=2	3-4	3	2-25	Frivillig	Nej	3	Frivillig	Nej	
Svømmeforening	6	-	K=3 M=3	2-3	3	10-16	Lønnet fuldtid	Ja	3	Lønnet fuldtid	Ja	
Ildrætsforening	1	44	K=1	1	-	-	-	-	1	Lønnet deltid	Ja	
Gymnastikforening	6	17-63	K=3 M=3	3-7	6	3-27	2 lønnet deltid 4 frivillig	5 ja 1 nej	4	2 Frivillig 2 lønnet deltid	3 nej 1 ja	
Atletik- og løbforening	2	45-50	K=1 M=1	2-3	2	1-6	Lønnet fuldtid	-	2	Lønnet	-	
Kegleforening	3	21-63	M=3	1	3	8-15	Frivillig	Ja	3	Frivillig	Ja	
Gymnastik- og atletikforening	2	53-61	K=2	2-3	2	10-25	Frivillig	Ja	2	Frivillig	Ja	
Tækwondoforening	2	29-65	K=1 Mand=1	3-6	1	5	Frivillig	Ja	2	Frivillig	Ja	
I alt	37				31				27			

Table 3: De trænere og ledere, som deltog i interviewene, og deres karakteristika mht. alder, køn, antal kurser, trænererfaring, ansættelsesforhold og omkostningsgodtgørelse.

## Fokusgruppe-interviewets struktur

Der blev udført interviews i fokusgrupper, der fokuserede på at få trænere og foreningsledere til at reflektere over og beskrive deres oplevelse af 1) deres udfordringer og kompetencer relateret til deres virke i foreningen, 2) deres tillæring af viden og kompetencer, 3) deres motivation og barrierer for deltagelse i kurser/uddannelse samt 4) kvalitetene ved gode kurser. Se **tabel 4** med eksempler på interviewspørgsmål. Alle fokusgruppeinterviews var semistrukturerede med åbne spørgsmål (se Kvale og Brinkmann 2009).

Introduktion samt præsentation af interviewets formål	
Temaer	Spørgsmål (eksempler)
Første emne: Træneres og lederes udfordringer og kompetencer:	Hvordan oplever I at klare jeres opgaver som træner/ledere? Hvordan håndterer I udfordringer, når de opstår? Oplever I mangel på kompetencer i visse situationer?
Andet emne: Tillæring af viden og kompetencer:	Hvordan har I tilegnet jer de kompetencer, der kræves for jeres rolle som træner/leder? Hvilke metoder har I anvendt? (f.eks. kurser, erfaring, samtale med andre) Hvordan har formel træneruddannelse påvirket jeres praksis?
Tredje emne: Motivation og barrierer for deltagelse i kurser/uddannelse:	Hvad motiverer jer til at deltage i kurser/uddannelse? Hvad har tidligere forhindret jer i at deltage? Hvad er foreningens rolle i at motivere eller hindre deltagelse i kurser/uddannelse?
Fjerde emne: Kvaliteter ved gode kurser	Hvad definerer et godt kursus for jer? Hvordan bør et kursus være for at være anvendeligt? Hvad har I lært af tidligere kursusoplevelser, og hvilke ønsker har I til fremtidige kurser?

Tabel 4: Eksempel på spørgsmål fra interviewguiden. Den fulde interviewguide kan rekvireres hos forfatterne.

## Procedure

Interviewene blev gennemført over Microsoft Teams eller fysisk hos foreningerne afhængigt af, hvad foreningen foretrak. Interviewene varede fra en halv time til omtrent en time. Inden interviewet blev der fremsendt baggrundsspørgsmål om foreningen og deltagerne, som blev besvaret inden selve interviewet. Baggrundsspørgsmålene var hhv. navnet på foreningen, aktiviteter i foreningen, antal medlemmer i 2023, antal trænere i foreningen i 2023 og antal foreningsledere i foreningen i 2023. Baggrundsspørgsmålene til hver informant inkluderede alder, træner (hvilket hold og hvor længe man sammenlagt har været træner), leder (titel og opgaver), andre opgaver i foreningen, ansættelsesforhold, omkostningsopgørelse/dækning af kørsel, job og uddannelse samt uddannelse ifm. idrætten. Disse baggrundsspørgsmål blev sendt til SDU enten inden eller efter interviewet.



## Dataanalyse

Alle interviews blev optaget og transskriberet. Vi analyserede de empiriske data ud fra de fire emner i interviewguiden: Trænernes og ledernes udfordringer og kompetencer; tillæring af viden og kompetencer; motivation og barrierer for deltagelse i kurser/uddannelse og kvaliteter ved gode kurser. Disse resultater sammenflettes med de kvantitative analyser i resultatafsnittet ved hvert af emnerne.

## Den kvantitative undersøgelse

Ud over den kvalitative interviewundersøgelse gennemførte vi en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse blandt trænere og ledere i udvalgte foreninger.

### Deltagere og rekruttering

Udvælgelsen af foreninger til undersøgelsen foregik i to trin forskudt i tid, hvor i alt 1.035 foreninger blev kontaktet. Først blev 774 foreninger udvalgt, fordi de havde deltaget i en frivillighedsundersøgelse gennemført af DIF i 2022. Senere blev 261 foreninger udvalgt med hjælp fra seks forskellige specialforbund, der indsendte kontaktoplysninger herpå. Ud af de i alt 1.035 foreninger, fik i alt 845 foreninger tilsendt et spørgeskemalink. Kun foreninger inden for de idrætsgrene, som fremgik af **tabel 1**, blev inviteret til at deltage i undersøgelsen.

Når vi gennemførte dataindsamlingen i to trin, var det for ikke at forstyrre flere foreninger end nødvendigt. Derfor henvendte vi os i første omgang til omkring 400 foreninger med en forventning om, at vi fra disse foreninger kunne opnå et tilfredsstillende antal besvarelser fra både trænere og ledere. Kontakten til foreningerne blev i første fase af undersøgelsen indledt med et telefonopkald til forpersonen for at høre, om foreningen havde interesse i at deltage i undersøgelsen. Efter en positiv respons blev en mail med et spørgeskemalink, der var unikt for den enkelte forening, sendt til foreningens forperson, som derefter skulle videresende mail og link til foreningens øvrige ledere og trænere. I undersøgelsens anden fase blev foreningerne kontaktet via mail og modtog i den forbindelse et unikt spørgeskemalink, som de kunne sende videre til trænerne og lederne i deres respektive foreninger. Årsagen til skiftet i rekrutteringsstrategi var, at der i den anden del af undersøgelsen var kortere tid til at indhente svar, hvorfor det blev valgt at sende mail med link ud til forpersonen allerede i første kontakt.

Fordi hver forening modtog et unikt spørgeskemalink, var det for alle de foreninger, som blev rekrutteret igennem frivillighedsundersøgelsen, muligt at koble de enkelte trænere og leders svar med oplysninger om foreningerne fra frivillighedsundersøgelsen, herunder størrelse og idrætsgren. Det samme var ikke muligt for de 62 foreninger, som blev rekrutteret til undersøgelsen gennem en kontakt til specialforbundene.

Fordi det er forpersonen, der har sendt mail med spørgeskemalink videre til de andre ledere og trænere i foreningen, er det ikke muligt at udregne en svarprocent for undersøgelsen.

Vi har samlet set modtaget svar fra trænere og ledere i 373 foreninger af de udvalgte 1.035 foreninger. Antallet af besvarelser, vi har fået fra hver forening, varierer betragteligt:

- Fra 164 foreninger har vi ét svar.
- Fra 102 foreninger har vi 2-3 svar.
- Fra 44 foreninger har vi 4-5 svar.
- Fra 44 foreninger har vi 6-10 svar.
- Fra 19 foreninger har vi mere end 10 svar.

Samlet set endte 1.362 trænere og ledere med at besvare hele eller dele af spørgeskemaet. Af dem fuldførte 1.143 besvarelsen af hele spørgeskemaet. I analyserne anvender vi besvarelser fra alle de trænere og ledere, som havde udfyldt hele den første del af spørgeskemaet, som handlede om dem og deres virke i deres respektive foreninger, dvs. besvarelser fra 1.212 trænere og ledere. Heraf var 383 trænere og 829 ledere.

Selvom det er lykkedes at indhente besvarelser fra et stort antal trænere og ledere, var ambitionen for dataindsamlingen, at vi skulle indhente besvarelser fra i alt 2.000 trænere og ledere – gerne så jævnt fordelt som muligt mellem de to grupper. Således har vi særligt på trænersiden opnået færre besvarelser end ønsket. Det er der primært tre årsager til. Den første relaterer sig til rekrutteringsperioden, som strakte sig fra slutningen af november til februar, og som derfor inkluderede juleperioden, hvor det var vanskeligt at komme i kontakt med forpersonerne, at motivere trænere og ledere til at svare, samt hvor der generelt var travlt i flere af de undersøgte foreninger – eller hvor der omvendt i idrætsgrene med sæson om sommeren var mere eller mindre lukket ned.

Den anden årsag var, at mange af de forpersoner i foreningerne, som vi var i kontakt med – mange både telefonisk og via mail – ikke sendte invitationen til at deltage i undersøgelsen med spørgeskemalink videre til de øvrige trænere og ledere i foreningen på trods af, at de havde accepteret at medvirke i undersøgelsen. Det skyldtes i nogle tilfælde travlhed og forglemmelse, og i andre tilfælde et ønske om ikke at belaste andre trænere og ledere i foreningen. Derfor har vi en del foreninger, hvor alene forpersonen har besvaret spørgeskemaet.

Den tredje årsag relaterer sig til det metodiske valg, vi traf i undersøgelsens begyndelse om, at dem, der både var trænere og ledere i deres respektive foreninger, ikke skulle svare på både træner- og lederdelen af spørgeskemaet, der på den måde ville have blevet meget langt. I stedet skulle alle dem, der både havde en træner- og lederfunktion kun svare på lederdelen af spørgeskemaet. Årsagen til dette valg var, at vi på baggrund af frivillighedsundersøgelsen kunne se, at der i langt de fleste foreninger var markant flere trænere end ledere, og at vi derfor forventede flere træner- end lederbesvarelser fra hver enkelt forening. Fordi vi i mange foreninger alene har svar fra forpersonen og evt. en til to personer mere i foreningen, er vi endt med en større andel af leder- end trænerbesvarelser som følge af det beskrevne metodiske valg.

## Datamaterialets muligheder og begrænsninger

Når vi havde en ambition om at indsamle 2.000 besvarelser så ligeligt fordelt mellem trænere og ledere som muligt, var det med henblik på at kunne sige noget relativt sikkert om de to grupper – trænere og ledere – samt forskellene herimellem. Med besvarelser fra 383 trænere og 829 ledere er det stadig muligt at foretage denne opdeling og opnå relativt sikre profiler af de to grupper og forskellene herimellem. Dertil er antallet af respondenter i hver gruppe tilstrækkeligt. Et forbehold i relation til at generalisere undersøgelsens resultater til alle trænere og ledere handler imidlertid om repræsentativitet. Således er trænere og ledere udvalgt inden for et udvalg af idrætsgrene (se **tabel 1**), hvorfor trænere og ledere inden for en lang række andre idrætsgrene ikke har haft mulighed for at deltage. Dertil kommer, at vi må forvente, at det er de foreninger – og trænere og ledere i de udvalgte foreninger – som er mest optaget af uddannelse og kurser. Dette er imidlertid et vilkår i de fleste spørgeskemaundersøgelser.

En anden central grund til, at vi stræbte efter at indsamle 2.000 besvarelser, var, at vi ønskede at kunne underopdele trænere og ledere i en række undergrupper, som vi kunne undersøge ligheder og forskelle imellem. Det være sig i relation til idrætsgrene ift. underopdeling i holdboldspilsforeninger, motionsforeninger og aktivitetsforeninger, i relation til foreningsstørrelse (medlemstal), samt i relation til køn, alder, erfaring som træner og ledere mv. For at kunne gøre dette har vi brug for et solidt antal besvarelser inden for hver subgruppe, hvis sammenligningen skal hvile på et solidt statistisk fundament. På ledersiden viser efterfølgende analyser, at dette til fulde er opfyldt, men faktisk fordeler svarene også i trænerdelen af undersøgelsen sig således, at vi har et solidt antal besvarelser inden for hver af de ønskede subgrupper til at kunne sige noget pålideligt om forskellene herimellem.

Det er således klart, at et større antal besvarelser kunne have øget den statistiske sikkerhed af undersøgelsens fund – generelt og i opdelingen på subgrupper – men det virker ikke sandsynligt, at et større antal besvarelser isoleret set skulle ændre væsentligt på undersøgelsens fund. I stedet ville det være mere nærliggende at pege på rekrutteringsmetoden, hvor foreningerne ikke blev udvalgt tilfældigt og inden for alle idrætsgrene, hvis man skal udfordre generaliserbarheden af undersøgelsens fund. Ikke desto mindre indeholder undersøgelsen besvarelser fra et bredt udsnit af trænere og frivillige fra et bredt udsnit af foreninger tilhørende de tre foreningstyper (holdboldspilsforeninger, motionsforeninger og aktivitetsforeninger) samt i relation til foreningsstørrelse. Således kommer trænere og ledere fra både små, mellemstore og store foreninger samt inden for en række forskelligartede idrætsgrene til orde.

## Spørgeskemaet

Spørgeskemaet indeholdt en fælles del, men var også for store deles vedkommende opdelt i en trænerdel og en lederdel. Selvom flere trænere og ledere varetog funktioner inden for begge kategorier, fik de, som tidligere nævnt, enten træner- eller lederdelen af skemaet af hensyn til skemaets samlede længde og deraf følgende belastning af respondenterne.

Trænergruppen definerede vi som trænere/instruktører, assistenttrænere/hjælpeinstruktører og/eller holdledere/gruppeledere, som samtidig ikke varetog nogen lederopgaver. Ledergruppen define-

rede vi derimod som dem, der havde angivet at varetage en eller flere af følgende roller: formand/-kvinde/-person; næstformand/-kvinde/-person; kasserer; sekretær; menigt medlem af bestyrelsen; ansvarlig for udvalg; deltager i udvalg; administrator eller kontomedarbejder og/eller manager, sportschef el.lign.

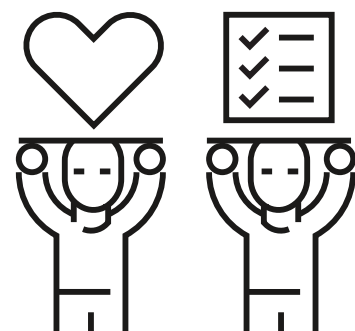
Spørgeskemaet indeholdt følgende temaer:

- Generelle spørgsmål om engagementet i foreningen
- Om opgaver i foreningen (opdelt på trænere og ledere)
- Om kompetencer, uddannelse og kurser (opdelt på trænere og ledere)
- Motiver og barrierer for (mere) uddannelse og kurser (opdelt på trænere og ledere)
- Om organisering af uddannelse og kurser
- Baggrundsspørgsmål

Spørgsmålene var hovedsageligt formuleret som lukkede spørgsmål, men der indgik enkelte åbne spørgsmål og spørgsmål, hvor der blev givet mulighed for at uddybe en besvarelse med tekst.

## Dataanalyse

Til rapporten blev gennemført deskriptive analyser, primært som procentberegninger af svarfordelinger og med en opdeling på svarene fra hhv. trænere og ledere, hvor det samme eller et lignende spørgsmål var blevet stillet til begge grupper. Derudover blev der foretaget udvalgte krydstabelanalyser, som opdelte besvarelserne, så det var muligt at se på forskelle i trænerne og ledernes besvarelser som følge af forskelle i dels deres respektive foreningers størrelse og idrætsgren, dels individuelle karakteristika såsom køn, alder og erfaringsniveau som træner og leder.







player's choice

**BØRNETRÆNER**



# Resultater

I resultat afsnittet præsenteres resultaterne fra spørgeskema- og interviewundersøgelsen i fire dele:

**Del 1: Karakteristik af trænere og ledere samt deres virke i foreningen**

**Del 2: Trænernes og ledernes kompetencer, uddannelse og kurser**

**Del 3: Trænernes og ledernes motiver og barrierer for uddannelse og kurser**

**Del 4: Trænernes og ledernes ønsker til organisering af uddannelse og kurser**

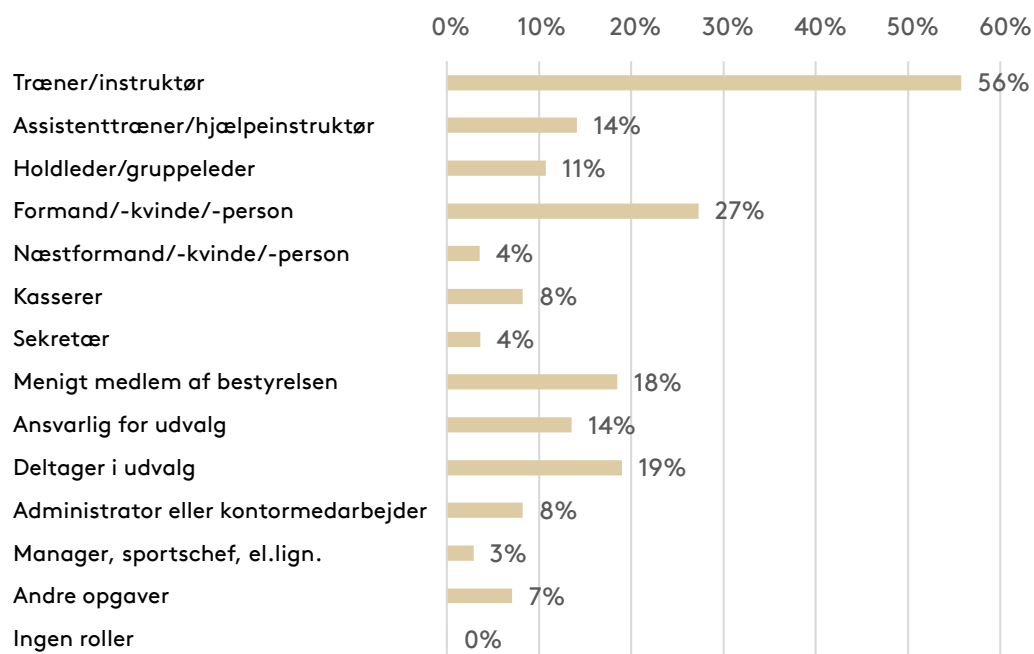
I hvert delafsnit præsenterer vi først fundene fra besvarelserne af spørgeskemaet og derefter fundene fra interviewene.

# Del 1

## Karakteristik af trænere og ledere samt deres virke i foreningen

Respondenterne blev i spørgeskemaet spurgt om, hvilke roller de varetager i deres respektive foreninger. De havde mulighed for at vælge flere roller, hvorfor summen af kategorierne overstiger 100 %. **Figur 1** viser svarfordelingen på de forskellige roller, hvor de to mest udbredte er træner/instruktør (56 %) og formand/-kvinde/-person (27 %).

### Fordeling af roller i foreningerne

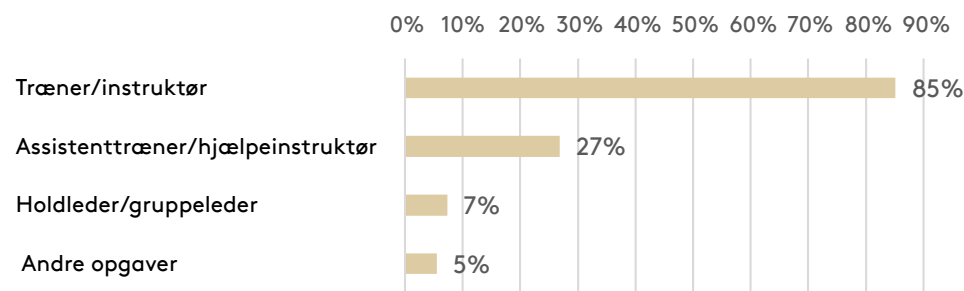


Figur 1: Fordelingen af roller i foreningen (n=1212)

Svarene på, hvilke roller respondenterne varetager, blev brugt til at opdele respondenterne i to grupper: trænere og ledere. Trænergruppen inkluderer dem, der har svaret, at de er træner/instruktør, assistenttræner/hjælpeinstruktør og/eller holdleder/gruppeleder, men som samtidig ikke varetager nogen af de øvrige opgaver, som vi har defineret som lederopgaver. Ledergruppen indeholder derimod alle dem, som har angivet at varetage én eller flere af følgende roller: formand/-kvinde/-person, næstformand/-kvinde/-person, kasserer, sekretær, menigt medlem af bestyrelsen, ansvarlig for udvalg, deltager i udvalg, administrator eller kontomedarbejder og/eller manager, sportschef el.lign.

**Figur 2** viser rollefordelingen i trænergruppen. 85 % af trænerne indtager en rolle som træner/instruktør, mens 27 % er assistent/hjælpetræner og 7 % er holdleder/gruppeleder. Respondenterne kunne sætte mere end ét kryds, hvorfor de forskellige kategorier summerer til mere end 100 %.

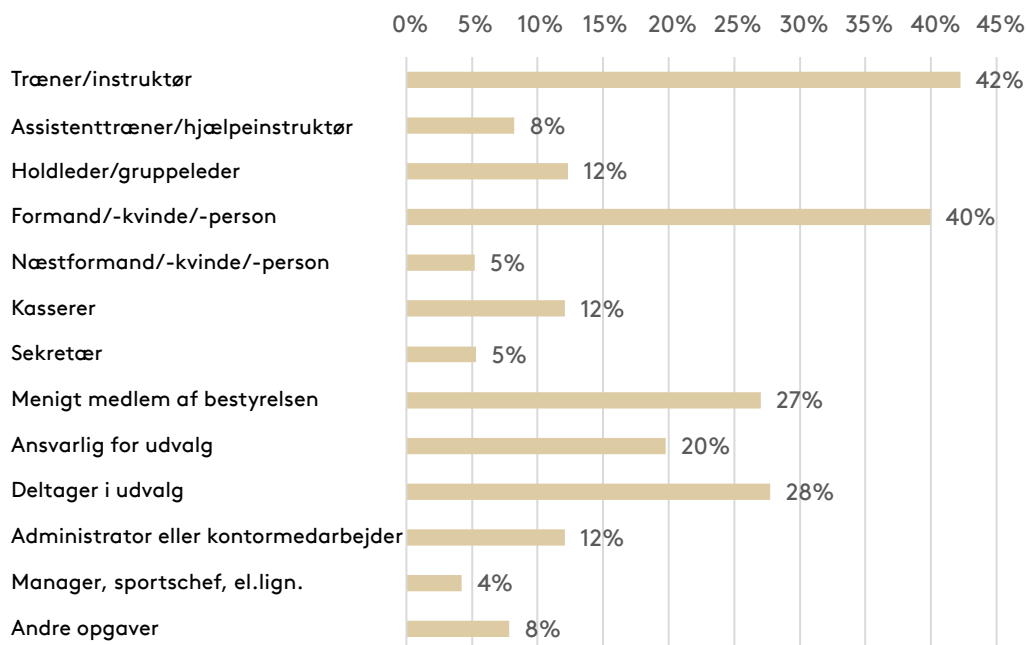
## Fordeling af trænerens roller i foreningen



**Figur 2:** Fordelingen af trænerens roller i foreningen (n=383)

**Figur 3** viser rollefordelingen i ledergruppen, og her kan vi se, at 42 % af lederne også er trænere/instruktører, mens 40 % er formand/-kvinde/-person. Derudover er en del ledere også menige medlemmer af bestyrelsen (27 %), administrator eller kontomedarbejder (28 %) og ansvarlig for udvalg (20 %). Respondenterne kunne sætte flere krydser, hvorfor de forskellige kategorier tilsammen overstiger 100 %.

## Fordeling af ledernes roller i foreningen



Figur 3: Fordelingen af ledernes roller i foreningen (n=829)

## Trænernes og ledernes sociale baggrund

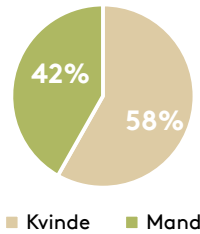
For at få et overblik over den sociale baggrund blandt de trænere og ledere, der besvarede spørgeskemaet, blev der stillet spørgsmål om deres alder, nuværende beskæftigelse og højeste faglige uddannelse.

### Køn

Som **figur 4** viser, er der blandt trænere en overvægt af kvinder (58 %), mens **figur 5** viser, hvordan der blandt lederne er en overvægt af mænd (60 %). Mens kønsfordelingen blandt lederne i store træk ligner den, som opgørelser på baggrund af foreningsundersøgelser er nået frem til, ligner kønsfordelingen blandt trænere ikke den generelle for foreningsidrætten. Således viser disse opgørelser, at kvinder udgør omkring 40 % af de frivillige trænere i foreningsidrætten (Elmose-Østerlund, Pedersen, & Ibsen, 2017). Årsagen til den høje andel af kvindelige trænere er sandsynligvis, at en stor del af svarene i denne undersøgelse kommer inden for idrætsgrene såsom gymnastik, svømning og håndbold (se **figur 12**).

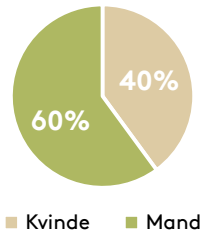


### Kønsfordeling af trænere



Figur 4: Kønsfordelingen opdelt i pct. blandt trænere (n=323)

### Kønsfordeling af ledere

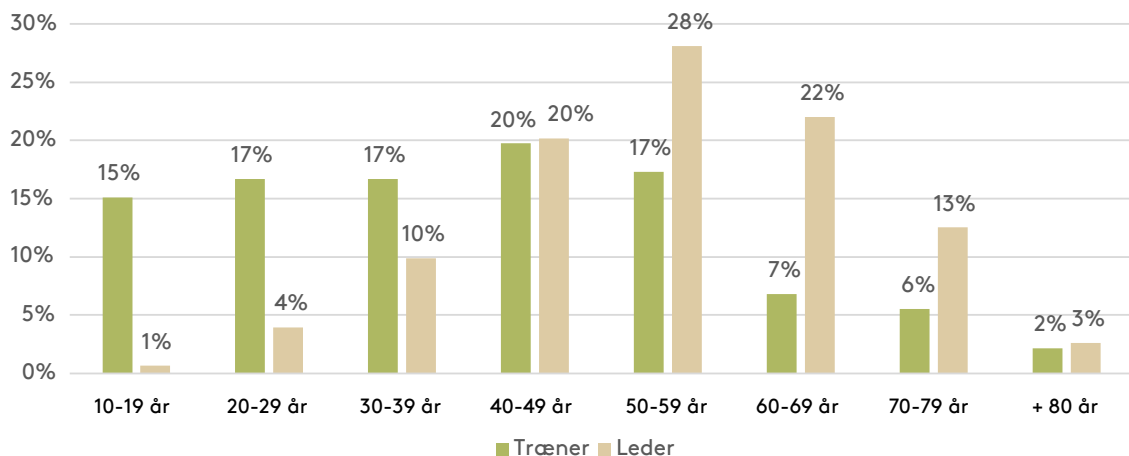


Figur 5: Kønsfordelingen opdelt i pct. blandt ledere (n=758)

## Alder

Figur 6 viser, at aldersfordelingen blandt trænere er relativt ensartet (15-20 %) på tværs af aldersgrupperne fra 10-19 år til 50-59 år, hvorefter den falder markant. Aldersfordelingen blandt ledere viser, at hele 70 % af dem er mellem 40 og 69 år. Således er lederne generelt ældre end trænere, hvilket er i tråd med den generelle tendens i undersøgelser, der er foretaget i foreningsidrætten (Elmose-Østerlund, Pedersen, & Ibsen, 2017).

### Aldersfordeling af trænere og ledere

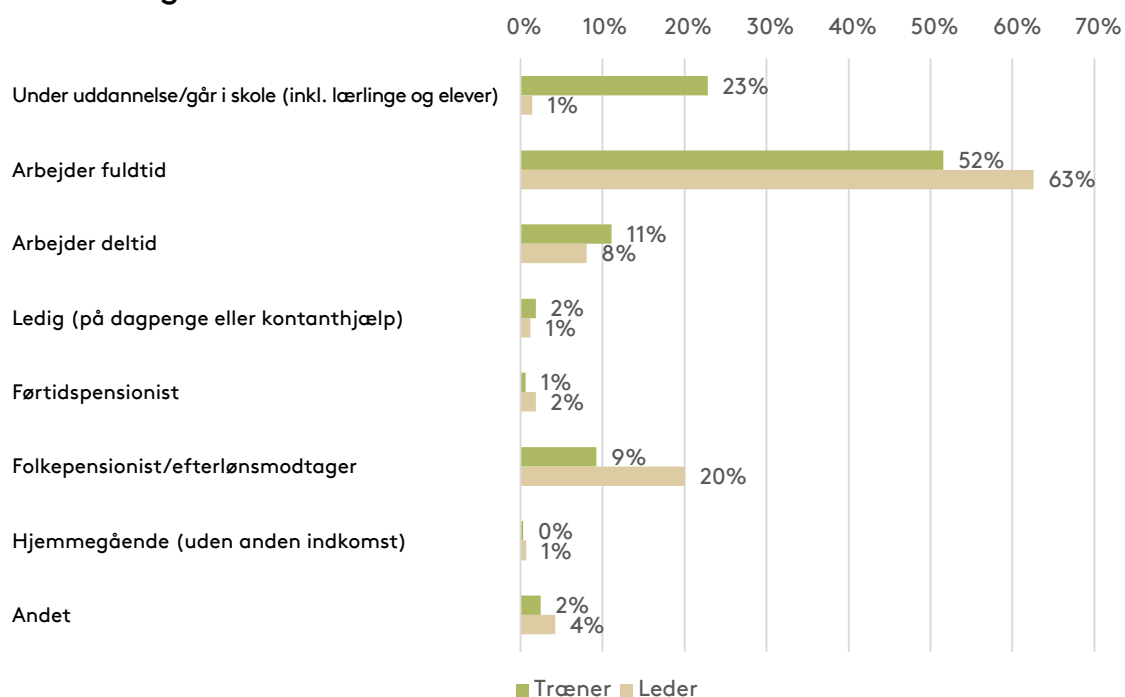


Figur 6: Aldersfordelingen blandt trænere og ledere opdelt i procent (n=324 trænere) og (n=758 ledere)

## Beskæftigelse

Som **figur 7** viser, arbejder flere ledere (62 %) end trænere (52 %) fuldtid, mens langt flere trænere (23 %) end ledere (1 %) er under uddannelse eller går i skole. 20 % af lederne er folkepensionister/efterlønsmodtagere, hvilket er en væsentlig større andel end blandt trænerne, hvor kun 9 % er folkepensionister/efterlønsmodtagere. Disse forskelle vurderes at have en sammenhæng mellem aldersmæssige forskelle på de to grupper (se **figur 6**).

### Beskæftigelse

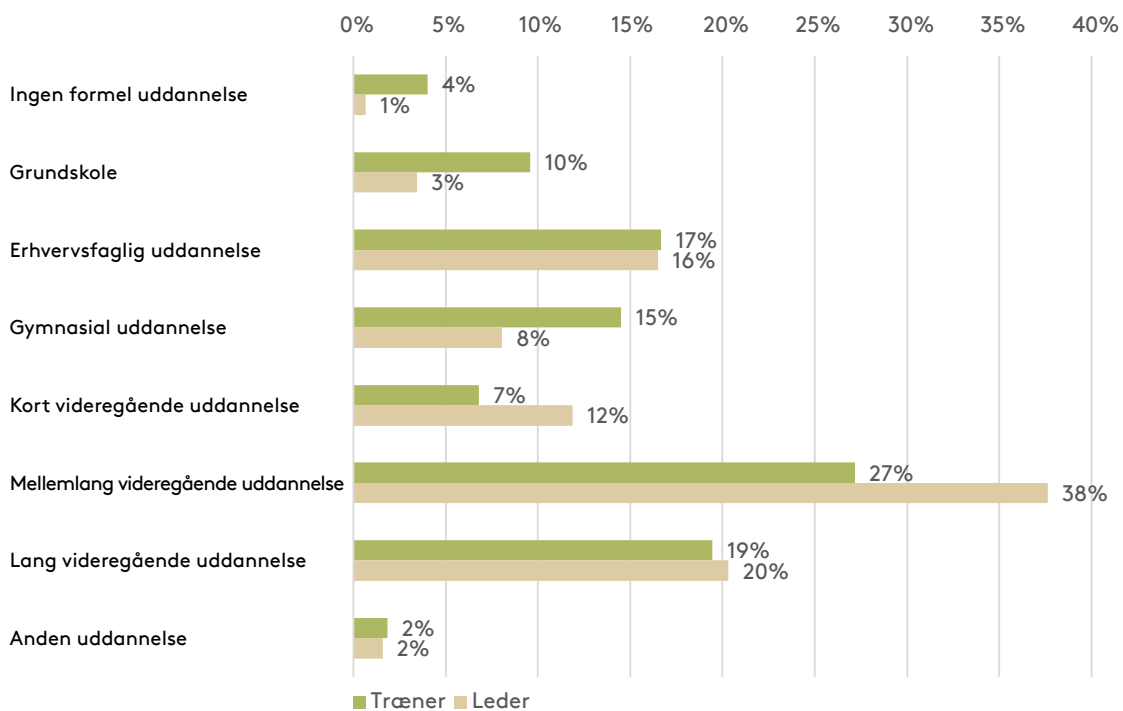


Figur 7: Trænernes og ledernes nuværende beskæftigelse (n=324 trænere) og (n=758 ledere)

## Uddannelse

Blandt både trænere og lederne har den største procentdel en mellemlang videregående uddannelse og herefter en lang videregående uddannelse. 27 % af trænerne og 38 % af lederne har en mellemlang uddannelse. 19 % af trænerne og 20 % af lederne har en lang videregående uddannelse. 17 % af trænerne og 16% af ledere har en erhvervsfaglig uddannelse. At flere ledere end trænere har en længerevarende uddannelse hænger givetvis sammen med, at lederne generelt er ældre.

### Uddannelse



Figur 8: Trænernes og ledernes nuværende beskæftigelse (n=324 trænere) og (n=758 ledere)

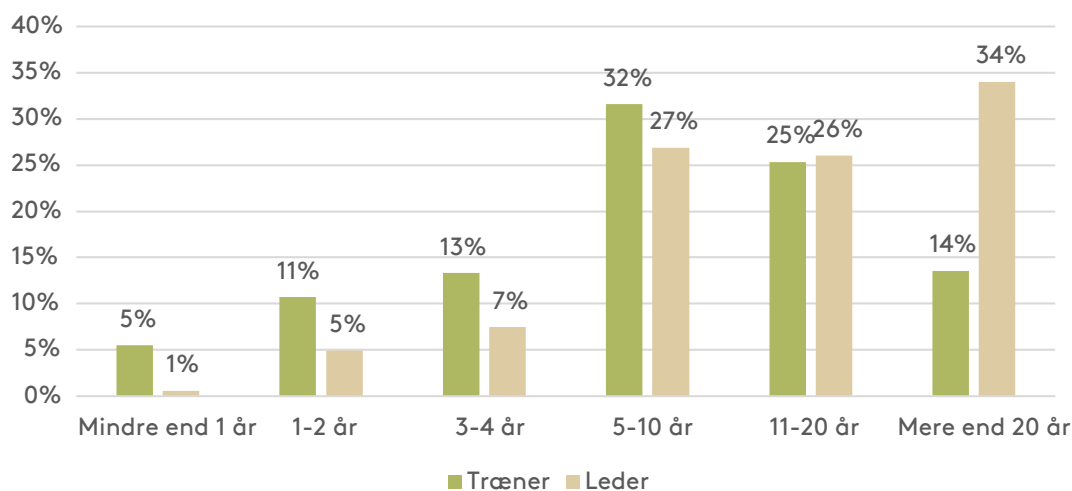
For både trænere og ledere gælder det, at andelen af personer med en lang videregående uddannelse (hhv. 19 % og 20 %) er over gennemsnittet på 13 % blandt voksne borgere i Danmark (15-69 år). Endnu mere markant er andelen med en mellemlang videregående uddannelse, som er hhv. 27 % og 38 % blandt trænere og ledere, men kun 19 % blandt voksne danskere (Danmarks Statistik, 2022). Således ser der ud til at være flere højtuddannede blandt trænerne og lederne i denne undersøgelse end i befolkningen som helhed.

## Trænernes og ledernes tilknytning til foreningen

Dette afsnit ser nærmere på trænernes og ledernes tilknytning til foreningen, om de selv dyrker idræt i foreningen, og om deres barn eller børn dyrker idræt i foreningen.

**Figur 9** viser, at størstedelen af lederne har været tilknyttet foreningen i mere end 20 år (34 %), mens 26 % har været tilknyttet i 11-20 år, og 27 % har været tilknyttet i 5-10 år. Det er dermed kun 13 % af lederne, der har haft en tilknytning til foreninger på 4 år eller kortere. De fleste trænere har haft tilknytning til foreningen i 5-10 år (32 %), mens lidt færre har været tilknyttet i 11-20 år (25 %). 27 % har været tilknyttet i 5-10 år, mens en større del af trænerne har haft en kortere tilknytning på 4 år eller mindre (29 %). Trænerne har altså generelt i kortere tid end lederne haft en tilknytning til den pågældende forening.

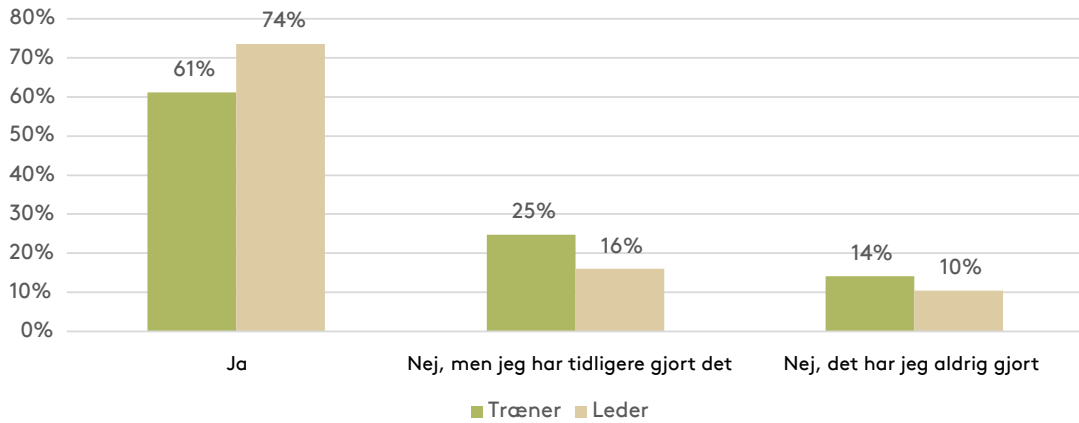
### Tilknytning til foreningen sammenlagt i livet



**Figur 9:** Hvor længe har lederne og trænerne sammenlagt i livet været tilknyttet foreningen som medlem, idrætsaktiv og/eller frivillig/lønnet. (n=383 trænere) og (n=829 ledere)

**Figur 10** viser, at mere end halvdelen af trænerne (61 %) og en endnu større del af lederne (74 %) selv dyrker idræt i foreningen. 25 % af trænerne og 16 % af lederne dyrker ikke idræt i foreningen, men har tidligere gjort det. Blot 14 % af trænerne og 10 % af lederne har aldrig dyrket idræt i foreningen. Dermed har en meget stor andel af såvel trænere og ledere enten dyrket eller dyrker idræt i foreningen.

## Dyrker du idræt i foreningen?

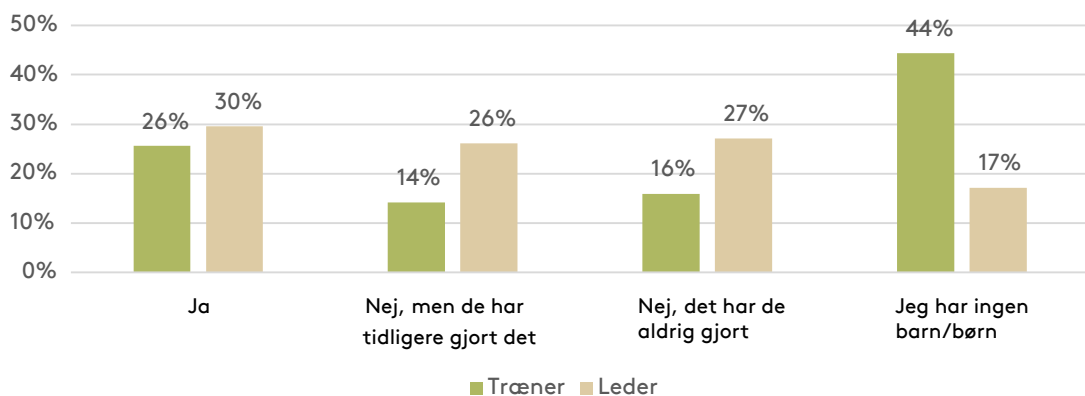


Figur 10: Om trænerne og lederne selv dyrker idræt i foreningen opdelt i procent (n=383 trænere) og (n= 829 ledere).

Figur 11 viser, at henholdsvis 44 % af trænerne og 17 % af lederne ikke har nogen børn. Den store forskel hænger højst sandsynligt sammen med den store aldersmæssige forskel. Generelt er der dog en større andel af ledernes børn, der dyrker en aktivitet i foreningen, idet der blandt lederne er 30 %, som har børn, der dyrker idræt i foreningen, og 26 %, som har børn, der tidligere har dyrket idræt i foreningen.

Hvad angår trænerne har 26 % børn, som dyrker idræt i foreningen, og 14 % har børn, som tidligere har dyrket idræt i foreningen. Til gengæld har 27 % af lederne børn, der aldrig har dyrket idræt i foreningen, mens de samme gælder for 16 % af trænerne.

## Dyrker dit barn/dine børn idræt i foreningen?



Figur 11: Om trænerne og lederne børn dyrker idræt i foreningen opdelt i procent (n=383 trænere) og (n= 829 ledere).



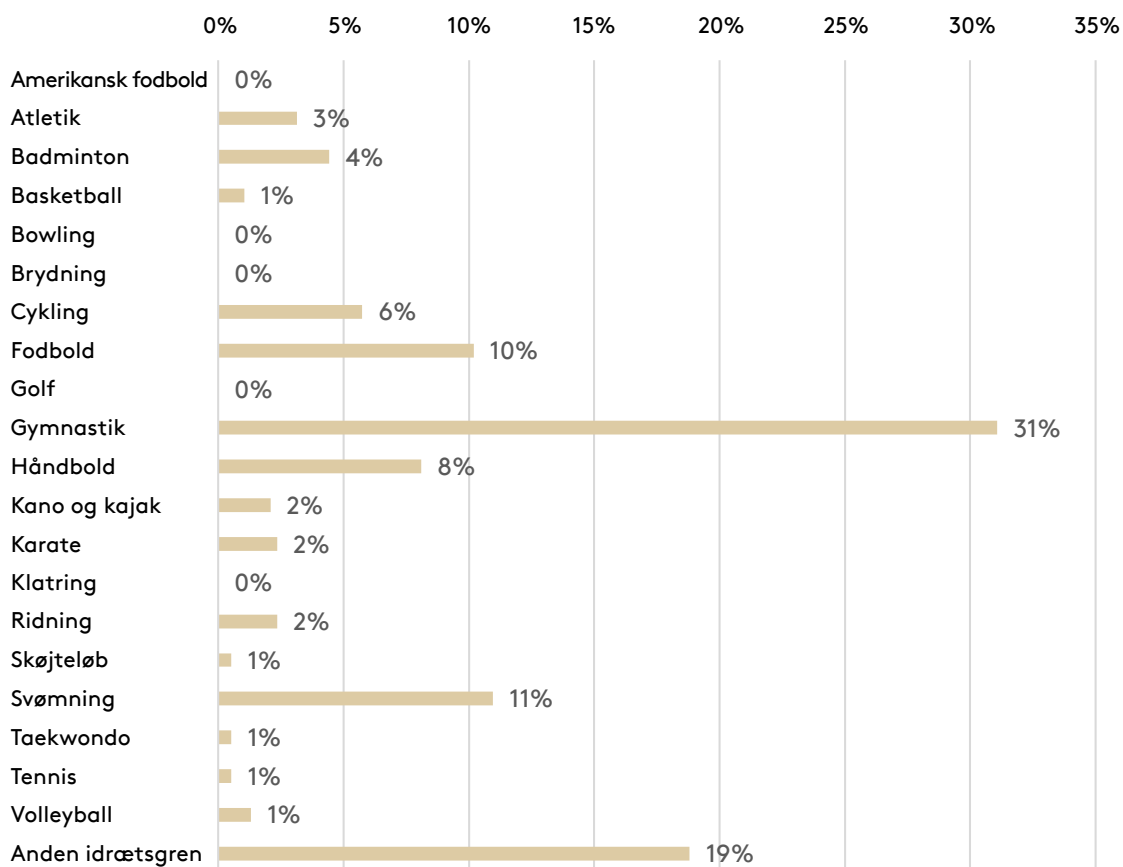
## Trænernes og ledernes virke i foreningen

Dette afsnit omhandler trænerne og ledernes virke i foreningen, herunder fordeling på idrætsgrene, træner- og ledererfaring, tidsforbrug i foreningen, godtgørelse/goder, opgaver, kendetegn for de personer de træner, konkurrenceniveau samt tanker om fremtiden som træner/leder. Nogle spørgsmål omhandler kun trænerne, mens andre spørgsmål kun er stillet til lederne.

### Idrætsgren

**Figur 12** viser fordelingen af trænerne inden for idrætsgrene. Som det fremgår, er 31 % trænerne inden for gymnastik, 11 % i svømning, 10 % i fodbold og 19 % i en anden idrætsgren, herunder dans, fitness, yoga og roning. Således er flere af de største foreningsidrætsgrene såsom gymnastik, fodbold og svømning godt repræsenteret i undersøgelsen.

#### Fordelingen af trænerne idrætsgrene



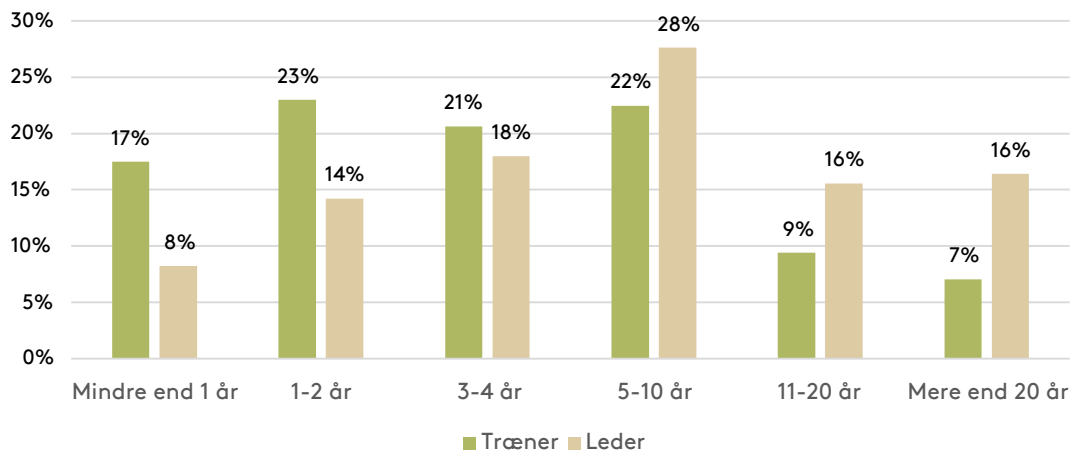
Figur 12: Fordelingen af trænere fordelt på idrætsgrene (n=383)

## Træner- og ledererfaring

Som det ses af **figur 13**, har omtrent en fjerdedel af trænerne (22 %) og lederne (28 %) været træner/leder i deres nuværende forening i 5-10 år. 16 % har været ledere i 11-20 år og en tilsvarende andel i mere end 20 år. 17 % af trænerne og 8 % af lederne har været mindre end 1 år foreningen. 23 % af trænerne og 14 % af lederne har været mindre end 1 år foreningen. 23 % af trænerne og 14 % af lederne har været 1-2 år i foreningen, mens 21 % af trænerne og 18 % af lederne har været 1-2 år i foreningen, mens 21 % af trænerne og 18 % af lederne har været 3-4 år i foreningen, mens 21 % af trænerne og 18 % af lederne har været 3-4 år i foreningen, mens 21 % af trænerne og 18 % af lederne har været 3-4 år i foreningen.

Trænernes engagement i foreningen er altså af en væsentlig kortere varighed end ledernes engagement. Den kortere tidsperiode kan skyldes, at trænerne er yngre – men kan måske også tilskrives, at trænerne har et mere episodisk forhold til foreningen og oftere skifter forening end lederne gør. En mulig konsekvens af dette kunne være, at der må tages højde for, at trænerne i højere grad kan tænkes at søge uddannelse for at løfte kompetenceniveauet i forhold til egen trænergerning bredere set – også, når trænere ikke længere er tilknyttet den samme klub. Omvendt virker det sandsynligt, at ledernes ønske om uddannelse i højere grad kan knyttes til det konkrete virke i den pågældende klub.

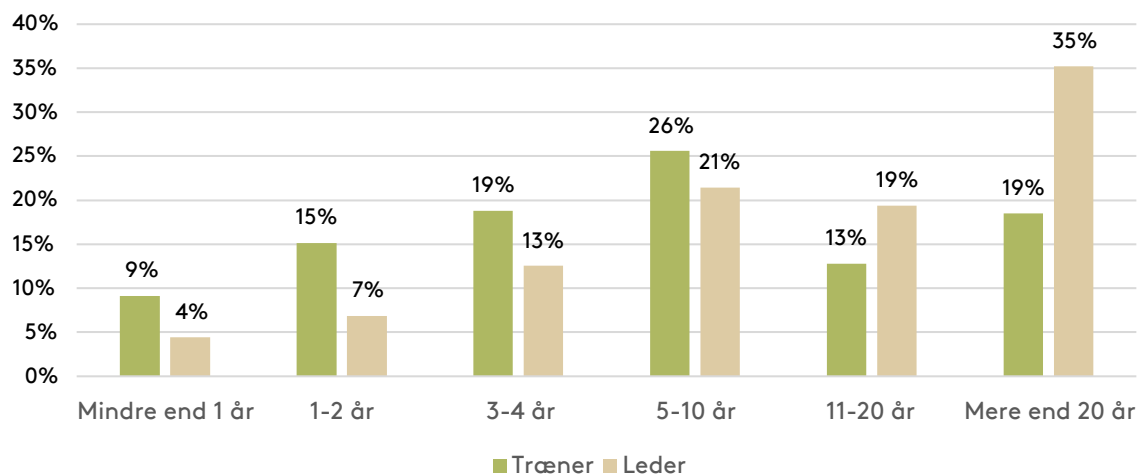
### Antal år som træner/leder i foreningen



**Figur 13: Trænernes og ledernes tilknytning til foreningen opdelt i procent. "Hvor længe har du været træner/leder i foreningen?" (n=383 trænere) og (n= 829 ledere)**

I **figur 14** ser vi nærmere på, hvor mange år, at trænerne og lederne sammenlagt i deres liv har været træner og leder, dvs. både i deres nuværende og tidligere foreninger. Som det fremgår, har 75 % af lederne været leder i mere end 5 år af deres liv, og 35 % har været det i mere end 20 år. En fjerdedel af trænerne (26 %) har været træner i en forening 5-10 år af deres liv, 19 % har været træner i 3-4 år og en tilsvarende andel i 11-20 år. Også her er den højere gennemsnitsalder blandt lederne givetvis forklaringen på, at lederne generelt har været foreningsaktive i længere tid end trænerne.

## Antal år som træner/leder sammenlagt i deres liv



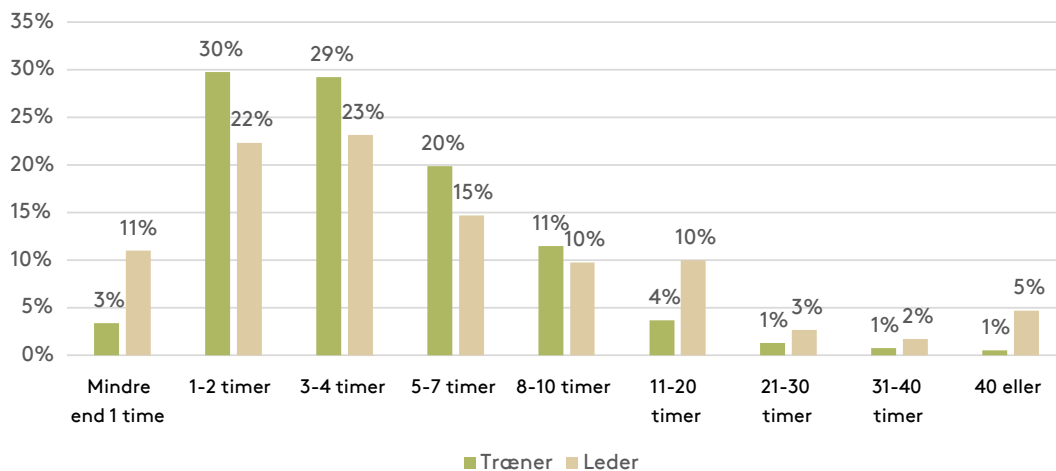
Figur 14: Antal år, man sammenlagt i ens liv har været enten træner eller leder, både i foreningen og tidligere, opdelt i procent. "Hvor længe har du været træner/leder sammenlagt i dit liv? (dvs. både i foreningen og i andre foreninger)" (n=383 trænere) og (n=829 ledere)



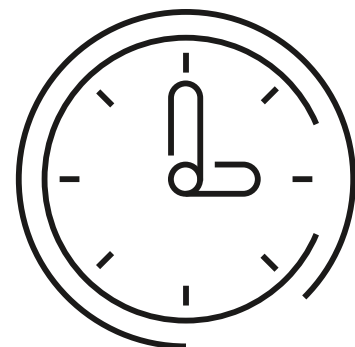
## Tidsforbrug

Som det fremgår af **figur 15**, bruger lige knapt en tredjedel (30 %) af trænerne 1-2 timer, og næsten lige så stor en andel bruger 3-4 timer (29 %) på en gennemsnitlig uge i sæsonen på arbejdet som træner i foreningen. Blandt lederne bruger knapt en fjerdedel 1-2 timer (22 %) og tilsvarende knapt en fjerdedel 3-4 timer (23 %) på en gennemsnitlig uge i sæsonen på arbejdet som leder i foreningen. På ledersiden synes der således at være et noget polariseret tidsforbrug i sammenligning med trænerne, hvor nogle bruger ganske kort tid (11 % bruger mindre end 1 time ugentligt), mens 20 % bruger mere end 10 timer om ugen. Dette kan hænge sammen med de meget forskellige roller, som lederne indtager – fra formand/-kvinde/person til deltager i udvalg (se **figur 3**).

### Ugentligt tidsforbrug i foreningen



Figur 15: Tidsforbrug på en gennemsnitlig uge i sæsonen på arbejdet som træner/leder (n=383 trænere) og (n=829 ledere)

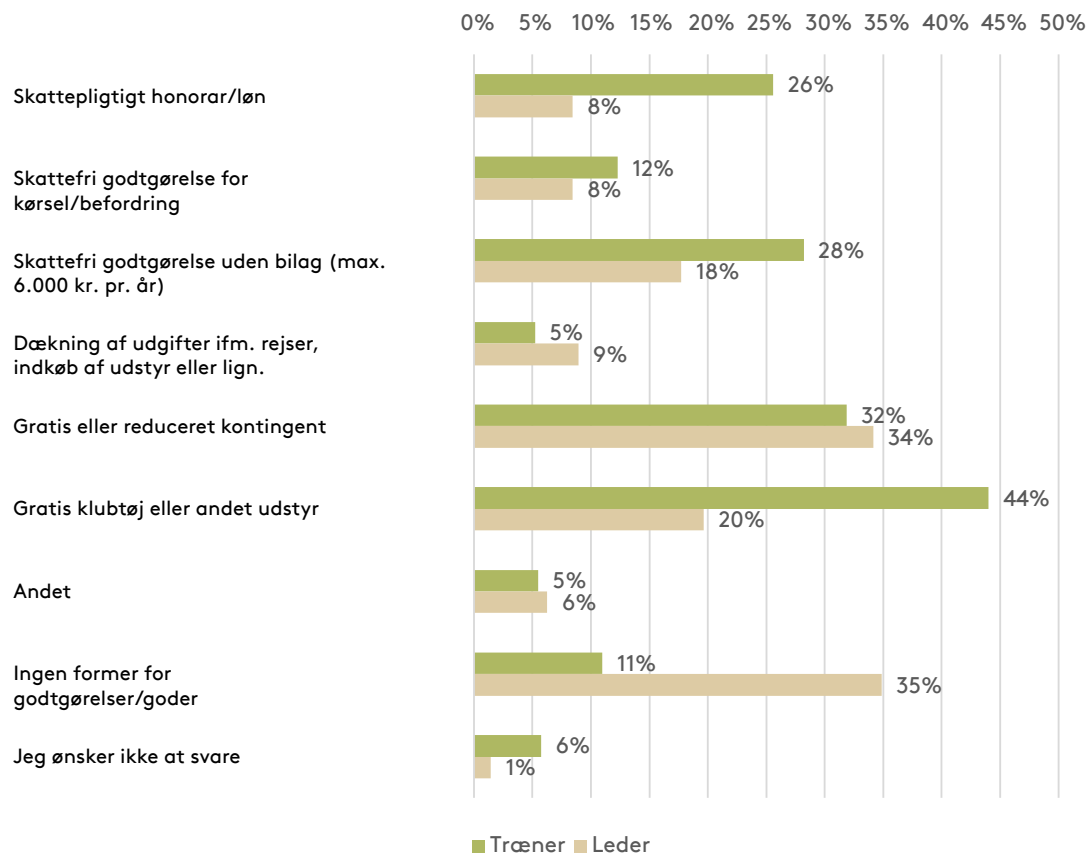




## Godtgørelse og goder

Som det fremgår af **figur 16**, modtager lidt over halvdelen af trænere enten et skattepligtigt honorar/løn (26 %) eller skattefri godtgørelse uden bilag (28 %) for deres arbejde som træner. 32 % af trænere og 34 % af lederne får gratis eller reduceret kontingent til foreningen. Knap halvdelen af trænere (44 %) får gratis foreningstøj eller andet udstyr, mens det blandt lederne er 20 %, der modtager foreningstøj eller andet udstyr. 35 % af lederne modtager ingen former for goder, godtgørelse eller honorar/løn, mens det tilsvarende tal for trænere kun er 11 %. Trænere modtager altså i væsentlig højere grad end lederne en form for godtgørelse for deres virke i foreningerne.

### Godtgørelse/goder for arbejdet som træner/leder

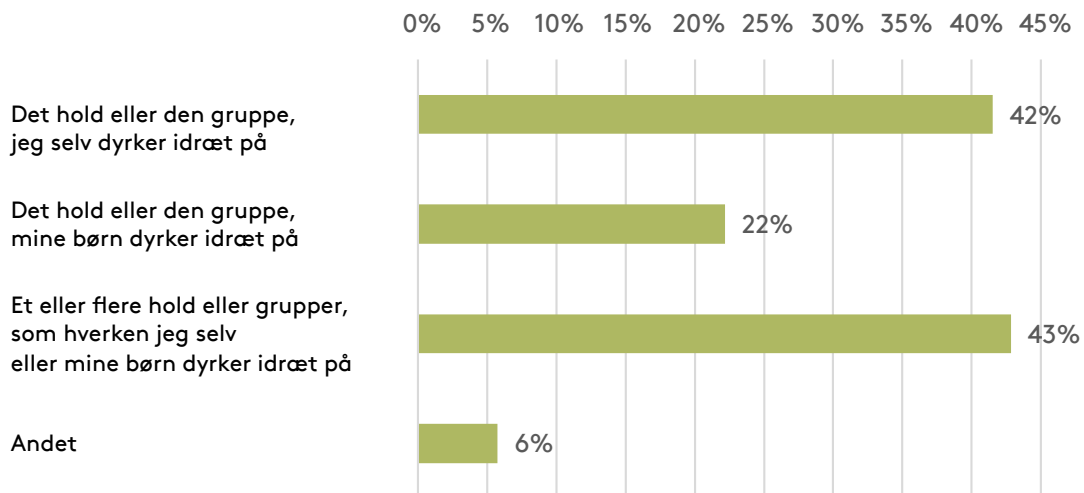


Figur 16: Former for godtgørelse eller goder, som trænere/ledere modtager for arbejde som træner/leder i foreningen (n=383 trænere) og (n=829 ledere)

## Trænernes hold/grupper

Som det ses af **figur 17**, har 42 % af trænerne opgaver, som vedrører det hold eller den gruppe, de selv dyrker idræt på. 43 % af trænerne har opgaver, som angår ét eller flere hold eller grupper, som 'hverken jeg selv eller mine børn dyrker idræt på', mens 22 % træner hold eller grupper, hvor deres egne børn dyrker idræt.

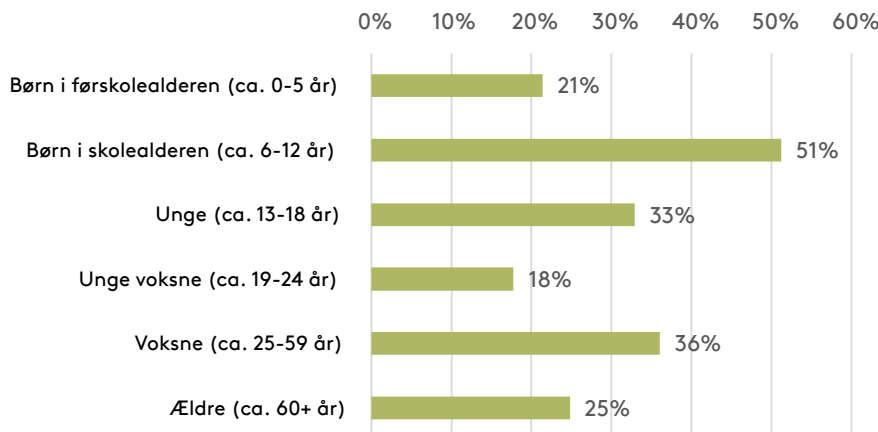
### Som træner arbejder jeg med opgaver vedrørende:



Figur 17: Fordeling af opgaver som trænere i foreningen arbejder med (n=383)

Som det ses af **figur 18**, arbejder 51 % af trænerne med børn i alderen 6-12 år. Den mindste andel af trænerne har at gøre med unge voksne mellem 19-24 år (18 %). Respondenterne kunne sætte mere end ét kryds, hvorfor de forskellige kategorier tilsammen overstiger 100 %.

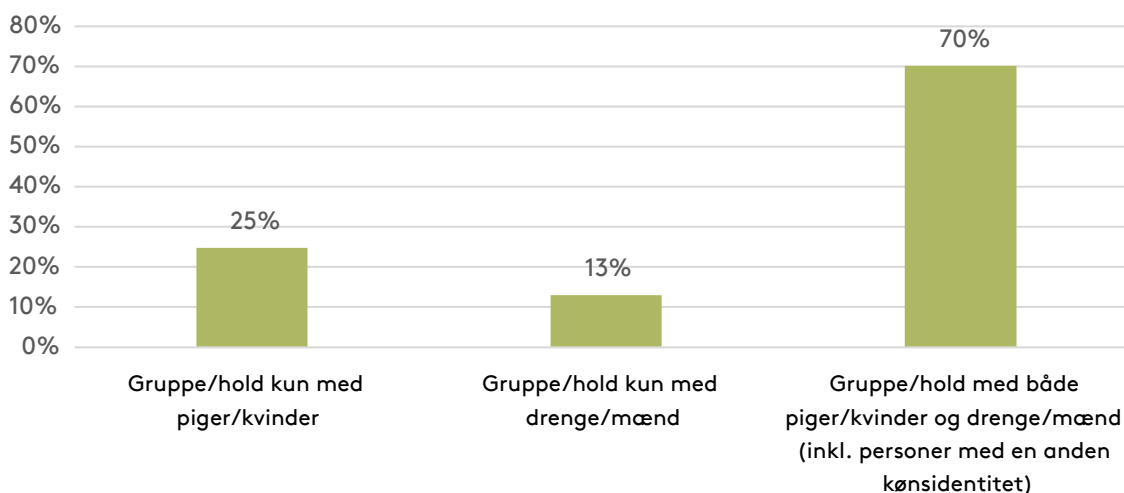
### Aldersfordeling



Figur 18: Kendetegn for de personer, som træneren træner ift. alder (n=383)

Som det ses af **figur 19**, er kønsfordelingen på de hold, som trænerne er træner/instruktør for, sådan, at 70 % er træner for grupper/hold med både piger/kvinder og drenge/mænd. Derudover er 25 % træner for grupper/hold, der kun er for piger/kvinder, mens 13 % er træner for grupper/hold, som kun er for drenge/mænd.

## Kønsfordeling

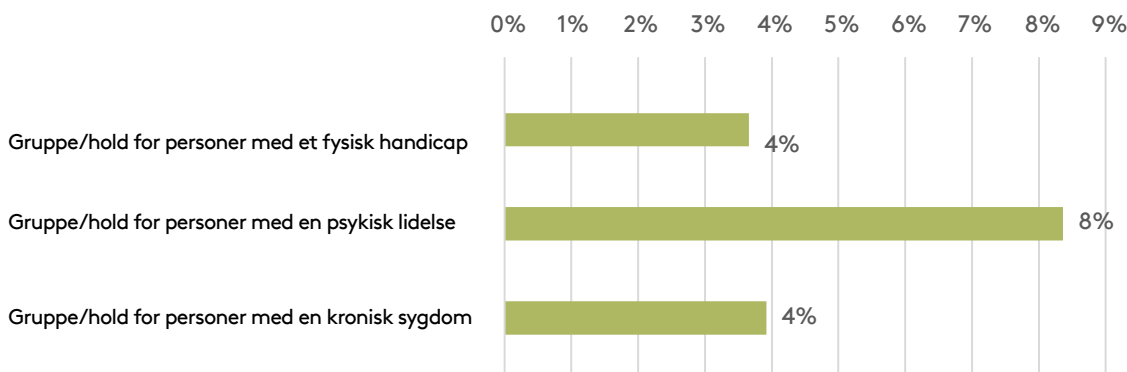


Figur 19: Kønsfordeling på de hold/grupper, som træneren er træner for (n=383)

Hvad angår funktionsnedsættelse/handicap, fremgår det af **figur 20**, at 8 % er træner for grupper/hold for personer med en psykisk lidelse, mens 4 % er træner for grupper/hold for personer med kronisk sygdom eller et fysisk handicap.

Umiddelbart virker disse tal høje, men det kan muligvis hænge sammen med, at nogle trænere har læst spørgsmålet på en måde, som gør, at hvis der er udøvere på deres hold, som tilhører én af de tre grupper, så har de sat kryds ved, at de er træner for en gruppe for personer med den pågældende funktionsnedsættelse/handicap.

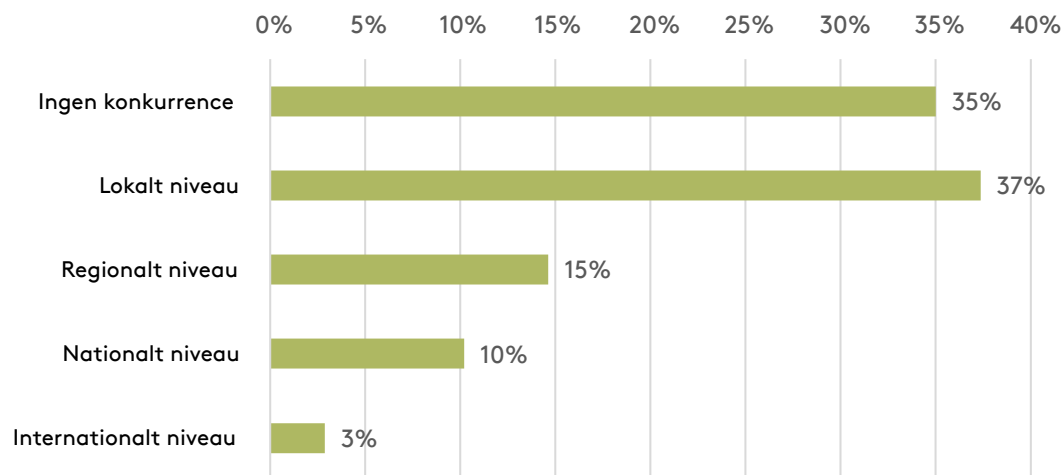
## Funktionsnedsættelse/handicap



Figur 20: Kendetegn for de personer, som træneren træner ift. funktionsnedsættelse/handicap (n=383)

Det ses af **figur 21**, at 35 % af trænerne er trænere for udøvere, der ikke deltager i konkurrence. 37 % af trænerne er trænere for udøvere, der deltager i kampe, turneringer, opvisninger el.lign. på lokalt niveau, 15 % for udøvere, der deltager i konkurrencer på regionalt niveau, 10 % for udøvere, der deltager i konkurrencer på nationalt niveau og 3 % for udøvere, der deltager i konkurrencer på internationalt niveau.

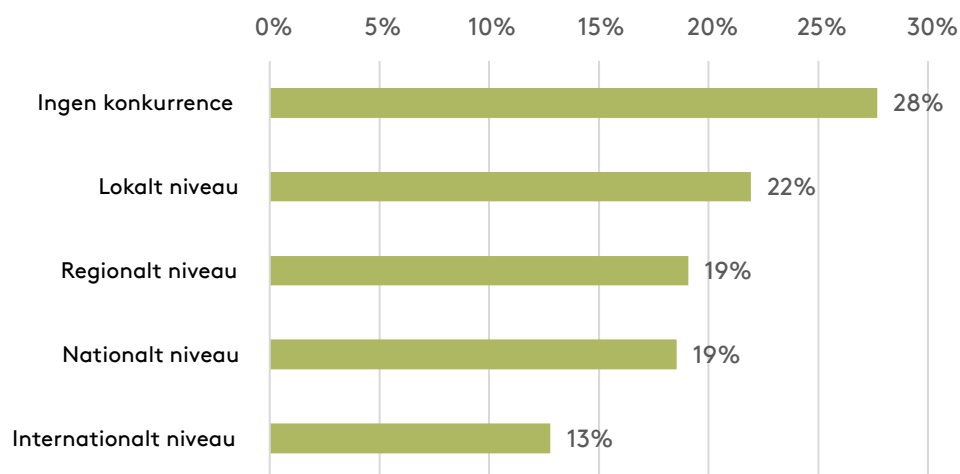
### Højeste konkurrenceniveau for udøverne



Figur 21: Fordeling af højeste konkurrenceniveau for udøverne (n=383)

**Figur 22** viser trænerens egen erfaring. Som det fremgår, har 28 % af trænerne ikke erfaring med konkurrencer. 22 % har erfaring med konkurrencer på lokalt niveau, 19 % har erfaring med konkurrencer på regionalt niveau, 19 % har erfaring med konkurrencer på nationalt niveau, mens 13 % har erfaring med konkurrencer på internationalt niveau.

### Højeste konkurrenceniveau for træneren



Figur 22: Fordeling af højeste konkurrenceniveau for træneren (n=383)

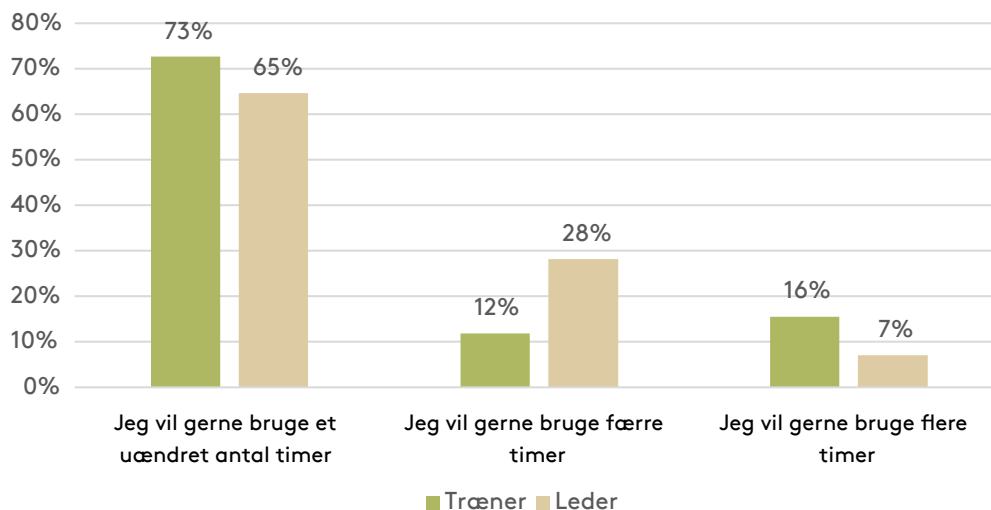


## Trænernes og ledernes ønsker til fremtiden

Figur 23 til 26 viser trænerne og lederne tanker om den nærmeste fremtid (kommende tre år) som træner/leder med hensyn til tidsforbrug på opgaver, fremtidig tilknytning til foreningen, ønsker til fremtidigt konkurrenceniveau samt fremtidige opgaver som træner/leder i foreningen.

Som det fremgår af **figur 23**, vil størstedelen af trænerne (73 %) og lederne (65 %) gerne bruge et uændret antal timer på opgaver i foreningen. Det er værd at bemærke, at 16 % af trænerne gerne vil bruge flere timer, og 28 % af lederne vil gerne bruge færre timer på opgaver i foreningen. Noget synes på den baggrund af tyde på, at lederne i højere grad end trænerne ønsker at neddrole deres engagement.

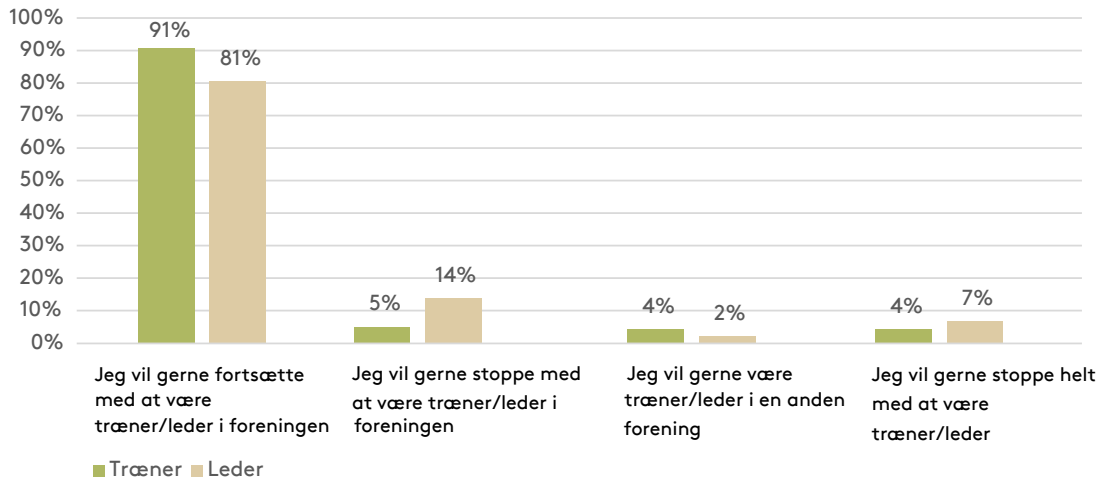
### Tidsforbrug på opgaver i foreningen



Figur 23: Fordeling af tanker om fremtidigt tidsforbrug i foreningen (n=380 trænere) og (n=829 ledere)

Som det ses af **figur 24**, vil en stor del af trænerne (91 %) og lederne (81 %) gerne fortsætte med at være træner/leder i foreningen. 14 % af lederne vil dog gerne stoppe med at være leder i foreningen, og 7 % vil gerne helt stoppe helt med at være foreningsleder. Dette er væsentligt flere end blandt trænerne, hvor det kun er 5 %, der gerne vil stoppe med at være træner i foreningen, og 4 %, der ønsker at stoppe helt med trænergerningen. Der er altså flere ledere end trænere, som ønsker at neddrole deres engagement.

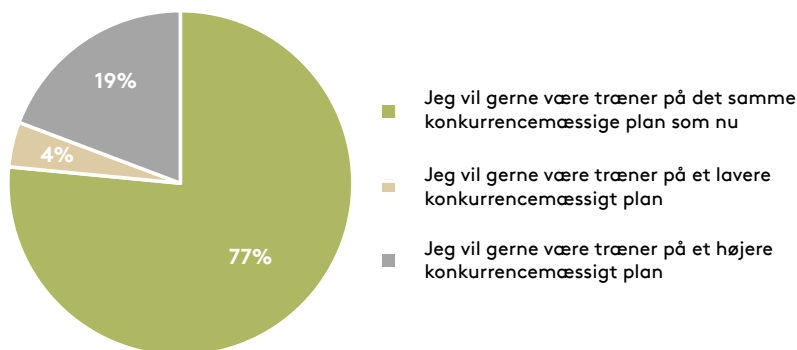
## Fremtidig tilknytning til foreningen



Figur 24: Fordeling af tanker om fremtidig tilknytning til foreningen (n=383 trænere) og (n=829 ledere)

Af **figur 25** fremgår det, at 77 % af trænerne gerne vil fortsætte med at træne udøvere på det samme konkurrenceniveau, som de var på, da spørgeskemaet blev besvaret. Derimod vil 19 % gerne være træner på et højere konkurrenceniveau og 4 % på et lavere konkurrenceniveau.

## Trænernes fremtidige tanker om konkurrenceniveau



Figur 25: Fordeling af tanker om fremtidig tilknytning til foreningen (n=379 trænere)

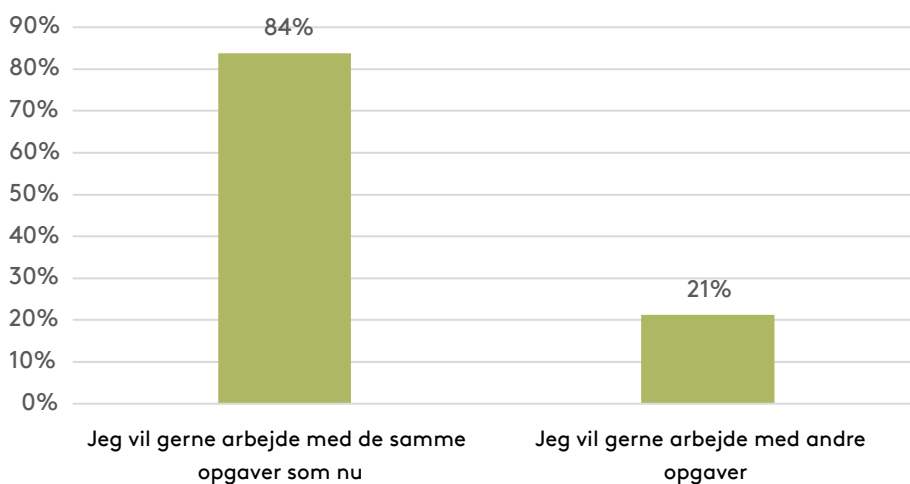
Det ses af **figur 26**, at 84 % af lederne gerne vil arbejde med de samme opgaver, som de gør i øjeblikket, hvorimod 21 % gerne vil arbejde med andre opgaver. Ved interviewene med lederne i foreningerne beretter de, at hvis foreningen manglede en kasserer, et bestyrelsesmedlem eller andre funktioner, påtog man sig opgaven, hvis der manglede en person til dette. Hvis der manglede et bestyrelsesmedlem, trådte man til, da ens børn typisk var medlemmer af foreningen, eller man selv var aktiv idrætsudøver i foreningen. Dette kan muligvis forklare, hvorfor 21 % af lederne i det kvantitative materiale gerne vil af med opgaverne. Dette uddybes i interviewene, hvor de fortæller, at de

i visse tilfælde har påtaget sig opgaverne, hvis der manglede en person til det. En af forpersonerne fortæller:

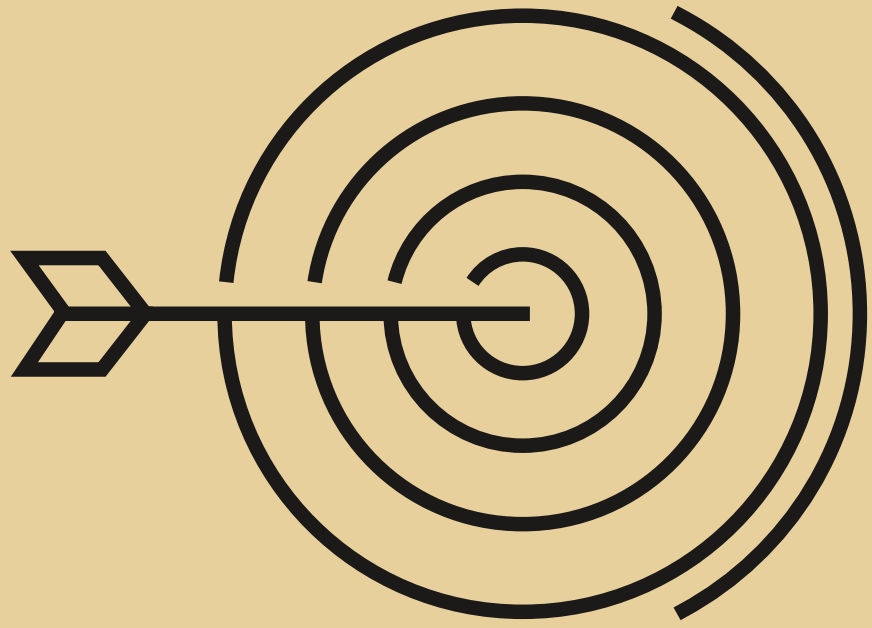
*”Jamen, jeg startede her et år efter at mine børn startede til taekwondo, så i stedet for at sidde og kigge på, så startede jeg også. (...) Og da der så manglede en formand, så slog jeg til”.*

Respondenterne kunne sætte mere end ét kryds, hvorfor de to kategorier tilsammen overstiger 100%.

### Opgaver som leder i foreningen



Figur 26: Fordeling af tanker om fremtidige opgaver som leder i foreningen (n=829 ledere)









# Del 2

## Kompetencer, uddannelse og kurser

Denne del af rapporten omhandler trænerne og lederne kompetencer til at varetage deres opgaver som træner eller leder, herunder deres faglige uddannelse, deltagelse i og vurdering af uddannelse og kurser samt deres vurdering af egne kompetencer.

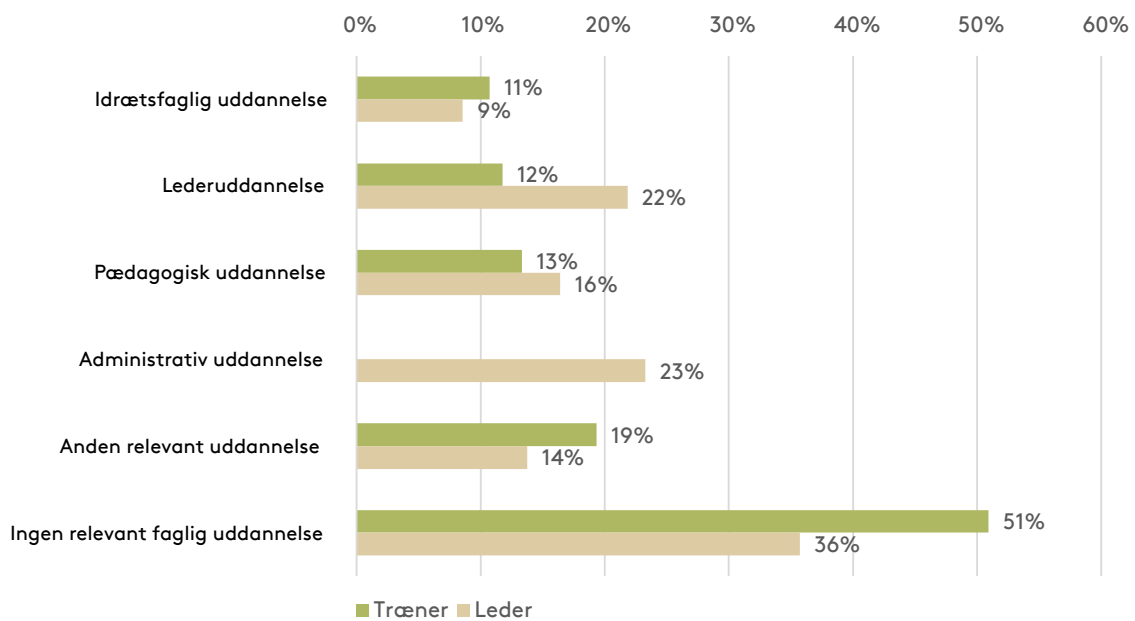


## Erhvervsfaglig uddannelse

**Figur 26** beskriver ledernes og trænernes erhvervsfaglige uddannelse (dvs. uden for foreningsidrætten) med relevans for deres arbejde som træner/leder. Som det fremgår, svarer 51 % af trænerne og 36 % af lederne, at de ikke har en erhvervsfaglig uddannelse, der har relevans for deres arbejde i foreningen som træner/leder.

Blandt lederne har 23 % en administrativ uddannelse, og 22 % har en lederuddannelse, der har relevans for deres arbejde i foreningen. Flere ledere (16 %) end trænere (13 %) har en pædagogisk uddannelse, hvilket virker overraskende set i lyset af, at meget af arbejdet som træner er af pædagogisk karakter. Til gengæld har flere trænere (11 %) end ledere (9 %) en idrætsfaglig uddannelse.

### Erhvervsfaglig eller videregående uddannelse med relevans for arbejde som træner/leder



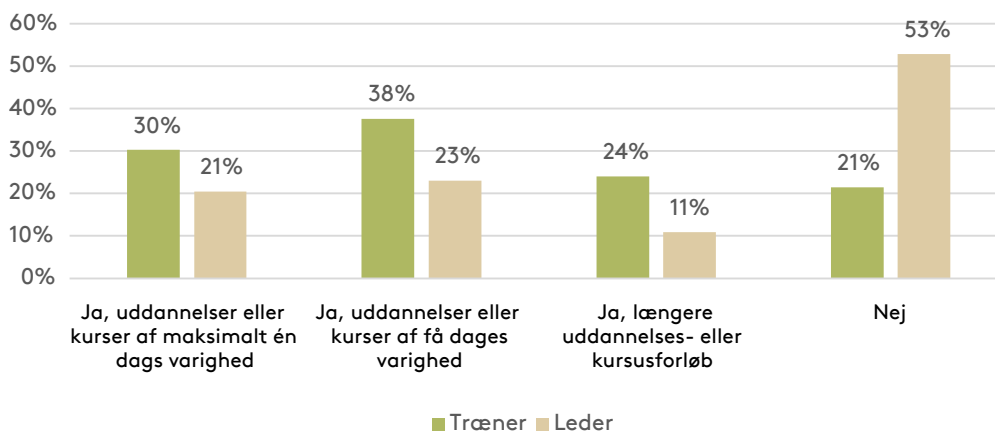
**Figur 26:** Erhvervsfaglig eller videregående uddannelse (dvs. uden for foreningsidrætten) med relevans for trænernes og ledernes arbejde i foreningen, opdelt i procent (n=383 trænere) og (n=829 ledere)

## Deltagelse i uddannelse og kurser

Som det ses af **figur 27**, har 21 % af trænerne ikke deltaget i uddannelse eller kurser med det formål at styrke deres kompetencer som trænere, mens det samme gælder for 53 % af lederne. Dette indikerer, at der er en betydelig andel af trænerne, der har deltaget i forskellige former for uddannelse med henblik på at opbygge kompetencer i arbejder som træner, mens der er en mindre tilbøjelighed blandt lederne til at opsøge uddannelse eller kurser med et formål om at kvalificere sig yderligere til at arbejde som leder i idrætsforeningen.

Omvendt er der også mange trænere, men også ledere, som har deltaget i uddannelse eller kurser. Det mest udbredte for begge grupper er at have deltaget i uddannelse eller kurser af få dages varighed (38 % af trænerne og 23 % af lederne), efterfulgt af endnu kortere uddannelser eller kurser på maksimalt én dags varighed (30 % af trænerne og 21 % af lederne). Knap en fjerdedel af trænerne (24 %) har deltaget i længere kursusforløb, mens det tilsvarende er tilfældet for godt hver tiende leder (11 %).

### Uddannelse/kurser med henblik på at opbygge kompetencer i arbejdet som træner/leder



Figur 27: Om trænerne og lederne har deltaget på uddannelser eller kurser med henblik på at opbygge deres kompetencer til deres arbejde som træner/leder. Det var muligt at afgive flere svar, opdelt i procent (n=383 trænere) og (n=829 ledere)

## Forskelle i deltagelsen i uddannelse og kurser

Andelen af trænerne, som ikke har deltaget i uddannelse/kurser, er næsten dobbelt så høj i små og mellemstore foreninger med under 300 medlemmer (godt 30 %) end i store foreninger med over 300 medlemmer (15 %). Der er også store forskelle på tværs af foreningstype. Således er det i holdboldspilsforeninger næsten halvdelen af trænerne (49 %), som ikke har deltaget i uddannelse/kurser, mens det i aktivitetsforeninger er 26 % og 14 % i motionsforeninger. Disse forskelle er ikke nær

så udtalte på ledersiden. Ikke desto mindre ser der samlet set ud til at være en større tradition for træneruddannelse i bl.a. gymnastik og svømning end i bl.a. fodbold og håndbold samt en større tendens til deltagelse i uddannelse/kurser i større idrætsforeninger end i små. Det kan skyldes, at der under deltagelse i holdboldspil i højere grad sker en form for læring, der opleves at have kvalificeret én til efterfølgende at være træner eller hjælpetræner. Motionsaktiviteter dækker over mange forskellige aktiviteter, og der opstår måske oftere situationer, hvor den enkelte træner oplever at skulle undervise i noget, som pågældende ikke selv har dyrker – eller oplever, at der er formelle eller uformelle krav, der kræver en uddannelsesaktivitet (fx livredning i svømning).

Særligt på trænersiden, men også på ledersiden, finder vi, at andelen, der ikke har deltaget i uddannelse/kurser, falder både med personens alder og erfaring som hhv. træner eller leder. Eksempelvis har 39 % af trænerne med to eller færre års erfaring ikke deltaget i uddannelse/kurser, mens det blandt trænerne med mere end ti års erfaring kun er 7 %. Det er særligt deltagelsen i længere uddannelses- eller kursusforløb, som stiger med længere erfaring som træner og leder.

Der er også forskel på deltagelsen i uddannelse/kurser mellem frivillige og lønnede træner og ledere. Særligt udtalt er forskellen på ledersiden, hvor 55 % af de frivillige ledere ikke har deltaget i uddannelse/kurser, mens tallet er halvt så stort for lønnede ledere (27 %). Samme tendens eksisterer på trænersiden, men er mindre udtalt.

Analyserne viser også, at der på trænersiden er forskelle i uddannelses- og kursusdeltagelsen mellem forældretrænere (forældre, der er træner for deres barns/børns hold) og dem, som ikke er træner for deres barns/børns hold. Således angiver mere end dobbelt så mange forældretrænere (38 %), at de ikke har deltaget i kurser, sammenlignet med trænerne, der ikke er træner for deres barns/børns hold (17 %). Blandt sidstnævnte gruppe har 28 % deltaget i et længere uddannelses- eller kursusforløb, hvorimod kun 12 % af forældretrænerne har.

Samlet set er der således ret store forskelle på deltagelse i uddannelse/kurser blandt populationen af både træner og ledere ud fra forhold såsom alder, erfaring, om personen er frivillig eller lønnet og om personen er forældretræner eller ej.

Årsagerne til nogle af de fremhævede forskelle skal sandsynligvis findes i forskellige forventninger til, hvilke uddannelser der er nødvendige for kunne udføre hvervet som træner forsvarligt. I interviewene fremhæver træner og ledere fra forskellige idrætsgrene, at nogle idrætsgrene kræver specifikke kurser for at kunne træne. Som en formand fra en gymnastikforening påpeger: ”Man skal have en springsikker basisuddannelse for at kunne være i springcenteret, det er et must ...”, mens en idrætsgren som fodbold ikke indebærer de samme forventninger. En formand fra en fodboldforening udtaler således: ”Og det er selvfølgelig noget, som vi har sagt, at vi rigtig gerne vil have, at de tog imod (red. kursus), men vi kan jo ikke rigtig tvinge dem”.

Desuden viser interviewene, at forventningerne til trænerens egne færdigheder i idrætten varierer. For eksempel gav en informant fra en kajakforening udtryk for, at træneren forventes at have en højere færdighed end de udøvere, vedkommende træner, hvilket også stiller krav til trænerens uddannelse. Andre informanter giver udtryk for, at dette ikke på samme måde forventes inden for deres idrætsgrene. En informant fra en håndboldforening fortæller således, at det ikke på samme måde forventes, at man er en bedre håndboldspiller end dem, man er håndboldtræner for.



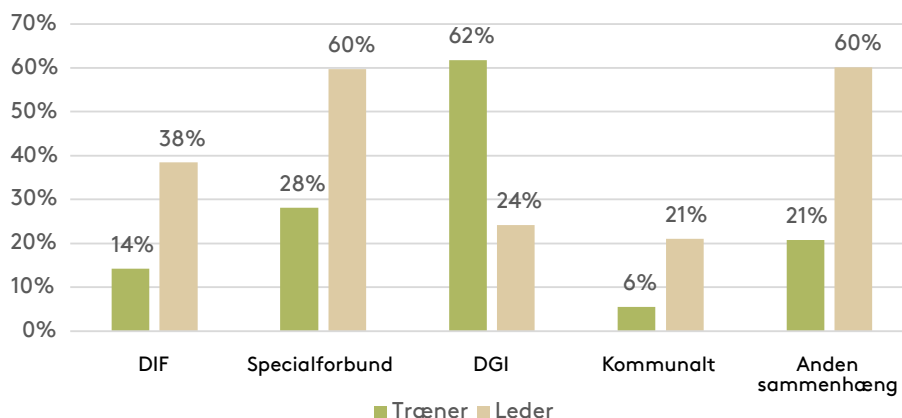
Selvom der ikke i alle tilfælde kan påvises, at det er et formelt krav at uddanne sig som træner, er der altså tegn på, at der er forskellige forventninger i forskellige idrætsgrene til, om træneruddannelse er nødvendigt for at kunne være træner.

## Hvem har afholdt kurset, og hvad har indholdet været?

Dem, der angav, at de havde deltaget i uddannelse/kurser, fik efterfølgende et spørgsmål om, i hvilke sammenhænge de havde deltaget i uddannelse/kurser. 62 % af trænerne har deltaget i uddannelse/kurser udbudt af DGI, og 60 % af lederne har deltaget i kurser udbudt af et specialforbund eller i en anden sammenhæng. På den baggrund er der tegn på, at lederne i højere grad tiltrækkes af uddannelses tilbud fra DIF og specialforbund, mens en større andel af trænerne har deltaget på et relevant kursustilbud i DGI. Endelig er det også væsentligt at bemærke, at hele 60 % af lederne har deltaget i kurser i en anden sammenhæng.

I fritekstbesvarelserne under 'anden sammenhæng' nævnes en del forskellige specialforbund såsom Dansk Amerikansk Fodbold Forbund (DAFF), Dansk Arbejder Idrætsforbund (DAI), Dansk Boldspil-Union (DBU), Dansk Håndbold (DHF), Dansk Forening for Rosport (DFfR) og Dansk Kano & Kajak Forbund (DKF). At disse specialforbund registreres som en 'anden sammenhæng' kunne skyldes, at respondenterne ikke er helt klar over, hvad et specialforbund er. Andelen af kurser registreret under specialforbund er derfor en anelse højere, end det umiddelbart er registreret i denne undersøgelse. Derudover har trænerne og lederne som eksempler på 'anden sammenhæng' nævnt, at de har deltaget i kurser afholdt af private udbydere og internt i foreningen.

### Sammenhænge som uddannelser/kurser har været i

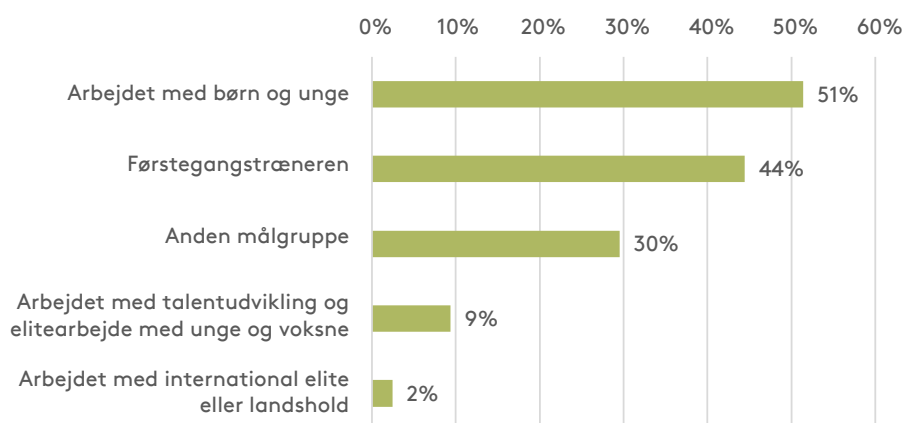


Figur 28: I hvilke sammenhænge trænerne og lederne har deltaget i uddannelse/kurser, opdelt i procent (n=288 trænere) (n=380 ledere)

**Figur 29** viser, hvad uddannelsen eller kurset var målrettet. Godt halvdelen (51 %) af uddannelserne/kurserne havde fokus på arbejdet med børn og unge, mens 44 % var målrettet førstegangstræneren. Derimod var andelen af trænerne, der deltog i kurser, som omhandlede international elite eller landshold lille (2 %), ligesom arbejdet med talentudvikling og elitearbejde for unge og voksne heller ikke var særlig udbredt blandt de trænere, der deltog i denne undersøgelse (9 %).

Endelig skal det bemærkes, at 30 % af trænerne angav, at det var en anden målgruppe, som deres uddannelse eller kursus var målrettet. Af de uddybende fritekstbesvarelser ses det, at det i mange tilfælde handler om, at kurset var mere specifikt rettet mod en bestemt målgruppe – og at det her ofte er træning af voksne eller seniorer, der er i fokus.

### Hvad trænernes uddannelser/kurser var målrettet



**Figur 29:** Hvad uddannelserne/kurserne var målrettet for trænerne (n=288)

På tværs af idrætsgrene tegner interviewene et billede af et differentieret kursusbehov hos både trænerne og lederne. Eksempelvis opleves forældreengagementet som en udfordring. En formand fra en fodboldforening udtaler i relation til dette tema:

*”Altså, jeg vil sige, der er nogen trænere, der har spurgt til et kursus til at håndtere alle de her forældre. Fordi det kan godt være lidt en udfordring en gang imellem.”*

Et andet udbredt tema synes at være medlemsfastholdelse. En træner og bestyrelsesmedlem fra en skytteforening siger eksempelvis:

*”Så skulle det være noget med fastholdelse af nye medlemmer eller sådan noget dér. Det kunne man måske godt lære noget af.”*

Desuden nævnes konflikthåndtering og håndtering af børn med særlige behov. En træner og bestyrelsesmedlem fra en kegleidrætsforening siger:

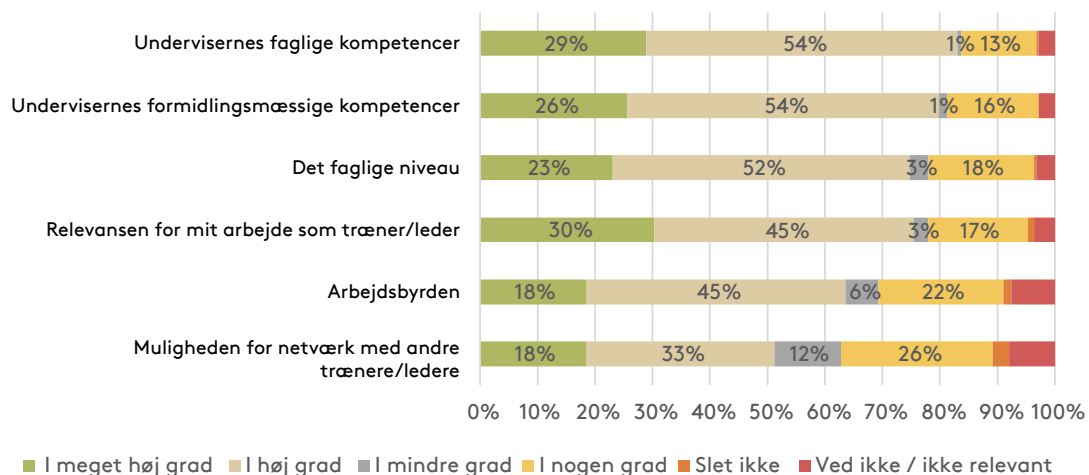
”Nu har vi nogle børn med et problem. Der kunne det være rart med et kursus om, hvordan vi skal takle de unge mennesker og den del.”

Disse kvalitative fund understreger behovet for differentierede kurser med fokus på emner og problematikker, der ofte går på tværs af idrætterne. Relationer til forældre, konflikt håndtering, børn med særlige behov og fastholdelse af medlemmerne er blandt de emner, som fremhæves. Trænere fra forskellige idrætsgrene understreger således behovet for at tage hånd om disse udfordringer på tværs af alle idrætsgrene, selvom de ikke direkte vedrører selve idrætsaktiviteten. Dette skyldes, at trænerne opfatter det som en fælles udfordring, hvor man kan lære af hinanden på tværs af idrætsgrene.

## Grad af tilfredshed med uddannelse og kurser

Når det gælder trænerens tilfredshed med forskellige sider af de uddannelser eller kurser, de har deltaget på (**figur 30**), er tilfredsheden generelt høj. Den højeste tilfredshed (i meget høj grad og i høj grad) finder vi med underviserens faglige (83 %) og formidlingsmæssige (80 %) kompetencer samt med det faglige niveau i uddannelsen eller kurset (75 %) og i relation til vurderingen af relevansen af uddannelsen eller kurset for arbejdet som træner (75 %). Lidt lavere er tilfredsheden med arbejdsbyrden (63 %) og muligheden for netværk med andre trænere (51 %).

### Trænerens tilfredshed med aspekterne i uddannelser/kurser

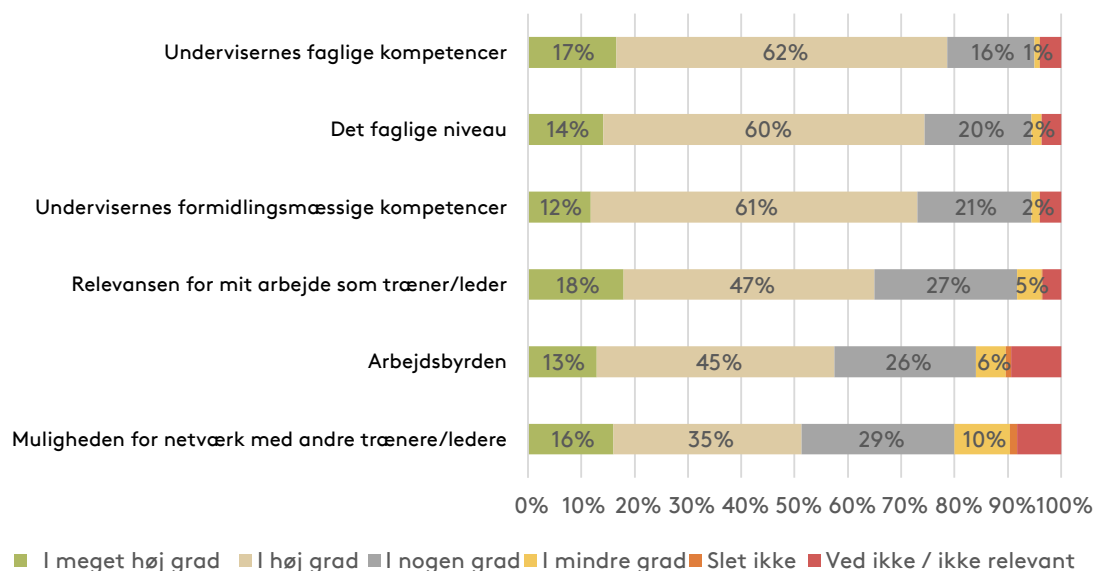


Figur 30: I hvilken grad trænerne var tilfredse med forskellige aspekter relateret til uddannelsen/kurset (n=277)

Som det fremgår af **figur 31**, er tilfredsheden generelt en anelse lavere blandt lederne sammenlignet med trænerne, men det omhandler primært andelen, der angiver at være tilfredse 'i meget høj grad'. Men når i meget høj grad og i høj grad ses i sammenhæng, er det dog stadig mere end halvdelen, der er tilfredse med de forskellige dimensioner, der spørges om.

Flest er tilfredse (i meget høj grad og i høj grad) med underviserens faglige (79 %) og formidlingsmæssige (73 %) kompetencer samt med uddannelsen eller kursets faglige niveau (74 %). Lidt færre (65 %) er tilfredse med relevansen for deres arbejde som leder og arbejdsbyrden (58 %). Endelig er færrest ledere tilfredse med muligheden for at netværke med andre ledere (51 %).

### Ledernes tilfredshed med aspekterne i uddannelser/kurser



Figur 31: I hvilken grad lederne var tilfredse med forskellige aspekter relateret til uddannelsen/kurset (n=374)

## Forskelle i graden af tilfredshed med uddannelse og kurser

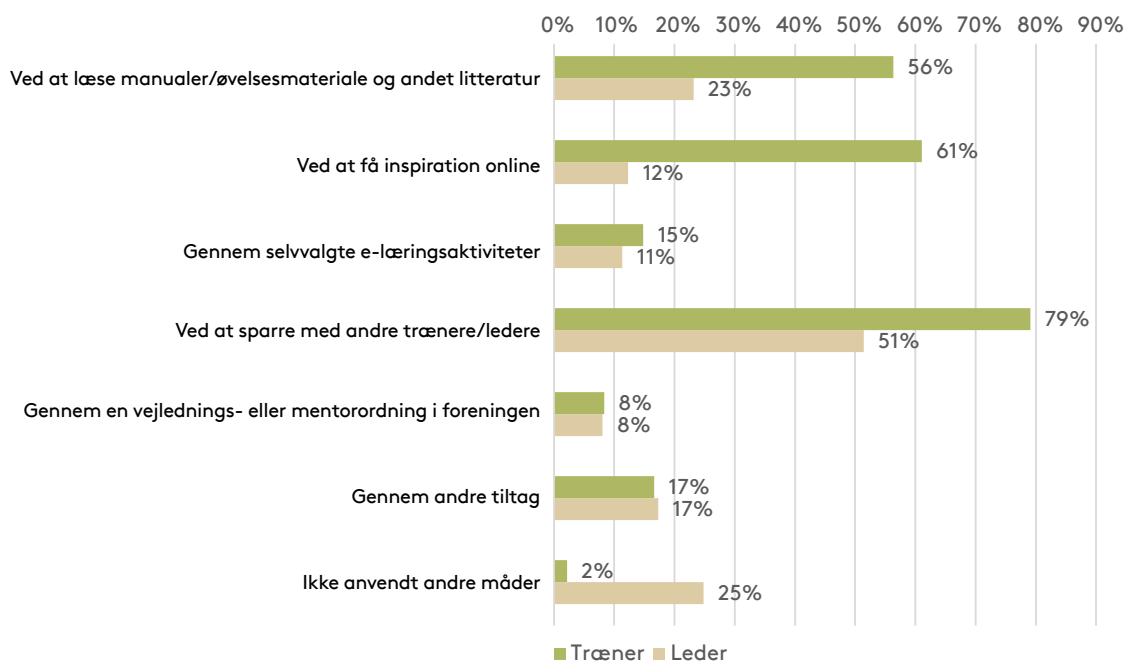
Når man ser på forskelle i vurderingen af de forskellige aspekter ved de uddannelser/kurser, som trænerne og lederne har deltaget i, så er det primære fund, at der er meget få og små forskelle – både, når det gælder foreningskarakteristika såsom medlemstal og idrætsgren og med hensyn til individuelle karakteristika såsom køn, alder, erfaring, om personen er frivillig eller lønnet og om personen er forældretræner. Den eneste nævneværdige forskel er, at trænerne i aktivitetsforeninger angiver en større tilfredshed med alle aspekter af uddannelserne/kurserne, end trænerne i holdboldspilsforeninger og motionsforeninger gør. En tendens, som vi ikke genfinder på ledersiden.

## Andre former for kompetenceopbygning

Når det gælder de forskellige måder, hvorpå trænere og ledere har udviklet deres kompetencer på anden vis end kurser og uddannelse, viser undersøgelsen, at 79 % af trænerne og 51 % af lederne har opbygget deres kompetencer ved at sparre med andre trænere og ledere. Desuden har 61 % af trænerne fået inspiration gennem onlineformater, mens 56 % af trænerne har benyttet sig af manualer og øvelsesmaterialer til at udvikle deres kompetencer. Lederne benytter sig væsentligt mindre af mulighederne for inspiration online (12 %) og gennem manualer mv. (23 %). En mulig forklaring på denne forskel er, at trænerne i deres virke i højere grad har brug for konkret inspiration og viden om øvelser mv., mens det i højere grad er muligt at udføre ledergerningen uden nødvendigvis at skulle lade sig inspirere på forskellig vis.

Disse tal tyder på, at der er en bred vifte af måder, som trænere og ledere har taget i brug for at styrke deres kompetencer og viden inden for idrætsforeningen. Men tallene indikerer også, at det i højere grad er trænerne end lederne, der er opsøgende i forhold til at opnå viden, de kan bruge til deres trænervirke. Således siger 25% af lederne, at de ikke har opbygget kompetencer til deres virke som leder. Det kan også tænkes, at en årsag til denne forskel er, at lederne i højere grad mener, at der ikke skal særlige kompetencer til at løse deres specifikke opgaver, da nogle måske opfatter disse som opgavetyper, der 'bare' skal udføres, eller som ikke adskiller sig væsentligt fra andre ledelses- og administrationsopgaver. Det kunne være interessant at se nærmere på dette i fremtidige undersøgelser.

### Andre måder at opbygge kompetencer på som træner/leder



Figur 32: Andre måder, hvorpå træner/leder har opbygget kompetencer (n=277 trænere) og (n=829 ledere)



Lederne og trænerne i mange idrætsgrene giver i interviewene udtryk for, at de benytter sig af erfaringsudveksling med andre foreninger, kigger på udbudte træningsprogrammer fra forbundene eller finder inspiration på sociale medier:

*”Ellers så bruger jeg også meget tid på sociale medier til inspiration og kigger på Instagram,” udtaler en træner fra en håndboldforening.*

## Forskelle i anvendelsen af andre former for kompetenceopbygning

Tilbøjeligheden til at anvende én eller flere af de nævnte måder at kvalificere sig til arbejdet som træner eller leder på, stiger med foreningernes medlemstal. Det gælder særligt på ledersiden, hvor 32 % af lederne i små foreninger med under 100 medlemmer ikke har opbygget kompetencer til deres lederarbejde på de nævnte måder. I store foreninger med over 300 medlemmer gælder det kun for 19 %.

Mellem idrætsgrene er der mindre forskelle, særligt på trænersiden. Således benytter flere trænere sig af en vejlednings- eller mentorordning i aktivitetsforeninger (15 %) end i motionsforeninger (9 %) og holdboldspilsforeninger (8 %). Anvendelsen af onlineinspiration blandt trænere er derimod højest i holdboldspilsforeninger (90 %) mod 58 % i både motions- og aktivitetsforeninger. Anvendelsen af e-læringsværktøjer blandt trænere er ligeledes mest udbredt i holdboldspilsforeninger (18 %) tæt fulgt af motionsforeninger (16 %), mens udbredelsen er mindst i aktivitetsforeninger (8 %). Samlet set er der forskelle i anvendelsen af de forskellige måder at kvalificere sig på som følge af både forskelle i foreningernes medlemstal og idrætsgren – men der er også flere ligheder. En del af forskellene kan måske forklares med, at der i store idrætsgrene, som vi især finder i holdboldspils- og motionsforeninger, findes et udvalg af litteratur, materialer, manualer, mv., som er større end i de ofte mindre idrætsgrene, som tilhører kategorien ’aktivitetsforening’.

Trænernes og ledernes alder ser ud til at hænge stærkt sammen med, hvilke værktøjer de anvender til at kvalificere sig til deres virke. Blandt både trænere og ledere stiger anvendelsen af manualer, øvelsesmateriale og litteratur således med alderen, mens andelen, der sparrer med andre trænere/leder eller deltager i en vejlednings-/mentorordning, omvendt falder med alderen. Det skyldes givetvis, at de mindre erfarne trænere og ledere netop har et større behov for denne sparring.

Anvendelsen af e-læringsværktøjer falder beskedent med alderen blandt trænerne fra 18 % blandt 10-29-årige til 14 % blandt trænere på 60 år eller derover, men stiger mere udtalt med alderen blandt lederne fra 3 % blandt de 10-29-årige til 14 % blandt ledere på 60 år eller mere.

På ledersiden er der desuden en tendens til, at andelen, der ikke anvender nogen af de nævnte værktøjer, falder med antallet af år, de har været ledere – fra 34 % for dem, der har været ledere i 0-2 år, til 20 % blandt dem, der har været ledere i mere end 10 år. Anvendelsen af manualer, øvelsesmateriale og litteratur samt e-læring og sparring stiger med ledererfaringen, hvilket ikke i samme grad gør sig gældende på trænersiden.

Mens forskellene på frivillige og lønnede trænere i tilbøjeligheden til at anvende andre måder at kvalificere sig til deres virke på er små, forholder det sig anderledes på ledersiden. Således har 26 % af de frivillige ledere ikke anvendt nogen af de nævnte værktøjer, mens det kun gælder for 10 % blandt de lønnede. Og det er alle de nævnte værktøjer (undtaget 'andre måder'), som de lønnede ledere benytter mere hyppigt end de frivillige.

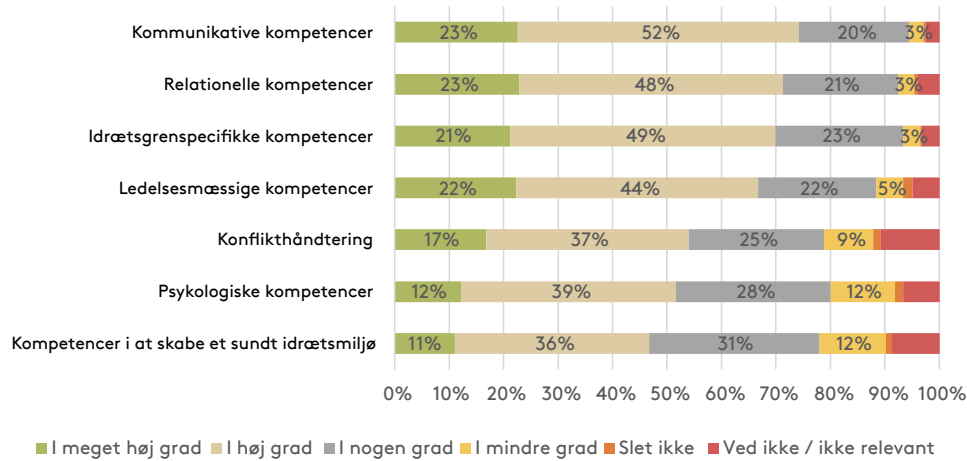
På trænersiden ser det derimod ud til, at konkurrenceniveauet blandt de udøvere, de er træner for, har betydning for, hvordan de bestræber sig på at kvalificere sig til deres virke. Således stiger anvendelsen af onlineinspiration, e-læring samt sparrings- og mentorordninger mærkbart med et øget konkurrenceniveau. Alle trænere, hvis udøvere deltager i regionale/nationale/internationale konkurrencer, har anvendt mindst én af de nævnte måder at kvalificere sig til deres virke på. Endelig finder vi, at forældretrænerne i højere grad end andre trænere benytter sig af onlineinspiration (78 % mod 57 %) og sparring med andre trænere (86 % mod 78 %), men at der blandt de trænere, der ikke er forældretrænere, er betydeligt flere, der anvender 'andre tiltag' (19 %) end blandt forældretrænerne (8 %).

Samlet set spiller alder og erfaring en betydelig rolle for anvendelsen af de nævnte måder at kvalificere sig på, både som træner og leder. Men det er kun blandt ledere, at det har betydning, hvorvidt lederen er frivillig eller lønnet. Blandt trænerne har det i stedet betydning, hvilket konkurrenceniveau deres udøvere befinder sig på, og om træneren er forældretræner eller ej.

## Vurdering af egne kompetencer

Trænerne blev spurgt om, i hvilken grad de vurderer, at de besidder forskellige kompetencer til at udføre deres arbejde som træner/instruktør. Som det ses af **figur 33**, vurderer trænere, at de i meget høj eller høj grad har følgende kompetencer: kommunikative (75 %), relationelle (71 %), ledelsesmæssige (66 %) og idrætslige (70 %) kompetencer. Dette indikerer, at disse områder er centrale i deres opfattelse af deres kompetencer som trænere. De føler sig i lidt mindre grad kompetente inden for konflikthåndtering (54 %), psykologiske kompetencer (51 %) og i at skabe et sundt idrætsmiljø (37 %). Det samlede indtryk er således, at de adspurgte trænere føler sig kompetente til at udfylde trænerrollen.

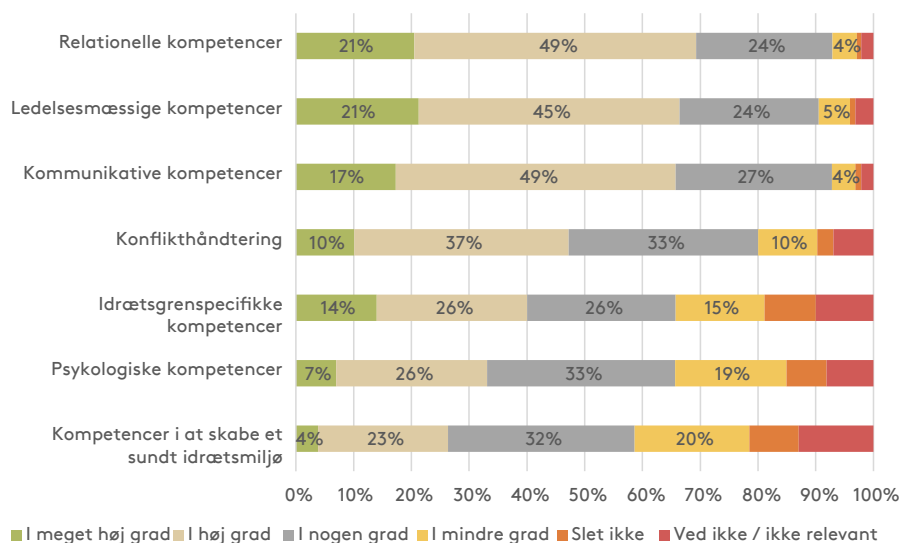
### Vurdering af kompetencer til at udføre arbejdet som træner



Figur 33: I hvilken grad vurderer trænerne, at de har forskellige kompetencer til at udføre deres arbejde som træner/instruktør? (n=345)

Som det ses i **figur 34**, er det blandt lederne især de relationelle (70 %), ledelsesmæssige (66 %) og kommunikative (56 %) kompetencer, som de vurderer, at de i meget høj grad eller i høj grad har kompetencer i. De føler sig knapt så godt klædt på til konflikthåndtering (47 %) og det idrætsspecifikke (40 %). I mindst grad føler de sig rustet til de psykologiske aspekter (33 %) og i at skabe et sundt idrætsmiljø (27 %). Generelt føler lederne sig dermed i mindre grad end trænerne kompetente. Fælles for lederne og trænerne er dog, at de i mindst grad føler sig kompetente i forhold til at skabe et sundt idrætsmiljø.

### Vurdering af kompetencer til at udføre arbejdet som leder



Figur 34: I hvilken grad vurderer ledere, at de har følgende kompetencer til at udføre deres arbejde som ledere? (n=800)

## Forskelle i trænere/lederes vurdering af egne kompetencer

Der er kun få større forskelle i trænernes og ledernes vurdering af deres kompetencer mellem store og små idrætsforeninger og mellem idrætsgrene. Den eneste nævneværdige forskel er, at trænere i aktivitetsforeninger vurderer deres idrætsgrenspecifikke kompetencer højere. På en skala fra 1 (laveste vurdering af kompetencer) til 5 (højeste vurdering af kompetencer) scorer trænere i aktivitetsforeningerne 3,05 mod 2,81 i motionsforeningerne og 2,58 i holdboldspilsforeningerne. Forskellen kan skyldes, at motionsforeninger og holdboldspilsforeninger rekrutterer flere trænere, som ikke selv har erfaring med den idrætsaktivitet, de er træner i.

Mens foreningskarakteristika spiller en mindre rolle for trænernes og ledernes vurdering af deres egne kompetencer, ser forhold såsom alder, erfaring, konkurrenceniveau og om personen er frivillig eller lønnet ud til at spille en betydelig rolle. Når det gælder alder for alle kompetencerne er billedet, at trænernes selvvaluerede kompetencer er markant lavere blandt dem over 60 år. For særligt to kompetencer falder den selvvaluerede kompetence med alderen. Det gælder konflikthåndtering, som falder fra en vurdering på 2,63 blandt 10-29-årige trænere til 1,43 blandt dem på over 60 år, samt kompetencer i at skabe et sundt idrætsmiljø, der tilsvarende falder fra 2,33 blandt trænere på 10-29 år til 1,85 blandt trænere på 60 år eller mere. På ledersiden er forskellene mellem aldersgrupper ikke nær så udtalte, og der er flere kompetencer, hvor ledere på 60 år eller mere vurderer deres kompetencer højere end de yngre ledere. Forskellene i relation til alder er værd at være opmærksomme på, da generelle foreningsundersøgelser viser, at andelen af ældre trænere og ledere på 60 år eller mere er kraftigt stigende på bekostning af andelen på 20-39 år (Elmose-Østerlund, Pedersen, & Ibsen, 2017).

Når det gælder erfaring, er tendensen mere klar og entydig for både trænere og ledere – nemlig, at jo flere år på bagen som træner eller leder, jo højere vurderer både trænere og ledere stort set alle kompetencer. På trænersiden er tendensen mest udtalt for de idrætsgrenspecifikke og ledelsesmæssige kompetencer samt mht. kompetencer i at skabe et sundt idrætsmiljø. På ledersiden er det især de ledelsesmæssige og kommunikative kompetencer samt kompetencer i konflikthåndtering, som de mere erfarne ledere vurderer højere.

Samme entydige fund som vi finder for erfaring, genfinder vi for trænere med hensyn til deres udøvers konkurrencemæssige niveau. Jo højere niveau, udøverne er på, desto højere vurderer trænere deres egne kompetencer. Således finder vi de selvvaluerede mest kompetente trænere blandt dem, som træner udøvere på nationalt/internationalt niveau. Endelig viser en skellen mellem frivillige og lønnede på både træner- og ledersiden også et entydigt mønster i vurderingerne af egne kompetencer. Således vurderer de lønnede trænere og ledere konsekvent deres kompetencer højere end deres frivillige modparter. Til gengæld er der kun mindre forskelle i vurderingen af kompetencerne mellem forældretrænere og andre trænere.

Samlet set finder vi, at lønnede og mere erfarne trænere og ledere vurderer deres kompetencer højere end frivillige og personer med mindre erfaring. Som vi så ovenfor, vurderer trænere for udøvere på et højere konkurrenceniveau sig selv som mere kompetente, end trænere på et lavere konkurrenceniveau gør.

Desuden så vi ovenfor, at trænere i aktivitetsforeninger vurderede, at de havde højere kompetencer end tilfældet var for trænere i de andre idrætter. Alle disse tendenser falder sammen med, at de samme grupper af trænere og ledere oftere har deltaget i uddannelse/kurser, herunder særligt længere uddannelses- eller kursusforløb. Det rejser spørgsmålet, om der er et sammenfald mellem at have deltaget i uddannelse/kurser og at opfatte sig som kompetent.

Svaret på dette spørgsmål er et entydigt ”ja” for både trænere og ledere – med undtagelse af, at deltagelse i uddannelse/kurser ikke ser ud til at have en betydning for trænerens selvvaluerede kompetencer inden for konflikthåndtering. På alle andre kompetenceområder vurderer de trænere og ledere, som har deltaget i uddannelse/kurser, deres kompetencer højere end dem, som ikke har. Desuden ses det, at de trænere og ledere, der deltaget i længere uddannelses- og kursusforløb, vurderer deres kompetencer højere end trænere, der har deltaget i kortere forløb. **Tablet 5** indeholder den gennemsnitlige vurdering af de enkelte kompetencer fra lavest (1) til højest (5) for hhv. trænere og ledere fordelt på omfanget af kursusdeltagelsen.

Som det ses af **tablet 5**, er der for nogle af de selvoplevede kompetencer ret markante forskelle på, om man slet ikke har været på uddannelse og om man har været involveret i nogen længere forløb. Det er dog ikke muligt på baggrund af undersøgelsen at konkludere, om forskellene skyldes de længere forløb. Men det virker sandsynligt, at trænere og ledere, der har fulgt kurser, også vurderer, at de har gode kompetencer – og at trænere og ledere, der synes, at de er kompetente i deres funktioner, også er mere motiverede for og interesserede i at styrke deres kompetencer yderligere.

Trænere (N=345)	Nej	Ja, maksimalt én dag	Ja, få dage	Ja, længere forløb	Total
Idrætsgrenspecifikke	2,43	2,71	2,92	3,06	2,78
Ledelsesmæssige	2,29	2,69	2,75	2,88	2,66
Kommunikative	2,61	2,88	2,92	3,00	2,86
Relationelle	2,65	2,74	2,88	2,92	2,78
Konflikthåndtering	2,33	2,32	2,27	2,31	2,27
Psykologiske kompetencer	2,16	2,25	2,36	2,54	2,29
Kompetencer i at skabe et sundt idrætsmiljø	1,91	2,06	2,37	2,48	2,17
Ledere (N=800)					
Idrætsgrenspecifikke	1,51	2,24	2,41	2,85	1,91
Ledelsesmæssige	2,57	2,77	2,90	3,25	2,71
Kommunikative	2,63	2,67	2,82	3,03	2,71
Relationelle	2,67	2,76	2,95	3,16	2,78
Konflikthåndtering	2,03	2,19	2,42	2,86	2,21
Psykologiske kompetencer	1,56	1,98	2,13	2,53	1,83
Kompetencer i at skabe et sundt idrætsmiljø	1,23	1,75	1,99	2,36	1,54

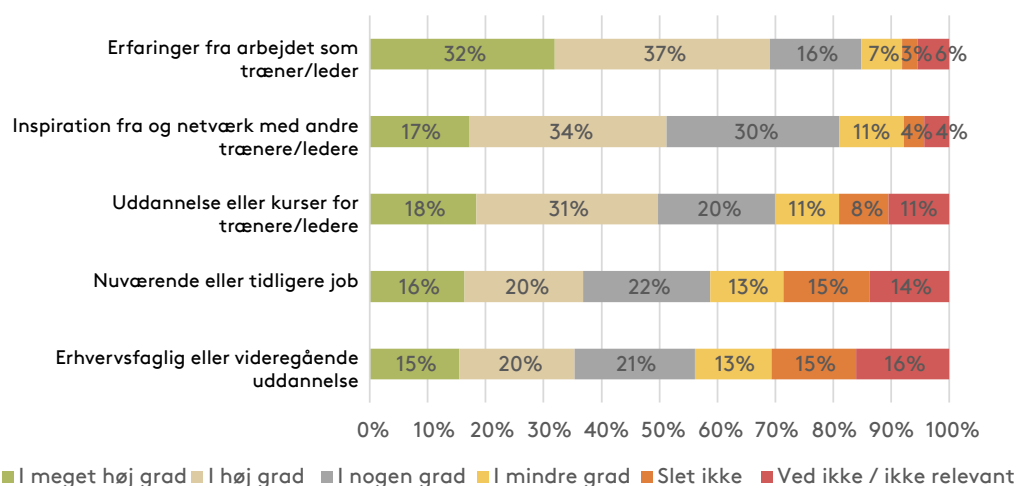
**Tablet 5. Gennemsnitsscore for vurdering af egne kompetencer på en skala fra 1 (laveste vurdering af kompetencer) til 5 (højeste vurdering af kompetencer), fordelt på, om trænere og lederne har taget en uddannelse eller et kursus og af hvilken varighed.**



## Anvendelse af kompetencer fra forskellige områder

Som det ses af **figur 35**, stammer de kompetencer, som trænerne anvender, i meget høj grad eller i høj grad fra deres erfaring fra arbejdet som træner/instruktør (69 %), efterfulgt af kompetencer opnået gennem inspiration fra og netværk med andre trænere (51 %) og kompetencer opnået ved deltagelse i uddannelse eller kurser (49 %). Dette fund viser os, at trænernes primære læring til kompetenceudvikling og anvendelse er deres praktiske erfaring fra deres rolle som trænere/instruktører, hvilket understreger betydningen af praktisk erfaring og 'hands-on' læring inden for denne rolle. Samtidig indikerer det en vis værdi af uddannelse og kurser, selvom det ikke er den primære læring til kompetenceudvikling for trænerne.

### Anvendelse af kompetencer fra følgende områder i arbejdet som træner

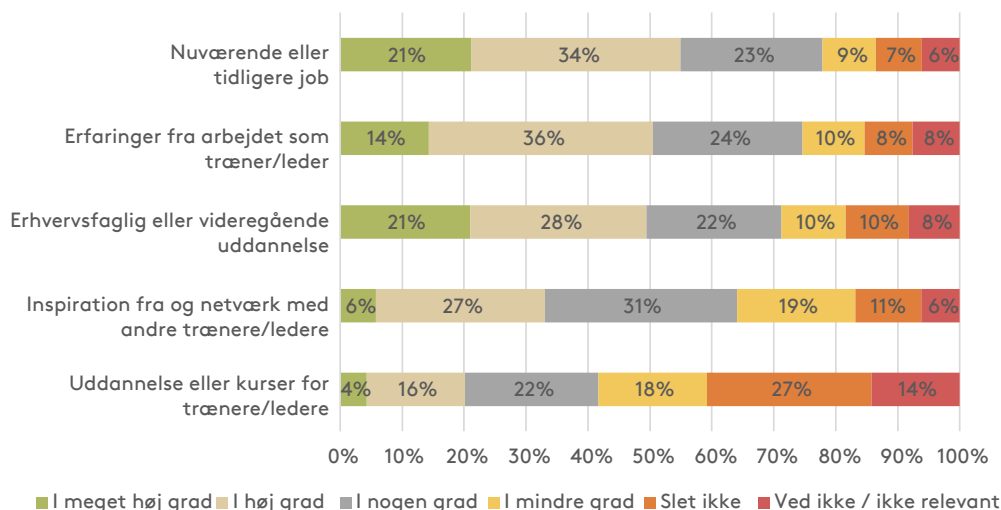


**Figur 35:** I hvilken grad trænerne anvender kompetencer fra andre områder i deres arbejde som træner/instruktør (n=343)

Som det fremgår af **figur 36**, er det hos lederne især deres kompetencer fra deres nuværende job (55 %), deres erfaringer fra arbejdet som foreningsleder/leder (50 %) og deres erhvervsfaglige eller videregående uddannelse (49 %), som de i meget høj grad eller i høj grad anvender i deres arbejde som ledere. Dette afspejler givetvis, at de nævnte områder har fyldt mere i ledernes liv end de mere afgrænsede aktiviteter i regi af foreningerne.

Det er således kun 20 % af lederne, der angiver, at de i høj eller meget høj grad bruger indsigt og viden fra 'Uddannelse og kurser' i arbejdet som leder i foreningen. Dataene illustrerer, at lederne ikke i samme grad som trænerne opnår deres kompetencer i lederarbejdet fra deltagelse i uddannelse og kurser.

## Anvendelse af kompetencer fra følgende områder i arbejdet som leder



Figur 36: I hvilken grad lederne anvender kompetencer fra andre områder i deres arbejde som ledere (n=799)

I interviewene beretter flere af foreningslederne om, at deres erfaring ofte er den primære kilde til kompetencer, hvilket typisk stammer fra deres aktuelle erhvervs erfaring. Desuden angiver lederne, at de i særlig grad tilegner sig kompetencer gennem mesterlære i foreningen og supplerer eventuelt med efterfølgende uddannelse. Det er deres samlede erfaring og kompetencer, der gør dem i stand til at udføre deres arbejde i foreningen. For eksempel forklarer et bestyrelsesmedlem:

*”Og på den anden side, som X siger (red. kassereren), han er revisoruddannet, og nu er vi så heldige, at hele bestyrelsen er på et ret højt niveau (...) fx kassererkursus i DGI, som de reklamerer med mange gange. Det ligger jo langt under X’s niveau.” (forperson, skydning).*

Ud fra interviewene fortæller trænerne, at deres tillæring af viden og kompetencer oftest sker gennem praktisk erfaring fra selve idrætsaktiviteten, og derefter gennem yderligere kvalificering via kurser og uddannelse. Den idrætslige viden, som opnås gennem erfaring og praktisk træning, udgør grundlaget, mens kurser og uddannelse supplerer og udvider denne viden.

I nogle idrætsgrene er det særligt tydeligt, at trænerens egne færdigheder, opnået gennem praktisk erfaring, er af afgørende betydning. Et eksempel er fra en skytteforening, hvor trænerne ofte lærer ved at iagttage andre trænere og få inspiration fra andre trænere om måden at træne på:

*”Som de fleste trænere i skydning, så er jeg egentlig bare oplært af en anden. Man er autodidakt, de fleste af dem. Man har set og hørt, hvad de andre gør, og så gør man det,” udtaler en træner fra en skytteforening.*

Dette viser, at selvom uddannelse og kurser er værdifulde, er det i nogle tilfælde den autodidakte læring, der opleves som vigtigst i forhold til at have kompetencerne som træner.

Et andet eksempel kommer fra kegleidræt:

*”Trænergerningen er på baggrund af mit eget keglespil, der har gjort det. Så har man også lært noget af dem, der har trænet én selv, og hvordan de har gjort det.” (træner og bestyrelsesmedlem, Kegleidræt).*

Også her tager træneren afsæt i egne kompetencer og spejler sig i indtryk fra den måde, trænerne, den enkelte selv har haft, har udført trænergerningen på. Disse fund fordrer, at det nærmere overvejes, hvordan den læring der finder sted inden og efter deltagelse i uddannelse, kan understøttes på forskellig vis. Dette uddyber vi i anbefalingerne.

## Forskelle i træneres/lederes anvendelse af kompetencer fra forskellige områder

Når det gælder anvendelsen af kompetencer og erhvervede kvalifikationer fra forskellige områder, er der en tendens til, at anvendelsen af kompetencer fra de forskellige andre områder stiger med foreningsstørrelsen for både trænerne og ledere. På trænersiden gælder det dog særligt for kompetencer fra uddannelse og kurser samt erfaringer fra arbejdet som træner, der bliver vurderet som hyppigere anvendt af trænerne i de store foreninger med 300 eller flere medlemmer, end i de små og mellemstore foreninger. I relation til idrætsgrene scorer trænerne i aktivitetsforeninger højest på anvendelsen af uddannelse og kurser, erfaringer fra trænerarbejdet og inspiration fra netværk med andre trænerne i deres virke, mens trænerne i holdboldspilsforeningerne omvendt scorer lavest på anvendelsen af kompetencer fra de samme områder. Omvendt er anvendelsen af kompetencer fra erhvervsfaglig eller videregående uddannelse samt nuværende eller tidligere job en anelse højere blandt trænerne i holdboldspilsforeningerne, mens det her er trænerne i motionsforeningerne, der i mindst omfang anvender kompetencer fra disse områder i deres virke. På ledersiden er der kun mindre forskelle i anvendelsen af kompetencer som følge af forskelle i idrætsgrenen, som foreningen beskæftiger sig med.

Således er der visse forskelle på anvendelsen af kompetencer fra forskellige områder relateret til foreningsstørrelse og idrætsgren. Markante forskelle er der også, når man ser på betydningen af forhold som alder, erfaring, konkurrenceniveau, om personen er frivillig eller lønnet og om personen er forældretræner eller ej. De yngste trænerne og ledere på 10-29 år anvender således i mindre grad end de øvrige aldersgrupper kompetencer fra erhvervsfaglig eller videregående uddannelse samt nuværende eller tidligere job. Forklaringen herpå er sandsynligvis, at flere yngre trænerne og ledere må antages ikke at være færdiguddannede og/eller i job – samt ikke har samme erfaring i forskellige jobs, som de lidt ældre trænerne og ledere har. Bortset herfra er der kun mindre forskelle mellem aldersgrupperne.

Stærkere sammenhæng er der mellem trænerne og ledernes erfaring målt i antal år og deres anvendelse af kompetencer fra de forskellige områder. Her er der en tydelig tendens til, at anvendelsen af kompetencer fra stort set alle de undersøgte områder stiger med antallet af år, som personen



har været træner eller leder. De største forskelle finder vi i relation til anvendelsen af kompetencer fra uddannelse og kurser samt erfaringer fra arbejdet som træner eller leder. Sidstnævnte er næppe overraskende, men forskellen er markant. På en skala fra 1 (laveste anvendelse af kompetencer inden for det pågældende område) til 5 (højeste anvendelse af kompetencer inden for det pågældende område) scorer de mindst erfarne trænere med 0-2 års erfaring 1,79 i anvendelsen af kompetencer fra arbejdet som træner, mens dette tal er 3,12 for de mest erfarne trænere med mere end 10 års erfaring. De tilsvarende tal for ledere er hhv. 1,17 for ledere med 0-2 års erfaring og 2,53 for ledere med mere end 10 års erfaring. I relation til anvendelsen af kompetencer fra uddannelse og kurser scorer de mindst erfarne trænere 1,24 og de mindst erfarne ledere 0,56 – tal, der stiger til hhv. 2,59 og 1,42 blandt de mest erfarne hhv. trænere og ledere.

På samme måde som anvendelsen af kompetencer fra de forskellige områder stiger med erfaringsniveauet, stiger de for trænerne også med udøvernes konkurrenceniveau. Dog er forskellene knap så store som for erfaringsniveauet. Det samme kan man sige om forskellene mellem frivillige og lønnede. Således angiver de lønnede trænere og ledere stort set uden undtagelse, at de er mere tilbøjelige til at anvende kompetencer fra stort set alle de nævnte områder i deres virke, end de ulønnede er, dog uden at forskellene er så udtalte som i relation til erfaringsniveauet. Forældretrænerne anvender i betydelig mindre grad end andre trænere kompetencer fra uddannelse eller kurser (1,44 mod 2,28) og erfaringer fra arbejdet som træner (2,33 mod 2,84) i relation til deres virke som træner.

Samlet set viser resultaterne en tendens til, at trænere og leders anvendelse af kompetencer fra de forskellige områder stiger med foreningsstørrelsen, og at der på trænersiden er en tendens til, at de frivillige i aktivitetsforeninger i højere grad anvender kompetencer fra de forskellige områder, herunder særligt uddannelse og kurser, erfaringer fra trænerarbejdet og inspiration og netværk med andre trænere. Vi finder desuden, at anvendelsen af kompetencer fra de forskellige områder stiger med voksende erfaring og, for træneres vedkommende, udøvernes konkurrenceniveau. Endelig trækker lønnede i højere grad end frivillige på kompetencer fra flere forskellige områder, mens forældretrænerne i mindre grad trækker på kompetencer fra uddannelse eller kurser og erfaringer fra arbejdet som træner.





# Del 3

## Motiver og barrierer for (mere) uddannelse og kurser

I dette afsnit præsenteres trænerens og lederens motiver og barrierer for deltagelse i uddannelse og kurser. På baggrund af ni udsagn om motiver og syv udsagn om barrierer samt indsigter fra de kvalitative interviews vurderes betydningen af disse for deltagelse i uddannelse og kurser.



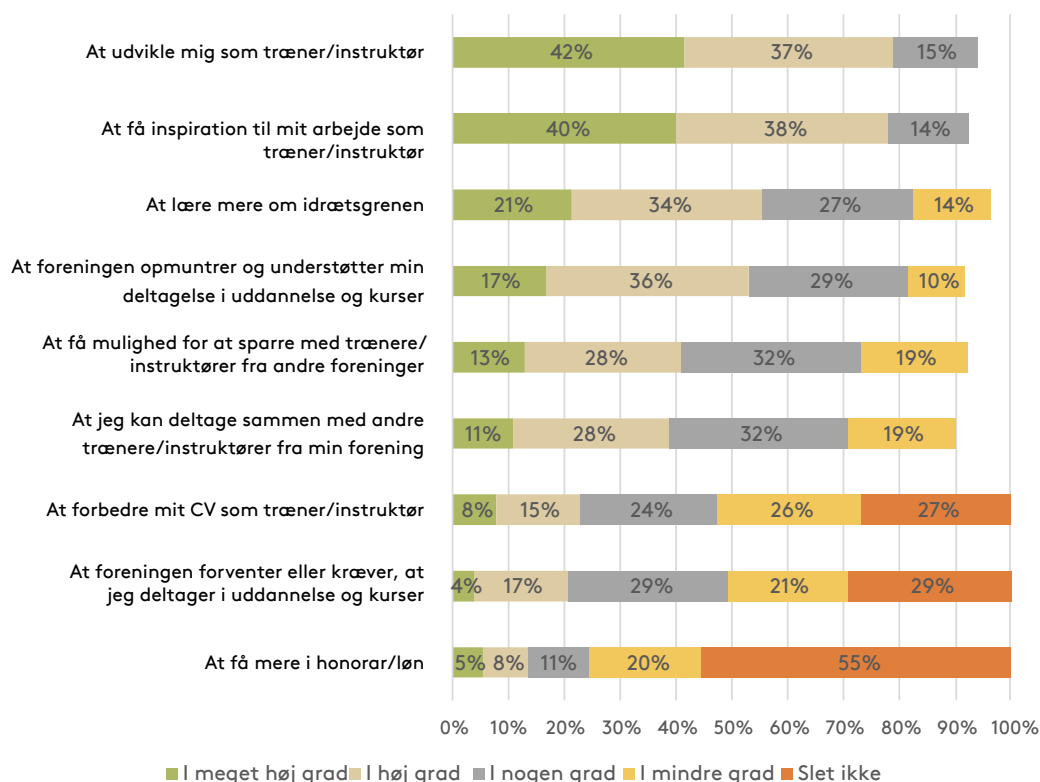


## Motiver

Trænerne primære motiver for deltagelse i uddannelse og kurser er at udvikle sig som træner og at få inspiration til deres arbejde. Næsten 80 % af trænerne mener, at udvikling og inspiration som træner i meget høj grad eller høj grad har betydning for deres deltagelse i uddannelse og kurser. Dernæst er mere end halvdelen i meget høj eller høj grad motiveret af at lære mere om idrætsgrenen (55 %), og at foreningen opmuntrer og understøtter deres deltagelse i uddannelse og kurser (53 %).

For over halvdelen af trænerne gælder det, at de slet ikke eller i mindre grad er motiveret til at deltage på uddannelse eller kurser af at få mere i honorar/løn (75 %), at forbedre deres CV som træner/instruktør (56 %), og at foreningen forventer eller kræver, at de deltager i uddannelse og kurser (50 %). Mange af trænerne synes således i højere grad at være drevet af 'indre motiver' snarere end 'eksterne motiver'. Dette er positivt, da det at være drevet af interne motiver har vist sig at være en stærkere driver for adfærd end at være drevet af eksterne motiver såsom forskellige former for belønninger.

### Motiver for deltagelse som træner i uddannelse og kurser

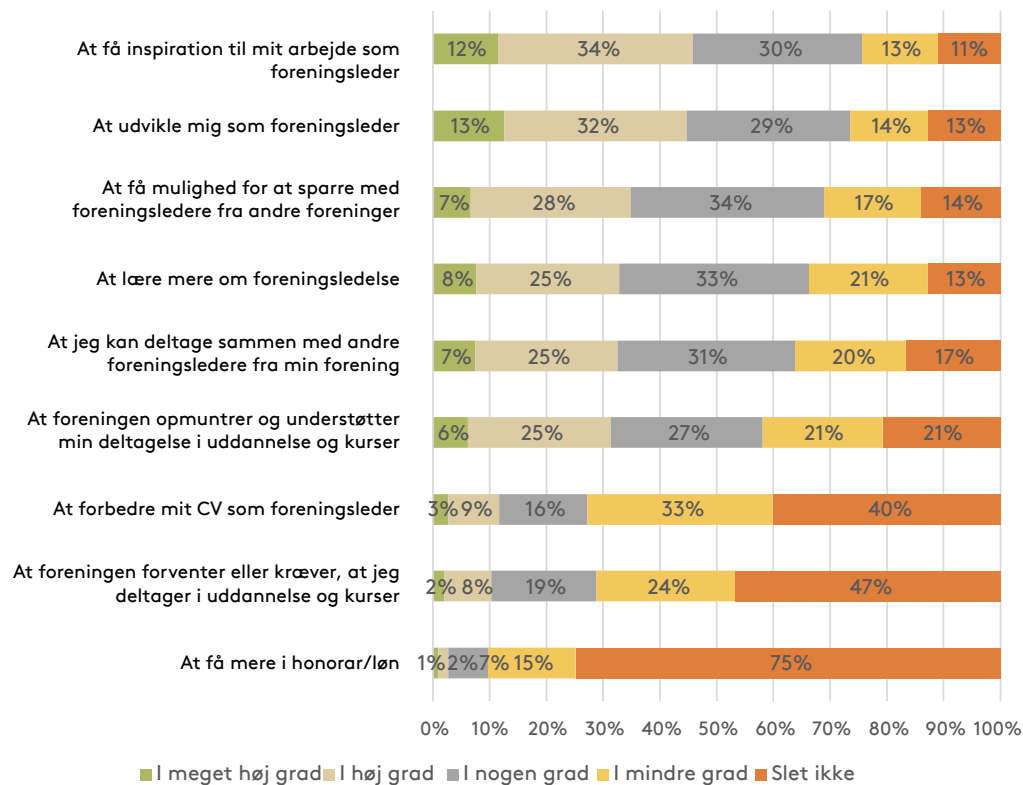


Figur 37: Trænerne vurdering af ni motivers betydning for deres deltagelse i uddannelser og kurser (n=332)

Nogle af de samme tendenser fra trænerens motiver går igen hos lederne. At udvikle sig som leder (45 %) og at få inspiration til arbejdet som leder (46 %) vurderes i meget høj eller høj grad at have betydning for ledernes deltagelse i uddannelse og kurser. Derudover har det i meget høj eller høj grad betydning for deres deltagelse i uddannelse og kurser at få mulighed for at sparre med foreningsledere fra andre foreninger (35 %), at lære mere om foreningsledelse (33 %), at deltage sammen med andre foreningsledere fra egen forening (32 %), og at foreningen opmuntrer og understøtter deltagelse i uddannelse og kurser (31 %).

Omvendt har følgende motiver i mindre grad eller slet ikke betydning for ledernes deltagelse i uddannelse og kurser: at få mere i honorar/løn (90 %), at forbedre CV'et som foreningsleder (73 %) samt at foreningen forventer eller kræver deltagelse i uddannelse og kurser (71 %).

### Motiver for deltagelse som leder i uddannelse og kurser



Figur 38: Lederens vurdering af følgende ni motivers betydning for deres deltagelse i uddannelser og kurser (n=782)

## Forskelle i trænere/lederes motiver for deltagelse i uddannelse og kurser

Der er relativt små forskelle på vægtningen af de forskellige motiver for deltagelse i uddannelse og kurser som følge af foreningskarakteristika såsom medlemstal og idrætsgren. Den eneste tendens er, at ledernes vurdering af vigtigheden af stort set alle motiver stiger svagt med foreningsstørrelsen. Større forskelle er der, når man ser på betydningen af træneres og ledernes alder, om de er frivillige eller lønnede samt om personen er forældretræner eller ej, mens der kun er mindre forskelle på baggrund af køn, erfaring og, for træneres vedkommende, udøvernes konkurrenceniveau.

Når det gælder alder, er den generelle tendens, at betydningen af de forskellige motiver falder med alderen blandt både trænere og ledere. Det gælder i særlig grad for følgende motiver: at forbedre mit CV, at få mere i honorar/løn, at jeg kan deltage sammen med andre trænere/ledere fra min forening, at foreningen opmuntrer og understøtter min deltagelse samt at foreningen forventer eller kræver, at jeg deltager i uddannelse og kurser. Når det helt specifikt gælder motiverne et forbedret CV og at få mere i honorar/løn, er det særligt den yngste aldersgruppe på 10-29 år, som skiller sig ud. På en skala fra 1 (laveste vigtighed af motivet) til 5 (højeste vigtighed af motivet) scorer de yngste trænere 2,25 på betydningen af muligheden for at forbedre deres CV, hvilket falder til 1,09 blandt de ældste på 60 år eller mere. På ledersiden er de tilsvarende tal 1,69 blandt de yngste ledere og 0,71 blandt de ældste ledere. Betydningen af at få mere i honorar/løn som følge af kursusdeltagelse er lav for alle grupper, men noget højere blandt de yngste trænere (1,61) og ledere (0,83) end blandt de ældste trænere (0,32) og ledere (0,26). Men selv blandt de yngste trænere og ledere er muligheden for at forbedre CV'et og muligheden for at få mere i honorar/løn ikke de vigtigste motiver for deltagelse i uddannelse og kurser.

På ledersiden skiller de lønnede ledere sig ud fra de frivillige ved i højere grad at finde stort set alle de opstillede motiver vigtige for deres deltagelse i uddannelse og kurser. På trænersiden er det særligt i relation til motiverne omkring forbedring af CV og muligheden for at få mere i honorar/løn, at vi finder større forskelle mellem frivillige og lønnede. Således er forbedring af CV'et et vigtigere motiv for lønnede trænere (1,80) og ledere (1,62) end for frivillige trænere (1,42) og ledere (0,96). Det samme gælder for muligheden for at få mere i honorar/løn, hvor frivillige trænere scorer 0,67 mod 1,49 blandt lønnede, og hvor frivillige ledere scorer 0,31 mod 1,17 blandt lønnede. En mulig forklaring kan være forskellige forventninger til et lønnet job kontra et frivilligt job. Et lønnet job forventes i højere grad at bygge på en faglighed, som man har erhvervet sig på en uddannelse. Dette forventes ikke i samme grad af en frivillig, hvor det i højere grad er engagementet og erfaringen, som tæller.

Forældretrænere skiller sig primært ud fra andre trænere i relation til motiver, når det gælder det specifikke motiv om at forbedre deres CV. Dette er mindre betydningsfuldt for forældretrænere (1,19) end for andre trænere (1,62).

Samlet set vurderer yngre og lønnede trænere og ledere betydningen af de forskellige motiver højere end ældre og frivillige trænere og ledere. Der er især forskelle på motiver knyttet til CV og aflønning, men også foreningens opbakning og forventninger spiller en større rolle for yngre og lønnede trænere og ledere. Endelig motiveres forældretrænere i mindre grad end andre trænere af at forbedre

deres CV. Dette indikerer, at perspektivet for trænerens engagement betyder noget for motiverne for at deltage i kurser: Forældrenes engagement er tæt forbundet med deres eget barns deltagelse i idræt, og forældretrænerne tænker ikke på at kvalificere sig generelt som træner og vel knap nok i forhold til det hold, pågældende er træner for. Derfor er motivet for at deltage på kurser givetvis i højere grad bestemt af, om et kursus kan give inspiration til at forbedre træningen.

I det kvalitative materiale uddybes det, hvad der mere konkret motiverer personen under de overordnede motivdimensioner. Ud fra interviewene med trænerne og lederne nuancerer de deres motivation for deltagelse i kurser og uddannelse. Det bekræftes, at trænerne og lederne har fokus på at udvikle egne kompetencer og udveksle erfaringer med andre trænere og ledere. Det viser sig eksempelvis ved, at det at udvikle egne kompetencer for nogle handler om at blive bedre som træner. For andre handler kompetenceudvikling om personlig udvikling, mens det i andre tilfælde handler om at opfylde krav fra idrætten, forbundet eller foreningen. Fælles for interviewene er, at trænere og foreningsledere udtrykker et ønske om at lære og forbedre deres færdigheder gennem kurser og workshops. Trænerne og lederne ser disse kurser og uddannelse som en mulighed for at debattere og udveksle erfaringer, hvilket de anser som en værdifuld måde at lære på. Et eksempel på dette er:

*”Det, der kan få mig til at vælge nogle inspirationskurser, er med noget forskelligt indhold (...) også den her inddragelse, den her dialog. Jeg var på et kursus, hvor vi, inden vi så øvelserne, skulle forklare, hvorfor er det, vi tænker, vi kan gøre sådan her. Altså, så man får lov til at diskutere med de andre kursister. Igen, den her vidensdeling i, hvad er det egentlig man kan gøre? Hvorfor gør jeg sådan her, okay hvad tænker du så? Og så kan man blive enige den vej igennem. Så hvis der kan være tid til det på et kursus også, ville det være rigtig fint (...).» (Træner og leder, håndbold).*

På tværs af interviewene nævnes inddragelse og involvering i kurserne som faktorer, der højner motivationen til at deltage – især, hvis kurset lægger op til aktiv deltagelse og dialog frem for passiv observation. At møde andre kursister og udveksle erfaringer opfattes som motiverende for foreningslederne, og der synes at være nogle særlige fordele knyttet til at være afsted med foreninger, der har nogle fællestræk med den forening, man selv repræsenterer:

*”Her tror jeg, der er en pointe i at forstå vores forskellige behov. Hvad motiverer? Det motiverer mig at tage afsted med nogle andre, som er ligesindede. Jeg gider ikke stå med en nybegynder igen eller en forening, der er et helt andet sted. Det er lige præcis dét, det handler om, hvis jeg er afsted med nogle andre, så bliver jeg lige så meget inspireret af dem, jeg er sammen med, og de snakke, der er i mellemtiden som jeg gør af det som underviserne laver.” (Formand, gymnastik).*

Som citatet illustrerer, er det ikke nødvendigvis den samme type af aktivitet, andre foreninger på kurset skal udbyde, men der skal være et match på anden vis. Det kan enten være på temaer, der rækker på tværs, men det kan også være i relation til nogle mere strukturelle forhold, fx foreningens størrelse. Konkret i forhold til dette angiver en foreningsleder, at det kan være u hensigtsmæssigt med store forskelle på tværs af foreningerne, da det kan gøre det vanskeligere at tilpasse kurserne til de begrænsede ressourcer i mindre foreninger:

*”Min erfaring er, at kurserne primært er rettet mod større foreninger. Jeg sad der som repræsentant for min lille forening, og det var måske ikke så relevant for os. Hvis jeg har problemer, kontakter jeg andre foreninger, som jeg kender, og spørger dem til råds.” (Formand, taekwondo).*

De kvalitative interviews giver også et indtryk af, at der i visse idrætter faktisk ikke er den store motivation til at tage efteruddannelse i form af kurser og uddannelse inden for selve idrætten/aktiviteten. De synes ganske vist, at der er behov for kvalificering, men de efterspørger kurser, der mere konkret imødekommer de udfordringer, de står overfor., fx konflikthåndtering og håndtering af børn med særlige udfordringer. Som et eksempel på et godt kursus nævner en skydetræner:

*”For en 10-12 år siden var jeg på et kursus omkring skydning og ADHD. Det var et rigtig fint kursus i, hvordan man håndterer ADHD børn, når de kommer til skydning (...). Men dem synes jeg ikke, at vi har set så mange af på pistol. Men skydning er en rigtig god sportsgren for ADHD-børn, fordi det er meget struktureret.” (træner, skydning).*

De kvalitative interviews peger derfor i retning af, at det er vigtigt, at trænerne og lederne oplever, at udfordringerne og mulighederne i deres egen forening afspejles i de temaer, som kurser og uddannelse tager op. Interviewene viser også, at dette match på udfordringer og muligheder i mange tilfælde ikke er aktivitetsspecifikke, men går på tværs af de forskellige idrætter.

## **Trænere/lederes motiver for deltagelse i uddannelse og kurser set i relation til selvvaluerede kompetencer**

Når man sammenholder træneres og ledernes selvvaluerede kompetencer med deres motiver for deltagelse i uddannelse og kurser, finder vi for de fleste kompetencer en positiv sammenhæng i den forstand, at dem, som vurderer deres kompetencer til at være bedst, også scorer højest på de forskellige motiver, der indgik i spørgeskemaet. Den positive sammenhæng er særligt udtalt mellem de forskellige kompetencer og motiverne: at lære mere om idrætsgrenen, at få inspiration til mit arbejde som træner/instruktør, at udvikle mig som træner/instruktør og at få mulighed for at sparre med træner/instruktører fra andre foreninger.

Resultaterne peger i retning af, at de mest kompetente trænere og ledere også er dem, som er mest motiverede for at tage uddannelse og kurser – i hvert fald bedømt ud fra de udsagn, som indgik i spørgeskemaet.

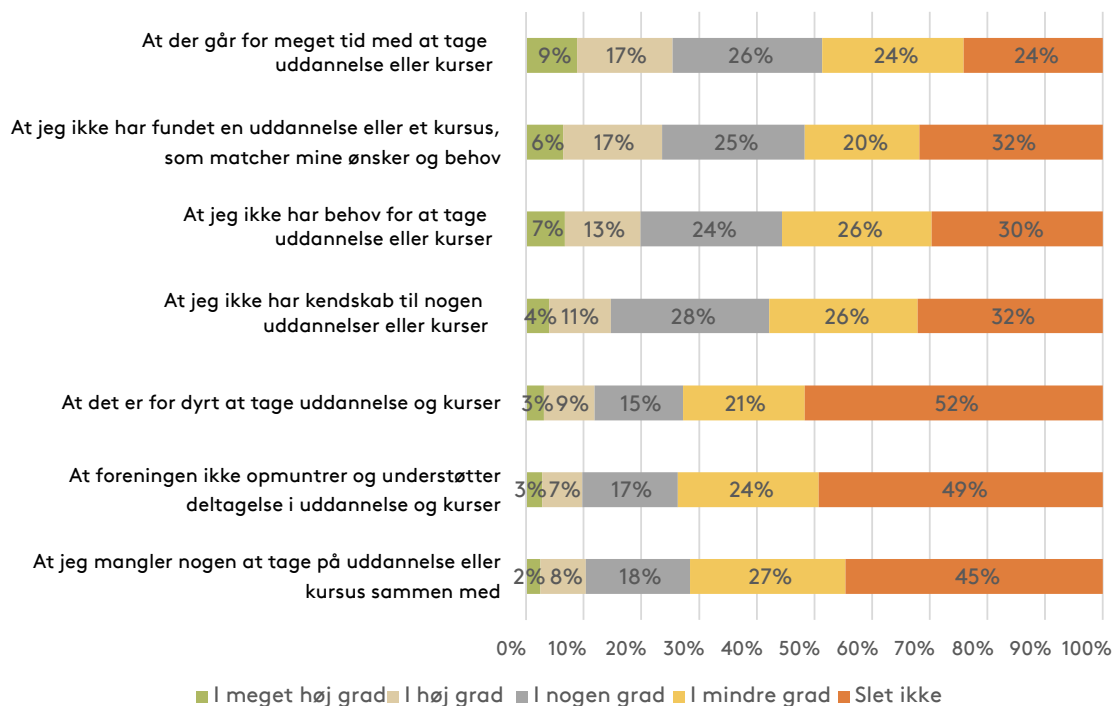


## Barrierer

På tværs af alle de opstillede barrierer går det igen, at omtrent halvdelen eller flere af trænerne i mindre grad eller slet ikke oplever, at disse har betydning for, at de ikke deltager (mere) i uddannelse og kurser. Således er det overordnede billede for langt de fleste trænere, at de kun i mindre grad oplever barrierer for deltagelse i uddannelse og kurser.

Der er dog en række barrierer, som er mere udbredte blandt trænerne, end andre. Således er de tre største barrierer bedømt på andelen, der i meget høj eller høj grad er enige i dem, at der går for meget tid med at tage uddannelse og kurser (26 %), at de ikke har kunnet finde en uddannelse eller et kursus, som matcher deres ønsker og behov (23 %), og at de ikke oplever at have behov for at tage uddannelse eller kurser (20 %). Derimod angiver omkring kun hver tiende træner, at manglen på andre at tage på uddannelse og kursus sammen med, det, at foreningen ikke opmuntrer eller understøtter deltagelse, samt at det er for dyrt i meget høj eller høj grad udgør en barriere.

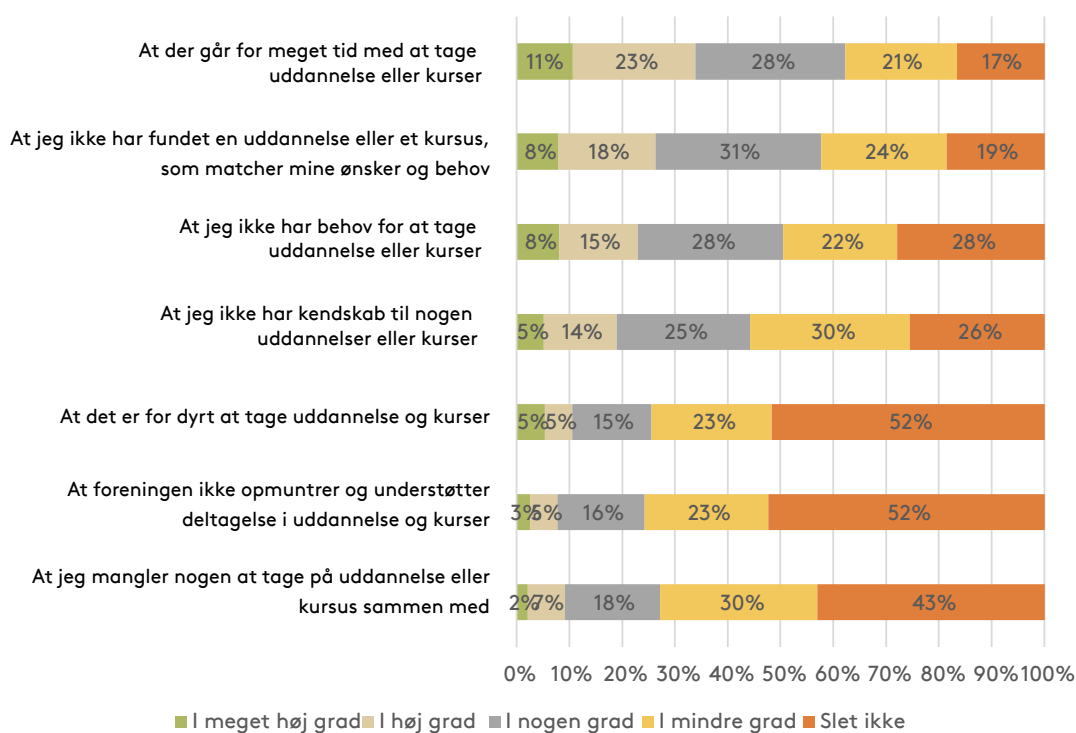
### Barrierer for deltagelse som træner i uddannelse og kurser



Figur 39: Trænernes vurdering af følgende syv barrierers betydning for deres deltagelse i uddannelser og kurser (n=327)

Tendenserne i relation til barriererne på trænersiden går i store træk igen på ledersiden i den forstand, at mindst halvdelen af lederne i mindre grad eller slet ikke oplever de fleste af barriererne. Der er dog to undtagelser, som også er de mest udbredte barrierer målt på andelen, der i meget høj eller høj grad er enige deri. Det drejer sig om de barrierer, der vedrører, at der går for meget tid med at tage på uddannelse eller kurser (34 %), og at lederne ikke oplever et behov for at tage uddannelse eller kurser (26 %). Derudover angiver 23 % af lederne, at de i meget høj eller høj grad oplever det som en barriere, at de ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, som matcher deres ønsker og behov. For 19 % har det været en forhindring, at de ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser.

### Barrierer for deltagelse som leder i uddannelse og kurser



Figur 40: Lederes vurdering af følgende syv barrierers betydning for deres deltagelse i uddannelser og kurser (n=771)

I interviewene med trænerne og lederne uddybes det, hvad det er ved tidsforbruget ifm. at tage uddannelse eller kurser, der opleves som problematisk. Også for mange af de interviewede er tidsmæssige begrænsninger afgørende. Det viser sig især i de tilfælde, hvor kurserne kræver fysisk fremmøde over længere perioder, eller hvor der forventes betydelig forberedelse mellem modulerne. De interviewede angiver, at arbejde, familieforpligtelser og fritidsinteresser allerede optager store dele af deres tid, og det opleves som udfordrende at finde plads til yderligere i en sådan travl hverdag. Flere af interviewpersonerne er inde på, at prioritering kan gøre deltagelse i kurser og uddannelse mulig. En respondent udtrykker det således:

*”Prioritering, altså hverdagene er fyldt med familie og arbejde og mange ting. (...) hvad kan jeg lægge i de timer, jeg så bruger på at træne pigerne. (...) Det er slet ikke, fordi jeg ikke ville lære mere og med på flere kurser. Jeg gad sindssygt godt, men det er en prioritering af, hvordan hverdagen hænger sammen. Det er derfor, jeg synes, at de der online har været fine, fordi at de har lært mig lidt. Jeg er helt enig i, at man lærer mere, når man kommer ud og kommunikerer med folk og får en dialog på. Men jeg synes stadig, at de har givet mig noget, som jeg bare har kunnet anvende, uden at skulle opfinde den dybe tallerken. Jeg synes det er godt i en travl hverdag.” (Træner, håndbold).*

Som det fremgår, oplever denne og andre af de interviewede, at onlinekurser kan være et godt supplement til kursusformaterne med fysisk fremmøde.

En anden respondent er også inde på, hvordan tidsforbruget udgør en barriere for at deltage mere i kurser og uddannelse:

*”Det er bare tiden, der er en barriere. Generelt er jeg tilfreds med de tilgængelige kurser, også i forhold til afstand. Men jeg har brug for flere end 24 timer i døgnet. Jeg har tre hold fordelt på tre dage, og der er også forberedelse, plus jeg har stadig et fuldtidsarbejde.” (Træner, gymnastik).*

Et tredje eksempel på tidsmangel som en barriere er:

*”Det er mest med hensyn til tid. Jeg synes, at man har meget at tage sig af i forvejen, og jeg har også en familie og nogle andre fritidsinteresser. Det er den største hindring for mig.” (Formand, træner fodbold).*

Set i lyset af disse synspunkter er det en kronisk udfordring, at mange af trænerne og lederne er travle mennesker, og det er begrænset, hvor meget tid de har til at prioritere uddannelse og kurser.

For trænerne på længerevarende uddannelsesforløb kan krævende opgaver undervejs yderligere udgøre en barriere for deltagelse, idet tidsforbruget kan synes større på grund af disse krav. Derudover nævnes det, at der ved disse uddannelser til tider kan være et stort fokus på test og eksamener, hvilket kan mindske den faktiske læring og motivationen for deltagelse:

*”Vi har talt om de længere skriftlige opgaver, som faktisk kræver et akademisk niveau, der måske er højere end målgruppen, især på nogle af uddannelserne. Det kunne måske være en idé at erstatte dem med mere praktiske opgaver eller mundtlige opsummeringer i forbindelse med kursusweekenden.” (Ansæt, leder, svømning).*

En anden uddyber:

*”Der er behov for formelle uddannelser, det forstår jeg, hvor der er eksamener og tests. Men det virker næsten som om, at hver kursus nu tester, om man har forstået det, man har lært. Jeg er enig i, at der bør være et ansvar hos kursisten, men foreningerne har også et ansvar for at sikre, at de får noget ud af de kurser, de sender folk på.” (Ansæt, leder, træner, svømning).*

På trods af, at der er en udbredt forståelse af, at det er vigtigt, at dem, der deltager på kurset, får noget ud af det, er det en væsentlig pointe, at kravene til eksamen og test af, hvad kursisterne får ud af at deltage, bør afstemmes i forhold til, hvor meget tid deltagerne kan afse til at deltage i kurser og uddannelse.

Gentagne kursusaflysninger og begrænsninger i kursets tilgængelighed og format kan også være en hindring: ”Det er virkelig demotiverende, når jeg endelig afsætter en weekend, og så bliver kurset aflyst. Det er virkelig noget, der trækker ned.” (Træner og leder, gymnastik).

Praktiske udfordringer såsom kursustidspunkter, der falder sammen med turneringer eller andre aktiviteter, angives også i de kvalitative interview som en barriere for deltagelse.

## Forskelle i trænere/lederes barrierer for deltagelse i uddannelse og kurser

Når det gælder forskelle i barriererne for at deltage i uddannelse og kurser som følge af foreningskarakteristika såsom medlemstal og idrætsgren, finder vi primært mindre forskelle. En nævneværdig forskel er dog, at udgiften for at deltage på et kursus i højere grad vurderes som en barriere blandt lederne i små foreninger med under 100 medlemmer (1,31) end i foreninger med 100 eller flere medlemmer (0,82) på en skala fra 1 (laveste vigtighed af barrieren) til 5 (højeste vigtighed af barrieren). Dog gør samme forskel sig ikke gældende på trænersiden, hvor vurderingen af pris som en barriere er mere jævn.

Vigtigheden af de forskellige barrierer varierer noget afhængig af køn, alder, erfaring, om personen er frivillig eller lønnet, udøvernes konkurrenceniveau og om personen er forældretræner eller ej – men kun for nogle af barriererne. På trænersiden er der ikke nævneværdige forskelle mellem kønnene i vurderingen af de forskellige barrierer, men på ledersiden er det lidt mere udbredt blandt mænd (1,85) end kvinder (1,58) at angive, at de ikke har behov for uddannelse eller kurser. Omvendt angiver lidt flere kvinder (1,70) end mænd (1,44), at de ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, der matcher deres ønsker.

Med alderen falder betydningen af den barriere, at man mangler nogen at tage på uddannelse eller kursus sammen, både blandt trænere og ledere. På trænersiden finder vi desuden, at den barriere, at der går for meget tid med at tage uddannelse og kurser, samt det, at man ikke oplever et behov for at tage uddannelse eller kurser, falder med alderen. Det er altså især de yngre trænere, der oplever ikke at have tid eller behov for uddannelse eller kurser. Det gælder imidlertid ikke for lederne, hvor svarfordelingen er jævnere på tværs af aldersgrupperne.

Forskellene i vigtigheden af de forskellige barrierer er for det meste relativt små som følge af forskelle i erfaringsniveauet. Den tydeligste tendens er, at barrieren omhandlende manglende kendskab til uddannelse og kurser falder med erfaringsniveauet hos både trænere og ledere – fra 1,68 blandt de mindst erfarne trænere med 0-2 års erfaring til 1,01 blandt de mest erfarne trænere med mere end 10 års erfaring og fra 1,65 blandt de mindst erfarne ledere til 1,22 blandt de mest erfarne ledere.

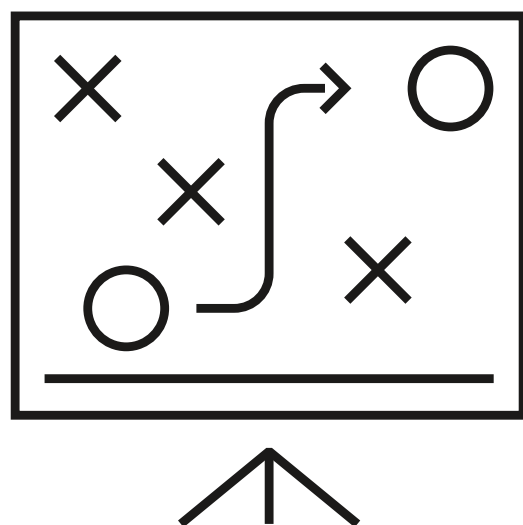
Mellem frivillige og lønnede er der også visse forskelle i vurderingen af barriererne, men mest udtalt på trænersiden. Således vurderer de lønnede trænere alle barrierer højere end de frivillige trænere. Særligt er der flere lønnede end frivillige, som ser manglende behov, tidsforbruget og at de ikke har fundet en uddannelse eller et kursus, der matcher deres behov, som barrierer for deres deltagelse i

kurser og uddannelse. Forskellene er langt mindre på ledersiden. Undersøgelsen kan ikke nærmere påvise, hvad denne forskel skyldes, men en forklaring kunne være, om de lønnede oplever, at der er større forventninger til deres virke – og at det derfor er vanskeligere at få tid afsat til deltagelse i uddannelse og kurser.

Der er også enkelte mindre forskelle som følge af udøvernes konkurrenceniveau ift. træneres vurdering af udvalgte barrierer. Således er tiden især en barriere for dem, som træner udøvere på regionalt (2,00) og nationalt/internationalt niveau (1,95) sammenlignet med dem, som ikke træner konkurrenceudøvere (1,32). At foreningen ikke opmuntrer til deltagelse i uddannelse eller kurser er en større barriere for trænere for udøvere på det lokalt niveau (1,11) end for trænere for udøvere på nationalt/internationalt niveau (0,64).

Forældretræneres vurdering af de forskellige barrierer ligner i store træk andre træneres. Dog oplever forældretrænere i højere grad end andre trænere tiden som en barriere for deres deltagelse i uddannelse og kurser (1,96 mod 1,50).

Samlet set viser analyserne, at de fleste af barriererne er nogenlunde lige udbredte på tværs af foreningers medlemstal og foreningstype samt køn, alder, erfaring, konkurrenceniveau og om personen er frivillig eller lønnet. De mindre forskelle finder vi primært på barriererne 1) at der går for meget tid med uddannelse og kurser, 2) den manglende oplevelse af behov for uddannelse eller kurser, 3) manglen på nogen at tage uddannelse eller kurser sammen med samt 4) at foreningen ikke opmuntrer til deltagelse.









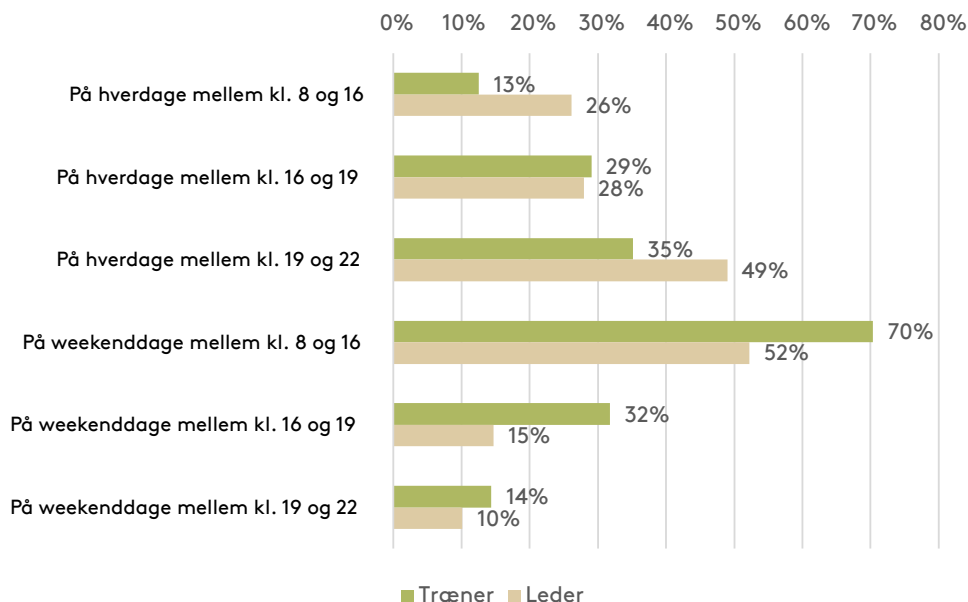
# Del 4

## Organisering af uddannelse og kurser

I det følgende afsnit præsenteres trænerne og lederne holdninger til ønsker vedrørende uddannelse og kurser, herunder deres ønsker angående tidspunkt og sæsonmæssig placering, uddannelsesforløb, sociale sammenhænge og format.

Størstedelen af både trænere (70 %) og ledere (52 %) foretrækker, at uddannelse og kurser afholdes i weekenden mellem kl. 8 og 16. Derefter foretrækker både trænere (35 %) og ledere (49 %) uddannelse og kurser på hverdage mellem kl. 19 og 22 som det næstbedste tidspunkt. Trænerne ønsker altså generelt i højere grad end lederne uddannelse og kurser placeret i weekenden. Det kan skyldes, at trænerne i højere grad end lederne i hverdage har forpligtelser i forbindelse med træninger.

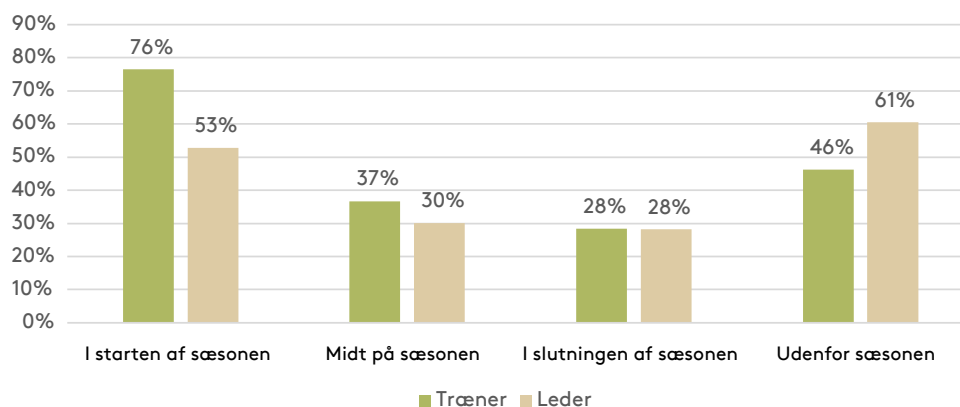
## Ønsker til uddannelse og kurser – tidsmæssig placering



Figur 41: Træner/leders ønsker til uddannelse/kurser ift. tidsmæssig placering (n=327 trænere) og (n=770 ledere)

Tre fjerdedele af trænerne (76 %) og halvdelen af lederne (53 %) ønsker, at uddannelse og kurser placeres i starten af sæsonen. 61 % af lederne ønsker, at uddannelse og kurser skal lægges uden for sæsonen, mens det gælder for lidt færre af trænerne (46 %).

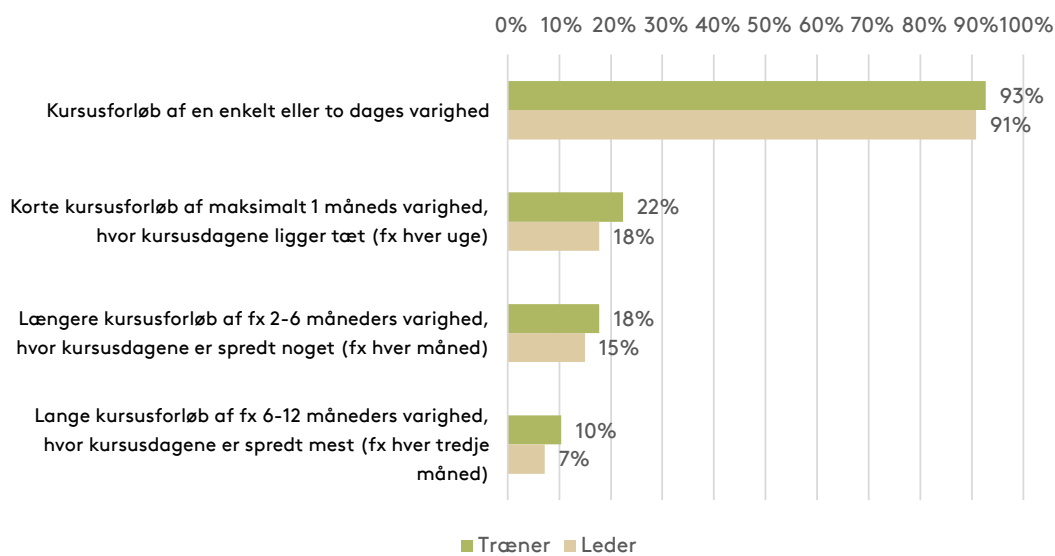
## Ønsker til uddannelse og kurser – sæsonmæssig placering



Figur 42: Træneres/lederes ønsker til uddannelse/kurser ift. sæsonmæssig placering (n=327 trænere) og (n=770 ledere)

Både trænere og ledere ser gerne, at kursusforløb er på 1-2 dages varighed. Dette gælder størstedelen af både trænere (93 %) og lederne (91 %). Når det gælder organiseringen af længere kursusforløb, foretrækker flere trænere (18 %) og ledere (15 %) den mere intense model med en samlet varighed på 2-6 måneder med hyppigere kursusdage end den længere model på 6-12 måneders varighed med mere spredte kursusdage. Denne model foretrækkes af hhv. 10 % af trænere og 7 % af lederne. Det peger i retning af, at uddannelse og kurser til det store flertal af trænere og ledere med fordel kan være af kort varighed, og at længere forløb med fordel kan organiseres over kortere tid med mere hyppige sessioner.

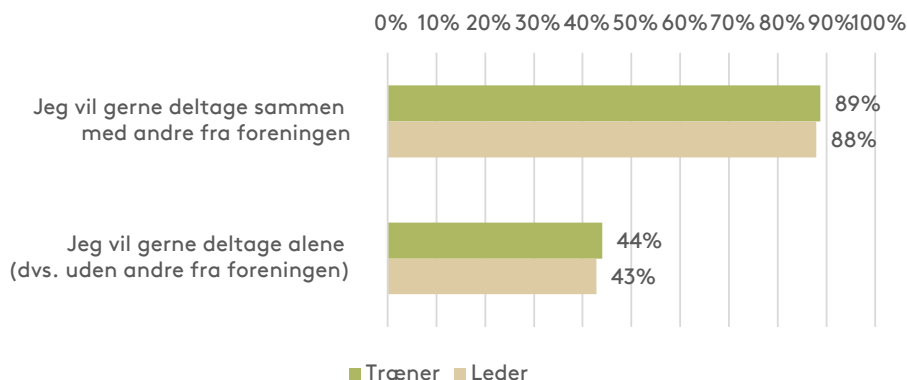
### Ønsker til uddannelse og kurser – uddannelsesforløb



Figur 43: Træneres/lederes ønsker til uddannelse/kurseres varighed og forløb (n=327 trænere) og (n=770 ledere)

Størstedelen af trænere (89 %) og lederne (88 %) vil gerne deltage sammen med andre fra foreningen i uddannelser og kurser. Dog vil 44 % af trænere og 43 % af lederne gerne deltage alene, dvs. uden andre fra foreningen. Resultatet peger på, at man i organiseringen af uddannelse og kurser med fordel kan have fokus på at få flere med fra samme forening. Endelig skal det nævnes, at nogle trænere og ledere har valgt begge muligheder, hvilket peger i retning af, at nogle trænere og ledere ikke har nogen entydig præference.

## Ønsker til uddannelse og kurser – social sammenhæng

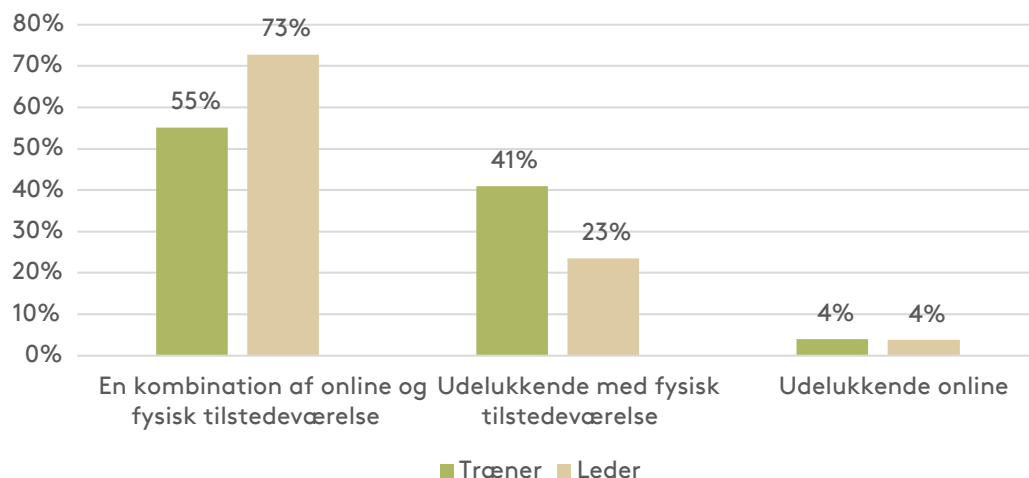


Figur 44: Træneres/lederens ønsker til uddannelse/kurser ift. social sammenhæng (n=327 trænere) og (n=770 ledere)

Størstedelen af både lederne (73 %) og trænerne (55 %) ønsker, at formatet for uddannelse og kurser skal være en kombination af onlinedeltagelse og fysisk tilstedeværelse. En mindre del ønsker udelukkende fysisk tilstedeværelse, heraf 41 % af trænerne og 23 % af lederne. Kun 4 % af såvel trænere som ledere ønsker udelukkende onlineuddannelse og -kurser.

Det er værd at bide mærke i forskellen mellem trænere og ledere i den forstand, at betydningen af det fysiske fremmøde ser ud til at være størst for trænerne. Det er i hvert fald blandt dem, at de fleste foretrækker kurser udelukkende med fysisk fremmøde. Dette kan muligvis have med karakteren af flere kurser målrettet trænere at gøre, idet arbejdet med praktiske og idrætsgrenrelaterede færdigheder her udgør en central komponent, og disse ting kan givetvis være vanskelige at lære i et onlineformat.

## Ønsker til uddannelse og kurser – format



Figur 45: Træneres/lederens ønsker til uddannelse/kurser ift. format (fysisk/online) (n=325 trænere) og (n=758 ledere)



## Forskelle i trænere/lederes ønsker til uddannelse og kurser

Der er flere forskelle i trænernes og ledernes ønsker til uddannelse og kurser, når det gælder faktorer som foreningsstørrelse, idrætsgren, køn, alder, erfaring, om personen er frivillig eller lønnet, udøvernes konkurrenceniveau samt om personen er forældretræner. De mest udtalte forskelle bliver gennemgået nedenfor:

**Foreningsstørrelse:** Der er en tendens til, at der i de mellemstore (100-299 medlemmer) og store foreninger (300+ medlemmer) er en større efterspørgsel efter længere kursusforløb på enten 2-6 måneder eller 6-12 måneder end i de små foreninger med under 100 medlemmer. Det gælder både på træner- og ledersiden.

**Idrætsgren:** Både trænere og ledere i holdboldspilsforeninger foretrækker i højere grad, at uddannelse og kurser ligger på hverdage kl. 19-22 end i de andre foreningstyper. Der er også i holdboldspilsforeningerne en større præference for et format med en kombination af onlinedeltagelse og fysisk fremmøde. Præferencen for uddannelse og kurser udelukkende i onlineformat er relativt set størst i aktivitetsforeninger, mens et format med rent fysisk fremmøde relativt er mest efterspurgt i motionsforeninger.

**Køn:** Særligt på trænersiden er der blandt mændene en større præference for uddannelse og kurser placeret sent på hverdage (kl. 19-22) end blandt kvinderne. Kvindelige trænere foretrækker omvendt i højere grad uddannelse og kurser placeret i starten af sæsonen, mens mandlige trænere er relativt mere begejstrede for uddannelse og kurser afholdt udenfor sæsonen. Vi finder blandt de mandlige trænere en noget større præference end blandt kvindelige trænere for de længerevarende kurser på 1 måned (30 % mod 17 %), 2-6 måneder (23 % mod 14 %) og 6-12 måneder (14 % mod 8 %).

**Alder:** Der er en meget klar tendens til, at de ældre trænere og ledere på 60+ år har en betydelig større præference for uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 8 og 16, end vi finder i alle andre aldersgrupper. Noget som givetvis hænger sammen med, at en stor andel i denne gruppe er uden for arbejdsmarkedet. Præferencen for de sene tidspunkter (kl. 19-22) i både hverdage og weekender er derimod relativt set størst blandt de voksne trænere og ledere på 30-59 år. Det er også blandt de voksne på 30-59 år – mest udtalt i aldersgruppen 30-44 år – at vi finder den relativt set største præference for længere uddannelses- og kursusforløb på 2-6 og 6-12 måneder. På trænersiden er det de samme grupper, der har en relativt stor præference for at deltage i uddannelse og kurser alene. Præferencen for uddannelse og kurser alene afholdt med fysisk fremmøde er relativt set størst blandt de to ældste aldersgrupper (45-59 år og 60+ år), mens kombinationen af et onlineformat og fysisk fremmøde er relativt større blandt de to yngste aldersgrupper (10-29 år og 30-44 år).

**Erfaring:** Med stigende erfaringsniveau finder vi på trænersiden en voksende præference for at deltage alene i uddannelse og kurser (55 % blandt trænere med mere end 10 års erfaring mod 31 % blandt trænere med 0-2 års erfaring). Derudover finder vi blandt de mindst erfarne trænere og

ledere (0-2 år) en lidt større præference for uddannelse og kurser alene afholdt online sammenlignet med de øvrige grupper.

**Frivillige vs. lønnede:** På ledersiden er der en klar tendens til, at lønnede trænere i højere grad ønsker uddannelse og kurser afviklet på hverdage mellem kl. 8 og 16, mens præferencen for alle andre tidspunkter er højere blandt de frivillige ledere. Det er også på ledersiden, at vi finder en relativt set større præference for længere kursusforløb på 2-6 eller 6-12 måneder blandt de lønnede end blandt frivillige. Blandt frivillige trænere og ledere finder vi en relativt set større præference for uddannelse og kurser med fysisk fremmøde end blandt lønnede. Derimod ønsker relativt flere lønnede trænere og ledere en kombination af et onlineformat og fysisk fremmøde.

**Konkurrenceniveau:** Trænere med udøvere, der konkurrerer på nationalt eller internationalt niveau, udviser en relativt høj præference for uddannelse og kurser afholdt i weekenden sammenlignet med trænere med udøvere på andre niveauer. Det er også denne gruppe, der er mest tilbøjelig til at foretrække uddannelse og kurser afholdt uden for sæsonen, ligesom det også er blandt trænere med udøvere på nationalt eller internationalt niveau, at ønsket om længerevarende kursusforløb på 2-6 eller 6-12 måneder er størst, og hvor flest ønsker at deltage i uddannelse og kurser alene.

**Forældretrænere:** Forældretrænere har en relativt set noget større præference for uddannelse og kurser afholdt sent på hverdage (kl. 19-22) end andre trænere. Der er også relativt set flere forældretrænere, som ønsker at kunne kombinere et onlineformat med fysisk fremmøde i uddannelse og kurser, mens det er relativt mere udbredt blandt trænere, der ikke træner deres barns/børns hold, at uddannelse og kurser med fysisk fremmøde foretrækkes.

I interviewene uddyber trænerne og lederne ønskerne om organisering, struktur og indhold af kurser og uddannelse.

## Format – online vs. fysisk

I interviewene med trænerne og lederne fortæller de ligeledes, at de foretrækker både online og fysiske formater, idet det opleves, at nogle formater passer bedst til onlinedeltagelse og andre til fysisk fremmøde. Fx angiver flere af de interviewede, at onlineformatet virker hensigtsmæssigt, hvis det handler om kurser i hjemmeside eller sociale medier, og gerne fysisk tilstedeværelse, hvis det er kurser i mere konkrete færdigheder, der skal prøves af i et samarbejde mellem trænere og med evt. inddragelse af udøvere. Trænerne og lederne vil gerne have kurser, der tilbyder både inspiration og bygger oven på deres grundlæggende viden om idrætten, samtidig med at de er fleksible og differentierede. Kurser, der kan rumme dette, angives i interviewene at være den form for kurser, der tydeligst imødekommer trænerne og lederes forskellige behov. De interviewede trænere og ledere angiver desuden, at det er vigtigt, at kursusbeskrivelserne tydeligt angiver indholdet på kurset, samt at der er veldefinerede kursusforløb med klare læringsmål og praktisk anvendelig undervisning.

Muligheden for erfaringsudveksling og efteruddannelsesmateriale til støtte for implementering og læring beretter de interviewede trænere og ledere også om som vigtige elementer. Foreningslederne ser en stor værdi i erfaringsudveksling med andre foreninger i forbindelse med kurser og uddannelse

med fysisk fremmøde, idet det giver et netværk. Her kan lederne lære af hinanden og få inspiration til at tackle aktuelle udfordringer, fx tiltrækning af frivillige og forældrehåndtering.

På baggrund af interviewene kan der således tegnes to forskellige foretrukne formater blandt lederne, hvor det ene handler om erfaringsudveksling og læring i forhold til at tackle forskellige problemstillinger i foreningen, hvilket gerne må være med fysisk fremmøde. Men hvis det handler om at lære nye procedurer/regler eller håndtering af sociale medier, kan et kortere onlinekursus fungere fint i en travl hverdag.

Dette fund uddyber således præferencen for at kombinere uddannelse og kurser mellem både at indeholde elementer af fysisk fremmøde og online, som både trænerne og lederne gav udtryk for i spørgeskemaundersøgelsen. Blandt de interviewede trænere og ledere er der dog enighed om, at onlinekurser har nogle fordele:

*”Altså dem, jeg har hoppet på af onlinekurser, hvor de lige har kørt to timer foran skærmen. Det har været noget, der har været attraktivt for mig. Fremfor hvor man skulle ned fysisk. Jeg har en travl hverdag. Så giver det så meget mening for mig online. Også fordi så får man også materialet bagefter. Så har man lige det hele. Jeg synes i hvert fald, at det har været godt.” (Træner håndbold)*

Det, at man kan tilgå materialet fra kurserne, bliver også flere gange nævnt som væsentligt, så man altid kan slå det op og kigge på det igen. Blandt foreningslederne er der også opmærksomhed på, at onlineformatet er særligt velegnet til nogle temaer. En leder nævner eksempelvis:

*”Ift. færdighed og instruktørkurser, der skal man ligesom ud på vandet og sidde i kajakken. Der er ikke så forfærdelig meget at lave om på det. Men jeg synes, de andre ting omkring foreningens ledelse og hjemmesider, GDPR og alle de her ting. Det er jo mange ting, der egner sig fantastisk godt til, at man kan lave et webinar. Og så kan man have en eller anden kompetent person, der sidder et eller andet sted i landet, og så kan der sidde 200 små foreninger rundt omkring og kigge med. Det er jo også begyndt at komme, jeg synes bare, der måske mangler en lille smule seriøsitet om, hvordan man laver det. Men mediet er jo velegnet til det, netop til sådan noget. Til sådan nogle små foreninger, hvor det er de frivillige der laver det administrative arbejde, og vi kommer ikke på lange og dyre kurser omkring bestyrelsesarbejdet, men vi har jo brug for at få noget viden.” (formand, træner, kajak).*

Det fremhæves, at onlinekurserne har nogle særlige styrker, når tematikkerne er velegnede, og at det også kan gøres billigere og nå ud til mange foreninger på samme tid – og at dette særligt kan være en fordel i forbindelse med kurser og uddannelse rettet mod de små foreninger.

## Opfølgning

Flere af de interviewede trænere og ledere er også inde på, at vil være en styrke, hvis der var mere opfølgning, der kunne bidrage til at sikre, at de reelt udvikler deres kompetencer og bringer deres nye viden i anvendelse. Foreningen kan understøtte, at den nye viden sættes i spil ved at følge op og støtte træneren. En foreningsleder reflekterer eksempelvis over dette:

*”Men kurset kan ikke stå selv. Altså, hvis viden skal integreres i dagligdagen, så er det rigtig vigtigt, at foreningerne er klar til at samle op, når de kommer hjem, supervisere og få snakket med de her unge mennesker om, hvad har de egentlig lært, hvad skal med ind i træningen af det, de har lært og sådan nogle ting (...) og kurserne kan bare ikke stå selv” (foreningsleder, svømning).*

Et andet eksempel på opfølgning efter et kursus:

*”Og det gør ikke noget, man enten har det på mail bagefter. Så man kan gå ind og hente det frem igen. Nogle gange tænkte jeg også, at det kunne være rart at blive optaget på video. Hvis man sidder og hører noget, så man kan høre det, man har hørt igen. Så har man også de input, der så er kommet. En ting er, at man får oplægget, instruktøren har lavet, men man får ikke de input, de andre har sagt.” (træner, formand, gymnastik)*

Den ønskede opfølgning foreslår trænerne og lederne kan ske ved, at foreningen følger trænerens arbejde og giver støtte til at implementere de tillærte færdigheder i praksis. Dette kan indebære regelmæssige opfølgninger på gennemførte træninger, fx gennem møder, hvor foreningen på baggrund af træningerne giver feedback og sparring til træneren samt tilbyder ressourcer og muligheder for yderligere støtte eller uddannelse efter behov. En opfølgning fra foreningens side kunne ifølge trænerne og lederne også inkludere opfølgende kurser, hvor der er mulighed for at udveksle erfaringer med andre kursister eller foreninger. Derudover kan foreningen ifølge trænerne og lederne også tilskynde til refleksion og erfaringsudveksling blandt trænerne på tværs, så de kan dele og lære af hinandens erfaringer i praksis.

## Indhold af aktiviteterne

På tværs af idrætsgrenene repræsenteret i de kvalitative interview er der en efterspørgsel efter kurser med et differentieret indhold, der tager højde for forskellige erfaringsniveauer og behov. Trænerne og lederne oplever, at der mangler klarhed i kursusbeskrivelserne, hvilket gør det vanskeligt at vælge det kursus, der passer bedst til deres specifikke behov og situation.

Trænerne efterspørger også kurser inden for andre områder såsom forældrehåndtering og pædagogiske værktøjer. Der er en erkendelse af værdien i at udveksle erfaringer på tværs af idrætsgrene, da dette kan være berigende for alle involverede. Som en træner og ansat fra løb og atletik påpeger som et eksempel på, hvordan vedkommende tænker, at man kunne lære fra andre idrætter:

*”For eksempel i svømning (...) hvor meget er I inde over kost, hvor meget er I ikke inde over kost, hvorfor er I det, hvorfor ikke?”*

Trænerne og lederne angiver i de kvalitative interviews, at der for ofte savnes tydelige kursusbeskrivelser, der angiver, hvilken type forening kurset henvender sig til, såsom om det er rettet mod en lille eller stor forening, bredde eller elite. En formand fra taekwondo understreger betydningen af denne tydelighed:

*”Ofte er det de store foreninger, der sender folk af sted, så sad jeg dér med min lille forening. Og så var det ikke lige noget, jeg kunne bruge så meget af, det må jeg sige.”*

En træner fra skydning tilføjer:

*”Det er breddeidræt, og man skal rumme bredden. Når man deltager i et kursus, hvor alle tror, at man skal til OL, og sidder og laver kostplaner og fortæller en, hvor meget man skal løbe, er det bare ikke den type medlemmer, vi har.”*

Det er ligeledes vigtigt, at kursusbeskrivelserne klart angiver, hvilke kompetencer deltagerne kan forvente at opnå, og hvilken målgruppe af udøvere, kurserne henvender sig til. Trænerne og lederne udsagn tyder på, at forbedrede kursusbeskrivelser kan bidrage til at sikre, at kurserne opleves som relevante og værdifulde for de enkelte foreninger og at en øget klarhed også kan bidrage positivt til trænerne og ledernes motivation for at deltage i uddannelse og kurser.

## Tidspunkt

I interviewene var der også opbakning til, at kurser og uddannelse gerne måtte ligge i starten af sæsonen, hvilket stemmer overens med spørgeskemasvarerne. Eksempelvis angiver en træner, at:

*”... derfor kunne der godt de sidste 14 dage i august inden sæsonstart være sådan nogle spotkurser om aftenen, fordi der er trænerne ved at gøre klar alligevel til at starte. Jeg tror ikke, at det er så godt før sommerferien, fordi at der trapper de ned”. (Træner, gymnastik)*

I interviewene nævnes, at der er et paradoks ift. tidspunktet, da det for nogen er godt om aftenen, som tilfældet i forrige citat, mens andre er for trætte efter en lang arbejdsdag, og andre igen i weekenden har gøremål med familien – og desuden er der også ofte turneringsaktiviteter i weekenden. En formand for en fodboldklub formulerer det på følgende vis:

*”Mange gange, jamen, så hvis det er om aftenen, jamen, så har de haft et arbejde, og de synes, de er trætte. Og er det i weekenden, så vil de også gerne være sammen med deres familie. Samtidig så har vi som regel også nogle kampe i weekenden, så det er sådan en prioritering. Og vi skal finde ud af, hvor meget vægter det her egentlig. Der synes jeg vi, jeg synes faktisk, at vi er rigtig gode til og snakke sammen i foreningen og blandt trænerne. Sådan med de forskellige udfordringer, der kan være.” (Formand, træner, fodbold).*

## Fleksibilitet

På tværs af de forskellige idrætter, der er repræsenteret i interviewene, efterspørger trænerne og foreningsledere kurser, der er fleksible, differentierede og relevante for den specifikke idræt og den enkelte deltager. Der nævnes eksempler på, at kursusmoduler skal tages i en bestemt rækkefølge, hvilket kan være en hindring for deltagelse og motivation. Derfor ønsker deltagerne større fleksibilitet i kursusudvalget, så de ikke nødvendigvis behøver at tage modulerne i en fastlagt rækkefølge, da der kan være lang tid imellem, hvornår de bliver udbudt:

*”Så hvis nummer 2 ikke passer, men nummer 3, så kan man ikke tage den ... og så, hvis man ikke lige når at holde øje med nummer 2 igen, eller ikke kan, så kan man ikke komme i gang.” (formand, gymnastik og atletik).*







# Perspektivering

Rapporten har benyttet kompetencebegrebet, som vedrører en persons evne til eller færdighed i at udføre bestemte handlinger. Det vil sige ”at kunne noget” og at ”være i stand til at handle i relation til bestemte kendte, ukendte og uforudsigelige situationer” (Illeris, 2012). Denne og andre undersøgelser viser, at kompetencer i høj grad tilegnes i de konkrete sammenhænge, hvor man skal bruge det.

For at opnå kompetencer til at løse opgaver kræver det, at man tillærer sig disse kompetencer på en eller anden måde. Der er tidligere gennemført undersøgelser af, hvordan trænere lærer og udvikler deres kompetencer (Cassidy, Jones og Potrac 2004; Gilbert og Trudel 2001; Jacobs, Claringbould og Knoppers 2016). Trænere og ledere spiller en afgørende rolle i foreningerne. For eksempel er det vigtigt at have kompetente trænere, som forstår, hvordan de effektivt kan guide holdet og håndtere holdets anliggender (Cushion et al., 2010). Cushion (2007) beskriver coaching som en struktureret form for improvisation, der er dybt integreret i trænerens praksis. Det betyder, at coaching er en kompleks proces, hvor trænerne hele tiden tilpasser deres tilgang baseret på spillernes behov og omgivelserne (North, 2013). Det er vigtigt for trænerne at navigere effektivt i denne kompleksitet for at kunne levere træning af høj kvalitet, da dette kan forbedre spillernes læring og trivsel. Dette er eksempler på, at trænere og ledere skal kunne varetage forskellige opgavetyper, men at dette er vanskeligt at gøre, hvis ikke man tilegner sig kompetencerne i de konkrete sammenhænge, hvor de skal bruges. Coaching-eksemplet viser desuden, at det er en kontinuerlig proces at tilegne sig og anvende de relevante kompetencer. Det sker som nævnt bedst i den konkrete praksissammenhæng, men den kan understøttes af mere bevidste læringstiltag, eksempelvis deltagelse i uddannelse og kurser.

Måden, hvorpå enkeltpersoner lærer som fx trænere og ledere kan variere, og der er forskellige former for læring, herunder formel, uformel og ikke-formel læring, jf. Cushion og hans kolleger (2010). Uformel læring kan ses som en kontinuerlig proces, der sker gennem en løbende erfaringsopbygning, hvor trænerne opnår viden og færdigheder, som påvirker deres tilgang til træningen. Dette kan eksempelvis inkludere træningsmetoder fra deres egne tidligere erfaringer som udøvere, eller ved at observere og efterligne adfærd og holdninger hos andre trænere og ledere (Jones, Armour og Potrac 2003; Lemyre, Trudel og Durand-Bush 2007; Cushion 2001). Ikke-formel læring sker gennem strukturerede uddannelsesaktiviteter uden for det formelle uddannelsessystem, såsom konferencer, seminarer og workshops arrangeret af eksempelvis kommuner og foreninger (Cushion et al. 2010). Formel læring foregår eksempelvis gennem træneruddannelsesprogrammer organiseret af de nationale idrætsorganisationer. Det er derfor vigtigt at have blik for, at læring kan finde sted på forskellige måder og i forskellige kontekster.

Forskningen viser mere generelt, at den formelle læringsform spiller en mindre markant rolle i udviklingen af træneres praksis, end det nogle gange antages. Et studie har eksempelvis vist, at formelle læringskilder ikke er deres primære kilde til udvikling af deres kompetencer (Gilbert og Trudel 2001). Dette understøttes af flere andre studier, der påpeger, at traditionel træneruddannelse måske ikke har den ønskede effekt på udviklingen af trænerens praksis og kompetencer (fx Gilbert og Trudel 2001; Jacobs, Claringbould og Knoppers 2016; Cassidy, Jones og Potrac 2004). En af årsagerne til dette er at skaffe sig viden og kvalifikationer gennem kurser og uddannelse er forskelligt fra at have kompetencer. Selvom man kan have viden og kvalifikationer, betyder det ikke nødvendigvis, at man kan anvende dem i forskellige situationer. Dette kaldes ofte transferproblemet, hvor det kan være svært at overføre det, man har lært, til praktisk handling i andre sammenhænge. For eksempel kan det være svært at bruge viden fra et kursus, når man står på træningsbanen (Illeris, 2012).

I rapporten ser vi, at mange trænere og ledere bruger uformel læring til at udvikle deres kompetencer, hvor de især samarbejder med og udveksler erfaringer med andre trænere (79 %) og ledere (51 %). Tidligere forskning viser, at denne uformelle og ikke-formelle læring spiller en vigtig rolle i træneres udvikling (Cushion et al. 2010; Cushion, Armour og Jones 2003). En af årsagerne til, at trænere og ledere fremhæver dette samarbejde som vigtigt for deres kompetenceudvikling, kunne være, at denne form for læring reducerer transferproblemet, der som nævnt opstår, når teoretisk viden skal omsættes til praktisk anvendelse af kompetencer. Tidligere forskning fremhæver også et behov for at udvikle en mere praksisorienteret træneruddannelse, der tager højde for de specifikke sammenhænge og baggrunde i trænerens praksis (Jacobs, Carlingsbould og Knoppers, 2016), og hvor trænerne kan udveksle erfaringer og reflektere over deres erfaringer med hinanden (Voldby og Klein-Døssing, 2020).

Der er en begrænset mængde litteratur, som omhandler leders kompetencer samt deltagelse i uddannelse og kurser, særligt når man sammenligner med tilsvarende litteratur, der beskæftiger sig med trænere. En tidligere undersøgelse af frivillige træneres kompetencer i svenske idrætsforeninger viser, at trænerne generelt selv vurderer, at de har høje kompetencer i forhold til deres arbejde som træner, på trods af begrænset formel uddannelse (Ibsen et al., 2018a). Dette ser vi også i nærværende undersøgelse, hvor vi finder, at 53 % af lederne og 21 % af trænerne ikke har deltaget i uddannelse og kurser, altså ikke har deltaget i formel læring. På trods af dette vurderer også mange trænere, at deres kompetencer ligger på et højt niveau, når de gælder deres varetagelse af arbejdet i foreningen. Således er der en del, der ikke har udviklet deres kompetencer gennem uddannelse og kurser, men stadig vurderer deres kompetencer højt. Det handler derfor ikke så meget om, om man har deltaget på kurser og uddannelse, men om, hvordan opnået viden knyttes til – og omsættes i – den konkrete praksis. Det er her, at der i læringsbestrebelse kan gøres noget mere. At man styrker sammenhængen mellem hhv. deltagelse på uddannelse og kurser og den konkrete kompetencetilegnelse i foreningerne er væsentligt. Ligesom det også kan antages, at der blandt dem, der har været på kurser og uddannelse, finder såvel uformel som ikke-formel læring sted. I rapporten ser vi ligeledes, at trænerne og lederne ønsker sig opfølgning på kurset/uddannelse efterfølgende (fx i foreningen) for at sikre, at den tilegnede viden bliver omsat til praktisk kunnen og dermed udvikler sig til reelle kompetencer (Illeris, 2012). Denne opfølgning er vigtig for at integrere den lærte viden eller færdighed i deres daglige virke som trænere/ledere og derved sikre en anvendelse af deres nye



færdigheder. Ved at tilbyde dem mulighed for at arbejde aktivt med den nye viden efterfølgende under vejledning og supervision får trænerne og lederne en bedre forståelse for, hvordan de kan implementere den i deres arbejde, hvilket bidrager til at styrke deres kompetencer på længere sigt.

Rapporten bekræfter dermed, i forlængelse af den eksisterende viden på området, vigtigheden af en alsidig tilgang til kompetenceudvikling, hvor kurser og uddannelse i højere grad tager afsæt i deltagerens erfaringer og hvad de aktuelt har brug for og ønsker flere kompetencer i, og at den viden, de får på kurser, bearbejdes og søges anvendt i den konkrete praksis. Det handler både om at understøtte trænerens praksis med ny viden og inspiration samt ved at understøtte deres eksisterende praksis. Desuden er det også vigtigt at have blik for, hvordan ny viden opnået på kurser kan anvendes i praksis. Understøttelse af denne proces efter deltagelse i uddannelse og kurser er vigtig for at sikre, at trænerne og ledernes viden også veksles til forandringer af og implementering i praksis. Således er denne undersøgelse med til at bidrage til at udfylde et videnshul, især i lyset af den begrænsede litteratur, der findes, når det gælder den eksisterende forskning inden for tilegnelsen af foreningsleders kompetencer og deres deltagelse i uddannelse og kurser.



# Referenceliste

- Cassidy, T., R Jones, and P. Potrac. 2004. *Understanding sports coaching: the social, cultural and pedagogical foundations of coaching practice*. Abingdon: Routledge.
- Cuskelly, G., Taylor, T., Hoyer, R., & Darcy, S. (2006). Volunteer management practices and volunteer retention: A human resource management approach. *Sport management review*, 9(2), 141-163
- Cushion, C., L. Nelson, K. Armour, J. Lyle, R. Jones, R. Sandford, and C. O'Callaghan. 2010. "Coach Learning and Development: A Review of Literature."
- Cushion, C. J., K. M. Armour, and R. L. Jones. 2003. "Coach Education and Continuing Professional Development: Experience and Learning to Coach." *QUEST* 55 (3):15.
- Cushion, Christopher. 2007. "Modelling the complexity of the coaching process - a response to commentaries." *International Journal of Sports Science & Coaching* 2 (4):6.
- Cushion, C. 2001. "The Coaching Process in Professional Youth Football: An Ethnography of Practice." PhD, Department of Sport Sciences Brunel University, Brunel University.
- Danmarks Statistik (2002). *Befolkningens højest fuldførte uddannelse 2022*. Statistikbanken. <https://www.statistikbanken.dk/20139> (hentet den 18. marts 2024).
- Elmose-Østerlund, K., Pedersen, M.R.L., & Ibsen, B. (2017). *Foreningsidrætten anno 2015 – status og udviklingstendenser*. Odense: Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund, SDU.
- Ellström, P-E. (1997). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet. Problem, begrepp och teoretiska perspektiv*. Stockholm: Publica.
- Gilbert, W., and P. Trudel. 2006. "The coach as a reflective practitioner." In *The sports coach as educator: reconceptualising sports coaching*, edited by R. Jones, 114-127. London: Routledge.
- Ibsen, B., J. v. Essen og O. S. Larsson (2018a) *Tränares kompetens och lärande i svenska idrottsföreningar*. Stockholm: Riksidrottsförbundet.
- Ibsen, B. (1992). *Frivilligt arbejde i idrætsforeninger [Voluntary work in sports clubs]*. København: Danmarks Højskole for Legemesøvelser.
- Ibsen, B. (2014). *Uddannelse og kvalificering i det frivillige arbejde*.
- Illeris, K. 2012. *Kompetence : hvad, hvorfor, hvordan?*, Frederiksberg, Samfundslitteratur.
- Iversen, E. B., Cuskelly, G., & Elmose-Østerlund, K. (2018). *Managing sport volunteers*. In *Managing Sport Business* (pp. 407-420). Routledge.
- Jacobs, F., I. Claringbould, and A. Knoppers. 2016. "Becoming a 'good coach'." *Sport, Education and Society* 21 (3):411-430. doi: 10.1080/13573322.2014.927756.



- Jones, R. L., K. M. Armour, and P. Potrac. 2003. "Constructing expert knowledge: a case study of a top-level professional soccer coach." *Sport, Education and Society* 8 (2):16.
- Karpatschof, B. (1998). *Kompetence – en introduktion*. Psyke & Logos, 19, 353–358.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interview: introduktion til et håndværk*. Hans Reitzels Forlag.
- Lemyre, F., P. Trudel, and N. Durand-Bush. 2007. "How youth-sport coaches learn to coach." *How youth-sport coaches learn to coach* 21:18.
- Loghmani, M., Sotiriadou, P., & Doyle, J. (2023). Unlocking the power of job design in sports: a systematic review and future research agenda. *Sport Management Review*, 1-26.
- Niss, M. (1999). *Kompetence og uddannelsesbeskrivelse*. Uddannelse, 9/99.
- North, Julian. 2013. "Philosophical Underpinnings of Coaching Practice Research." *Quest* 65 (3):278-299. doi: 10.1080/00336297.2013.773524.
- Voldby, C. R., & Klein-Døssing, R. (2020). "I thought we were supposed to learn how to become better coaches": developing coach education through action research. *Educational Action Research*, 28(3), 534-553. <https://doi.org/10.1080/09650792.2019.1605920>.

## **CISC - Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund**

CISC beskæftiger sig med samfundsvidenskabelig forskning i BEVÆGELSER og de sociale og samfundsmæssige vilkår herfor:

FYSISKE BEVÆGELSER - i form af idræt, leg og anden form for fysisk aktivitet, og SOCIALE BEVÆGELSER i form af foreninger, frivilligt arbejde og det civile samfund.

Det er muligt at rekvirere Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund (CISC) til undersøgelser, udredninger, udviklingsarbejde eller konsulentarbejde inden for de emner, som forskningscenteret har erfaring med.

**Se mere på [sdu.dk/cisc](http://sdu.dk/cisc)**



Syddansk Universitet  
Campusvej 55  
DK-5230 Odense

Telefon: +45 6550 1000  
[sdu@sdu.dk](mailto:sdu@sdu.dk)  
[www.sdu.dk](http://www.sdu.dk)