

Kort fortalt

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

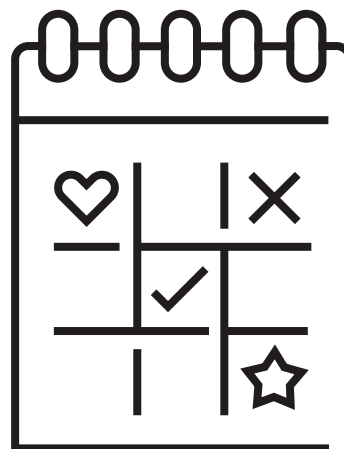
Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund (CISC) Institut for Idræt og Biomekanik, Syddansk Universitet

Udgivet 2024

ISBN: 978-87-94345-94-1

Fotos: Lars Møller, Lasse Bech Martinussen og Nils Lund Pedersen

Grafisk design: Grafisk Center, SDU



Serien *Kort fortalt* udgives af Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund, Institut for Idræt og Biomekanik, Syddansk Universitet.

Læs mere om CISC på sdu.dk/cisc

Indhold

Resumé	4
Baggrunden for undersøgelsen	4
Hovedresultaterne fra undersøgelsen	7
Kompetencer, uddannelse og kurser	7
Motiver for uddannelse og kurser	10
Barrierer for uddannelse og kurser	10
Organisering af uddannelse og kurser	10
Anbefalinger, opmærksomhedspunkter og typologier	12
#1 Udbyd både aktivitetsspecifikke kurser og kurser på tværs af idrætter	12
#2 Frem erfaringsudveksling	13
#3 Skab en fleksibel struktur for uddannelse og kurser og prioriter korte og intense forløb	13
#4 Understøt, at trænere og ledere føler sig kompetente	14
#5 Uddannelser og kurser bør tilpasses forskellige foreningstyper	15
#6 Udbyd kurser og uddannelse rettet mod forskellige målgrupper	16
Typen af trænere og ledere	17
Tabeller	18-27

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 trænernes og lederes oplevede kompetencer.
3. Hvad der motiverer trænere og ledere til deltagelse i uddannelse og kurser – og hvilke barrierer der er for trænernes og lederes deltagelse i træner- og lederuddannelsesstilbud.
4. Hvordan trænere og ledere ønsker organisering af uddannelser og kurser.

Der er blevet spurgt både til trænernes og lederes 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.

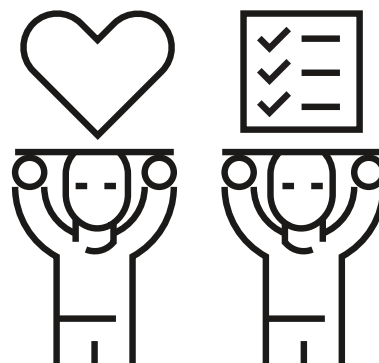


Ved at inkludere spørgsmål om både træneres og lederes oplevede kompetencer samt deres deltagelse i uddannelse og kurser kan man få en mere helhedsorienteret forståelse af, hvordan uddannelse og kurser påvirker deres virke som trænere og ledere. Derudover vil resultaterne give indsigt i, hvilke specifikke 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 ledernes 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) 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 trænerne og lederne har deltaget i længere uddannelses- eller kursusforløb. Vi kan dog med undersøgelsen ikke konstatere, om trænerne og lederne 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.





Trænerne og lederne søger også kompetenceudvikling gennem andre kanaler end uddannelse og kurser. Det inkluderer erfaringsudveksling med andre trænere (79 %) og ledere (51 %), online-inspiration (trænerne: 61 % og ledere: 12 %) og brug af manualer og øvelsesmaterialer (trænerne: 56 % og ledere: 23 %). Kun 8 % af såvel trænerne 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, trænerne 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 %).

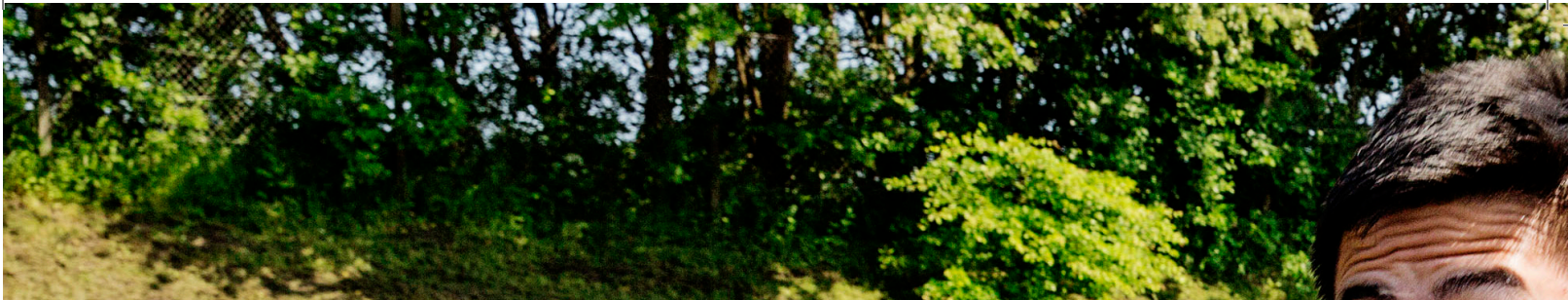
Hos lederne er det især deres kompetencer fra deres nuværende job (55 %), deres erfaringer fra arbejdet som foreningsleder (50 %) og deres erhvervsfaglige uddannelse (49 %), som de i meget høj grad eller i høj grad anvender i deres arbejde som ledere. 20 % af de adspurgte ledere angiver i meget høj grad eller høj grad angiver at anvende deres kompetencer fra i arbejdet som leder i foreningen. Lederne benytter dermed ikke i samme grad som trænerne 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 trænerne i højere grad end lederne aktive i relation til kompetenceudvikling – både i forhold til deltagelse i kurser og i forhold til at opsøge andre måder at opnå kompetencer på.

ER

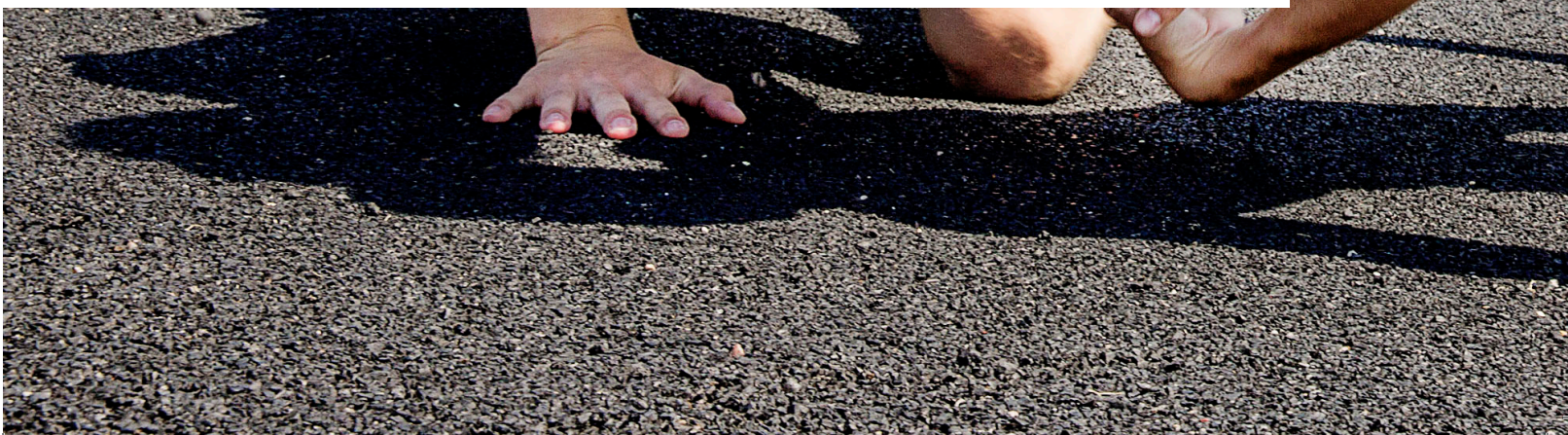




Undersøgelsen viser forskelle i barrierer for uddannelse og kurser blandt trænerne og lederne på tværs af foreningers karakteristika og deltageres profiler. For lederne i små foreninger angives omkostningerne til at være en større barriere end det er tilfældet for lederne i større foreninger. Blandt 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.



#2

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.

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

#4

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.



#5

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 højeste 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 høde 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.

#6

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.

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.

A group of children are sitting in a circle on a grassy field. In the center, a woman is seen from the back, wearing a black jacket with the word 'BØRNETRÆNER' printed in white on the back. She has a yellow scrunchie in her hair. The children around her are looking towards her, some smiling. The background is a blurred green field.

BØRNETRÆNER

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 <u>lavt</u>	Vurderer sine kompetencer til at ligge mellem træneres i små og store foreninger	Vurderer sine kompetencer relativt <u>højt</u>
Deltagelse i uddannelse og kurser		
Har i <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser end trænerne i store foreninger	Har i <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser end trænerne i store foreninger	Har i <u>højere grad</u> deltaget i uddannelse og kurser end trænerne i små og mellemstore foreninger
Andre metoder til at opbygge kompetencer		
Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> end trænerne i mellemstore og store foreninger til trænerarbejdet ved at læse litteratur	Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> end trænerne i små og store foreninger til trænerarbejdet gennem online-inspiration, e-læringsværktøjer og ved at observere eller sparre med andre trænerne	Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> end trænerne 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>		
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - At jeg kan deltage sammen med andre trænerne fra min forening	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>		
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - At jeg ikke har kendskab til nogen uddannelser eller kurser	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højt</u> : - 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 <u>højere grad</u> end trænerne 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 <u>højere grad</u> end trænerne fra små og store foreninger uddannelse og kurser, der afholdes som en kombination mellem online- og fysisk fremmøde	Foretrækker i <u>højere grad</u> end trænerne 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 relativt <u>lavt</u>	Vurderer sine kompetencer relativt <u>højt</u>
Deltagelse i uddannelse og kurser	
Har i <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end erfarne trænere	Har i <u>højere grad</u> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end uerfarne trænere
Andre metoder til at opbygge kompetencer	
Kvalificerer sig i <u>mindre grad</u> end erfarne trænere til trænerarbejdet ved at læse litteratur og gennem online-inspiration	Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>	
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne sammenlignet med erfarne trænere	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne sammenlignet med uerfarne trænere
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>	
Scorer <u>højest</u> på de fleste barrierer sammenlignet med erfarne trænere	Scorer <u>lavest</u> på de fleste barrierer sammenlignet med uerfarne trænere
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 <u>lavt</u> : - 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 <u>højere grad</u> end erfarne trænere uddannelse og kurser, der alene afvikles online	Foretrækker i <u>højere grad</u> 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 relativt <u>lavt</u>	Vurderer sine kompetencer relativt <u>højt</u>
Deltagelse i uddannelse og kurser	
Har i <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end lønnede trænere	Har i <u>højere grad</u> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end frivillige trænere
Andre metoder til at opbygge kompetencer	
Kvalificerer sig i <u>mindre grad</u> end lønnede trænere til trænerarbejdet ved at observere eller sparre med andre trænere samt gennem mentorordninger	Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>	
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne sammenlignet med lønnede trænere	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne sammenlignet med frivillige trænere
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>lavt</u> : - 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 relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>	
Scorer <u>lavest</u> på de fleste barrierer sammenlignet med lønnede trænere	Scorer <u>højest</u> på de fleste barrierer sammenlignet med frivillige trænere
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>lavt</u> : - 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 relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højere grad</u> end lønnede trænere uddannelse og kurser afholdt i weekenden mellem kl. 8 og 16	Foretrækker i <u>højere grad</u> end frivillige trænere uddannelse og kurser afholdt i weekenden mellem kl. 16 og 19

Trænere for udøvere på <u>lavt</u> konkurrenceniveau (ingen/lokal)	Trænere for udøvere på <u>højt</u> konkurrenceniveau (national/international)
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre trænerarbejdet	
Vurderer sine kompetencer relativt <u>lavt</u>	Vurderer sine kompetencer relativt <u>højt</u>
Deltagelse i uddannelse og kurser	
Har i <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end trænere for udøvere på <u>højt</u> konkurrenceniveau	Har i <u>højere grad</u> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end trænere for udøvere på <u>lavt</u> konkurrenceniveau
Andre metoder til at opbygge kompetencer	
Kvalificerer sig i <u>mindre grad</u> end trænere for udøvere på <u>højt</u> 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 <u>højere grad</u> end trænere for udøvere på <u>lavt</u> 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>	
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne sammenlignet med trænere for udøvere på <u>højt</u> konkurrenceniveau	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne sammenlignet med trænere for udøvere på <u>lavt</u> konkurrenceniveau
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>	
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne sammenlignet med trænere for udøvere på <u>højt</u> konkurrenceniveau	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne sammenlignet med trænere for udøvere på <u>lavt</u> konkurrenceniveau
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højere grad</u> end trænere for udøvere på <u>højt</u> konkurrenceniveau uddannelse og kurser, der alene afvikles online	Foretrækker i <u>højere grad</u> end trænere for udøvere på <u>lavt</u> konkurrenceniveau uddannelse og kurser afholdt i weekenden (alle tidspunkter)

Forældretrænere
Egen vurdering af ens kompetencer til at udføre trænerarbejdet
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen sammenlignet med ikke-forældretrænere
Deltagelse i uddannelse og kurser
Har i <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end ikke-forældretrænere
Andre metoder til at opbygge kompetencer
Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne sammenlignet med ikke-forældretrænere
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>lavt</u> : - 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne sammenlignet med ikke-forældretrænere
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højere grad</u> 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 relativt <u>højt</u>	Vurderer sine kompetencer relativt <u>højt</u>	Vurderer sine kompetencer relativt <u>lavt</u>
Deltagelse i uddannelse og kurser		
Har i <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser end ældre trænere	Har i <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser end ældre trænere	Har i <u>højere grad</u> deltaget i uddannelse og kurser end yngre og midaldrende trænere
Andre metoder til at opbygge kompetencer		
Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> end midaldrende og ældre trænere til trænerarbejdet gennem e-læringsværktøjer, ved at observere eller sparre med andre trænere samt gennem mentorordninger	Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> end yngre trænere til trænerarbejdet ved at læse litteratur og gennem online-inspiration	Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>		
Scorer <u>højest</u> på de fleste motiver sammenlignet med andre aldersgrupper	Faldende tendens i de fleste motiver med stigende alder	Scorer <u>lavest</u> på de fleste motiver sammenlignet med andre aldersgrupper
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 relativt <u>højt</u> : - At få mulighed for at sparre med trænere fra andre foreninger	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>lavt</u> : - 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>		
Scorer <u>højest</u> på de fleste barrierer sammenlignet med andre aldersgrupper	Faldende tendens i de fleste barrierer med stigende alder	Scorer <u>lavest</u> på de fleste barrierer sammenlignet med andre aldersgrupper
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 relativt <u>højt</u> : - 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 relativt <u>lavt</u> : - 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 <u>højere grad</u> end andre aldersgrupper uddannelse og kurser afholdt i weekenden mellem kl. 16 og 19	Foretrækker i <u>højere grad</u> end andre aldersgrupper uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 19 og 22 samt i weekenden	Foretrækker i <u>højere grad</u> 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 <u>mindre forskelle</u> i vurderingen	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen
Deltagelse i uddannelse og kurser		
Primært <u>mindre forskelle</u> i deltagelsen	Primært <u>mindre forskelle</u> i deltagelsen	Primært <u>mindre forskelle</u> 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 <u>højere grad</u> 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>		
Scorer <u>lavest</u> på de fleste motiver sammenlignet med ledere fra mellemstore og store foreninger	Vurderer sine motiver mellem trænere i små og store foreninger	Scorer <u>højest</u> på de fleste motiver sammenlignet med ledere fra små og mellemstore foreninger
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>lavt</u> : - At foreningen opmuntrer og understøtter min deltagelse i uddannelse og kurser	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>lavt</u> : - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>		
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 relativt <u>lavt</u> : - 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 relativt <u>højt</u> : - At der går for meget tid med at tage uddannelse eller kurser
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser		
Foretrækker i <u>højere grad</u> end ledere i mellemstore og store foreninger uddannelse og kurser afholdt i weekenden mellem kl. 8 og 16	Foretrækker i <u>højere grad</u> end ledere i små og store foreninger uddannelse og kurser alene med fysisk fremmøde	Foretrækker i <u>højere grad</u> end 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 relativt <u>lavt</u>	Vurderer sine kompetencer relativt <u>højt</u>
Deltagelse i uddannelse og kurser	
Har i <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end erfarne ledere	Har i <u>højere grad</u> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end uerfarne ledere
Andre metoder til at opbygge kompetencer	
Kvalificerer sig i <u>mindre grad</u> end erfarne ledere til lederarbejdet ved at læse litteratur, anvende e-læringsværktøjer og ved at observere eller sparre med andre ledere	Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>	
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne sammenlignet med erfarne ledere	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af motiverne sammenlignet med uerfarne ledere
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>lavt</u> : - 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>	
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne sammenlignet med erfarne ledere	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne sammenlignet med uerfarne ledere
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - At jeg mangler nogen at tage på uddannelse eller kursus sammen med	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>lavt</u> : - 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 <u>højere grad</u> end erfarne ledere uddannelse og kurser, der alene afvikles online	Foretrækker i <u>mindre grad</u> 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 relativt <u>lavt</u>	Vurderer sine kompetencer relativt <u>højt</u>
Deltagelse i uddannelse og kurser	
Har i <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end lønnede ledere	Har i <u>højere grad</u> deltaget i uddannelse og kurser – særligt længere forløb – end frivillige ledere
Andre metoder til at opbygge kompetencer	
Kvalificerer sig i <u>mindre grad</u> 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 <u>højere grad</u> 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>	
Scorer <u>lavest</u> på stort set alle motiver sammenlignet med lønnede ledere	Scorer <u>højest</u> på stort set alle motiver sammenlignet med frivillige ledere
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>lavt</u> : - At udvikle mig som leder - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>	
Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne sammenlignet med lønnede ledere	Primært <u>mindre forskelle</u> i vurderingen af barriererne sammenlignet med frivillige ledere
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højere grad</u> end lønnede ledere uddannelse og kurser afholdt på alle andre tidspunkter end på hverdage mellem kl. 8 og 16	Foretrækker i <u>højere grad</u> 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 <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser end ældre ledere	Har i <u>mindre grad</u> deltaget i uddannelse og kurser end ældre ledere	Har i <u>højere grad</u> deltaget i uddannelse og kurser end yngre og midaldrende ledere
Andre metoder til at opbygge kompetencer		
Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> end andre aldersgrupper til lederarbejdet gennem online-inspiration og ved at observere eller sparre med andre ledere	Er <u>mindre tilbøjelig</u> til at anvende "andre måder" (end uddannelse og kurser) til at opbygge kompetencer til lederarbejdet på end andre aldersgrupper	Kvalificerer sig i <u>højere grad</u> 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>		
Scorer <u>højest</u> på stort set alle motiver sammenlignet med andre aldersgrupper	Faldende tendens i stort set alle motiver med stigende alder	Scorer <u>lavest</u> på stort set alle motiver sammenlignet med andre aldersgrupper
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - At forbedre mit CV - At få mere i honorar/løn	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - At få mulighed for at sparre med ledere fra andre foreninger	Bliver bl.a. vurderet relativt <u>lavt</u> : - 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 <u>højt</u> eller <u>lavt</u>		
Scorer <u>højest</u> på de fleste barrierer sammenlignet med andre aldersgrupper	Faldende tendens i de fleste barrierer med stigende alder	Scorer <u>lavest</u> på de fleste barrierer sammenlignet med andre aldersgrupper
Bliver bl.a. vurderet relativt <u>højt</u> : - 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 <u>højt</u> : - 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 relativt <u>højt</u> : - At jeg ikke har behov for at tage uddannelse eller kurser
Ønsker til organisering af uddannelse og kurser		
Foretrækker i <u>højere grad</u> end andre aldersgrupper uddannelse og kurser afholdt i weekenden mellem kl. 8 og 19	Foretrækker i <u>højere grad</u> end andre aldersgrupper uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 19 og 22 samt i weekenden mellem kl. 19 og 22	Foretrækker i <u>højere grad</u> end andre aldersgrupper uddannelse og kurser afholdt på hverdage mellem kl. 8 og 16

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.

Formatet **Kort Fortalt** dækker over korte versioner af forskningsrapporter, som enten introducerer et forskningsprojekt eller formidler projektets konklusioner i kort form.

Se mere på sdu.dk/cisc