



HÖGSKOLAN
I HALMSTAD

KANDIDATUPPSATS

Socialpsykologi (61-90), 15 hp



En god styrning

-En kvalitativ studie kring en fotbollstränares roll för att skapa resultat och samtidigt ha ett välmående lag

Erik Adetun och Andreas Svensson

Socialpsykologi (61-90), 15 hp

Halmstad 2014-06-09

Innehåll

1. Inledning.....	1
1.1 Disposition.....	2
2. Bakgrund	3
2.1 Fotbollsklubben.....	3
2.2 Tidigare forskning	5
2.2.1. Idrottens fenomenologiska struktur	5
2.2.2 Transformational Leadership and Well-Being in Sports.....	7
2.2.3 Om ledarskap och de anställdas hälsa	8
2.2.4 Ledarskap, socialt klimat, hälsofrämjande åtgärder och sjukfrånvaro	9
3. Teoretiska utgångspunkter.....	9
3.1 Interaktionsritualer	10
3.2 Effektiva team	12
3.3 Rollövertagande.....	14
3.4 Vad eller vem	16
3.5 Teorisammanfattning.....	19
4. Metod	19
4.1 Vetenskapsteoretisk ansats	20
4.2 Förförståelse	21
4.3 Kvalitativ metod	22
4.3.1 Observationer	22
4.3.2 Intervjuer	23
4.4 Urval.....	25
4.5 Praktiskt tillvägagångssätt.....	26
4.6 Tillförlitlighet	27
4.7 Etisk reflexion	28
5. Resultat.....	30
5.1 Fotbollsspelarnas påverkan av organisationens kultur	30
5.2 De olika ledarna och dess stilar	32
5.2.1 Huvudtränaren.....	32
5.2.2 Assisterande tränaren.....	33

5.2.3 Hjälptränaren.....	34
5.3 Den idealiska tränaren	36
5.4 Det sociala samspelet mellan tränare och spelare	36
5.5 Att känna delaktighet i en grupp	38
5.6 Resultat kontra välmående fokus i ett lag.....	39
5.7 Resultat sammanfattning	40
6. Analys.....	40
6.1 Fotbollsspelarnas påverkan av organisationens kultur	41
6.2 En tränares påverkan på laget.....	43
6.3 Det sociala samspelet mellan tränare och spelare	45
6.4 Att känna delaktighet i en grupp	47
6.5 Resultat kontra välmående fokus i ett lag.....	48
7. Reflektioner.....	50
7.1 Sammanfattning och formulering av våra slutsatser	50
7.2 Metodreflektion	52
7.3 Reflektioner kring studien	53
8. Referenser.....	55

Abstrakt

Vi har valt att utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv studera problematiken inom tränarrollen i att balansera ett lags välmående samtidigt som man strävar efter att nå resultat. Syftet med vår studie är att få en ökad förståelse för vad som kan vara bra att tänka på som tränare för att i styrning kunna kombinera fokus på resultat och välbefinnande på ett optimalt sätt. Vi har genomfört en kvalitativ studie där vi har genomfört observationer och kvalitativa intervjuer för att samla in vårt material. Vi har arbetat induktivt utifrån vår empiri och har använt oss av teorier kring socialisationsprocesser, interaktionsritualer, intersubjektivitet och idrottens fenomenologiska struktur för att få en förståelse och skapa ett sammanhang för vår data. Vi har även använt oss av tidigare forskning kring idrottsledarens sociala roll, ledarskap & styrning och elitcoachers syn på sig själva för att få en ökad förståelse och för att läsarna ska få en bredare bild kring vår frågeställning. För att kunna nå och sträva efter resultat och samtidigt ha en grupp som mår bra krävs en tydlig kommunikation från ledare och organisation. För att balansera upp välmående och samtidigt sträva efter resultat krävs det en förståelse hos spelarna över de beslut som tas.

Nyckelord: Interaktionsritualer, Intersubjektivitet, Me, I, Rollövertagande, Vad eller Vem, Styrning, Välmående, Resultatnriktning, Grupputveckling

Abstract

We have based this thesis on a social psychological perspective and we have study the difficulties in the role of a football coach. The difficulties of balancing a football team's well-being and at the same time strive to achieve results. The purpose of our study is to gain a better understanding of what aspects might be good to think about when leading a team and trying to combine a focus on performance and well-being in an optimal way. We conducted a qualitative study in which we have conducted observations and interviews to collect our material. We have worked inductively based on our empirical data and have used the theories of socialization, interaction rituals, inter-subjectivity and sport phenomenological structure to get an understanding and create a context for our data. We also used previous research on sports leader's social role, leadership & management and elite-coaches view of themselves to get a better understanding and for our readers to get a broader picture regarding our issue. Our conclusions of our study is that if you are to achieve and strive for results and at the same time maintain well-being in the group , a clear communication from the leader and the organization is of great importance. In order to balance the well-being in a team and at the same time strive for results requires an understanding of the players over the decisions that the coach take.

Keywords: Interaction Rituals, Intersubjectivity, Me, I, Role taking, What or Who, Management, Well-being, Performance orientation, Focus on results, Group development

1. Inledning

En ledare i en fotbollsklubb på elitnivå har som sin primära uppgift att styra och forma ett fotbollslag som presterar resultat samtidigt som samtliga medlemmar upplever ett välmående i laget. Med ”vinnande” menar vi det sportsliga resultatet och att få medlemmarna att bli bästa möjliga fotbollsspelare. Med ”välmående” avses hur individerna i laget mår och känslan av de olika rollerna som skapas i laget. Ledaren måste således styra en grupp som omfattar många spelare med olika personligheter och behov. Rollen som ledare eller tränare är en dynamisk roll som innebär många olika typer av sociala interaktioner med föräldrar, spelare, andra tränare och medlemmar inom organisationen. Det är viktigt att ledaren lyckas få alla individer i laget att känna sig delaktiga i arbetet framåt för att nå målen som gruppen har satt upp.

Det finns ett problem i denna uppgift att balansera strävan efter vinnande och gott välmående i gruppen. Även många olika faktorer som påverkar gruppen som yttre påfrestningar, stress och konkurrens och detta kan ske både inom och utanför gruppen. I vårt sammanhang har organisationen ett tydligt mål, att utveckla spelare till högklassiga, elitsatsande spelare vilket gör att spelare flyttas upp och ner mellan de olika åldersklasserna för att tillgodose allas behov. Detta leder till att laget hela tiden förändras vilket skapar nya roller och konkurrenssituationer som också kan problematisera välmående inom gruppen.

Vi har därför undersökt hur tränare arbetar i ett lag där de har krav både från sig själva och av andra att leverera vinnande resultat samtidigt som de har krav på välmående för medlemmarna av laget. Vi valde medvetet ett elitsatsande lag i Sverige där förväntningarna på resultat är höga och där ett av målen är att leverera färdigutbildade spelare från ungdomslagen till att bli en del i det representativa A-laget.

Vi har använt oss av Mikael Lindfeldts fenomenologiska struktur av idrotten (1999) för att öka vår allmänna förståelse för idrotten som fält samt för att få en djupare förståelse för vad som är attraktionskraften i den. För att kunna förstå och problematisera balansen mellan resultat och välbefinnande använder vi bland annat Randall Collins (2004) teorier för interaktionsritualer, som förklarar den komplexa och fortgående processen av att bli en del av ett socialt sammanhang, vilket är användbart för att analysera de sociala interaktioner som sker mellan tränare-tränare, tränare-spelare och spelare-spelare. Interaktionsritualerna hjälper oss att förstå varför och hur lyckade ritualer leder till välmående och varför misslyckade ritualer kan leda till det motsatta. Samtidigt får man en god förståelse för vikten av det sociala, det relationella samspelet mellan individer och hur viktig kommunikation är för att nå

förståelse. Vi menar att förståelsen för hur man ser på resultat respektive välmående genereras genom de interaktionsritualer som sker i fotbollsklubben.

Vi observerade laget och tränarna under flera olika tillfällen och vårt mål var att se laget och tränarna agera i olika situationer för att få en djupare förståelse för laget och för att få information till utformandet av vår intervjuguide. Vi intervjuade både spelare och tränare för att få en bredd i vårt material och för att få flera olika perspektiv på styrningen och upplevelser av den, både från mottagare respektive sändare. Under våra observationer väcktes nya tankar kring fältet vilket påverkade vår förförståelse som i sin tur gav oss nya idéer till utformningen av vår intervjuguide.

Problemformulering: En utgångspunkt i vår studie är att ett ensidigt fokus på vinnande från tränarens sida kan innebära ett problem för välmåendet i gruppen, samtidigt som ett ensidigt fokus på välmående i gruppen kan medföra problem när det kommer till att uppnå vinnande resultat. Det är utifrån denna problematik som vi har formulerat vår frågeställning ”Hur påverkar fotbollsklubbens kultur och tränarnas styrning spelarnas inställning och upplevelser av välmående och resultatinställning?” Vi har valt att studera denna problematik genom både observation och intervjuer, där vi använder flera teorier för att analysera vår empiri. Individens *rollövertagande* bidrar till att skapa förståelse för sammanhanget och alla dess deltagare, vilket även påverkar individens *jagutveckling*. *Interaktionsritualer* ger oss en förståelse för processen av att bli en medlem i ett lag och vilka effekter lyckade *interaktionsritualer* har för individens och ett lags välmående samt vikten av förståelsen av kulturen. Vidare ger Wheelans teori en förståelse för de olika aspekter som råder kring styrning, hur tränarens styrning och roll påverkar gruppen och hur man skapar ett effektivt lag och samtidigt får ett välmående lag. Von Wrights pedagogiska tolkning av Mead blir relevant för vårt specifika område då tränarrollen är en pedagogisk roll, hennes punktuella-relationella perspektiv samt hennes begrepp ”*vad*” eller ”*vem*” hjälper oss att förstå individens behov av att bli sedd och vikten av förståelse och hur den formas, vilket påverkar hur individen mår.

Syfte: Utifrån ett socialpsykologiskt perspektiv är syftet med denna studie att få en ökad förståelse för vad som kan vara bra att tänka på som tränare för att i styrning kunna kombinera fokus på resultat och välbefinnande på ett optimalt sätt.

1.1 Disposition

I kapitel 2 presenterar vi grundläggande information om laget som vi har valt att göra vår forskning kring. Kapitlet fortsätter med tidigare forskning om framförallt olika

ledarskapsstilar för att nå resultat och skapa välmående, något som knyter an till vår socialpsykologiska problematisering.

Teorikapitlet innehåller teorier kring interaktionsritualer, att skapa effektiva team, jagskapandet, I, Me och Moira Von Wrights pedagogiska tolkning av Meads begrepp. I denna del definierar vi viktiga begrepp som vi sedan kommer använda oss av i analysen. I vårt metodkapitel presenterar vi vår vetenskapsteoretiska utgångspunkt, vår förförståelse och berättar hur vi gått tillväga under studien och presenterar metodval och urval. En reflektion över etiska aspekter följer sedan och vi går därefter vidare med hur tillförlitlig vår studie är. Resultatkapitlet har vi tematiserat utifrån en analyserande och teoretisk ram i berättande form. När vi tematiserat vårt material har vi valt att dela upp det i organisation och kultur, tränarnas roller, upplevelser av styrningen, att bli en del av laget och balanserandet av resultatriktning och välmående. Genom tematiseringen har vi försökt få med allt som behövs för att vi ska kunna svara på vår socialpsykologiska frågeställning. Det tematiserade materialet analyserar vi sedan i nästa kapitel utifrån denna problemställning och de teorier som vi har valt att använda oss av. Reflektionsdelen kretsar kring hur vårt resultat kan användas av övriga ledare och lag och här görs även en samhällsförankring. Detta följs av en metodologisk, självkritisk reflektion och avslutningsvis sammanfattar vi studiens innehåll.

2. Bakgrund

I kapitlet presenterar vi hur fotbollsklubben ser ut, dess organisation och historia. På grund av etiska skäl har vi valt att inte nämna laget vid namn. Kapitlet fortsätter med tidigare forskning som vi tycker är relevant för den forskningen vi har gjort och som har hjälpt oss fram i arbetet.

2.1 Fotbollsklubben

Fotbollsklubben som vi har valt att basera vår undersökning utgå från i vår undersökning är en svensk elitsatsande fotbollsklubb. Klubben grundades i början av 1900-talet och har fått ett fint rykte vad gäller att ta till vara på och utveckla talanger till stjärnor. Deras mål är att vara en klubb som klarar av att prestera resultat i hög svensk klass. Hela föreningen strävar mot samma mål och detta leder till att ungdomslagen påverkas utav det som det representativa laget kräver.

I U-17 som vi har valt att lägga vårt fokus på är det inte lagets resultat som är det viktigaste. Ledarnas uppgift är att utveckla de spelare som finns i laget till att bli spelare av

den kvalitén att de en dag ska kunna konkurrera om en plats i det representativa A-laget. Fokus på utvecklande av juniorer och ungdomar i verksamheten är hög redan vid tidig ålder. Upptagningsområdet för att hitta talanger som laget kan använda sig av är framförallt Hallands län med omnejd. Laget leds utav tre ledare vars roller skiljer sig. Det är en huvudansvarig ledare, en assisterande tränare och en hjälptränare.

Den huvudansvariga tränaren är den ledare som har det övergripande ansvaret över laget och tar de beslut som påverkar gruppen och bestämmer även hur laget ska ställa upp och spela. Han har även ansvar över att allt runt omkring laget fungerar med matchbokning, kontakt med övrig organisation och att lägga upp träningar. Den assisterande tränaren är till för att stötta den huvudansvarige tränaren i olika beslut och att utveckla individerna i gruppen. I det lag som vi har fokuserat på har den huvudansvariga och den assisterande tränaren ett mycket tätt samarbete och tränar laget i stort sett tillsammans. Under åren de har tränat laget ihop så har det största ansvaret delats mellan dessa två och de har även växlat titel mellan varandra. Det är ett delat ledarskap till stor del men om ett beslut ska tas och de inte är överens om något är det den huvudansvariga tränaren som tar beslutet.

Hjälptränaren är till för att stötta de två ledarna, men även om han är delaktig i de taktiska diskussionerna så lägger han ett större fokus på det sociala. I uppdraget som hjälptränare intar han ett mer avslappnat bemötande och han jobbar mycket med trivseln i laget medan de övriga tränarna som har större ansvar lägger stort fokus på laguttagningar, taktik och resultat.

Laget tränar och spelar på en träningsanläggning som ligger i utkanten av staden. Där finns en hel del träningsplaner och olika lokaler där laget kan diskutera taktik och upplägg. I dessa lokaler har vi valt att genomföra våra intervjuer och observationer.

Det representativa A-laget i klubben drar ett stort intresse i staden och resultaten påverkar många runt om i laget. Med bra utveckling av talanger har de en stor fördel mot de konkurrerande lagen då det blir en ekonomisk vinst när de inte har behovet av att köpa in redan utvecklade spelare in i det representerade A-laget. Detta blir då en ekonomisk vinst vilket i sin tur kan leda till utveckling i organisationen som inte hade kunnat ske om pengarna istället hade gått till att köpa in spelare. Det idrottsliga engagemanget byggas ofta upp i tidig ålder och det kan betyda mycket i framtiden om en spelare känner med hjärtat för sitt lag eller om denne bara ser det som ett arbete att spela fotboll. Försäljning av talanger ger pengar och det kan bli till stora vinster om man har utvecklat en spelare som sedan går långt inom den

professionella fotbollen. Därmed är organisationen mycket angelägen om att talangerna ska få en bra socialisation och utveckling. På grund av etiska skäl har vi valt att inte skriva namn på klubben. Informationen kommer från klubbens hemsida.

2.2 Tidigare forskning

I vår tidigare forskning har vi en studie och tre artiklar som är intressanta för vårt ämne och syfte. Vi utgår i 2.2.1 från Mikael Lindfelts (1999) bok ”Idrottens fenomenologiska struktur”. I denna bok utvecklar Lindfelt en god förståelse för vissa grundprinciper som råder inom idrott och framförallt inom elitidrotten. I kapitel 2.2.2 har vi artikeln ”Transformational Leadership and Well-Being in Sports” där författarna diskuterar transformellt ledarskap i förhållande till välmående (Stenling, A. & Tafvelin, S. s.182–196, 2014). I kapitel 2.2.3 ”Om ledarskap och de anställdas hälsa” diskuteras ledarens styrning i förhållande till en grupps hälsa och välmående (Theorell, T. Nyberg, A. & Romanowska, J. 6/2013). Tidigare forskningskapitlet avslutas med 2.2.4 ”Ledarskap, socialt klimat, hälsofrämjande åtgärder och sjukfrånvaro” där författarna diskuterar hur ledarskap, socialt klimat och hur en organisation är organiserad påverkar individers hälsa och välmående (Åkerlind, I., Larsson, R. & Ljungblad, C. 6/2013).

2.2.1. Idrottens fenomenologiska struktur

I ”Idrottens fenomenologiska struktur” (1999) utvecklar Mikael Lindfelt en beskrivning av den fenomenologiska struktur som han menar är grunden för idrotten och som ger den dess mening. Denna struktur består enligt honom av fyra aspekter som är centrala för idrotten (Mikael Lindfelt, 1999:26). Vi menar att denna struktur är av stor relevans för vår studie och att den gör det möjligt att uppnå en djupare förståelse av den kultur som råder inom fotbollsvärlden. Det är en kultur som vi menar har format samtliga informanter i vår studie och har präglat deras perspektiv på resultatriktning och välmående.

Idrottens autonomi

Det idrottsliga utövandet kan från ett utomstående perspektiv uppfattas som märkligt och trivialt vilket beror på att samhället inte riktigt existerar i sammanhanget. Det är genom regler och sammanhang som idrotten får sin vikt och innebörd, vilket skapar idrottens egen verklighet. ”*Det finns nämligen ingenting i idrotten i sig själv som gör den till något viktigt utan själva överenskommelsen, stipulationen eller konventionen gör något till viktigt i en bestämd mening*” (ibid:28). Lindfelt menar inte att idrotten skapar sin egen verklighet utan att det är en ”koncentrerad livsförenkling”, vilken skapas genom de regler och målsättningar som

samtidigt avgör vad som är meningsfullt och intressant. Denna verklighetsförenkling kan stå i kontrast till ”samhällets verklighet”. I sammanhanget boxning får denna kamp mellan två män en helt annan innebörd och mening, vilket definieras utifrån de regler och målsättningar som existerar i boxningens verklighet. Livsförenklingen skapas som sagt genom de spelregler, plats och tid som bestäms för den utövande grenen och förenklar på så sätt verkligheten eller avgränsar den just genom att framhäva de bestämda aspekterna (ibid:26-36). Ytterligare en central tanke när det kommer till all idrottslig verksamhet är att individerna eller lagens prestation mäts och rangordnas och att alla som deltar försöker prestera sitt yttersta inom ramen för idrottens regler och struktur (ibid: 36).

Idrottens jämlikhets- och rättviseideal

Idrottens jämlikhets- och rättviseideal bygger på de likformiga regler som finns inom all idrott. Grundtanken är att alla deltagare oavsett bakgrund ska tävla på jämlika villkor utefter det regelsystem som finns och även att tävlingarna avgörs på lika villkor. Alla deltagare ska ha rätten att tävla och konkurrera under jämbördiga och rättvisa förhållanden. För att uppnå en så jämlik tävlingssituation som möjligt delar man inom många idrotter upp deltagarna i olika klasser som kön, ålder, vikt och inom vissa idrotter divisioner eller nivåer. Det är även utifrån dessa klasser som prestationen bedöms. Inom fotboll delar man upp lagen i olika divisioner för att eftersträva ett jämlikhetsideal. Här händer det dock att jämlikhetsidealet bryts som i till exempel Svenska Cupen där lag ifrån olika divisioner kan mötas. I en situation där idealet bryts mäts prestationen utifrån nivån; om ett lag från division 6 vinner över ett lag som spelar i division 1 ses det som en stor prestation medan det omvända scenariot inte skulle ses som märkvärdigt alls (ibid:37-40).

Idrottens tävlings- eller konkurrensideal

Som Lindfelt uttrycker det så är tävlingsmomentet en allmän bestämning eller allmän princip och i detta finns även jämlikhetsidealet; att alla som deltar gör sitt yttersta och att man utser en vinnare. Om inte motståndaren gör sitt bästa förlorar man konkurrensidealet i tävlingsmomentet, en löpare är i behov av sitt motstånd för att göra sitt bästa, för att kunna prestera så bra som möjligt. Idrotten förutsätter att det finns ett gemensamt tävlingsintresse. Inom idrotten anses det även vara en väsentlig aspekt att individen ständigt försöker bli bättre eller förbättrar sina resultat. Det finns en form av etik och moral kring tävlingsmomentet, att det bygger på en konkurrens och att all vikt inte ligger på vinnaren utan även förloraren. Om inte den som förlorar gör sitt yttersta blir inte vinsten lika ”äkta” i idrottens anda. Exemplet vi använde oss av tidigare med två fotbollslag (division 1 lag som vinner över ett div 6 laget) är

ett annat exempel där prestigen i vinsten är beroende av vilken nivå snarare än att motståndet gör sitt yttersta eller inte. (ibid:40-45).

”Den ”goda förloraren” är den som gör sitt yttersta för att vinna eller nå bästa möjliga prestationer och efter utförd tävling kan erkänna och godkänna sin egen placering” (ibid:45)

Som citatet ovan illustrerar ligger det en stor vikt i att göra sitt yttersta och samtidigt acceptera om detta inte räcker hela vägen, något som man kan se i konkurrenssituationen inom lagsporten.

Idrottsreglers karaktär i den fenomenologiska strukturen

Reglerna inom en idrott definierar grunderna för en idrottsgren, men inte allt som idrottsgrenen innebär. Som vi påtalat tidigare skapar reglerna den ”koncentrerade livsförenkling” som idrottsgrenen är, men det krävs en djupare överenskommelse än reglerna för att förstå vad själva idrottsgrenen är. Denna överenskommelse och förståelse för idrottsgrenen ligger i dess tradition, sitt sammanhang, livsform och kultur och det är ur detta som även reglerna har formats (ibid:50-54).

2.2.2 Transformational Leadership and Well-Being in Sports

I artikeln “Transformational Leadership and Well-Being in Sports” diskuterar Andreas Stenlinga & Susanne Tafvelina (s.26: 182–196, 2014) sin studie kring de direkta och indirekta effekterna som transformellt ledarskap har på idrottares välbefinnande. Analysen visade på positiva relationer mellan upplevelsen av transformellt ledarskap, behov av tillfredsställelse och välbefinnande. Resultaten visade också att ett transformellt ledarskap har positiva effekter på idrottarnas välmående, vilket stod i relation till idrottarnas behov tillfredsställelse. Under det senaste decenniet har det funnits ett växande intresse för transformellt ledarskap i sport- och coaching litteratur. Intresset har motiverats av de positiva effekter som transformellt ledarskap har visat sig ha i arbetet och militära miljöer. Man har kunnat se ett samband med en rad positiva attityder och beteenden med avseende på prestation, engagemang och välbefinnande vilket gör att ett transformellt ledarskap är intressant även inom det idrottsliga området (Stenling, A. & Tafvelin, S. s. 26, 2014).

Resultaten från denna studie kan kopplas till vår studie då den tyder på att tränare kan underlätta idrottarnas idrottsupplevelser genom användning av transformellt ledarskap. Ett transformellt ledarskap utmärks av följande egenskaper och beteenden; att kommunicera en känsla av mening, ett tydligt och attraktivt mål, att stimulera följarna att ta initiativ, lyssna och bry sig om de individuella behoven hos utövarna. På så sätt kan en tränare påverka idrottarnas idrottsupplevelse och deras välbefinnande. Sammantaget pekar resultaten mot att behovet av

tillfredsställelse är en viktig mekanism i den transformella ledarskapsprocessen. I artikeln förespråkar de att tränare och pedagoger arbetar utefter ett transformellt ledarskap som ger en fast ram som kan hjälpa tränare att utveckla individen och gruppens effektivitet. Att utbilda tränare i transformellt ledarskap och ge dem feedback på deras beteende och återkoppling om hur deras idrottare uppfattar deras transformerande beteenden kan vara ett fruktbart förhållningssätt i balanserandet av resultat inriktning och välmående (Stenling, A. & Tafvelin, S. s. 26, 2014). Genom det sociala kan ledaren tillgodose de grundläggande psykologiska behoven hos sina spelare, se till att de känner en större mening och inre motivation till sitt arbete - därigenom trivs och presterar spelarna bättre. Ser vi till vår studies syfte är det högst relevant att reflektera över vilken typ av styrning som är mest gynnsam för att balansera resultat inriktning och välmående. Artikeln argumenterar även för att ett transformellt ledarskap ger ökade prestationer och ett ökat engagemang, där engagemang kan ses som ett tecken på välmående, delaktighet.

2.2.3 Om ledarskap och de anställdas hälsa

Töres Theorell, Anna Nyberg, Julia Romanowska diskuterar i ”Om ledarskap och de anställdas hälsa” (Socialmedicinsk tidskrift 6/2013) på vilket sätt ledaren kan påverka en grupps hälsa och vilka faktorer som enligt forskningen tycks ha störst betydelse kring ledarskapets påverkan för de anställdas hälsa. I artikeln diskuteras chefsbeteende/ledarskapsbeteenden med utgångspunkt i deras egen forskning där resultaten visar att en ledares beteende är viktigt för en grupps mentala hälsa. Olika typer av beteenden i styrningen kan ha olika effekter för hälsan hos olika grupper. Passiva och auktoritära ledarstilar har i epidemiologiska studier visat sig ha ett samband med dålig psykisk hälsa och depressiva symptom. Författarna i artikeln förespråkar istället ett participativt ledarskap för att främja en god psykosocial miljö, ett ledarskap som skapar delaktighet, engagemang och där det finns utrymme för dialog (Theorell, T. Nyberg, A. & Romanowska, J. 6/2013). Denna artikel handlar om hur en ledares styrning påverkar individens och gruppens välmående och är relevant i vår studie för att förstå hur fotbollstränarnas styrning av spelarna. Studien visar att ledarens beteende påverkar gruppen på olika sätt och att vissa ledarstilar kan leda till ohälsa. Med hjälp av artikeln kan vi bättre förstå hur en tränare kan styra sitt lag, så att det både utvecklas till en välmående grupp, samtidigt som spelarna är motiverade och resultat inriktade. Om tränaren är medveten om hur hans styrning påverkar gruppen har han möjligheten att påverka konsekvenserna av denna till det positiva för att främja välmående.

2.2.4 Ledarskap, socialt klimat, hälsofrämjande åtgärder och sjukfrånvaro

Åkerlind, I. Larsson, R. & Ljungblad, C. (Socialmedicinsk tidskrift 6/2013) diskuterar i artikeln ”Ledarskap, socialt klimat, hälsofrämjande åtgärder och sjukfrånvaro” en jämförande studie inom vård och omsorg i ett representativt urval av 60 av Sveriges 290 kommuner, som visar att det finns tydliga samband mellan arbetsgivarens sätt att leda och organisera verksamheten och medarbetarnas hälsa och sjukfrånvaro.

Dem har hittat ett indirekt samband mellan ledarskap och sjukfrånvaro samt faktorer på organisations- och gruppnivå. Om medarbetarna upplever att de har ett utvecklingsinriktat ledarskap, där de får uppskattning för sina arbetsinsatser genom feedback och att de känner en delaktighet i besluten som tas samt att de får hjälp att utvecklas - då upplever de även att de har ett mer positivt socialt klimat på arbetsplatsen och att de trivs bättre i gruppen samt att de har en bättre hälsa, vilken i sin tur är kopplat till lägre sjukfrånvaro. Om de får stöd av sin närmaste chef så upplevs mindre av de rollkonflikter som vård- och omsorgsarbetet ofta medför. De menar att även mindre rollkonflikter vidare är kopplade till ett bättre socialt klimat, bättre trivsel i gruppen, bättre hälsa och lägre sjukfrånvaro, vilket är relaterat till ledarskapet och organisationen (Åkerlind, I., Larsson, R. & Ljungblad, C. 6/2013).

Forskningen är på så sätt relevant för vår studie då organisationen skulle tjäna på att ge tränare en god utbildning inom ledarskap samt att organisera sig för att främja ett gott socialt klimat. I fotbollssammanhang skulle sociala aktiviteter kunna fungera som en hälsofrämjande åtgärd och organisationen bedriver redan utvecklingssamtal som kan ses som en hälsofrämjande åtgärd. Genom att sträva efter ett gott socialt klimat genererar tränaren välmående inom gruppen, något som även organisationen kan göra genom ett aktivt hälsofrämjande arbete (Åkerlind, I. Larsson, R. & Ljungblad, C. 6/2013).

3. Teoretiska utgångspunkter

Vi har utifrån vår empiri valt teorier som skapar en god förståelse för vårt sammanhang och som hjälper oss att svara på vår frågeställning och i att uppnå vårt syfte med denna studie. Collins interaktionsritualer belyser den problematik som kan finnas i en grupp och vilka effekter lyckade interaktionsritualer har för individers och ett lags välmående. Ett problem inom gruppen kan vara att nya medlemmar ses som hot och om laget har en stark lagkänsla kan det då vara svårt att komma in i laget om det saknas bra interaktionsritualer. Följer man inte de normer, regler och attityder som råder inom laget finns risken för utanförskap, det är därav av stort vikt att man får en förståelse för kulturen som råder. Meads teori använder vi

för att förklara hur individens jagutveckling påverkas av omgivningen och de miljöer som man lever i, och hur aktivt rollövertagande i interaktionsritualer bidrar till att skapa förståelse mellan alla deltagare för sammanhanget. Genom denna process blir individen medveten om vilka krav och förväntningar som råder för sammanhanget vilket ligger till grunden för hur individen kommer att uppleva och relatera till det i form av förståelse, inställning och välmående. Von Wrights pedagogiska tolkning av Mead blir relevant för vårt specifika område då tränarrollen är en pedagogisk roll samt att hennes teorier ger oss en förståelse för vikten av det sociala och vad som skapas mellan individer. Von Wrights punktuella-relationella perspektiv samt hennes begrepp ”vad” eller ”vem” hjälper oss att förstå individens behov av att bli sedd, vikten av förståelse och hur den formas genom sociala interaktioner. Vidare ger Wheelans teori effektiva team och ledarskap en bra grund för de olika aspekter som råder kring styrning, hur tränarens roll påverkar gruppen och hur man skapar ett effektivt lag samtidigt som strävar efter ett välmående lag.

3.1 Interaktionsritualer

Randall Collins modell över sociala interaktionsritualer ger oss en förståelse för hur vi anpassar oss för att bli en del av en grupp och hur vi blir påverkade av kulturen för sammanhanget och av alla som deltar. Vidare hjälper Collins modell oss att få en ökad förståelse för hur man blir en del av ett lag genom sociala interaktionsritualer och interaktionskedjor, där individen i samma process blir en del av kulturen. Collins menar att vår individualitet skapas och omformas genom IR där vi lär oss relatera och kommunicera genom symboler - det är genom det ”lager” av symboler individen bär med sig som formar den individuella uppfattningen av saker och ting. Symbolerna vi lärt oss lever inom oss och färgar vår syn på oss själva och världen (Randall Collins, 2004:370ff).

Collins modell är uppdelad i två delar, den första är en beskrivning om vad interaktionsritualer är och den andra delen är en beskrivning eller förklaring av vad sociala interaktionsritualer genererar. En mer eller mindre direkt översättning av Collins modell ser ut så här:

- 1: Två eller fler människor är fysiskt samlade på en och samma plats, så att de påverkar varandra genom sin kroppsliga närvaro, oavsett om det är i förgrunden av deras medvetna uppmärksamhet eller inte.
- 2: Det finns gränser för utomstående så att deltagarna har en känsla av vem som deltar och vem som är utesluten.
- 3: Personerna fokuserar sin uppmärksamhet på ett gemensamt objekt eller aktivitet och genom

att kommunicera detta fokus till varandra blir de ömsesidigt medvetna om varandras fokus av uppmärksamhet på aktiviteten eller objektet.

4. De delar ett gemensamt humör eller känslomässiga upplevelser.

Vid lyckade interaktionsritualer generar dessa fyra punkter den andra delen av modellen:

1. Grupp solidaritet, en känsla av medlemskap där deltagarna känner en gemenskap med övriga deltagare och en plikt känsla till gruppen.

2. Emotionell energi i individen: en känsla av förtroende, upprymdhet, styrka, entusiasm och initiativ att vidta åtgärder. Denna typ av energi kan man se i olika sammanhang där en grupp individer möts i en interaktion kring ett gemensamt intresse, det kan t.ex. vara ett politiskt möte eller på fotbollsläktaren där en står grupp hejar på samma lag. Vid dessa möten kan denna emotionella energi uppstå, förstärkas och spridas genom den samlade gruppen.

3. Symboler som representerar gruppen: emblem eller andra representationer (visuella ikoner, ord, gester) som medlemmarna känner är förknippade med själva kollektivt: som Durkheims ”heliga föremål”. Personer som är uppumpade med känslor av grupp solidaritet behandlar symboler med stor respekt och försvarar dem mot den brist på respekt som kan uppkomma från utomstående och desto mer av medlemmar som inte längre är en del av gruppen.

4. Känslor av moral: Känslan av riktigheten/ärligheten i att ansluta sig till gruppen och att man respekterar symbolerna och samtidigt försvara dem mot överträdare. Tillsammans med detta hör den känsla av moral när någon av ondska eller oegentligheter bryter mot gruppens solidaritet och dess symboliska representationer (Ibid:48-49).

En politisk sammankomst kan ses som en interaktionsritual där deltagarna möts för en gemensam aktivitet, i en samnärvaro och för att få delta i sammanhanget krävs det att man har samma politiska intressen (Ibid:23ff). Vid denna typ av sammanhang finns det en stor sannolikhet att deltagarna har gemensamma känslomässiga upplevelser kring hur dagens politik bedrivs och det är vanligt att gruppen använder sig av symboler för att kommunicera sin tillhörighet (Ibid:47ff). Det är endast genom sociala interaktioner man kan få den förståelse för de symboler som är signifikanta för ett medlemskap då symbolerna bär på ett kulturellt kapital. Det är alltså sammanhanget och kulturen som definierar symbolernas betydelse och värde vilket man kan ta till sig genom sociala interaktioner (Ibid:151ff). Det är endast genom det sociala som man både som ny och som redan existerande i sammanhanget kan få den förståelse för varandra, vilket generar i en lyckad interaktionskedja. En lyckad interaktionskedja bygger på kommunikation och sociala interaktioner som till slut generar en positiv emotionell energi, en lagkänsla och en stark ”vi”- och ”dem” tillhörighet (Ibid:47-49).

Vissa sociala interaktioner kan ses utifrån ett maktförhållande mellan ledare och deltagare. Denna typ av interaktionsritualer kan problematisera genereringen av positiv ”emotionell energi” då ledaren har makten över vem som får delta eller inte något som Collins kallar ”power rituals”. I dessa sociala interaktioner finns det en risk för känslor av alienation där känslorna kan generera en negativ energi (Ibid:112ff). I dessa ritualer finns det ett gemensamt fokus av uppmärksamhet men emotionerna kring detta kan vara ambivalenta då fokus bygger på ett visst tvång eller maktutövning. ”Power rituals” kan skapa delade känslor hos deltagarna i interaktionen, ledaren kan uppleva deltagarnas rädsla och samtidigt som deltagarna kan uppleva ledarens dominans i olika utsträckning (Ibid:113ff). På så sätt har tränaren en viktig roll i de sociala interaktionerna, att kommunicera symboler och det kulturella kapitalet till samtliga medlemmar så att spelarna får den förståelse som krävs för att bibehålla eller skapa välmående inom laget. Misslyckas tränaren med detta finns risken att laget förlorar emotionell energi och det finns en risk att man istället vänder sig mot tränaren och lagets symboler (Ibid:113ff).

I vårt sammanhang är Collins teori högst relevant då den ger oss en förståelse för hur man kan generera välmående genom gemenskap och delaktighet. Vidare hjälper Collins teorier oss att förstå vad som krävs för att bli delaktig i ett fotbollslag, att man som ny spelare måste lära sig kulturen inom laget och bli en del av den vilket spelaren blir genom ett socialt samspel med övriga spelare och tränare. Det är genom detta sociala samspel som en spelare kan få den förståelse för de normer, regler och symboler som råder inom laget och det är genom denna förståelse som spelaren har möjligheten att bli medlem i fotbollslaget.

3.2 Effektiva team

En grupp utvecklas med tiden och brukar jämföras med den enskilda människans utveckling. Precis som i människans utveckling går grupper genom stadier av b.l.a. tillhörighet, konflikter, tillit och struktur. Syftet med grupputveckling är att skapa en enhet som är kapabel att arbeta effektivt och produktivt för att uppnå dess mål.

Som ledare är det viktigt att följa med i gruppens utveckling i de olika stadierna. I stadium ett, då gruppen är nykonstruerad och deltagarna känner sig osäkra på hur gruppen fungerar så förväntar sig gruppen att ledaren är styrande, strukturerad och självsäker. I och med att medlemmarna inte har organiserat sig i gruppen vill de att ledaren strukturerar upp det för dem. Det är viktigt att man hjälper gruppen med det så de slipper känna sig osäkra och därmed försenar gruppens utveckling.

Framför en ny grupp är det noga att ledaren formulerar målen så tydligt som möjligt och visar tro på att gruppen kommer bli framgångsrik. På detta stadium är gruppens tillhörighet, ängslan och behov av trygghet som störst och ledarens största uppgift är att reducera orosmoment som eventuellt finns hos medlemmarna (ibid:127).

När gruppens ledare har lyckats med att få en struktur och trygghet hos medlemmarna går man vidare till stadium två i utvecklingen då man utvecklar gemensamma mål och värderingar och försöker släppa behovet av ledaren. Här är konflikter i gruppen vanliga men det är ett stadium man går igenom för att skapa tillit och ett klimat som gör att medlemmarna vågar komma med lösningar och idéer till utveckling av gruppen för att nå till målen som är uppsatta. Det är lätt att gruppen fastnar i detta stadium på grund av de interpersonella konflikterna och behovet av ledaren för att strukturera upp gruppen är stort (ibid:25).

Om gruppen lyckas komma vidare från de konflikter som kan uppstå i stadium två kommer de att gå in i nästa stadium med en starkare tillit och engagemang för gruppen. I stadium tre är kommunikationen mer öppen och gruppen fokuserar på uppgifterna istället för att hamna i konflikter kring status, makt och inflytande. Grupper i detta stadium kännetecknas av att roller, uppgifter och mål är tydliga och de konflikter som uppstår hanteras på ett effektivt sätt då gruppen har en tydligare struktur och tillit. I stadium tre är ledarens roll inte lika framträdande då roller och mål är tydliga och styrningen behöver inte vara lika strikt och styrande (Ibid:135).

I ett helt välfungerande team som når upp till stadium fyra har medlemmarna tagit på sig sitt ansvar och arbetar effektivt mot att gruppen ska kunna nå målet och ledaren finns till som en expert vid specifika situationer som det kan behövas stöd kring (Ibid:137). Svårigheterna i detta stadium är att hålla den högpresterande inställningen på lång sikt och fortsätta att producera bra resultat (ibid:28). I ett välfungerande team har medlemmarna en klar bild av och accepterar de roller som finns i gruppen och ledaren matchar teamets utvecklingsnivå. Även målen som är uppsatta för teamet är klara för alla medlemmar och man arbetar tillsammans för att nå dessa utan att möta konflikter. Om konflikter uppstår kan gruppen och framförallt ledaren ta tag i problemen innan det har gått för långt och diskutera fram lösningar (Ibid:84).

Det som kännetecknar det högpresterande teamet är att alla medlemmarna har en klar bild av teamets mål och det är upp till ledaren att i tidig utvecklingsfas vara tydlig med det. Med tiden kan ledaren släppa på det vägledande och styrande ledarskapet för att få gruppen att själv utveckla sina roller och inte vara helt beroende av ledaren för att kunna prestera. Det är ledaren som genom kommunikation och feedback kan forma ett effektivt team. Om teamets

deltagare har samma känslor för det som de utför och arbetar mycket med samarbete så motarbetar det konflikter och om konflikter skulle uppstå försöker teamet lösa det så fort som möjligt för att kunna fortsätta att utvecklas (ibid:85).

I fotbollssammanhanget är det resultaten som räknas och Wheelans (2013) teori om att skapa effektiva team är på så sätt central. Hennes teori ger en djupare förståelse för hur tränarens styrning och beteende påverkar fotbollslaget på olika sätt beroende på vilken nivå laget befinner sig i. Tränarens styrning och beteende kan påverka både lagets resultat och välmående, positivt som negativt och Wheelans (2013) teori är därav relevant för vår analys.

3.3 Rollövertagande

I sin socialpsykologi tog Mead avstånd ifrån antagandet om att vi föds med en självständig själ. En central tanke är att individens *jag* och hans självmedvetenhet skapas och formas genom hans erfarenheter och interaktioner med andra individer och samhället (G. H. Mead, Medvetande, jaget och samhället, 1976:27). Det är genom ett socialt samspel som vi utvecklar vårt *jag* och språket ligger till grunden för att detta samspel ska fungera.

För att få förståelse för handlingar, situationer och andra individers kommunikation krävs en förståelse av de symboler vi kommunicerar med. Den symboliska interaktionismen bygger på att vi människor tolkar, förstår och kommunicerar genom symboler. Symboler innefattar språket, kroppsspråk och attityder vilket gör det möjligt för oss att förstå vår omgivning (Ibid:34-35). Det är igenom vårt sociala samspel med andra som vi lär oss dessa symboler och hur vi ska förhålla oss till vår sociala omgivning.

Mead menar att *jaget* skapas och formas genom ett socialt samspel med andra individer, vilket sker genom den process Mead kallar för rollövertagande. Utvecklingen av *jaget* är en fortgående process genom hela livet. Alla möten och det kulturella sammanhang som finns i interaktioner med andra utgör de erfarenheter som blir en del av helheten i individens *jag* (Ibid:109ff). Rolltagande möjliggör för individen att inta en annan individs attityd i sitt *jag* genom att anta den andres perspektiv. Genom rolltagande kan individen skapa föreställningar i sitt "Me" kring andra deltagares förväntningar och attityder för en situation eller handlande, eller hur de uppfattar individen. Denna sociala process skapar en självmedvetenhet för individens attityd, vilket blir en form av social kontroll funktion för "I". Individen gör ett aktivt rollövertagande och tar över den andres perspektiv och får på så sätt ett perspektiv som möjliggör för individen att skapa en föreställning om vad en handling kommer att få för respons hos det andra subjektet (Ibid:182ff).

"Han är själv i den andra personens roll som han på detta sätt stimulerar och påverkar" (Ibid:182). Det är i sociala interaktioner och genom rolltagande individen får en förståelse för den andre och det är i detta möte som subjekten kan föras närmare mot en intersubjektivförståelse (Ibid:182:ff).

Den första fasen i jagets utveckling är leken, som kan beskrivas som ett enkelt rollövertagande. Leken är en viktig del i barnets utveckling av sitt *jag*, i leken gör barnet en rollövertagning när han leker pappa eller mamma, barnet är en mamma. Genom denna process kan barnet se sig själv som ett objekt, en mamma utifrån dess erfarenheter av vad en mamma är. I leken kan barnet se omvärlden och människorna i den utifrån ett annat perspektiv som t.ex. hur en mamma förhåller sig till sina barn. Detta är en viktig del för barnets personlighetsutveckling (Ibid:119ff).

Den andra fasen i jagets utveckling är spelet, där barnet utvecklar ett mera komplext rollövertagande. I spelet måste barnet inta alla andras attityder som deltar i spelet. De andra spelarnas attityder organiseras till en enhet i *"Me"* och det är denna enhet av attityder som kontrollerar barnets respons (Ibid:119ff). Spelet möjliggör för barnet att utveckla ett fullständigt och organiserat *jag* och kan på så sätt bli en socialt fungerande "medlem" i samhället. I spelet finns ett bestämt mål som skall uppnås där alla deltagares handlingar är relaterade till varandra mot detta mål och inte i motsättning till varandra, att ingen står i motsättning till sig själv kring attityden eller hos någon annan medlem i laget (Ibid:120ff).

Genom *den generaliserade andre* internaliserar individen samhällets normer och förväntningar för olika situationer och handlanden. Individens *"I"* utvecklas genom att överta andra medlemmars attityder gentemot sig själv och gentemot varandra inom den sociala situationen. Genom *den generaliserade andre* påverkas individens beteende av den sociala processen vilket innebär att samhället utövar kontroll över dess medlemmar (Ibid:121).

Mead menar att *"Me"* är den sida av självet som bär på den organiserade attityden och är det som bestämmer vårt beteende och utövar en kontroll över vårt *"I"*. Dock kan vi bli påverkade av vårt *"I"* som ibland kan vara starkt och det kan även ses i ett impulsivt beteende där *"I"* hörs starkare i dialogen än *"Me"*. Det är inom vårt *"Me"* som *den generaliserande andre* existerar och det är i vårt *"Me"* vi bär oss samhällets attityder, normer och förväntningar för olika situationer och handlanden (Ibid:154ff).

Det fullt utvecklade jaget består av *"I"* som subjekt och *"Me"* som objekt. *"Me"* är vad

jaget blir när vi betraktar oss själva utifrån, som ett objekt. I samspelet med andra kan vi se oss själva genom "Me" på ett objektivt sätt och kan på så sätt värdera vårt handlande i förhållande till andra och hur dem uppfattar oss som objekt. Det är igenom sociala interaktioner som vårt "Me" tar till sig information om omgivningens förväntningar och attityder. Utifrån vårt "I" ser vi oss själva och situationer subjektivt, det vill säga utifrån vår egen attityd och förväntningar kring handlandet eller situationen. Det är genom dialogen mellan "I" och "Me" som individen blir medveten om sig själv. Vårt subjektiva handlande "I" kan stå i kontrast till omgivningens attityder som råder för en situation vilket individen blir medveten om genom "Me", genom att se sig själv utifrån de föreställningar som är integrerade i individen "Me" (Ibid:109ff & 162ff).

För att kunna balansera välmående och resultatriktning krävs det en förståelse hos alla deltagare i ett fotbollslag och Mead hjälper oss att nå denna förståelse genom hans teorier om jagutveckling och rollövertagande. Genom hans teorier får vi en djupare förståelse för hur en individ formas och omformas i ett socialt samspel med andra och hur vi människor relaterar till varandra - vilket påverkar hur vi ser på oss själva och som i sin tur påverkar hur vi mår. På så sätt hjälper Mead oss att förstå hur våra informanters personligheter har blivit påverkade av fotbollssammanhanget och hur de ser på sina och övriga spelares roller i laget.

3.4 Vad eller vem

Genom att utgå utifrån ovanstående teori av George Herbert Mead använder vi Moira Von Wright (2000) pedagogiska rekonstruktion av människans intersubjektivitet. Mead erbjuder aspekter på hur det går till då människor möts, som en process av sociala handlingar. Mead har ett pragmatiskt förhållningssätt och fokuserar på socialisationsprocessen, som håller människor igång och inte som en process som förklarar varför en individ blev som hen blev. Von Wrights (2000) rekonstruktion av valda delar från Meads teori visar oss hur den enskilda individens subjektivitet formas och hur subjektiviteten är knuten till sociala situationer, i mötet mellan människor (Moira Von Wright, 2000:201ff).

Von Wright ger oss en djupare förståelse för det pedagogiska mötet mellan två subjekt och vikten av att se *Vem* individen är. Von Wright (2000) fördjupar synsättet om vad som händer i relationen mellan två människor, två subjekt och hur relation gestaltar sig och omformas.

Alla möten mellan människor är möten mellan två olika subjekt som kan ha olika perspektiv på situationer och på så sätt ha olika förväntningar och uppfattningar om hur

situationer ska vara. Von Wright utgår ifrån två olika perspektiv: det relationella och det punktuella. I det punktuella perspektivet kan individens subjektivitet avgränsas från andra individer. I det relationella perspektivet förstås individens subjektivitet som ett fenomen som är socialt format i relation till andra individer (Ibid:36).

I det punktuella perspektivet utgår man från att en människas subjekt är underkastat de sociala strukturerna och formas genom de sociala omständigheterna som den subjektiva människan är en del utav. I den sociala interaktionen mellan människor utgår man ifrån en individcentrerad subjektsuppfattning och att *Vem* någon är kan bestämmas utifrån: "[...] historiska, sociala, biologiska eller psykologiska faktorer, men avgörande är uppfattningen att den mänskliga individens subjektivitet kan fixeras i sig" (ibid:31-33). Tränarens och spelarens förståelse för varandra kan på så sätt öka om man försöker föra de båda subjekten närmare varandra.

Det relationella perspektivet utgår ifrån att människors subjekt skapas och formas i sociala relationer till andra. Det är alltså våra erfarenheter av olika situationer och människor som formar vårt subjektiva perspektiv och som formar våra upplevelser av t.ex. en människas handlingar. På så sätt blir varje individ unik då alla subjekt har olika erfarenheter av olika typer av handlingar och situationer. Man kan aldrig säga *Vem* någon är på grund utav att subjektiviteten är beroende av andra människor och kan framträda olika beroende på tid och rum. Det är individens handlingar i den sociala interaktionen som ger handlingen mening och förståelse i relation till det andra subjektet. Det är genom sociala interaktioner som två eller flera subjekt kan mötas och skapa en förståelse för varandras handlingar, beslut och för vilka individerna är. (ibid:33-35, 153ff). Det är genom det sociala vi kan nå en förståelse (intersubjektivitet) för handlingen av ett subjekt: "[...]gemensam social och kommunikativ handling" (ibid:154). "Intersubjektivitet omfattar ett samförstånd i en samtidighet, dvs. att deltagarna i en interaktionssituation möts i kommunikation och delar den verklighet som kommer till dem ur mötet" (ibid:75).

Von Wright (2000) kopplar det punktuella perspektivet till "*homo clausus*", den slutna människan. Det som karakteriserar den slutna människan är att det egna subjektet står i centrum och blickar ut i världen och har en skarp avgränsning mellan inre och yttre, mellan det som hör till subjektet och inte. Det är en egocentrisk världsuppfattning där det egna subjektet är utgångspunkten istället för att det är något som utvecklas i relation till andra (Ibid:146ff). Det relationella perspektivet kopplar Von Wright till "*homines aperti*" den öppna människan. Den öppna människans subjektivitet och världsuppfattning skapas och omformas genom sociala interaktioner med andra subjekt. Det är alltså i relationen till andra

som intersubjektiviteten skapas vilket formar och omformar subjektet (Ibid:148ff).

Det är i intersubjektiviteten och kommunikationen mellan olika subjekt som individen skapar mening och sig själv. Intersubjektivitet kan förstås i termer av samordnad handling och samstämmighet mellan två eller flera subjekt, det är i relationen med andra som intersubjektiviteten formas och skapar den förståelse som krävs för samstämmighet. Intersubjektiviteten är en pågående process av meningsskapande som görs i relationen till andra och genom handlingar. Upprätthållandet av intersubjektiviteten görs genom vår verbala och kroppsliga kommunikation i relationen till andra subjekt (Ibid:75-77). Därav är intersubjektiviteten central i det pedagogiska mötet, för att skapa en förståelse mellan subjekten.

På grund av att vi utgår från att den sociala situationen är källan till individens självmedvetenhet och subjektivitet blir varje individs själv det centrala i mötet mellan subjekten. I det pedagogiska mötet går det inte att bortse ifrån lärarens eller elevens subjektivitet men man kan genom sociala interaktioner utveckla intersubjektiviteten som i sin tur formar och omformar subjekten och det är i detta möte som förståelse och mening skapas (Ibid:165ff). Von Wrights lyfter fram vikten av det pedagogiska skiftet från imitation till rekonstruktion, att den lärande inte bara härmar och kopierar för att lära sig utan istället genom interaktionen rekonstruerar för att skapa mening. Det är i detta möte som subjekten möts och i interaktionen skapas ett reflexivt tänkande där två subjekt söker mening och förståelse för en situation (Ibid:166ff).

Von Wrights (2000) rekonstruktion av Meads teori och hennes vändning mot det intersubjektiva får konsekvenser i mötet mellan två subjekt i en pedagogisk situation. Det innebär för det första att den som lär ut aldrig på förhand kan känna till mottagarens subjektivitet. För det andra är det pedagogiska mötet en meningsskapande social situation vilket innebär att den bidrar till att forma och upprätthålla alla deltagares subjektivitet, även hos den som lär ut. För det tredje är det därav betydelsefullt att pedagogen har reflexiva kvaliteter, att den pedagogiska situationen är utmanande och att det finns utrymme för kommunikation mellan den som lär ut och den som ska lära sig. För det fjärde innebär det att deltagarna gemensamt skapar den pedagogiska situationen, vilket kan bjuda på oväntade och överraskande resultat. På så sätt går det aldrig på förhand att bestämma eller antecipera vad som kommer att utvecklas i ett möte eller samtal (Ibid:201ff).

Maira Von Wright (2000) lägger som sagt mycket fokus på relationen mellan människor och vikten av att se *Vem* någon är snarare än *Vad* någon är. Det är endast genom tal och handling som människan kan visa *Vem* den är (Ibid:202). Det är av stort vikt att

individens känner sig förstådd, bekräftad och sedd för den person han är istället för *Vad* han är vilket påverkar individens välmående. Det är i *Vem* som förståelsen ligger och *Vem* någon är kan man endast förstå genom sociala interaktioner (Ibid:153ff). Behovet av att bli sedd är individuellt och kan variera från individ till individ. Sett som ett relationellt fenomen kan behovet av att bli sedd förstås som en önskan om delaktighet och genom att inbjuda till delaktighet kan man möta behovet och samtidigt omförhandla situationen (Ibid:179ff).

Von Wrights (2000) teorier är relevanta för fotbollssammanhanget då en tränares och spelares roll kan ses som relationen mellan lärare och elev - det är ett pedagogiskt möte mellan två subjekt som söker förståelse och mening. Von Wrights (2000) teorier ger oss en djupare förståelse för individens behov av förståelse, mening och bekräftelse vilket påverkar hur individerna i laget mår, vilket i sin tur kan påverka fotbollslagets resultat.

3.5 Teorisammanfattning

I vår analys kommer vi att koppla ihop de olika teorierna då vi anser att de kompletterar varandra på ett sätt som ger en djupare förståelse för förhållandet mellan styrning, resultatriktning och välmående. Med Mead analyserar vi hur individens jagutveckling påverkas av omgivningen och hur aktivt rollövertagande bidrar till att skapa förståelse mellan alla deltagare för sammanhanget. Collins hjälper oss att analysera vad som händer i interaktionsritualer och vad det kan innebära för individen och gruppen. En koppling som vi kommer att göra är att analysera hur individens jagutveckling påverkas av interaktionsritualer. Moira Von Wrights pedagogiska tolkning av Mead är relevant för vårt specifika område då tränarrollen är en pedagogisk roll och hennes begrepp hjälper oss att analysera och förstå individens behov av intersubjektivitet, vilket är en viktig del i förståelsen mellan subjekt och individens behov av att bli sedd. Vidare hjälper Wheelan oss att förstå komplexiteten av ledarskap, hur en lags utvecklingsnivå i form av grupputveckling definierar vilken typ av styrning som är bäst lämpad, vilket även står i förhållande till de tidigare nämnda teorierna om hur man skapar ett effektivt lag och samtidigt får ett välmående lag.

4. Metod

Vi kommer att redogöra för den hermeneutiska vetenskapsteoretiska utgångspunkt vi har haft i vår studie, vår förförståelse, den kvalitativa ansatsen och hur vi har bedrivit vår undersökning samt vilka metoder vi har valt att utgå ifrån. Vi valde att i huvudsak arbeta med observationer och intervjuer för att få ett tydligt och bra svar på vår problemformulering. Med hjälp av observationerna menar vi att vi har lagt en grund till vår förståelse av laget och hur

det fungerar. Observationerna hjälpte oss också att utveckla en intervjuguide som skulle svara på de frågorna som uppkom i och med observationerna för att kunna nå ett svar på vår frågeställning. Metodkapitlet fortsätter med en redogörelse för det urval av tränare och spelare som vi har intervjuat i fotbollslaget. Vi diskuterar fördelar och nackdelar med det urval som vi har gjort. Vi presenterar även den analysmetod vi har använt oss av och som påverkat hur vi tolkar, förstår och analyserar vårt resultat.

4.1 Vetenskapsteoretisk ansats

Vi har i vår studie utgått ifrån en hermeneutisk vetenskapsteoretisk ansats, vilket innebär att vi har försökt att få en ökad förståelse för de svårigheter som kan uppkomma för en fotbollstränare. Hermeneutik är en förståelse- och tolkningslära som till sin början användes som ett verktyg för att analysera texter. Det finns flera olika inriktningar inom hermeneutiken som har utvecklats genom historien och text begreppet har en väldigt bred betydelse och används som metafor för saker som kan tillskrivas mening (Allwood, Carl Martin & Erikson, Martin G, 1999:74-76). Hermeneutiken vänder sig mot positivismen och de naturvetenskapliga idealen om en absolut objektiv sanning och strävar istället efter tolkningssätt och förståelse för mänskligt beteende och uttryck (Ibid: 74-76).

Vid psykologisk forskning med en hermeneutisk ansats innebär det att forskaren ser sitt studieobjekt som en text eller textmetafor i vilken man söker meningsbärande strukturer. Vid textmetaforer undersöker man objektets handlingar som om handlingarna vore en text som behövs tolkas och förstås och däri söker meningsskapande strukturer (Ibid:293ff).

I vår studie har vi försökt att arbeta i enlighet med ett hermeneutiskt arbetssätt. Genom att vi har transkriberat våra intervjuer har vi omvandlat våra utskriften till texter ur vilka vi har sökt förståelse och mening. Språket har en stor betydelse inom hermeneutiken för att förstå subjekten. Språket ingår alltid i en social kulturell kontext; *”När vi anser att någonting har mening, innebär det också att det har mening i relation till andra meningar; mening är endast mening i relation till en kontext”*(Ibid: 305-306).

I hermeneutiken är förförståelse ett viktigt begrepp som syftar på de tankar och värderingar som man redan har kring området som man bedriver sin forskning på. På grund av detta är förförståelsen av stor vikt vad gäller forskarens egen förståelse för sammanhanget och kontexten. Förförståelse skapas utifrån våra tidigare erfarenheter eller föreställningar för ett givet sammanhang(ibid:86). Det är viktigt att i ett tidigt skede av forskningen skriva ner förförståelsen kring området som ska studeras. Under vår studies gång valde vi därför att skriva ner vår förförståelse för området för att på så sätt se om vår mening kring kontexten

förändrats under vårt arbete. På grund av de tolkande aspekterna läggs det en stor vikt inom hermeneutiken på formuleringen av tolkningar och valideringen av dessa, där validering ses som en argumenterande tolkningsakt. I valideringen ställer man alternativa tolkningar mot varandra där syftet är att argumentera/bevisa att den valda tolkningen inte bara är sannolik utan mer sannolik än övriga tolkningsalternativ (Ibid: 311).

Den hermeneutiska cirkeln syftar på hur forskaren blir till en del av studien och alla delarna måste förstås för att förstå helheten, där även förförståelsen. Förförståelsen är inget bestående utan omformas utefter nya erfarenheter och man bör skriva ner sin förförståelse flertalet gånger under studien för att se om meningen och uppfattningen av kontexten förändrats. Forskarens förförståelse blir, som vi tidigare nämnt, en viktig del i helheten och en stor del av vår förståelsehorisont för att ge en ökad förståelse (ibid: 87). Vi har båda personliga erfarenheter när det kommer till fotboll och även tränar-/ledarrollen. Dessa erfarenheter har färgat vår förförståelse och kan på så sätt även ha färgat vår syn på studieobjektet. Vår subjektiva syn på området är färgad av alla våra erfarenheter vilka vi försökt formulera i vår förförståelse som vi sedan ställt mot vår data från området (ibid: 86). Vår problemformulering har fokus på hur man i styrningen balanserar vinnande resultat och välmående och vårt syfte är att få en ökad förståelse för både problematiken och möjliga sätt att hantera den. Detta gör att en hermeneutiskansats är tillämplig då vi söker efter förståelse samtidigt som vi kan dra nytta av våra tidigare erfarenheter genom den hermeneutiska cirkeln.

4.2 Förförståelse

Intresset för vår studie har vi fått mycket från våra tidigare erfarenheter inom idrott och arbetsliv. Vi har båda två mycket erfarenhet utav idrotter som bedrivs i grupsammanhang. Vetskapen om hur det kan vara i ett fotbollslag hade vi med oss in i studien, men även en vetskap om att det kan vara annorlunda beroende på till vilket lag man vänder sig. Vi har erfarenheter av ledarpositioner i våra yrken och har båda arbetat som arbetsledare och chefer. På så vis har vi en förförståelse över hur det är att vara en medlem i ett lag samt att vara den personen som leder en grupp mot att nå resultat samtidigt som man måste värna om välmåendet i gruppen. Det var framförallt viktigt att vi inte vinklade våra frågor i intervjuguiden efter vad vi förväntade oss för svar vid materialinsamlingen. Eftersom vi har den förförståelsen som vi har var det viktigt att vi använde oss av Gadammers princip; "det öppna frågandets princip". Vid forskningsarbetet och det planerade intervjuarbetet har det varit viktigt för oss att vi ställt frågor som vi inte vet svaren på. Att vara öppna för att vår förståelsehorisont kunde förändras efter informantens horisont. Att kunna hålla en odogmatisk

hållning inför informanten var viktigt eftersom dennes verklighet kunde vara helt annorlunda än vår förståelse.

I arbetet var det viktigt att vi kunde förmedla vår förförståelse så att de som läser det vet om den - men vi behövde samtidigt läsa och söka efter ny information som var motsägande vår förförståelse. Det var inte heller säkert att vi två hade samma förförståelse kring samma ämne och därför diskuterade vi ämnet mycket innan vi startade vår insamling av empiri. Vi var tvungna att låta vår förförståelse få möjlighet till att förändras under vårt arbete och inte hålla för hårt om det vi själva har upplevt, men även inte släppa det helt.

Vid frågeställningen och intervjuguidens uppbyggnad fanns det en risk för att den skulle formas av vår förförståelse. Vi försökte låta bli att tänka utifrån den och att släppa den så mycket som möjligt. Detta för att inte frågorna skulle bli för ledande och att vi fick det svar som vår förförståelse väntat sig. Vi byggde intervjuguiden med öppna frågor som inte kan härledas till/ger sken av att vi har någon förförståelse. På så vis kunde informanten utan påverkan uttrycka det som denne själv verkligen kände och tänkte vid intervjumomentet.

4.3 Kvalitativ metod

Vi har valt att göra en kvalitativ studie då vi anser att denna ansats är bäst lämpad för vår frågeställning och vårt syfte, samtidigt som den går ihop med vår vetenskapsteoretiska ansats. Grundförutsättningar för kvalitativ forskning är att människor själva skapar eller konstruerar sin sociala verklighet och tillskriver sina erfarenheter mening. Meningen som individen skapar ska inte heller ses som fristående utan meningen måste även ses i det sammanhang som den är konstruerad i och även hur samhället uppfattar fenomenet (Dalen, 2007: 111). Vi har använt oss av kvalitativa intervjuer och observationer. På detta sätt kunde vi få en ökad förståelse för informanternas upplevelser och meningsskapande. Efter intervjuerna hade vi möjligheten att ställa informanternas upplevelser mot vad vi sett vid våra observationer. Vi har dock begränsningar i vårt limiterade urval då vi endast studerat ett lag och endast ett fåtal ledare och spelare. Vi anser att det inte är fullt relevant om man ser till vårt syfte, då syftet inte är att generalisera vårt resultat utan snarare att visa på lämpliga sätt att hantera problematiken som kan finnas för en fotbollstränare. Men om våra resonemang skulle vara gångbara i andra sammanhang krävs det andra metoder än vad vi har använt oss av i denna studie (Bryman, 2002: 260).

4.3.1 Observationer

I vårt forskningsarbete valde vi att starta upp vårt fältarbete genom att göra en

observation över lagets träningar och matcher för att ha det som ett grundmaterial. På så vis kunde vi få en överblick över hur laget och ledarna arbetade och därefter få ihop en bra intervjuguide med olika teman som ledde till våra intervjufrågor. Viktiga förberedelser var att hitta tidigare forskning med teorier och begrepp för att kunna studera och förstå det specifika fältet vi befann oss i, genom så kallade analytiska ramar (Fangen, 2005:42). Fältet som vi valde att studera var ledarna och deras ledarstilar. Vi diskuterade hur vi skulle bedriva vår observation av fältet och vad vi skulle koncentrera oss på.

Eftersom vi började med observationer så valde vi att ta kontakt med ledarna direkt för att få deras förtroende och acceptans till studien. (ibid:61) Vi kände att vi ville hålla vårt syfte med forskningsarbetet så anonymt som möjligt för att deras förhållningssätt inte skulle påverkas utav det. Vi ansåg det vara viktigt att förklara och presentera vårt arbete så tydligt som möjligt för att få förtroende och därför berättade vi kortfattat för ledarna vår tanke och svarade på eventuella frågor. (ibid:69).

Fangen lägger vikt på de första intryck man får av fältet eftersom fältet blir välbekant efter ett tag, och man kan få en annan uppfattning. Därför var våra fältanteckningar efter första observationstillfället betydligt större än de andra. (ibid:78) Vi valde att använda oss av en öppen observation och en icke-deltagande observation. Öppen observation innebär att vi visar öppet att vi observerar deltagarna. Den icke-deltagande observationen innebär att man bara är observerande utan att vara med i samspelet. Detta gjordes på grund av att vi visste att det vi gjorde mer skulle vara ett förberedande material till senare intervjuer. (ibid:139-145) Under vårt observationsarbete har vi noga använt oss av individuella fältanteckningar för att vi sedan skulle kunna jämföra dessa och se efter likheter och olikheter. Dessa fältanteckningar renskrevs sedan så vi tydligt kunde se vad vi observerat när vi sedan gått tillbaka till vårt resultat. (ibid:91-92)

Fördelar med observation är att man kommer gruppen närmare i deras verklighet och att man får en stor större helhetsbild. (ibid:32) En annan stor fördel är att man kan studera både verbal och ickeverbal kommunikation mellan deltagarna och detta var en av huvudpunkterna vi ville få fram genom vårt arbete; hur ledarskapet bedrevs och hur det uppfattades. (ibid:83,88)

4.3.2 Intervjuer

Vi har valt att använda oss av kvalitativa intervjuer i vår studie för att nå en ökad förståelse för hur tränarnas arbete bedrivs och upplevs av tränarna själva och även av fotbollsspelarna. Med en kvalitativ intervju låter man den man intervjuar att skapa en

diskussion och på så vis få en tydlig bild över hur upplevelserna för individen är. Utifrån vår vetenskapsteoretiska ansats, vårt syfte och vår frågeställning har vi använt oss av en semistrukturerad intervjuguide. Fördelarna med intervju som metod är att man kan nå en djup förståelse och man har möjligheten att få ytterligare information om saker som man kan ha observerat. Under intervjusituationen har man även möjligheten att ändra sina frågor eller ställa följdfrågor beroende på vart samtalet leder, vilket även detta innebär en fördel. Nackdelarna med intervjuer är dock att situationen kan upplevas som konstlad och om informanten är väldigt självmedveten och arbetar med aktiv intrycksstyrning kan detta leda till att det blir svårt att avgöra vad som är sant och inte. Utöver detta kan en semistrukturerad intervju leda till att intervjun inte förhåller sig till det som är centralt i frågan. Vi anser ändå att intervju är ett bra verktyg för vårt sammanhang då vi fått möjligheten att ställa frågor kring våra observationer som gett oss en djupare förståelse. Vi formade vår intervjuguide utifrån problematiseringar av våra teman som vi fått genom våra observationer, tidigare forskning och litteratur för att få en struktur med fokus på vårt ämne och syfte. De teman som valdes var följande: organisation och kultur, tränarna, upplevelser av styrningen, att bli en del av laget och balansandet av resultatriktning och välmående. Vi har även fokuserat på att ställa öppna frågor med fokus på informanternas upplevelser och vi valde även att öppna intervjuerna lätt innan vi gick in på känsligare områden. De semistrukturerade intervjuerna gav oss också möjligheten att ställa fördjupande följdfrågor och få en ökad förståelse av informantens beskrivningar och upplevelser (Dalen, 2007:31-32).

Tanken med vår intervjuguide var att med hjälp av vårt syfte hitta teman som kunde vara intressanta att få fram i vår empiri. Vi valde att intervjua både tränare och av spelare för att få olika synsätt på hur organisationen och ledarskapet fungerar. Med hjälp av våra observationer, tidigare forskning och tolkningar av vårt uppsatta syfte utarbetade vi en intervjuguide med ett antal teman. Utefter de teman som vi valde ut satte vi sedan upp lämpliga frågor som skulle kunna leda fram till ett svar på vår forskningsfråga.

Målet med intervjuerna var att få ett så stort empiriskt material som möjligt samtidigt som vi försökte hålla oss centralt till temat. Vi stävade även efter att vara reflexiva i både vårt lyssnande och vårt formulerande av frågor. Eftersom empiriinsamlingen blev hastigt uppstartad på grund av fältets tillgänglighet, hade vi inte möjligheten att genomföra våra provintervjuer för att bekräfta att upplägget i intervjun var optimalt (ibid:36) Under vår empiriinsamling kände vi ändå att vår intervjuguide var bra uppbyggd och att vi hade rätt storlek på den. Att få tillstånd av våra informanter upplevde vi inte som någon problematik. Tränarna ställde upp och såg det som ett uppdrag i rollen som tränare för laget. Dessvärre fick

vi inte genomfört intervjuer med alla tränare då en av dem varit bortrest under en längre På grund av detta hade vi endast möjlighet att intervjua två av tre tränare. Tränarna tog på sig ansvaret att välja ut sex stycken olika spelare som skulle ställa upp på våra intervjuer och valde ut det antalet som vi önskade. De berättade själva att det inte var några ovanliga situationer att ställa upp på intervjuer och situationen kändes avslappnad. Paul Thompson (1978) menar ”att det krävs klokhet för att kunna gör bra intervjuer” och med det menar han bl.a att man måste ha intresse och respekt för människor, visa förståelse och sitta ned och lyssna avspänt. Det gäller att man som intervjuare också tänker över sitt eget beteende och hur man uppfattas av informanten för att denne ska kunna slappna av och känna situationen så trygg som möjligt och fritt kunna berätta vad som kommer upp i tankarna.

4.4 Urval

Laget leds av tre ledare med olika befattningar och uppgifter. Spelartruppen är ett varierande antal eftersom spelare flyttas upp och ner i åldersgrupperna och då dessa grupper hjälper varandra med att få ett optimalt antal för att kunna få så hög kvalité som möjligt på träningarna. Spelartruppen brukar ha ett snitt på cirka tjugo spelare. Vi använde oss av ett snöbollsurval då vi skulle få tag i våra spelarinformeranter. Med snöbollsurval menas att vi tog hjälp av tränarna att välja ut några spelare till att ställa upp på de intervjuer som vi önskade (Bryman, 2002:115). Det blev naturligt och mest lämpligt för vår studie att vi använde oss av ett snöbollsurval för att komma åt våra informanter och det var detta urval som hjälpte oss att komma åt den maximala mängden information som vi behövde om man jämför med andra slags urval. Vi berättade för de ansvariga vad vi ville med arbetet och de hjälpte oss att nå de personer som kunde ge oss lämplig information. Det som skulle kunna vara negativt med att vi valde snöbollsurval som metod är att om de ansvariga skulle vilja gömma information kring saker hade de möjlighet att välja ut sådana spelare som de visste inte skulle ge oss den informationen. När vi startade upp vårt arbete tog vi kontakt med ordföranden över ungdomssektionen i klubben och han blev på så vis vår gatekeeper till att komma åt det fältet som vi önskade. (ibid: 282) Med hjälp av honom fick vi kontaktuppgifter till tränarna i laget för att sedan kunna vända oss till dem. På plats erbjöd sig tränarna att välja ut de spelare som skulle hjälpa oss vid intervjuerna. Vår tanke innan vi gick in i laget var att välja ut spelare som själva önskade att ställa upp på våra intervjuer. Det fanns dock inte något intresse att frivilligt ställa upp och därför tog tränarna sitt ansvar att välja ut så många som vi önskade. Vid intervjusituationerna kom det fram utav spelarna att de var vana vid att hjälpa till vid olika forskningsarbeten. Vi trodde att det var ett urval som ledarna bara valde ut till oss men

när den informationen kom fram förstod vi att dem använde sig utav samma personer för sådana uppdrag. Att de utvalda spelarna var vana vid liknande situationer hjälpte oss då vi genomförde intervjuerna.

4.5 Praktiskt tillvägagångssätt

I vårt materialinsamlingsarbete har vi arbetat efter en projektplan – ett så kallat synopsis - för att göra det enklare för andra att följa processen (Dalen, 2007:27-28).

Synopsis hjälpte oss att komma på idéer i ett tidigt skede och det som gjordes i vår synopsis har inte ändrats mycket ute på fältet. På så vis kunde vi luta oss tillbaka till synopsis om det var något som vi tvekade på och då gå tillbaka till vår grundplan. Vi startade vårt fältarbete med observationer över laget för att få en överblick över hur fältet såg ut och hur vi skulle lägga upp vårt intervjuarbete. När vi gjorde våra observationer fanns det en stor risk att falla tillbaka på vår egen förförståelse från våra egna erfarenheter av fotbollssituationer och hur våra informanter upplevde situationerna. Vi försökte därför vara neutrala i vårt tankesätt och observerade var för sig för att sedan kunna koppla ihop våra observationer för att se om vi haft olika uppfattningar och tankar. Observationerna har fungerat som spaning på området och det är till stor del utifrån observationerna som våra teman i arbetet och problemställningar tagit sin form (Dalen, 2007:29-30).

I vår intervjuguide har vi som vi tidigare nämnt arbetat fram teman utifrån vår problemformulering, för att hålla våra intervjuer så centrala som möjligt för ämnet vi vill undersöka. För att kunna få fram våra teman har vi inte bara utgått från våra observationer utan även ifrån vår egen förförståelse, samt tagit del av tidigare forskning och litteratur kring området. De teman vi byggde upp var de olika ledarna i laget, en idealisk tränarstil, organisation och kultur, upplevelser av styrningen, balansenandet av resultatriktning och välmående samt att bli en del i laget. Dessa teman har vi använt oss av genom hela arbetet eftersom det är teman som rör vår frågeställning och vårt syfte med forskningen. Vi använde oss utav semi-strukturerade kvalitativa intervjuer vilka vi sedan tolkade, analyserade och knöt till valda teorier. Vårt mål var att kunna genomföra fyra intervjuer med spelare och tre stycken intervjuer med ledarna. En av ledarna var bortrest under en längre period då vi gjorde våra intervjuer och när han var tillgänglig hade vi inte möjlighet att utföra intervjun. Vi anser dock att vi har fått in det material som vi behövt och även jämfört det materialet med det som vi fick in genom observationerna. Vi delade upp oss vid de flesta intervjutillfällena och utförde intervjuerna en och en för att informanterna skulle bli mer avslappnade och våga öppna sig. Intervjuerna som tog mellan en halvtimme till en timme skedde i samband med

träningarna för att underlätta för våra informanter när de var på plats. Intervjuerna spelades in och transkriberades sedan ordagrant vilket bildade underlaget för vår kodning. Informanterna var vid intervjutillfället samarbetsvilliga och engagerade i våra frågor vilket ledde till att själva intervjuarbetet kändes avslappnade och flöt smidigt.

Vår analysmetod och det första skedet av vår analysprocess startade när vi började koda vår empiri som vi därefter tematiserade. Vi diskuterade sedan våra tolkningar för att nå en intersubjektivitet kring materialet och vilka teman som passade bäst för vårt arbete. Valet av teman gjorde vi utefter vår frågeställning och utifrån vår empiri. Teman som ”organisation och kultur”, ”tränarna”, ”upplevelser av styrningen”, ”att bli en del av laget” och ”balansandet av resultatriktning och välmående” är alla teman som spelar en roll i balansandet av gruppens välmående och resultatriktning (May, 2011:178). För att kunna nå denna intersubjektivitet gick vi gemensamt igenom materialet på djupet för att lära känna det. I vår huvudanalys försökte vi hålla oss kritiska och påpeka om det fanns uttalanden som det fanns delade meningar om i materialet (May, 2011:180ff).

4.6 Tillförlitlighet

Ofta diskuteras resultatets trovärdighet i kvalitativa studier. Forskare diskuterar olika om hur man får en tydlig trovärdighet och tillförlitlighet i forskningen. LeCompte och Goetz (1982) skriver om reliabilitet och validitet i kvalitativ forskning. De tar upp extern validitet som innebär i hur stor utsträckning forskningen kan upprepas, det vill säga hur troligt det är att man kan göra en liknande forskning och få samma resultat. Det är också viktigt att vara uppmärksam på den interna reliabiliteten, som betyder att medlemmarna i forskarlaget kommer överens om hur man ska tolka det som kommer fram i forskningen och det man hör och ser. Att man tolkar saker likadant och det blir en likvärdig bedömning. Den externa validiteten rör den vilken utsträckning man kan jämföra det resultat man kommit fram till med andra sociala miljöer och situationer. De tar även upp intern validitet som motsats till extern validitet vilket gäller giltighet av påståenden inom en gjord studie. Med den interna validiteten visar man hur säkra de slutsatser är som man drar av testresultat som kommit fram under studien (Bryman, 2002: 257ff.). Man bör som forskare se över den interna validiteten som innebär att det kan finnas en god överensstämmelse mellan det som forskarens material säger och det som de teoretiska idéerna utvecklar. Man kan på så vis se hur tillförlitligt det material är om man jämför med den teori som tidigare forskning har kommit fram till (Bryman, 2002: 257ff.).

Vi har därför varit tvungna att vara försiktiga i undersökningen så att vi inte behandlar

våra egna uppfattningar och vara tydliga med vad som faktiskt studerades. Man får inte glömma att analysen och slutsatsen i studien är gjord efter våra tolkningar och att det därmed finns en risk att vår förförståelse lyser igenom. Eftersom studien är gjord på ett specifikt lag är det svårt för oss att visa hur stor den externa validiteten är och att andra forskare som undersöker fenomenet hade fått samma resultat. För att få en större trovärdighet i ämnet hade vi behövt mer tid och fler lag att studera. Först då hade vi kunnat se samband i de olika lagen och då får ett mer tillförlitligt resultat. Tillförlitligheten kring vår empiri och analys är grundad på ett lag och ett begränsat antal informanter men vi har generaliserat vår forskning genom teori vi har använt oss av i genom studien (Bryman, 2002:270).

Den empiri som vi har samlat in har tydlig koppling till vårt syfte och genom analysen har vi sedan vävt i hop empiri med teori. Vi valde att använda oss av icke-deltagande observation då vi stod vid sidan och gjorde en icke-strukturerad observation. Problematiken som uppstod var att när det t.ex. kom bollar mot oss som vi kunde motta så visste vi inte riktigt hur vi skulle agera. Agerade vi och hjälpte deltagarna med saker blev vi delaktiga och om vi ignorerade det och valde att bara stå där påverkade det deltagarna genom att vi inte hjälpte dem med naturligt socialt uppträdande (ibid:176).

Vi anser att vi har lyckats studera det vi i syftet av forskningen valt att studera. Metoderna har gett oss den empiri som gett förståelse över vårt fält och det material som krävts för att kunna koppla det med den teori vi har valt för att svara på vår frågeställning och vårt syfte av forskningen. För att skapa en större tillförlitlighet i vårt arbete har vi valt att använda oss av olika metoder, så kallad triangulering. En triangulering innebär att man använder flera olika metoder för att nå den mängd empiri man önskar för att kunna nå ett tillförlitligt resultat (ibid:260). I forskningen har vi utgått från tidigare forskning kring området för att sedan gå vidare med observationer som därefter ledde till intervjumomentet. Med hjälp av trianguleringen har vi kunnat nå ett bredare och mer tillförlitligt resultat än vad vi hade kunnat nå om vi hade använt oss av en metod. Med observationerna har vi fått en förståelse för träningen och spelet på planen och intervjuerna har visat på hur tränare och spelare ser på varandra i samband med träning och match.

4.7 Etisk reflexion

När man är ute på fältet och gör sina studier är det viktigt att ha tänkt över de etiska aspekterna som kan påverka forskningen och dess informanter. Att ha en överblick om vad som är etiskt rätt och hur man ska agera för att inte trampa över gränsen till att det kan bli en fel känsla hos informanten. Man brukar ta upp fyra olika områden som är bra att tänka på när

man går ut i ett forskningsarbete: Informationskravet, samtyckeskravet, sekretesskravet och nyttjandekravet (Bryman, 2002:440).

Informationskravet innebär att man som forskare måste informerade de som berörs av forskningsarbetet om den aktuella undersökningens syfte. Om de önskar veta vad de olika momenten i undersökningen är ska det berättas och frivilligheten att vara med i forskningsarbetet ska vara tydlig. Om man inte önskar att vara med eller vill avbryta sitt medverkande ska det tydligt framgå att det är okej. Vi har i vårt arbete varit tydliga med informationskravet gentemot våra informanter och har förklarat att om det finns några frågor är det bara att komma och ställa dem.

Samtyckeskravet innebär att deltagarna har rätt att själva bestämma över sin medverkan i undersökningen och forskningsarbetet. Samtyckeskravet var vi tydliga med från start av arbetet; att om man inte önskar att vara med behöver man inte vara det. Vi var även noga med att följa de etiska reglerna kring samtycke från föräldrar men i och med deltagarnas ålder var det inget som blev något problem.

Sekretesskravet innebär att alla uppgifter om de personer som deltar behandlas med största möjliga sekretess. Obehöriga ska inte kunna komma åt de uppgifter som har kommit fram och det ska deltagarna kunna känna sig trygga med. Vi startade intervjuerna med våra deltagare genom att förklara de etiska förhållningarna vill förhåller oss till och att deras namn inte skulle komma upp i något resultat och att ingen utanför intervjusituationen ska kunna specificera att det är just den personen som har sagt de olika svaren på frågorna. Vi går inte heller ut med namnet på det laget som vi har undersökt på grund av att deltagarna ska känna sig trygga i att den information som har kommit fram inte ska spridas och att det ska kunna påverka individerna och laget på negativt sätt.

Nyttjandekravet går in i den information som vi kom med i början av vårt arbete. Nyttjandekravet innebär att vi var tydliga med att förmedla att den information som samlats in om enskilda personer endast kommer användas till forskningsändamålet och att det inte finns någon risk att vi släpper på information som kan påverka individens sociala och sportsliga liv. Det ska inte gå att identifiera det material vi har fått fram så att någon kan lista ut att det är en speciell informant som har sagt något specifikt i materialet (Ibid:445). Vi har försökt vara så tydliga som möjligt mot våra informanter om vad vårt forskningsarbete går ut på och har svarat på de frågor som har kommit upp. Detta för att få en acceptans och samtycke till att vi får följa dem och att vi får den informationen som vi önskar. I vårt arbete finns det flera olika etiska aspekter som man måste vara noga med att inte överstiga och därför har vi varit extra noggranna med att läsa på detta från start (Ibid:447).

5. Resultat

I följande kapitel kommer vi att presentera vårt material, som berör olika aspekter av vårt problem om hur fotbollstränare genom sin styrning kan åstadkomma både gott resultat och välbefinnande bland spelarna. I vårt kodningsarbete av intervjuerna har vi valt att utgå ifrån en så kallad selektiv kodning där vi tematiserade materialet i olika rubriker och därefter har vi sammanfattat respektive temans material (Bryman, 2002: 377). Vi presenterar först materialet som vi har fått angående hur fotbollsklubben arbetar som organisation och hur några av tränarna och spelarna ser på det. Vi går vidare med material som rör tränarrollen och de olika tränarna, där både tränarna själva och spelarna uttrycker sina upplevelser om de olika tränarna och den idealiska tränaren. Vi presenterar även spelarnas upplevelser av styrningen med vissa inlägg från huvudtränaren. Vidare har vi upplevelser från spelarna hur dem känner av att bli en del i laget och att känna delaktighet. Vi avslutar kapitlet med hur balanserandet av resultatriktning och välmående upplevs och avslutar med kort sammanfattning av resultatet.

5.1 Fotbollsspelarnas påverkan av organisationens kultur

Vi har studerat en elitfotbollsförening i Halland. Det finns centrala grundprinciper för idrottsligt utövande inom klubben som är en del av idrottens attraktionskraft och våra informanter har sökt sig till en elitsatsande förening. Utöver detta studerar även många av spelarna på ett fotbollsgymnasium. Mot denna bakgrund har vi kunnat se att spelarna blivit en del av den kultur som finns inom elitsatsande organisationer.

Inom organisationen finns det ett tydligt sätt som man arbetar efter, vilket spelarna är fullt medvetna om på grund av att de blivit en del av kulturen. ”[...]gemensamt sa de ju att vi ska tunna ner truppen, slå ihop oss med U19, då förstod ju alla att man måste prestera för att få vara kvar” (Viktor, spelare). Tränarna berättade gemensamt för spelarna att dem kommer att slå ihop truppen, vilket skulle kunna generera utanförskap. Dock upplevde vi inte att informanterna kände sig hotade. Det fanns inte en rädsla i samband med att lagen skulle slås samman, utan det sågs som en självklarhet att risken fanns att man kunde hamna utanför truppen men samtidigt var det tydligt att det är upp till spelaren själv att ta sin plats. Denna förståelse kan vara en del av den fenomenologiska struktur som Lindfelt (1999) menar finns inom all idrott, konkurrens och rättviseideal.

Under intervjuerna lyfte vi fram frågan om tränarna hade haft mer fokus på ett lag under träningen inför SM-finalen då de spelade en internmatch (bilaga 2). Vi upplevde att det var ett A och ett B lag, där A-laget fick betydligt mer fokus i form av feedback. Det var inte uttalat att det ena laget var ett A respektive B lag, utan endast att spelarna i det ena laget skulle starta

näst kommande match. På frågan om varför det var så blev tydligt hur inställningen var: *"Det blir ju mer att de fokuserar på dem som ska starta för matchen är ju dagen efter"* (Robert, spelare). För vår informant Robert och de andra informanterna ansåg man att det var viktigt att tränarna lägger fokus på det lag som ska spela. Det laget som ska spela måste förberedas på bästa möjliga sätt, ett tydligt exempel på resultatriktning.

Något som framgår i materialet är att slutmålet inte är att vinna en SM-final för U17 utan målsättningen är att slå sig in i A-laget för spelarna. Vi ställde frågor om de ansåg att tränarna borde gjort fler byten i finalen med tanke på att det fanns pigga spelare på bänken tillgängliga och här fick vi följande svar från en informant: *"[...] det viktigaste är ju att lyckas i slut ändan, sen om vi vinner denna final är det inte så viktigt"* (Viktor, spelare). Spelarna vill självklart vinna finalen men samtidigt är det inte det viktigaste, målet är att bli fotbollsproffs och även om de inte är med i startelvan nu så är de medvetna om att alla utvecklas olika snabbt. I detta sammanhang uttryckte spelarna att de kunde känna en viss frustration om de inte fick spela men återigen uttryckte de att slut målet är det viktiga.

Tränarna beskriver organisationen och verksamheten på liknande sätt. Deras målsättning är att utveckla A-lagsspelare. Samtidigt är det viktigt att deras ungdomslag spelar bra och håller sig kvar i den serie de spelar. Det blir tydligt då en av tränarna förklarar situationen med att spelarna växlar mellan de olika lagen för att utvecklas på följande sätt: *"Det gäller ju att få fram allsvenska spelare. Vi tänker ju inte enbart på vårt lag. Vi vill ju vinna hela tiden men vi förstår ju om de som är äldre vill ta våra bästa spelare naturligtvis för att de ska utvecklas mera."* (Ingemar, hjälptränare).

Organisationen jobbar gemensamt mot A-laget och i ungdomslagen brukar spelare gå upp eller ner i lagen beroende på vad de anser är bäst för spelarens utveckling. Konkurrens är hård och inför SM-finalen blev några spelare från U19 tillgängliga för spel och konsekvenserna av det blev att några som varit ordinarie tidigare i U17 fick ställas åt sidan. *"[...]de är så pass bra de som kommer ner så det är ganska självklart att spelarna här ifrån som får sitta på bänken förstår varför, man kan prata ändå med dem och sådär men det är ingen som klagar, det är ingen som säger någonting särskilt, utan alla är då väldigt stöttande och hoppas det går bra för laget"* (Jonas, huvudtränare).

Detta är en viktig del av organisationen och dess kultur. Huvudtränaren påpekar även rättvisaspekterna med att de försöker skapa en sund konkurrenssituation där man får speltid utefter sin prestation. Detta är något de är tydliga med att kommunicera till spelarna och att de även inte accepterar några sura miner. Spelarinformanterna var också inne på samma spår, att spelare skulle starta trots att det innebar att spelaren själv fick sitta på bänken. Något som

bekräftar det huvudtränaren säger i citatet, att spelarna förstår varför de får sitta på bänken samtidigt som han upplever att de stöttar laget.

Organisationen växer och de jobbar med ett aktivt samarbete mellan olika idrottsgymnasium i staden vilket gör att förståelsen för organisationen och verksamheten blir ännu tydligare och spelarna lär känna varandra bättre. Huvudtränaren har en tanke om att denna typ av elitföreningar attraherar en viss typ av föräldrar med ett elittänk och som kanske själva inte har lyckats fullt ut. *"Här tror jag även att vi drar till oss föräldrar som vill förverkliga sig själv genom sin son lite grann också..."* (Jonas, huvudtränare). Om tränarens tankar stämmer bör det innebära att spelarnas miljöer hemifrån påverkat deras förståelse och inställning till konkurrens och resultatintention.

5.2 De olika ledarna och dess stilar

I laget finns det tre tränare som har olika uppgifter. Huvudtränaren är den tränaren som har det största ansvaret över laget och tar alla slutgiltiga beslut om bl.a. hur laget ska se ut och träningarna ska vara. Han har stor hjälp utav den assisterande tränaren som tar ett näst intill lika stort ansvar över laget. Tillsammans diskuterar dem idéer och kommer oftast överens om hur de ska bygga upp laget. Till sin hjälp har de en äldre man som är hjälptränare. Han finns med som ett socialt stöd för ungdomarna i laget och diskuterar mycket med dem om vardagliga saker. Han har lång erfarenhet av fotbollsledande och spelande och kommer i bland med idéer till de två övriga tränarna.

5.2.1 Huvudtränaren

Jonas är den ledare som har huvudansvaret i tränarstaben och beskriver det som ett ansvar över allt från hur laget ska se ut till kontakt med föräldrar. I sitt ledarskap lägger han mycket fokus på att utbilda. Han litar på den kunskap som han har kring sporten som han fått via utbildning och egen erfarenhet.

Genom en egen fotbollskarriär i elitlag och högskoleutbildning kring idrottspsykologi samt ledarskapsutbildningar från Svenska fotbollsförbundet har han en del att stå på i sitt ledarskap. Han ser sig som en lugn, demokratisk tränare som har en god kontakt med spelarna på det mellanmännsliga planet. Han försöker att ge spelarna mycket ansvar för sin egen utveckling. Han litar på att spelarna lyssnar till det som de ska ha lärt sig under träningarna och blir självständiga i vissa enklare moment. Han förklarar situationen som följande: *"Jag försöker skapa delaktighet och... i övningar eller i träningen också att det är de som mycket får... prata och tänka till och reflektera och sådana bitar"* (Jonas, huvudtränare).

Det svåraste med att vara tränare är konkurrens om platserna i laget där man som

tränare måste sätta spelare åt sidan som inte håller måttet och då vissa oftare än andra. Det är inget problem för de spelare som spelar varje match men för dem som inte får lika mycket speltid kan det upplevas som frustrerande vilket gör att besluten som tränaren måste ta inte alltid är så lätta om man ser till resultat och välmående.

Eftersom det är en elitsatsande klubb måste tränaren hela tiden tänka framåt och se vad som är bäst för föreningen i framtiden. Pressen utifrån kan Jonas uppleva som tuff och framförallt från föräldrar som vill sina egna barns bästa och lägger sig i ledarskapet. För att få en bra kommunikation med spelarna använder tränarna sig av utvecklingssamtal två gånger per säsong. Under dessa samtal skapas en dialog mellan tränare och spelare kring vad som är bra och vad som kan bli bättre, förväntningar och hur spelaren upplever laget. Spelarna ser på Jonas som en lugn, fotbollskunnig och målinriktad person. De menar att han är en tränare som har koll på hur han ska utveckla spelarna samtidigt som han lägger fokus på att alla mår bra i gruppen. Han har en kombination mellan att vara snäll, hård och sträng och uttrycker trovärdighet trots att han är oerfaren som tränare.

Något som spelarna reagerar på och som är väldigt tydligt vid våra observationer är hur Jonas ledarskapsstil ändras då ledarskapet blir ett dubbelkommando med en av de assisterande tränarna (bilaga 2). Som huvudtränare är han mycket tydlig i sitt ledarskap när han är ensam ledare. När den assisterande tränaren är med på matcher och träningar så märker man tydligt hur Jonas tar ett steg tillbaka vilket även spelarna uttrycker att de upplever. *”Det smittar ju av sig på Jonas med, för han har så mycket makt liksom” (Håkan, spelare)*. Spelarna tvivlar inte på Jonas kunskap vid dessa situationer men märker en tydlig maktfördelning hos tränarna och anser att det hade varit fördelaktigt om de inte hade haft den maktfördelningen som råder.

5.2.2 Assisterande tränaren

Thomas är en tränare som framstår som en auktoritet som skapar respekt hos både spelare och övriga ledare. Som observatör ser man att han är mycket engagerad och brinner för det han gör (bilaga 2). Han går in i rollen som en ledande individ och ger klara och hårda direktiv till sina spelare. När han är med och leder laget märker man tydligt att han har en tendens att ta över.

Huvudtränaren i laget beskriver att det är han som har huvudansvaret för gruppen men tränarna tar gemensamma beslut när det kommer laget. Något som vi observerade är att det är en stor skillnad på ledarstil om man ser till huvudtränaren och assisterande tränaren och det är de väl medvetna om. De försöker att komplettera varandra på ett bra sätt genom att ha ett stort fokus på delat ledarskap (bilaga 2). Jonas påpekar att de trots olikheterna försöker samarbeta.

”Jag skulle väl säga att vi är väldigt olika som personer och ledare... men vi försöker komplettera varandra så mycket det går i matchcoaching och i allt vad det är så hjälps vi åt” (Jonas, huvudtränaren).

De övriga ledarna i gruppen har svårt att komma fram under träningen och det är istället den assisterande tränaren som syns mest. Spelarna har en tydlig respekt för honom och den respekten är inte endast positiv. Dem menar på att han skriker väldigt mycket och är väldigt engagerad men att det ibland blir för mycket. Han tvekar inte på att säga vad han tycker om olika situationer och det kan skapa en både positiv och negativ känsla beroende på vad det är för situation som han kommenterar. Han är väldigt tydlig mot spelarna när det är något positivt dem gör och det påpekas flera gånger. Men rädslan för att göra fel vid hans närvarande är överhängande. Det finns en risk att det medför att spelarna upplever stress, som framgår av följande citat:

”Vi kämpar ju det gör vi ju, men det blir liksom att vi stressar oss för att han skriker att, gör man fel så kan man bli utbytt, det har varit så några sådana matcher att han liksom, stressar, han är en sådan vinnarskalle så det blir lite för mycket liksom...” (Max, spelare).

Spelarna påpekar den stora skillnaden mellan de övriga ledarna och Thomas även på och utanför planen. På sidan om är han en person som dem tycker är snäll och schysst men i fotbollssammanhanget finns en annan känsla. Thomas är en ”vinnarskalle” som verkligen brinner för sporten och han upplevs som styrande. Spelarna upplever att ett misstag kan leda till en utskällning eller till att man blir petad. I våra observationer kunde vi också se att det ofta var Thomas som gick in och styrde, och att spelarna inte fick utrymme att tänka ut vad som var bäst för situationen själva (Bilaga 2). Denna typ av styrning kan vara kontraproduktiv om de övriga tränarna arbetar för att spelarna ska få utveckla sina egna tankar och komma på egna lösningar. Spelarna upplever också att de övriga tränarna arbetar lite annorlunda på träningarna som Thomas inte är närvarande vid. När Thomas är med så tar de ett kliv tillbaka.

5.2.3 Hjälptränaren

I ledarstaben finns också en hjälptränare, Ingemar, som har rollen att fokusera på det sociala och har en nära relation till spelarna och hjälper till att skapa en god stämning. Han är den som samlar upp alla uttryck och känslor som uppkommer på träningarna och har på så sätt en god känsla för välmåendet i gruppen. Genom sin nära kontakt har han koll på hur spelarna mår och om det finns någon som behöver stötts och spelarna i laget ser honom som en ”go gubbe” som hjälper till och bidrar till ett gott klimat i laget. Dem ser honom inte som någon specifik ledare men dem har ändå respekt för den fotbollsmässiga kompetens som han

besitter. Han har lång erfarenhet som spelare och ledare inom fotbollen och har därför en god grundläggande kunskap i hur man spelar fotboll. Han finns där som en hjälptränare som plockar koner, bär vatten, ger tips och bidrar till det sociala klimatet i laget. Både spelare och ledare kan se hans kunskap men poängterar också att mycket av hans erfarenheter och kompetens kommer från den gamla skolans fotboll och kanske inte riktigt passar in i den fotboll som spelas idag. De övriga ledarna i ledarstaben poängterar tydligt och ofta vikten av hans roll och att han är en trygghet att stötta sig på. Han gör det arbete som de två övriga ledarna inte hinner med då de istället behöver lägga ett stort fokus på att utveckla spelarnas tekniska och taktiska kunskaper. I följande citat framgår hur man ser på den sociala roll han har som tränare: *"Framförallt så är han ju en resurs till mig och Thomas men han fyller en funktion rent socialt där han är en go gubbe liksom"* (Jonas, huvudtränaren).

Han säger själv att han inte är involverad i laguttagningar och taktik men Jonas uttrycker att han är ett bollplank att diskutera eventuella svårigheter som berör trupp, träning eller match. Han är inte så aktiv på planen med spelarna utan är mer med dem i sociala situationer så som till exempel i omklädningsrum, mellan övningar på träning, på avbytarbänken och innan matcher. Vid dessa situationer försöker han skapa en bra känsla i gruppen och går in på individuell nivå när han ser att allt inte står rätt till hos någon. Han ser sig själv som en person som kan läsa av individers uttryck och känslor och är inte rädd för att ta någon åt sidan och prata med den för att se om han kan lösa problemet. Han lägger fokus på att medlemmarna i gruppen ska trivas i sammanhanget. Han har själv varit ledare i många gruppssammanhang och han anser att en ledares viktigaste egenskaper är att vara tydlig och pedagogisk i olika situationer för att kunna utveckla de aspekter som är nödvändiga för situationen. Nu lägger han inte någon fokus på detta mer än några små tips till spelarna om han kan se något vid någon speciell match eller träningsituation.

Spelarna påtalar vikten av att ha en tränare som Ingvar och förklarar att han är som ett bollplank där man kan bolla tankar och idéer samt att han är någon som man kan gå till om det finns något tynger spelaren. De upplever en tryggare känsla att prata med honom än med de andra tränarna. Det är Ingvars önskan också. Han förklarar hur han ser på sin roll som ledare: *"Jag skojar ju mycket med dem om ditten och datten, livet och tjejer. Sådant som alla kan relatera till, sådant smått och gott"* (Ingemar, hjälptränare). Samtidigt som han poängterar att om han hade haft mer ansvar som ledare hade han inte kunnat ha den inställningen och kompisrelationen med spelarna som han har. Han menar att det är viktigt att ha respekten som ledare men säger också att han tror att just respekten skapas genom att man visar sin kunskap kring området som man leder och på så vis finns det en annan slags respekt

för honom jämfört med de två andra ledarna.

5.3 Den idealiska tränaren

Både spelare och tränare beskriver den idealiska ledaren på liknande sätt och de anser att den idealiska tränaren ska vara bra på det den lär ut. Det är viktigt att tränaren är kunnig och kompetent för att skapa den respekt som krävs för att spelarna ska ta en tränare på allvar. Tränarna själva är noga med att poängtera att det är viktigt att spelarna respekterar dem i rollen som tränare. Respekten skapar de framförallt genom den kunskap som de besitter kring hur fotboll ska spelas. En tränare som inte kan nå fram till sina spelare och lära ut nya saker på ett tydligt sätt är inte någon bra tränare enligt tränarna själva. En av tränarna förklarar vad han tycker är viktigt hos en bra tränare: *”Det är viktigt att värdera, att kunna ställa rimliga krav, vara förstående ha en bra mellanmännisklig relation till spelarna och att kunna motivera, för att ta några bitar.”* (Jonas, huvudtränare). Även spelarna poängterar vikten av att ledaren vet vad han/hon pratar om när denne lär ut och leder en grupp. Omtänksamhet och engagemang är egenskaper som är högt prioriterade hos spelarna när dem ska presentera den idealiska tränaren.

5.4 Det sociala samspelet mellan tränare och spelare

Som vi har sett använder tränarna sig av delat ledarskap och några informanter upplever ibland att delar av ledarskapet ger feedback och kritik på fel sätt, vilket ibland kan göra mer skada än nytta. I detta citat ser vi hur Viktor menar att det kan få konsekvenser för passningsspelet: *”[...]passar en fel pass och så reagerar de också starkt, det gör så att spelarna inte vågar slå den passningen”* (Viktor, spelare). Om resultatet av kritiken leder till att spelarna inte vågar slå vissa passningar finns det en stor risk att man hämmar utvecklingen. Om man inte får göra fel eller misslyckas på träningen när får man då göra det? Samtidigt uttrycker någon informant att han uppskattar en direkt och rak feedback. Vi upplever dock att informanterna, speciellt vid matchsituationer, inte alltid upplever att kritiken ges på bästa sätt. Kritiken kan för somliga upplevas som ”offentlig halshuggning” och att laget kan börja stressa i onödan, vilket spelarna upplever är till följd av den kritik som ges.

Tränarna har spelarsamtal med samtliga spelare två gånger per år, ett i början och ett i slutet av säsongen. Spelarsamtalen är något som spelarna tycker fungerar bra: *”Det tycker jag är skitskönt att ha man har, att man har en dialog med tränarna”* (Max, spelare). På så sätt upplever spelarna att de får den information de behöver för att utvecklas och bli bättre som spelare, samtidigt som de kan tycka det är skönt att få enskilda samtal. Utöver att spelarna får

feedback på vad de specifikt borde arbeta på skapas en ökad förståelse mellan spelare och tränare.

Några informanter uttrycker att de ibland kan känna en viss orättvisa eller att tränarna inte behandlar alla spelare på samma sätt:

”Ja faktiskt om jag ska vara ärlig... ibland när man gör något bra då känner man att man inte får beröm [...] för att man verkligen känner att man har gjort det bra, samtidigt som när någon annan gör det bra så... får han beröm”. (Viktor, spelare).

Det framgår här att informanten inte upplever att han blir sedd på samma sätt som andra spelare vilket kan få spelare att må dåligt. Samtidigt kan det vara svårt för tränarna att nå total jämlikhet kring beröm, dels på grund av organisationens fokus och dels på att det är många individer i laget.

Informanter ger även uttryck för att de upplever att de kan ta kontakt och skapa dialog med tränarna om det är något dem undrar eller inte förstår:

”Nej, jag har inte varit petad så men om jag någon gång känner att jag har vart lite petad och så har jag tagit kontakt med tränaren och så om varför och vad jag ska jobba på. Men det är jag själv som har gått fram och pratat med dem och det har inte hänt med mig iallafall att de har kommit fram och pratat om det.” (Håkan, spelare).

Detta anser vi tyder på en tydlig kommunikation mellan tränare och spelare, att tränarna ingett en form av trygghetskänsla hos spelarna som själva vågar initiativ till dialog. Tränarna anser också att de är tydliga med att de är tillgängliga och att de aktivt jobbar för att skapa en dialog. *”[...]jag har varit ganska tydlig med att jag vill att de ska komma och be om feedback och de får fråga varför och så där” (Jonas, huvudtränare).*

Huvudtränaren informerar att de olika tränarna kommer från olika generationers fotbollsskolor, huvudtränaren försöker engagera spelarna i sin egen utveckling genom att utbilda spelarna på ett bra sätt. Han uttrycker att han försöker skapa en delaktighet och ge dem en kompetens i fotbollskunskap och att lära dem att ta eget ansvar. Ett exempel är att huvudtränaren ber spelarna stretcha valfri muskel istället för att säga till spelarna vilken han ska stretcha (bilaga 2). *”[...]försöker skapa delaktighet och... i övningar eller i träningen också att det är de som mycket får... prata å tänkta till och reflektera och sådana bitar” (Jonas, huvudtränaren).* Som citatet visar försöker han som huvudtränare aktivt skapa en förståelse hos spelarna så att de blir medvetna om vilket krav och ansvar som ligger på dem själva. Samtidigt som vi kunde se denna pedagogik under våra observationer, upplevde vi att

den assisterande tränaren, ibland vid dessa moment gick in och påpekade vikten av en specifik muskel (bilaga 2).

5.5 Att känna delaktighet i en grupp

Några av våra informanter går på samma skola vilket innebar att de redan kände många av spelarna i laget. För någon annan informant som inte kände lika många underlättade det att komma in i laget genom att man hade någon som man kände sedan tidigare. *"[...]då kunde man umgås med några i början som man kände och så... sen efter ett tag började man känna alla"* (Robert, spelare). Genom att spelarna kunde umgås eller få en kontakt med några spelare i laget gick det snabbare att bli en del av laget och att bli accepterad av gruppen. Våra informanter upplever att det var lätt att komma in i laget och att de fick en bra kontakt med tränarna, några av spelarna som vi intervjuade kände även någon av tränarna innan de började i laget.

Samtliga informanter upplever som sagt att det var lätt att komma in i laget, dock poängterade några konkurrenssituationen. Informanterna upplever att vissa spelare kan känna sig hotade när det kommer nya spelare i laget men att det generellt sett inte är några problem. *"[...]vissa är ju schyssta spelare och vissa är ju liksom, vissa känner ju konkurrensen, han ska inte in hit"* *"[---] folk som är helt normala som kan prata med en och så och försöker hjälpa en liksom och då ger en... en ärlig chans"* (Max, spelare).

Våra informanter upplever inte att det finns några direkta grupperingar inom laget på träningarna men om dem går ut och äter gemensamt brukar vissa hålla ihop. Informanterna målar som sagt upp en bild av att det inte finns några problem med grupperingar i laget och när det väl är det så är det till följd av hur seriöst man tar fotbollen eller i vissa fall på grund av den ålder spelarna har. Flera av spelarna går i samma klass vilket bör göra att dessa spelare känner varandra bättre. Spelare förklarar situationen med citat:

"Det är inte så mycket grupperingar, kanske lite nu när de äldre spelarna kommer ner" (Håkan, spelare). När de äldre spelarna kommer ner eller när de ska slås ihop med U19-laget kan de uppleva att det blir lite stelt vilket är en följd av konkurrensen, samt att spelarna kanske inte känner dem lika väl.

En informant uttrycker att han kan skämta med alla och att kunna skämta med alla anser vi är ett tecken på att man känner alla ganska väl. Om man skämtar och skojar finns det alltid en risk för missförstånd men detta problem verkar inte finnas i laget och genomgående är att spelarna trivs. *"Ja jag trivs jättebra i laget. Kompisar ja, med alla ihop..."* (Håkan, spelare).

5.6 Resultat kontra välmående fokus i ett lag

Spelarna förklarar att somliga kan känna sig utanför, men det verkar inte vara i någon större utsträckning. Det är ett elitlag och informanterna är medvetna om och anser själva att de bästa spelarna ska spela. En informant berättar att tränarna försöker låta alla spela i matcher som de leder med marginal. En spelare som startat några matcher men även varit avbytare uttrycker följande: *"[...]jag känner mig som en i laget i alla fall"* (Håkan, spelare). Att känna sig en del i laget trots att man inte får spela alla matcher är väldigt viktigt, speciellt för att behålla en god stämning inom laget. Att man försöker låta alla spelare spela när man leder med marginal är säkerligen något som uppskattas och som skapar delaktighet och välmående i laget. Våra informanter beskriver även olika reaktioner eller konsekvenser av konkurrensen i laget, att det kan skapa spänningar mellan spelare som konkurrerar om samma position. Som vi upplever deras uttryck har det dock inte skapat några problem eller lett till konflikter inom laget.

En informant som har spelat större delen av matcherna under säsongen men varit petad i slutspelet förklarar sina tankar kring petningen så här. *"[...]det enda sätt jag kan göra är att bli bättre bara så är jag på plan, så hade jag vart där..."* (Max, spelare). För informanten var det en självklarhet att det var upp till honom att ta en plats i startelvan och att man ska spela de bästa spelarna. Det var även en självklarhet att man kan bli besviken om man inte får spela men det var inget som informanterna mådde dåligt över, utan de ansåg som sagt att det var upp till var och en för att få spela.

Feedback är något som är viktigt för spelarna, vi upplevde under en träning inför SM-finalen att "B" laget fick betydligt mindre feedback än "A" laget. Denna typ av prioritering sågs också som något självklart hos spelarna: *"[...]det var de som skulle starta tydligen, det var ju nog därför de vill ju förbereda på bästa sättet och då känner dem säkert att ja... vi får göra så här..."* (Viktor, spelare). Till en början uppgav informanterna att detta extra fokus på de spelare som skulle starta endast hade varit i samband med SM-finalen, men när vi ställde ytterligare frågor upplevde informanterna att denna prioritering mer eller mindre gjordes varje vecka. Om denna prioritering görs varje vecka finns risken att individer inte känner att de får samma uppmärksamhet vilket i sin tur kan få konsekvenser för laget. Dock föreföll detta naturligt och självklart och denna förståelse kanske motverkar negativa konsekvenser.

Spelarna är inte endast fotbollsspelare utan även människor och alla kommer ifrån olika miljöer och har olika förutsättningar. Ibland finns det saker utanför planen som påverkar spelarna och vi frågade våra informanter om de upplevde att de kunde tala med sina tränare

om detta: ”[...] det kan hända att de kommer och ber om ett möte, typ hur känner du dig? Ibland ser de ju om... typ du är inte på humör, kan det bero på skolan... hemma problem med familjen eller så...//...jag har ju snackat alltså, både att jag vill och att tränaren vill” (Viktor, spelare).

Spelarna upplever att tränarna försöker skapa kontakt om de märker att något är fel samt att spelarna själva är medvetna om att de har möjlighet att ta kontakt. Detta är en viktig del för att spelarna ska känna sig sedda för vilka de faktiskt är. Båda tränarna som vi fick möjligheten att intervjua uttrycker även vikten av att ha en bra kontakt med spelarna och att de aktivt jobbar med den sociala relationen till dem.

5.7 Resultat sammanfattning

I vårt resultat har vi kunnat se hur tränarna och spelarna skapar den kultur som finns inom laget vilket görs genom ett socialt samspel mellan deltagarna där normer, regler och attityder formas. Den kultur som skapas är grunden för förståelsen av resultatriktning och det är genom denna förståelse som ett välmående kan bevaras. I vårt material har det inte framgått så mycket kring hur organisationen fokuserar på det sociala, hur spelarna mår och samspelar med varandra. Båda tränarna som vi har intervjuat lyfter dock fram att det sociala är viktigt för välmående samtidigt som de anser att det är något som de borde arbeta mer med. Den delade styrningen upplevs som både positiv och negativ, fördelarna verkar vara att spelarna relaterar till tränarna på olika sätt och föredrar olika typer av styrning. För att bibehålla ett välmående lag och samtidigt fokusera på att vinna har huvudtränaren jobbat med en aktiv dialog mellan spelare och tränare för att skapa förståelse. Något som är genomgående i vårt material är spelarnas inställning till att den bästa spelaren är den som ska spela även om det betyder att spelarna själv hamnar på bänken.

6. Analys

I stycke 6.1 analyserar vi hur organisationen och kulturen har format och påverkat våra informanternas jagutveckling. Den fenomenologiska strukturen i idrotten som Lindfelt (1999) har identifierat hjälper oss att få en allmän förståelse för idrottskulturen, som förekommer i fotbollsklubben, och kring spelarnas inställning till tränarnas beslut. Mead (1976) hjälper oss att få en förståelse för hur denna kultur blir en del av jagutvecklingen. I 6.2 - 6.2.4 analyserar vi tränarnas olika styrning utifrån Wheelans (2013) tankar kring styrning. I 6.3 använder vi Collins (2004) interaktionsritualer, Meads (1976) jagutveckling och Von Wrights (2000) begrepp för att analysera hur informanterna blir en del av laget och dess kultur. I 6.4 använder

vi återigen Mead (1976) och Von Wright (2000) för att analysera informanternas upplevelser av styrningen och konsekvenser av den. I stycke 6.5 använder vi samtliga teorier som vi nämnt ovan för att analysera och förklara hur balanserandet av resultatriktning och välmående upprätthålls eller försöks upprätthållas.

6.1 Fotbollsspelarnas påverkan av organisationens kultur

Vi har gjort vår studie inom en elitsatsande fotbollsorganisation som har ett tydligt mål att utveckla så bra fotbollsspelare som möjligt och som i framtiden skall representera deras A-lag i Allsvenskan. Det är på så sätt ett tydligt fokus på resultat inom organisationen vilket är en del av organisationens kultur. Vi kan se hur våra informanternas förhållning till resultat och välmående är format av kulturen inom organisationen.

Hur kan idrottskulturen bli en del av våra informanternas jag? Informanterna började spela fotboll vid tidig ålder och de sociala interaktionerna har format deras förståelse för symbolerna i sammanhanget. Collins uttrycker att det endast är genom sociala interaktioner som vi kan ta till oss all den information som krävs för att uppnå lyckade interaktionsritualer och denna information lever i den kultur som spelarna blir en del av (Collins 2004). Idrottskulturen har blivit en del av informanternas utvecklade *jag*, då de måste förstå regler, den sociala ordningen och den struktur som råder för den definierade situationen. Denna förståelse och kunskap menar vi att våra informanter har fått genom ett aktivt rollövertagande i interaktionen med samtliga tränare och spelare (Mead, 1976). Det är genom denna sociala process som informanterna lärt sig att förstå det symboliska språk och den kommunikation som finns inom fotbollen och inom deras lag (Mead, 1976). För att såväl spelare som tränare ska kunna bedriva fotbollsverksamhet krävs det att samtliga deltagare har en förståelse för förutsättningarna för situationen. Att samtliga antar alla deltagares attityder för att kunna agera mot det gemensamma målet.

För att ta till sig alla deltagares attityder gör informanterna ett rollövertagande på samma sätt som Mead förklarar att barnet gör i spelet. Genom rollövertagning inom spelet integreras alla deltagares handlingar i individens "Me", vilket gör att individen lär sig och formar sitt "I", sitt handlande utifrån deltagarna. Alla deltagare och den kultur som råder för situationen blir en del av individens personlighet då individen reflekterar över sitt handlande utifrån sitt "Me" (Mead, 1976). Att spelarna blir en del av kulturen är en viktig aspekt för att det ska finnas välmående i laget, välmående är beroende av förståelsen för de beslut som tränaren tar, beslut om exempelvis laguttagningar bygger på den kultur som råder inom

elitfotboll. Tränaren har en viktig roll att både förmedla kulturen och förståelsen för den, för att kunna balansera resultatriktning och välmående i laget.

Vi menar också att varje spelare måste göra det rollövertagande som är den generaliserande andre, det vill säga överta rollen hos hela laget gentemot sig själv. Det är viktigt att samtliga deltagare utvecklar en förståelse för den kultur som de vistas i, dess regler, normer och alla de krav och förväntningar som samtliga har på varandra i respektive roller. Det är genom detta rollövertagande som spelarna har möjligheten att utveckla denna förståelse (Mead, 1976).

I vårt material är det tydligt att informanterna har blivit en del av fotbollens kultur och dess autonomi, att de ständigt är medvetna om att deras prestationer mäts och rangordnas (Lindfelt 1999). På samma sätt är informanterna, tränare som spelare medvetna om jämlikhets- eller rättviseidealet (Lindfelt 1999) som man arbetar med inom organisationen. För att spelarna ska få en bra träning och utveckling flyttar man upp och ner spelare inom åldersgrupperna för att spelarna ska få en rättvis konkurrens under bästa möjliga villkor. Det är tydligt att organisationen strävar efter att upprätthålla tävlings- eller konkurrensidealerna (Lindfelt 1999) som är en del av organisationens kultur. När U17 laget skulle spela SM-final tog man ner 17-åriga spelare som vanligtvis spelar i U19 laget (Lindfelt 1999). På så sätt försöker man spela med det mest konkurrenskraftiga laget, något som spelarna såg som en självklarhet och denna förståelse för resultatriktning är det som ligger till grunden för välmående hos spelarna (Von Wright, 2000).

Rollerna i ett fotbollslag kan beskrivas hierarkiskt, där tränarna står högst och därefter kanske det kan se ut som följande: Bästa spelaren/spelarna, spelare i startelvan, inhoppare/avbytare och till sist reserver som inte alltid får plats på bänken under match. Denna struktur både hjälper och påverkar hur informanterna ser sig själva utifrån sin roll i laget och genom det aktiva rollövertagandet skapas förståelse och föreställningar om hur övriga informanter uppfattar rollen som man har i individens "Me". Genom en aktiv dialog blir tränarna signifikanta andra för spelarna och tränarnas förväntningar och krav, som kommer ifrån kulturen, blir en del av spelarnas "Me". Spelarna ser och reflekterar över sina egna prestationer utifrån "Me" (Mead 1976). Kulturen och organisationen påverkar hur både tränare och spelare upplever vad som är rimligt inom resultatriktning och i vilken utsträckning man prioriterar individers välmående. Det är därför viktigt att tränaren har en aktiv dialog för att skapa intersubjektivitet mellan subjekteten för att generera den förståelse som krävs för att kunna sträva efter resultat, samtidigt som man har ett välmående lag. Denna förståelse skapas som sagt genom de sociala och det är genom sociala interaktioner som

tränaren kan skapa en intersubjektiv känsla hos spelarna, upplevelsen av att bli sedd, vilket även ligger till grunden för individens välmående. Huvudtränaren uttrycker själv att det är viktigt att inte endast se spelarna som fotbollsspelare utan även som unika individer (Von Wright, 2000).

De tolkningar vi har gjort är att kulturen och värderingar kring resultatriktning respektive hur man hanterar petningar är något som är integrerat i spelarnas "Me" (Mead 1976). Kultur finns inom individerna och även förståelsen för den, samt en vilja att leva upp till den och bli en del av den. Att kulturen lever inom spelarna kan hjälpa tränaren i balanserandet av resultatriktning och välmående men det är viktigt att upprätthålla en aktiv dialog för att bevara förståelsen.

6.2 En tränares påverkan på laget

Nedan följer en analys av de olika typer av tränarstilar som finns inom laget och hur de påverkar balansen av lagets välmående och strävandet efter resultat.

Ett En lags utveckling går igenom flera olika stadier av bland annat tillhörighet, rollsökning, konflikter och tillit för att forma en struktur. Denna utveckling mot ett fungerande och effektivt lag påverkas i olika utsträckning av det ledarskap som styr laget enligt Wheelan (2013). Inom laget som vi har studerat byts medlemmarna ut eftersom tränarna flyttar spelare inom lagen beroende på spelarnas utveckling. Huvudtränaren poängterar dock att stommen av laget i stort sett varit den samma under hela säsongen.

Att ha flera tränare i ett lag har både sina för- och nackdelar. Laget vi har studerat har haft tre olika tränare med olika ledarskapsstilar (Wheelan, 2013). Huvudtränaren har en god utbildning inom idrottspsykologi vilket man kan se i hans styrning. Huvudtränaren är medveten om vilken nivå grupputvecklingen är i laget och anpassar sin styrning utefter den. Han arbetar både kollektivt och individuellt med spelarna och lägger stort fokus på dialogskapande (Wheelan, 2013). Vi kallar denna typ av styrning demokratisk. Jonas tar spelarna åt sidan för att skapa en dialog kring situationen för att spelarna ska känna sig delaktiga och för att de själva ska reflektera över situationen. Genom denna dialog blir spelarna del av de mål som sätts upp vilket kan underlätta motiveringen och ett enhetligt samarbete inom laget. På så sätt blir målen deras egna oavsett om det i grunden är organisationens. Den typen av styrning som Jonas använder sig av kännetecknar grupper som är i stadium tre eller fyra, där ledaren har en mer stödjande roll då gruppen har etablerat sina roller och arbetar mot ett gemensamt mål (Wheelan, 2013). Denna typ av styrning är något

som vår tidigare forskning förespråkar för att främja välmående (Andreas Stenlinga & Susanne Tafvelina, 26, 2014).

Huvudtränaren har störst ansvar och använder sig av delegering för att få ut så mycket som möjligt av övriga tränarroller. Genom denna delegering får han in mer perspektiv och åsikter kring de olika delarna av laget som han behöver styra över (Wheelan, 2013). I denna delegering förläggs en stor social bit på hjälptränaren och andra bitar som laguttagningar och praktiska träningsaspekter läggs på den assisterande tränaren.

Jonas poängterar att de svåraste aspekterna med att vara tränare är hantera känslorna då man måste sätta någon spelare åt sidan. För att hantera svårigheterna jobbar han mycket med dialogskapande samt att Ingemar kan hjälpa honom med det sociala, för att både förstå hur spelare mår och få dem på bättre humör.

Spelarna upplever både för- och nackdelar med delat ledarskap. På grund av den assisterande tränarens auktoritet kommer inte den demokratiska styrningen till sin fulla spets. Den assisterande tränaren är respektingivande, pekar med hela handen och dirigerar spelarna i minsta detalj i hur de ska agera. Han är högljudd, har pondus och är rak i sin kommunikation vilket passar bra för en grupp som är i stadium ett eller två. Denna typ av styrning kallar vi auktoritär styrning (Wheelan, 2013).

I ett lag som är på väg att formas kan denna typ av styrning vara positiv, laget kan få en tydlig struktur, tydliga roller och mål. Tydlighet i styrningen kan skapa en trygghet i laget och gör att spelarna får en klar bild över roller och relationer i laget, för att på så sätt komma närmare att bli ett vinnande lag (Wheelan, 2013). Lag och grupper utvecklas dock, och för lag som kommit en bit i utvecklingen menar vi att denna typ av styrning kan få negativa effekter. Den auktoritära styrningen kan vara hämmande då den kan begränsa spelarnas kreativitet och egna reflekterande och några informanter upplevde den som stressande (Wheelan, 2013). I vårt material framgår det att rädslan av att göra misstag gör att de blir tveksamma i sitt agerande och detta begränsar utvecklingen, vilket vi tolkar som en följd av en auktoritär styrning. Vi menar att grupputvecklingen ligger närmare stadium tre eller fyra, och att denna typ av auktoritär styrning då kan vara negativ (Wheelan, 2013). Vår tidigare forskning visar även att det finns ett samband mellan denna typ av styrning och dålig psykisk hälsa (Theorell, T. Nyberg, A. & Romanowska, J. 6/2013).

Genom våra intervjuer med spelare och utifrån våra observationer har vi kunnat se att den assisterande tränarens styrning påverkar de övriga tränarna (Bilaga 2). Vår tolkning är att de övriga tränarna faller tillbaka något, vilket är en följd av den assisterande tränarens auktoritet och dominans vilket ter sig negativt om vi ser till övriga tränares syn och vilja på

pedagogisk utveckling. Laget som vi har studerat är relativt självgående i många avseenden vilket gör att denna form av styrning både blir negativ i strävan efter resultat samtidigt som det har negativa effekter för vissa spelares välmående.

Hjälptränaren Ingemar fungerar som en social funktion för utvecklingen av lagkänslan och kan ses som en hälsofrämjande åtgärd (Åkerlind, I. Larsson, R. & Ljungblad, C. 6/2013). Av de tre tränare som finns är hjälptränaren någon med god interpersonell kunskap. Vi tolkar hans roll som främst social och inte lika styrande. Hans fokus ligger på att alla i laget ska känna sig sedda och välkomna.

Hjälptränaren skapar en bra kontakt med spelarna och tar del av vad som händer i spelarnas privata liv, viktiga aspekter som framgår i vår tidigare forskning (Åkerlind, I. Larsson, R. & Ljungblad, C. 6/2013). Han ser sig själv som den tränare som kan få fram saker som spelarna behöver få ur sig och försöker se deras individuella behov (Von Wright, 2000). Rollen är av stor vikt för att skapa delaktighet och välmående samtidigt som man skapar ett effektivt lag.

I vårt material har vi fått beskrivningar av den ”idealiska tränaren” från både tränare och spelare. Det framgår att man hellre eftersträvar en tränare som anpassar sin styrning efter gruppens nivå än det motsatta (Wheelan, 2013). En tränare som skapar delaktighet från båda sidor där alla har en möjlighet till påverkan, att ge uttryck för sina känslor och som lägger fokus på både resultat och välmående, är det som förespråkas. Dessa egenskaper definierar en demokratisk styrning som främst är idealiskt när ett lag har kommit långt i grupprocesserna (Wheelan, 2013). De egenskaper och den styrning som våra informanter har tillskrivit den idealiska tränaren, upplever vi är egenskaper huvudtränaren Jonas besitter. Spelarnas upplevelser av delad styrning i förhållande till den idealiska tränaren har vi inte i vår empiri men det är vanligt förekommande inom fotboll att det är mer än en tränare. Spelarna önskar en enhetlig styrning från alla tränare, att man jobbar mot samma mål och på liknande sätt. Dock kan variationen i pedagogiken både vara till fördel och nackdel. Fördelen är att alla lär sig på olika sätt och uppskattar olika pedagogik, en nackdel är att förvirring kan uppstå då olika instruktioner ges beroende på tränare. Kommunikationen mellan tränarna är viktig vid delat ledarskap för att behålla fördelarna samtidigt som man minimera nackdelarna. Genom en god kommunikation kan enhetlighet kring målsättningar och pedagogik formos.

6.3 Det sociala samspelet mellan tränare och spelare

Hur tränarna förhåller sig i den pedagogiska styrningen är självfallet av stor vikt för spelarnas välmående. Den delade styrningen som tränarna har kan till viss del problematisera

detta men samtidigt kan det finnas fördelar. Åldern skiljer sig relativt stort mellan de tre olika tränarna och de har fått sin fotbollskolning under olika tidpunkter i livet och vid olika tidpunkter inom fotbollsutvecklingen.

Vi har tidigare nämnt den auktoritära typen av styrning som påverkar spelarna på olika sätt. En negativ aspekt av den är att en del av informanterna upplever feedbacken som en ”offentlig halshuggning” då den assisterande tränaren skriker åt spelarna när någon gjort fel. Spelarna ser sig i denna situation utifrån sitt Me, hur alla spelare och tränare ser dem som dåliga (Mead, 1976). Spelarna uttrycker att känslan lever kvar inom dem, vilket i sin tur hämmar deras kreativitet och handlingsförmåga. Under match eller träning är spelarna ofta i stressade situationer vilket kräver snabba kopplingar mellan ”I” och ”Me” och vi ställer oss frågande i vilken utsträckning spelarna kan integrera feedbacken på ett bra sätt när kritiken ges på sättet det görs (Mead, 1976). Dock framgår det i vår empiri att någon informant uppskattar rak och direkt kritik.

Huvudtränaren ger också direkt feedback ibland men som vi tidigare nämnt tar han gärna spelarna åt sidan och försöker förklara situationen i ett sammanhang där spelaren själv får utrymme att reflektera. Jonas är tydlig med att spelarna själva alltid kan ta kontakt och be om feedback. Genom denna dialog och sociala samspel jobbar tränaren med ett aktivt rollövertagande för att skapa en förståelse för kritiken (Mead, 1976). Via dialogen närmar sig subjekten situationen tillsammans och ur denna kan en intersubjektivitet skapas (Von Wright). Ur denna förståelse och samspel skapas en delaktighet och en möjlighet att själv kunna påverka sin utveckling, som vi menar främjar välmående.

Tränarna använder sig av vad de kallar spelarsamtal vilket är en form av utvecklingssamtal. På dessa möten ger tränarna spelarna en direkt feedback på vad spelaren behöver jobba på och vilka krav som ställs för att nå startelvan och på samma gång får spelarna en möjlighet att uttrycka sina känslor och tankar. I dessa samtal menar vi att det skapas en intersubjektivitet och båda subjekten har möjligheten att se *Vem* tränaren respektive *Vem* spelaren är (Von Wright, 2000).

I den direkta match- eller träningsituationen upplever någon informant att det ibland finns en orättvisa när det kommer till beröm. Det kan innebära att spelaren inte känner sig sedd eller bekräftad i samma utsträckning som andra, vilket påverkar hur individen ser sig själv i förhållande till alla andra (Mead, 1976). Problematiken kan vara ett resultat av att det är många spelare i laget, vilket kan göra det svårt för tränarna att bekräfta alla i exakt samma utsträckning men det är viktigt att sträva efter detta då en spelare som inte blir bekräftad eller sedd inte kommer att må så bra.

Förhållandet mellan styrningen och välmående hos spelarna ligger i samspelet mellan individerna. Vad individerna själva upplever som bäst kan variera något men generellt ligger det en stor vikt i förståelsen för att skapa utveckling. Det är endast genom det sociala som man kan nå den förståelse som krävs för att bibehålla socialt välmående samtidigt som man strävar efter bästa möjliga resultat.

6.4 Att känna delaktighet i en grupp

I vårt material har vi kunnat se vikten av sociala interaktionsritualer för att informanterna ska känna sig delaktiga och få en förståelse för laget och dess normer. Att komma som ny till ett fotbollslag är inte alltid lätt, laget kanske har en stark sammanhållning och nya medlemmar kan upplevas som hot mot gruppens identitet eller sammanhållning (Collins, 2004). I ett fotbollslag finns det endast ett visst antal platser när det är dags för match vilket kan problematisera situationen om man kommer som ny till ett lag. Det är viktigt att man som ny spelare tar till sig de normer och regler som finns i laget vilket görs genom olika sociala interaktionsritualer. I dessa ritualer lär sig spelarna hur man kommunicerar, de hierarkier som finns inom laget och hur man ska förhålla sig till tränare och spelare (Collins, 2004). Några informanter kände redan en eller två spelare i laget vilket gjorde enklare att ta till sig den nödvändiga informationen som krävs för en lyckad interaktionsritual (Collins, 2004).

Genom sociala interaktionsritualerna menar vi att lagkamrater och tränare blir en del av individens generaliserande andra, vilket gör det möjligt för den nya spelaren att ta till sig lagets normer och attityder och bli en del av laget. Att man som spelare känner att man är en del av laget är viktigt för den enskilde spelarens välmående och laget i sin helhet, då utanförskap kan leda till konflikter.

Samtliga spelare upplever att det kändes enkelt att komma in i laget samtidigt som de upplevde mindre problem som kan förfalla naturliga i denna miljö. Problemen som de upplevde i form av blickar eller att de inte kände sig helt välkomna, kan bero på att spelaren vid tillfället inte kommit tillräckligt långt i socialisationsprocessen (Mead, 1976). Med socialisationsprocess menar vi att spelaren ännu inte tagit till sig den symboliska kommunikationen eller gjort normöverträdelser som väckt negativa reaktioner inom laget (Collins, 2004). En annan möjlig förklaring till problematiken kan vara att de övriga spelarna inte har haft ett tillräckligt stort socialt utbyte för att se *Vem* den nya spelaren är och betraktade honom istället som ett hot (Von Wright, 2000).

Tränarna har inte några specifika rutiner eller arbetssätt när det kommer till integreringen av en ny spelare utan dem låter grupprocessen av sociala interaktionsritualer ha sin gång. Spelarna upplevde att tränarna tog en bra personlig kontakt när de kom som nya till laget, som kan ses som en del i en social interaktionsritual, avsedd att integrera nya spelare. Tränarna visar att alla är delaktiga genom att eftersträva en lika djup kontakt med alla spelare i så stor utsträckning som möjligt (Collins, 2004). Kontaktskapandet är till hjälp för en ny spelare genom den generaliserande andre, där spelaren börjar få en förståelse för den kultur och de attityder som råder inom laget (Mead, 1976). På så sätt får spelaren den sociala kunskap som krävs för att veta hur han ska förhålla sig i relationerna till alla andra och för sammanhanget (Mead, 1976).

För en tränare kan processen av integrering av nya spelare vara problematisk. Misslyckade sociala interaktionsritualer (Collins, 2004) och en oförståelse mellan spelarna kan leda till konflikter, vilket i sin tur kan leda till att individer mår dåligt. Denna problematik kan försvåra tränarrollen. Ett konfliktfyllt lag riskerar också att inte prestera på bästa sätt, därav ter sig denna process som oerhört viktig. Utifrån vår empiri tolkar vi att laget inte brukar ha några större problem med denna process, vilket beror på att de arbetar med en aktiv dialog där tränarna är tydliga med att visa att spelarna kan ta kontakt och samtala. De sociala interaktionsritualerna som sker när en ny spelare kommer till laget underlättar även för tränarna i balanserandet av resultatriktning och välmående, då man genom sociala interaktioner får den kunskap och förståelse för vad som krävs för att vara en del av start elvan (Collins, 2004).

6.5 Resultat kontra välmående fokus i ett lag

Konkurrens har både för- och nackdelar, den kan hjälpa ett lag eller en individ att utvecklas men kan samtidigt leda till konflikter. Tränarnas styrning är avgörande för att balansera en välmående grupp som samtidigt strävar efter resultat. G. H. Mead och Moira Von Wright hjälper oss att analysera vårt material kring dessa aspekter.

I analysen av organisationen och kultur framkommer det tydligt att både spelare och tränare blivit påverkade av den kultur som de socialiserats inom, vilket är en viktig del i förståelsen kring resultatriktningen och välmående. I vår empiri framgår det att sura miner inte accepteras inom laget. Denna attityd är formad utifrån deras kultur och en del i våra informanternas generaliserande andre (Mead, 1976).

Tränarna är tydliga i sin kommunikation om vad som krävs för att man ska få spela och alla är införstådda med det rättvise- och konkurrensideal som råder inom laget vilket är

avgörande för att bevara välmående i laget (Lindfelt, 1999). Denna tydlighet är det som balanserar upp hur individerna mår och reagerar när de blir petade. I informanternas *jagutveckling* har dessa normer blivit en del av deras personlighet genom de sociala interaktioner som de erfarit genom sin uppväxt (Mead, 1976). Jonas har skapat en intersubjektivitet, ett samförstånd i laget genom sitt dialogskapande. Majoriteten av laget har samma förståelse kring de beslut som tas och spelarna känner sig delaktiga i laget trots att man inte får spela varje match (Von Wright, 2000).

Det framgår dock i vår empiri att konkurrensen i laget kan leda till spänningar mellan spelare som konkurrerar om samma position men som vi upplever deras uttryck har det inte skapat några problem eller lett till konflikter inom laget. En anledning till den goda stämningen inom laget anser vi ligger i att spelarna inte direkt anser att de konkurrerar med varandra. De projiceringar som kan ske mellan konkurrerande spelare ligger i oförståelse men denna förståelse är något som tränarna har varit tydliga med att utveckla. Det är upp till spelarna själva, att träna hårt för att bli så bra de kan och det är endast genom deras egen utveckling som de kan nå startelvan. Förståelsen skapas genom interaktionsritualerna där spelarna får en förståelse för de normer och attityder som finns inom laget (Collins, 2004).

Det är genom denna sociala interaktion som subjekten kommer närmare varandra och spelarna får möjligheten att se *Vem* den andra är snarare än *Vad* den andra är (Von Wright, 2000). Genom denna förståelse kan välmående skapas och bibehållas inom ett lag då spelarna reflekterar över sina egna handlingar och upplevelser utifrån övriga deltagares perspektiv genom deras ”Me” (Mead, 1976). Genom rollövertagning kan individen få en förståelse för *Vem* konkurrenten är vilket minskar risken för att spelaren mår dåligt till följd av konkurrensen, samtidigt som spelaren är medveten om att det inte är konkurrenten som avgör vem som får spela utan att det är upp till spelaren själv, att träna hårt och att utvecklas (Von Wright, 2000).

I vår empiri uttrycker huvudtränaren vikten av att se *Vem* individen är vilket tränarna försöker göra genom aktiv kommunikation med spelarna (Von Wright, 2000). Genom denna aktiva kommunikation och närmande av subjekten tar tränarna ett kontinuerligt mått på hur spelarna mår och genom denna kommunikation kan tränarna få reda på om det är något utanför planen som bekymrar spelarna (Von Wright, 2000). Om det finns problem utanför planen kan det påverka hur individen och laget mår, vilket i sin tur kan påverka resultaten. Det är därför viktigt att man även strävar efter att möta dessa behov. Dessa behov uttrycks från spelarna och dem bekräftar att tränarna aktivt försöker möta dessa behov. Spelarna upplever att tränarna försöker skapa kontakt och att dem samtidigt känner att dem har en

möjlighet att själva skapa en dialog.

Balanserandet mellan resultatriktning och välmående inom laget är ingen lätt uppgift, det är många olika faktorer som påverkar, men det är uppenbart att välmående och goda resultat står i relation till varandra. Tränaren kan med sin styrning påverka denna balans genom att försöka tillgodose samtliga spelares behov och genom sociala interaktionsritualer upprätthålla intersubjektiviteten inom laget vilket genererar den förståelse för resultatriktning som krävs för att bevara välmående.

7. Reflektioner

Nedan följer en sammanfattning av vår analys och reflektioner kring vårt syfte, vidare ger vi reflektioner kring vår studie.

7.1 Sammanfattning och formulering av våra slutsatser

I denna sammanfattning försöker vi förtydliga vår analys om hur man som tränare arbetar för att balansera upp strävan för att vinna mot alla individers välmående inom ett fotbollslag. Utifrån vårt material och analys anser vi att det är i de sociala interaktionerna inom laget som tränare har möjlighet att eftersträva välmående samtidigt som man är resultatriktad. Det är genom detta sociala samspel som deltagarna i interaktionen tar del av kulturen i organisationen samtidigt som de är med och påverkar den.

Vår slutsats är att man genom det sociala samspelet kan skapa och förmedla den förståelse som krävs för att balansera lagets välmående och samtidigt sträva efter vinnande resultat. Det är genom en rad interaktionskedjor och ritualer som rollövertagning sker och intersubjektiviteten skapas. Både tränarna och spelarna talar om den aktiva kommunikationen och genom interaktionsritualerna har både tränarna och spelarna blivit en del av kulturen och samtidigt skapat den förståelse som krävs för att upprätthålla ett välmående lag.

Vad som varit tydligt under vår studie är att samtliga informanter har haft en klar och tydlig inställning till resultatriktning vilket blivit en del av deras personlighet som vi uppfattar är formad utifrån interaktionsritualer och rollövertagande. Informanterna har genom interaktionsritualerna inom organisationen blivit formade av dess kultur, att det är de bästa spelarna som ska spela.

Huvudtränaren upplever att den största svårigheten är att vara tvungen att sätta spelare åt sidan som kämpar hårt för att nå startelvan. Denna svårighet har han hanterat som vi tidigare nämnt genom den sociala interaktionen till spelaren men han har samtidigt organisationens kultur till sin hjälp vid dessa situationer. Det är en elitsatsande organisation

med ett tydligt konkurrensideal som en del av dess kultur. I vårt urval fanns spelare som blivit satta åt sidan i olika utsträckning men det fanns inga tydliga tecken på att de var missnöjda eller mådde dåligt. Det som var återkommande var att de själva kunde påverka sin situation genom att bli bättre. I vårt urval kan vi omöjligt fått med alla typer av känslor och upplevelser inom laget men informanterna har inte gett uttryck för att det skapats konflikter på grund av missnöje till följd av petningar. Det kan vara på grund utav att informanterna inte ville ställa sig själva i dålig dager vid intervjusituationen då ”sura miner” inte är accepterat, samtidigt som det är möjligt att inställningen kan vara formad utifrån interaktionsritualer och rollövertagande som vi har nämnt.

Genom interaktionsritualerna har spelarna i laget varit tvungna att acceptera de normer, attityder och regler som finns inom laget för att bli en del av det. Om spelare uttrycker missnöje mot laget finns risken att bli utstött då det bryter mot normerna av konkurrens- och rättviseideal, det hindras genom att spelarna har en väl integrerad generaliserande andre i sitt ”Me”. Interaktionsritualerna förhindrar att spelarna uttrycker besvikelsen mot laget och skulle det uppkomma tar tränarna spelaren åt sidan och skapar en ny interaktionsritual där problemet diskuteras i en dialog. Spelaren får då möjligheten att ge uttryck för sina upplevelser och motivering kring varför situationen är som den är.

Huvudtränarens självmedvetna styrning sker beroende på vilket utvecklingsstadium gruppen är i och genom den aktiva kontakten med spelarna kan han nå en närmare förståelse för *Vem* spelaren är. Tack vare den aktiva dialogen kan han skapa en känsla av delaktighet och samtidigt kan spelarna se *Vem* han är. Denna typ av styrning lyfter vår tidigare forskning fram och menar att den står i direkt relation till individens och gruppens välmående (Theorell, T. Nyberg, A. & Romanowska, J. 6/2013). Dessa slutsatser har vi gjort mot de upplevelser som våra informanter haft kring den mer demokratiska tränaren, då det var få informanter som ansåg den auktoritära styrningen som positiv. När samtliga informanter fick beskriva den idealiska tränaren var det få egenskaper som passade in på den auktoritära styrningen utan det som eftersträvades var de aspekter som vi har beskrivit, en mer demokratisk styrning vilket vår tidigare forskning förespråkar (Theorell, T. Nyberg, A. & Romanowska, J. 6/2013).

Syftet med vår studie har just varit att få en ökad förståelse för vad som kan vara bra att tänka på som tränare, för att i styrning kunna kombinera fokus på resultat och välbefinnande på ett optimalt sätt vilket vi anser att vi har fått fram.

Om vi utgår ifrån Wheelans (2013) tankar kring ledarskap förespråkar vi en demokratisk styrning under förutsättning att laget eller gruppen nått en viss självständig utvecklingsnivå. Huvudtränaren i vår studie är ett exempel på den styrningen, att man aktivt strävar efter

dialog, delaktighet och förståelse. Att man arbetar med en tydlig kommunikation och beskrivning av de krav och förväntningar som finns. Utöver detta behöver en tränare se *Vem spelarna är*, både på och utanför fotbollsplanen då det privata sociala livet är en del av individernas välmående. Svårigheter i det privata livet kan påverka individens prestationer och påverka gruppen inom laget, vilket i sin tur kan påverka målsättningen i vad gäller att uppnå optimala resultat, för vilket vi får stöd ifrån vår tidigare forskning (Åkerlind, I. Larsson, R. & Ljungblad, C. 6/2013). I ett lag där spelarna mår bra ökar möjligheterna till goda resultat. Om inte individerna har en förståelse för resultatriktningen är risken stor att spelarna inte mår bra vilket i sin tur kan resultera i dåliga resultat.

7.2 Metodreflektion

På grund av vår vetenskapliga ansats med förankring i hermeneutiken försöker vi inte hävda att vårt resultat är en objektiv sanning utan vi har strävat efter tolka och förstå mänskligt beteende och uttryck mot bakgrund av vår egen förförståelse. Förförståelsen är en viktig del av hermeneutiken och därför valde vi att skriva ner vår förförståelse innan vi påbörjade vår materialinsamling för att ha möjligheten att följa hur denna förståelse förändras. Mycket av det vi trodde och hade som förförståelse då vi gick in i studien bekräftades i resultatet. Vi var medvetna om att det troligen skulle göra det och blev inte förvånade. Det blev ändå tydligt att upplevelserna och miljön i ett elitsatsande lag är annorlunda mot den förförståelse som vi har kring upplevelser att vara delaktig i ett fotbollslag som inte är elitsatsande och som vi har spelat i.

Vi valde att använda oss av observationer och intervjuer som metoder när vi samlade in vårt material. Vid observationerna hade vi först tagit kontakt med huvudtränaren som i sin tur informerade övriga tränare och spelare om vår närvaro. När vi inledde våra observationer informerade vi endast tränarna om vårt syfte och inte spelarna för att vi inte ville att deras agerande på planen skulle förändras eftersom vi var där. Observationerna och våra tolkningar av dem är färgade av vår egen förförståelse och vi valde därför att använda oss av intervjuer för att skapa en situation där vi hade möjligheten att bekräfta våra tolkningar. I denna situation fick vi som sagt möjligheten att få bekräftelse på om våra tolkningar stämmer överens med våra informanternas upplevelser eller inte. På så sätt stärker trianguleringen vår tillförlitlighet. Huvudtränaren hjälpte oss att ordna intervjutillfällena med både tränare och spelare och vid detta moment blev det naturligt att vi förklarade vårt syfte och problemformulering.

Vår materialinsamling blev lite stressad och inte helt enligt vår projektplan som vi hade gjort. Det berodde på att fotbollssäsongen håller på till slutet av oktober och det gjorde även deras matcher. När matchsäsongen var slut för killarna blandades laget med andra åldersklasser inom klubben för att få kvalité och tillräckligt med folk på träningarna. Det gjorde att vi var tvungna att börja med våra observationer innan alla förberedelser var helt klara. Dock har vi valt att använda det som vi observerade som en grund i vår materialinsamling och utan detta hade vi inte kunnat få den grund i intervjun som vi fick. Det är efter observationerna som vi fick en bra överblick över fältet och först efter dem kunde vi jobba vidare. Något som kan påverka tillförlitligheten i vår studie är det faktum att en av tränarna åkte på semester under våra intervjuer och vi hann inte få intervjun med honom som vi önskade. Han var bortrest under en längre tid och det hindrade oss till att få det material som vi önskade utan honom. Intervjuerna höll vi en och en för att kunna samla in så mycket material som möjligt under de tillfällena då informanterna var på plats. Det tror vi underlättade för våra informanter då det gjorde intervjusituationen till mer avslappnad och då kunde mer information komma fram. Tillförlitligheten i vår studie tror vi är hög. Som vi tidigare har nämnt är det troligt att man får ett annorlunda resultat om man gör en liknande studie i ett icke elitsatsande fotbollslag. Då det görs en liknande studie i ett elitsatsande lag tror vi att upplevelserna och inställningen hos individerna är lika och det är det som avgör vilka individer som deltar i ett elitsatsande lag. Klarar man inte av den inställning som är i det elitsatsande laget så väljer man att lämna det och söka efter ett lag med en annan mer relationell inställning än resultatnriktad.

7.3 Reflektioner kring studien

I vår studie har vi kunnat se både fördelar och nackdelar i den styrning som tränarna använt sig av men samtidigt anser vi att informanterna generellt sett trivs bra och känner sig som en del i laget. När vi har reflekterat kring det har vi dragit slutsatserna att det ligger i den delade styrningen och de olika personligheterna som tränarna har. Delningen kan ses som en fördel då våra informanter relaterade till olika stilar. Oavsett om en auktoritär styrning kunde upplevas som negativ i vissa aspekter finns ändå en tydlighet i kommunikationen och kraven vilket på så vis kan skapa den förståelse som krävs för att spelarna ska må bra. Samtidigt var det väldigt tydligt att en demokratisk styrning skapade en delaktighet och dialog som vi anser är grunden för välmående samt att det var denna typ av styrning de flesta av våra informanter uppskattade.

Med vår förståelse och egna erfarenheter i bakhuvudet har vi fått en ny syn på

ledarskap och dess egenskaper som behövs för att nå framgångsrika resultat. Vi fick en inblick i hur de ungdomar som vi studerade tänkte kring ledarskap och hur man arbetade för att nå ett så framgångsrikt resultat som möjligt. Frågan är hur inställningen till resultat kontra välmående hade sett ut i ett lag som inte har den organisationen som är så resultatinkriktad som vårt lag är. Spelarna som spelar i laget har ett tydligt fokus på att nå höga resultat och tänker inte nämnvärt på hur de trivs i laget. Det är ett tydligt vinnande fokus bland spelarna och det är just därför de har valt att gå till den elitsatsande fotbollsklubben. Om vi hade gjort ett annat urval och gått till ett lag där det representativa A-laget inte hade varit ett högt rankat svenskt fotbollslag hade antagligen fokus på välmående varit betydligt större.

Även om vi har valt att göra vår forskning i ett elitsatsande lag är frågan om vi inte hade kunnat använda samma teorier om vi hade gjort vår forskning i ett icke-elitsatsande lag. Grundförutsättningarna för att leda ett lag som är elitsatsande eller icke-elitsande ser likadana ut. Om inte medlemmarna kan känna tillhörighet och se sig själva som individer i laget väljer man att lämna klubben. Vi tror att det är viktigt att hitta sin identitet i laget, att känna en välmående känsla i gruppen och att sträva mot de mål som är satta. Välmående uppnås på olika sätt då lagets resultat skapar välmående för de satsande spelarna medan det även vid sämre resultat skapas välmående till de mindre satsande spelarna tack vare det sociala utbytet i laget.

Som vi tidigare nämnt kan vi inte generalisera våra resultat på grund av begränsningar i vårt val av metod och urval. Dock kan vi hävda att delar av vårt resultat finns att identifiera i andra liknande sammanhang. Vårt sammanhang har varit ett elitsatsande fotbollslag där man inte kan uppnå optimala resultat utan välmående inom laget, på samma sätt kan man reflektera över olika typer av arbetsplatser där man jobbar inom grupper eller team i strävan för resultat.

8. Referenser

Litteratur:

Allwood, Carl Martin & Erikson, Martin G. (1999). *Vetenskapsteori för psykologi och andra samhällsvetenskaper*. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, Alan (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.

Collins, Randall (2004). *Interaction ritual chains*. New Jersey: Princeton University Press.

Dalen, Monica (2007) *Intervju som metod* Gleerups Utbildning AB

Fangen, Katrine (2005) *Deltagande observation* Liber AB

George Herbert Mead, *Medvetandet, jaget och samhället från socialbehavioristisk ståndpunkt*. Red. Charles W Morris, (1962), Övers. Peter Arvidsson, (Kalmar: Argos förlag, 1976, originalutgåva, 1934)

Helkama, Myllyniemi, Liebkind m.fl (2000) *Socialpsykologi- en introduktion*. Liber

Lindfeldt, Mikael (1999) *Idrott och moral: Reflektioner över idrottens ideal*. Bokförlaget Nya Doxa.

May, Tim (2011). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Svenskautgåvan, Lund: Studentlitteratur AB

Von Wright, Moira (2000) *Vad eller vem? En pedagogisk rekonstruktion av G H Meads teori om människors intersubjektivitet*. Bokförlaget Daidalos

Wheelan, Susan A (2013) *Att skapa effektiva team*. Studentlitteratur AB Svensk ordbok, 3:e upplagan, 1999 Nordstedts AB

Tidigare forskning:

Stenling, A. & Tafvelin, S. (2014). Transformational leadership and well-being in sports: the mediating role of need satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology*, 26(2), 182-196.

Theorell, T. Nyberg, A. & Romanowska, J. (2013). Om ledarskap och de anställdas hälsa. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 90(6), 780-79.

Åkerlind, I. Larsson, R. & Ljungblad, C. (2013). Ledarskap, socialt klimat, hälsofrämjande åtgärder och sjukfrånvaro – en jämförande studie inom vård och omsorg i 60 kommuner. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 90(6), 799-809.

Andreas Svensson

Erik Adetun



Besöksadress: Kristian IV:s väg 3
Postadress: Box 823, 301 18 Halmstad
Telefon: 035-16 71 00
E-mail: registrator@hh.se
www.hh.se