



Känner gymnastiktränare sig psykologiskt trygga i sin tränarroll?

En kvalitativ studie om svenska gymnastiktränares
erfarenheter och utbildning om psykologisk
trygghet respektive otrygghet

Angelica Gustafsson Senden

GYMNASTIK- OCH IDROTTSHÖGSKOLAN
Självständigt arbete grundnivå 31:2025
Tränarprogrammet 2022–2025
Handledare: Sanna Nordin-Bates
Examinator: Ulrika Tranaeus

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka gymnastiktränares upplevelser av psykologisk trygghet och otrygghet i sin tränarroll och i sin relation till ledarteamet, gymnaster och styrelsen. Studien undersöker även om gymnastiktränarutbildningar givit kunskaper om psykologisk trygghet. Datan samlades in genom semi-strukturerade intervjuer med fyra kvinnliga gymnastiktränare och två manliga gymnastiktränare samt analyserades med en tematisk innehållsanalys.

Resultaten från upplevelser av psykologisk trygghet visar att goda relationer till tränarkollegor, gymnaster och styrelsen är en viktig grund för att tränarna ska känna sig psykologiskt trygga. Goda relationer innefattar stöd, gemensamma mål och värderingar, öppenhet, tillit och förtroende. Alla tränare i studien nämnde att utbildning, kunskap och erfarenhet även var en viktig grund för deras psykologiska trygghet. Otrygghet skapades när det fanns brist i utbildning, kunskap eller erfarenhet samt brist i styrelsearbete, tydlighet och respekt. En följd av detta var att man inte vågade tala fritt till exempelvis styrelsen eller i ledarteamet. Resultaten från upplevelser av utbildningsinnehållet visade att en stor del av utbildningarna främst fokuserar på gymnastiska övningar, medan delar inom ledarskap och psykologi var begränsat. De praktiska förslagen på hur utbildningsinnehållet kan förbättras enligt tränarna var (1) inkludera en större del om ledarskap, teamwork och trygga idrottsmiljöer, (2) förtydliga innehåll och begrepp, (3) införa stöd och uppföljning efter avslutad kurs, (4) införa mer diskussion och reflektion och (5) införa mentorskap för yngre och nya tränare. Temat ”trygga tränare, trygga gymnaster” genomsyrade hela studien, vilket även tidigare forskning inom området bekräftar.

Tränarna visade en grundläggande förståelse för psykologisk trygghet trots att det är relativt nytt inom gymnastiken. Även om konceptet inte löser de problem som finns med ohälsosamma idrottsmiljöer, kan en ökad förståelse för hur man främja psykologisk trygghet ge positiva effekter långsiktigt. Forskning stödjer att om vi vill skapa trygga idrottsmiljöer för idrottare behöver vi arbeta för att skapa en miljö där även tränare känner sig psykologiskt trygga.



Do gymnastics coaches feel psychologically safe in their coaching role?

A qualitative study of Swedish gymnastics
coaches' experiences and education regarding
psychological safety and unsafety

Angelica Gustafsson Senden

THE SWEDISH SCHOOL OF SPORT AND HEALTH SCIENCES

Degree project 31:2025

Coach Education Program 2022–2025

Supervisor: Sanna Nordin-Bates

Examiner: Ulrika Tranaeus

Abstract

The aim of this study was to investigate gymnastics coaches' experiences of psychological safety and unsafety in their coaching role, as well as in their relationships with the coaching team, gymnasts and the board. The study also investigates whether the gymnastics coach education programs have provided knowledge about psychological safety. The data were collected through semi-structured interviews with four female and two male gymnastics coaches. The data was analyzed with thematic content analysis.

The results from experiences of psychological safety show that positive relationships with other coaches, gymnasts and the board form an important foundation for coaches to feel psychologically safe. These positive relationships include support, shared goals and values, openness, trust and mutual respect. All coaches in the study also highlighted that education, knowledge and experience were important elements for their psychological safety. Unsafety was created when there was a lack of education, knowledge or experience, as well as a lack of board work, clarity, and respect. A consequence of this was that some coaches felt unable to speak freely, for example with the board or within the coaching team. The findings from experiences of the coach education content showed that a large part of the education focuses on gymnastic exercises, while parts related to leadership and psychology were limited. The practical suggestions for how the coach education content could be improved according to the coaches were to (1) include a larger part of leadership, teamwork and safe sport environments, (2) clarify content and concepts, (3) introduce support and follow-up after the course has been completed, (4) introduce more discussion and reflection and (5) introduce mentorship for younger and new coaches. The theme "safe coaches, safe gymnasts" was present throughout the study, which is also confirmed by previous research in the area.

The coaches demonstrated a basic understanding of psychological safety, even though the concept is relatively new within gymnastics. While the concept does not solve the problems that exist with unhealthy sport environments, an increased understanding of how to promote psychological safety can have positive effects in the long term. Research supports that if we want to create safe sports environments for athletes, we need to work to create an environment where coaches also feel psychologically safe.

Innehållsförteckning

1	Introduktion.....	1
1.1	Definition av psykologisk trygghet.....	2
1.2	Utbildningens roll för att öka kunskap om psykologisk trygghet.....	3
2	Syfte och frågeställningar.....	5
3	Metod.....	5
3.1	Studiedesign.....	5
3.2	Urval.....	5
3.3	Intervjuguide.....	6
3.4	Procedur.....	6
3.5	Dataanalys.....	7
3.6	Hur generativ AI har använts.....	8
3.7	Trovärdighet.....	9
3.8	Etiska aspekter.....	9
4	Personuppgiftsbehandlings.....	10
5	Resultat.....	10
5.1	Trygga tränare, trygga gymnaster: Vikten av psykologisk trygghet inom gymnastik... ..	11
5.2	Vad som skapar trygghet för tränare.....	11
5.2.1	Goda relationer.....	11
5.2.1.1	Goda relationer inom ledarteamet.....	11
5.2.1.2	Kommunikation inom ledarteamet.....	12
5.2.1.3	Goda relationer till gymnaster.....	13
5.2.1.4	Stöd från styrelsen.....	15
5.2.1.5	Tillit och förtroende till tränarteamet, gymnaster och styrelsen.....	15
5.2.2	Utbildning, kunskap och erfarenhet.....	15
5.3	Vad som skapar otrygghet för tränare.....	16
5.3.1	Brister.....	16
5.3.1.1	Brist i utbildning, kunskap eller erfarenhet.....	16
5.3.1.2	Brist i styrelsearbetet.....	17
5.3.1.3	Brist i tydlighet.....	18
5.3.1.4	Brist i respekt.....	18
5.3.2	Att inte våga tala fritt.....	19
5.3.2.1	Att inte våga tala fritt i ledarteamet.....	19
5.3.2.2	Att inte våga tala fritt till styrelsen.....	19
5.5	Upplevelser och förslag på utbildningsinnehållet.....	20
5.5.1	Upplevelser av utbildningarnas fokus.....	20
5.5.2	Ledarskap, teamwork och trygghet önskas i utbildningarna.....	21
5.5.3	Tydlighet, stöd och uppföljning önskas i utbildningarna.....	22
6	Diskussion.....	24
6.1	Styrkor och svagheter.....	28
6.2	Fortsatt forskning.....	30
6.3	Slutsats.....	30
	Käll- och litteraturförteckning.....	32

Bilaga 1 Käll- och litteratursökning

Bilaga 2 Intervjuguide

Bilaga 3 Samtyckesblankett

Bilaga 4 Informationsbrev

1 Introduktion

Med den ökande medvetenheten och forskningen om mental hälsa har begreppet psykologisk trygghet på senare år växt fram (Cooke et al., 2024, s. 2; Van Tuyl et al., 2024, s. 111; Vella et al., 2024, s. 517; Walton et al., 2024, s. 558). Psykologisk trygghet har en bred forskningsgrund inom affärs- och arbetsvärlden, men är mer begränsad inom idrottssammanhang (Walton et al., 2024, s. 558). Under de senaste åren har psykologisk trygghet fått större uppmärksamhet inom idrott (Cooke et al., 2024, s. 2; Vella et al., 2024, s. 517) och fokus har hittills främst legat på idrottarnas upplevelser samt definition av begreppet. Den forskning om psykologisk trygghet som finns inom idrott har undersökt exempelvis rodd, basket, längdskidåkning, fotboll och rugby, men det finns ingen tidigare publicerad studie som har undersökt psykologisk trygghet i svensk gymnastik. I en tidigare studie undersöktes idrottares och tränares uppfattningar om psykologisk trygghet inom fotboll, boxning, landhockey och simning (Cooke et al., 2024). Cooke et al. (2024) identifierade (1) attribut: exempelvis acceptans, jämlikhet och inkludering samt frihet att tala fritt och uttrycka sina åsikter (2) orsaker: exempelvis kommunikationsnormer och sociala relationer samt (3) konsekvenser: exempelvis positivt klimat och nöje av sport samt förtroende och stöd.

I ovan nämnda studier fokuserar forskarna på idrottarnas upplevelser (Vella et al., 2024) och vad tränare själva kan göra för att öka den psykologiska tryggheten för idrottarna (Cooke et al., 2024; Van Tuyl et al., 2024). Däremot belyser Culver et al. (2024, s. 203) vikten av att även tränare behöver känna sig psykologiskt trygga. Tränare kommer i kontakt med många pressade situationer och påfrestningar från omgivningen, som kan öka risken för utbrändhet och mental ohälsa (Simpson et al., 2023, s. 1; Walton et al., 2024, s. 558). Gymnastiktränare arbetar i minst ett tränarteam som består av olika konstellationer av huvudtränare och underledare. Simpson et al. (2023) nämner att psykologiskt välmående (PWB) påverkas positivt av gemensamma värderingar och nära idrottsrelationer, vilket är av stor vikt i ett tränarteam. Forskarna beskriver även psykologisk trygghet som en viktig del i PWB. Vidare nämner Simpson et al. (2023, s. 7) att PWB påverkas negativt av exempelvis osäkerhet och arbetsbelastning. Gymnastiktränares arbetsuppgifter och arbetstider ser olika ut beroende på exempelvis föreningsstorleken och vilken nivå som gymnasterna tävlar på. I en mindre förening där det inte finns lika mycket resurser kan tränarna exempelvis behöva ta mer ansvar och hantera många olika arbetsuppgifter samtidigt. Psykologisk trygghet är inte bara

avgörande för tränares egen hälsa och välbefinnande, utan även för att skapa en säker och utvecklande miljö för sina idrottare (Culver et al., 2024, s. 203; Simpson et al., 2023, s. 8; Van Tuyl et al., 2024, s. 128).

På grund av den begränsade forskningen inom psykologisk trygghet i relation till tränare och specifikt inom svensk gymnastik finns en kunskapslucka för vad som behöver forskas mer på. Det kan även vara särskilt relevant för att öka förståelsen för de krav och utmaningar som tränare ställs inför och därmed kunna ge ett bättre stöd, eftersom psykologiskt stöd för tränare inte har utvecklats i samma takt som för idrottare (Walton et al., 2024, 560). Denna studie strävar därför efter att fylla en viktig forskningslucka genom att bidra till skapandet av trygga och hållbara idrottsmiljöer som gynnar både tränare och idrottare i svensk gymnastik.

1.1 Definition av psykologisk trygghet

En stor del av den befintliga litteraturen refererar till original-versionen av Edmondsons (1999, s. 354) definition av vad psykologisk trygghet innebär: ”a shared belief by members of a team that the team is safe for interpersonal risk taking”. Trots ett ökat intresse för och forskning om psykologisk trygghet finns det fortfarande brist på en tydlig definition av begreppet inom idrottskontexten enligt Vella et al. (2024). Vella et al. (2024, s. 530) beskriver psykologisk trygghet som ”the perception that one is protected from, or unlikely to be at risk of, psychological harm (including fear, threat, and insecurity) in sport”. Cooke et al. (2024, s. 34) anser att forskning bör fokusera på att undersöka psykologisk trygghet i olika idrottsmiljöer för att få en djupare förståelse om begreppet.

En psykologisk trygg plats, enligt ovan, innebär alltså att känna att man kan be om hjälp och erkänna misstag utan negativa konsekvenser, samt att få känna sig accepterad och respekterad (Turner & Harder, 2018, s. 49; Van Tuyl et al., 2024, s. 124; Vella et al., 2024, s. 522). En trygg miljö kännetecknas även av frånvaron av psykologiska hot eller skador, såsom avvisning och bestraffning, samt av positiva relationer, där respektfullt språk används och beteenden som kan kopplas till mobbning undviks (Vella et al., 2024, s. 522; Van Tuyl et al., 2024, 111–112). Enligt Walton et al. (2024, s. 559) ska en psykologisk trygg miljö både skydda mot psykologisk skada och aktivt främja psykiskt välbefinnande.

Rättvisa och förtroende inom tränarteam samt mellan tränare och organisation skapar psykologisk trygghet och det sker genom inkluderande, icke-dömande och stödjande interaktioner (Vella et al., 2024, s. 525). Dessutom förklarar Van Tuyl et al. (2024, s. 124) att

en trygg miljö, oavsett om man är idrottare eller tränare, skapas när ”each individual can be themselves fully, free to contribute and express themselves, the values-based leader understands there is strength in diversity”. Detta gör att man vågar utmana och testa nya idéer, vilket bidrar till förändring, utveckling och lärande både hos individen, tränarteamet och i systemet (Van Tuyl et al., 2024, s. 126). I en studie undersöktes upplevd rättvisa i arbetsteam från chefer som påverkade de anställdas välbefinnande (Ohana et al., 2024). Resultaten visade att rättvisa från både arbetsteamet och chefer minskar påfrestningen samt att psykologisk trygghet visat sig vara en viktig del i sambandet (s. 447). Psykologisk trygghet kan främja samarbete, att medarbetarna vågar ta initiativ och hitta på nya lösningar på arbetsplatsen (Ohana et al., 2024), som möjligtvis kan leda till förbättrade resultat.

Organisationer bör främja psykologisk trygghet genom tydlighet och vidta åtgärder samt säkerställa en positiv kultur genom policyer (Vella et al., 2024, s. 526) och att styrelsen finns som stöd för tränare (Van Tuyl et al., 2024, s. 127). Vidare menar Walton et al. (2024, s. 559) att maktförhållanden inom idrotten kan hindra individer från att uttrycka sig. Därför spelar psykologisk trygghet en viktig roll för både tränare och idrottare, kommunikationen inom tränarteamet samt för att skapa en positiv ledarskapskultur (Simpson et al., 2023; Van Tuyl et al., 2024; Walton et al., 2024).

I enlighet med Turner och Harder (2018, s. 49) kommer följande definition av psykologisk trygghet att användas ”a feeling or climate whereby the learner can feel valued and comfortable yet still speak up and take risks without fear of retribution, embarrassment, judgment or consequences either to themselves or others, thereby promoting learning and innovation”. Denna definition sammanfattar tidigare definitioner (Edmondsons, 1999; Vella et al., 2024) och baserat på relevant forskning (Cooke et al., 2024; Culver et al., 2024; Edmondsons, 1999; Ohana et al., 2024; Simpson et al., 2023; Van Tuyl et al., 2024; Vella et al., 2024; Walton et al., 2024) förklarar Turner och Harder (2018) vilka viktiga ingredienser som krävs för att man ska känna psykologisk trygghet. Definitionen är dessutom tillräcklig bred för att den ska kunna användas för både tränare, idrottare och andra inom idrottskontexten, men tillräckligt specifik och relevant för att kunna kopplas till studiens syfte.

1.2 Utbildningens roll för att öka kunskap om psykologisk trygghet

Tränarutbildningar är en central del av tränares lärande och spelar en avgörande roll i att utveckla kompetenta ledare inom idrotten (Li et al., 2025; Wang et al., 2023, s. 2). En studie

av Wang et al. (2023) undersökte tränares erfarenheter av formella utbildningar, inom exempelvis rugby, golf och tennis, som utformats av nationella idrottsförbund. Studien identifierade tre nyckelfaktorer som påverkade tränarnas upplevelser: (1) utbildarens pedagogiska metoder, (2) utbildningsdesignen och (3) kursinnehållet. Resultaten visade att interaktiva lärandeaktiviteter, som möjliggjorde aktivt deltagande, diskussion och samarbete mellan deltagarna, uppskattades särskilt (Wang et al., 2023, s. 6). Detta ledde till ett ökat engagemang, en positiv upplevelse och högre motivation att utvecklas (Wang et al., 2023, s. 7). Genom erfarenhetsutbyte, diskussioner och återkoppling kan tränarna inte bara stärka sin reflektionsförmåga (Ciampolini et al., 2019, s. 222), utan även öka känslan av autonomi (Li et al., 2025, s. 346). Dessutom menar Ciampolini et al. (2019, s. 217) att interaktionen med andra tränare främjar både lärande och en känsla av tillhörighet. Detta är avgörande för att bygga ett starkt tränarteam och skapa en trygg miljö för såväl tränare som idrottare (Van Tuyl et al., 2024), vilket dessutom är en viktig del för att kunna känna psykologisk trygghet.

I en tidigare studie undersökte Li et al. (2025, s. 342) hur coachutbildningsprogram inom ungdomsidrotten påverkar tränares coachningseffektivitet. Resultaten, från den systematiska översikten och meta-analysen, visade att i 78% av studierna bekräftades en positiv effekt på kunskapsökning, attitydförändringar och beteendeförbättringar (Li et al., 2024, s. 346). Resultaten visade även på en måttlig till stor effekt på tränares coachning från utbildningsprogrammen. Li et al. (2025, s. 350) förklarar vikten av att bygga starka och positiva relationer mellan tränare och idrottare. Resultaten visade att idrottarna kände en starkare koppling till sina tränare och en ökad självkänsla. Coachutbildningsprogrammen förbättrade tränarnas autonomi och ökade förmågan att skapa hälsosamma motivationsklimat, vilket ledde till ett ökat självförtroende och kompetens (Li et al., 2025, s. 346). En utmaning med utbildningarna är bristen på långsiktig retention, vilket betyder att deltagarna glömmer vad de har lärt sig (Li et al., 2025).

Teoretiska kunskaper kan ge tränare en djupare förståelse av psykologisk trygghet och dess påverkan, vilket i sin tur kan möjliggöra en tryggare och mer inkluderande miljö för idrottarna. Utbildning bidrar även till att rusta tränarna för att hantera olika utmaningar och situationer som uppstår i deras roll (Ciampolini et al., 2019, s. 222; Wang et al., 2023). Ciampolini et al. (2019) menar att utbildningar ger tillgång till nödvändiga kunskaper för att leda och utveckla både sina idrottare och sitt eget ledarskap. Samtidigt får tränare tillgång till forskning och beprövade metoder (Ciampolini et al., 2019, s. 226), vilket gör att de kan basera

sina beslut på både vetenskap och egna erfarenheter. Vidare förklarar Ciampolini et al. (2019, s. 225) att integrationen av teori och praktik stärker självmedvetenheten och utvecklar kritiskt tänkande.

Trots att det finns forskning inom området utbildning finns det fortfarande behov av att vidareutveckla och anpassa tränarutbildningar för att bättre möta tränares behov (Li et al., 2025, s. 351). Dessutom har tränarutbildningar sannolikt inte hunnit integrera forskning om psykologisk trygghet, eftersom begreppet nyligen har börjat forskas på inom idrott.

2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie var att undersöka gymnastiktränares upplevelser av psykologisk trygghet och otrygghet, både i sin tränarroll och sin relation till ledarteamet, gymnaster och styrelsen. Arbetet syftade dessutom till att undersöka om gymnastiktränarutbildningarna givit kunskaper om psykologisk trygghet.

Frågeställningarna är:

- Hur upplever gymnastiktränare sig psykologiskt trygga i sin roll?
- Vad bidrar till psykologisk trygghet respektive otrygghet i tränarrollen?
- Upplever gymnastiktränare att deras utbildning givit kunskaper om psykologisk trygghet?

3 Metod

3.1 Studiedesign

En semi-strukturerad intervjuguide har använts för att samla in data (se bilaga 2). Denna metod är bäst lämplig för att kunna besvara frågeställningarna, eftersom syftet var att undersöka gymnastiktränares upplevelser, vilket är viktigt för trovärdigheten (Graneheim & Lundman, 2004, s. 110). Metoden har även använts i tidigare studier för att undersöka exempelvis psykologiskt välbefinnande (Simpson et al., 2023) och psykologisk trygghet (Cooke et al., 2024; Van Tuyl et al., 2024) i idrottsmiljöer.

3.2 Urval

Intervjupersonerna valdes ut utifrån följande kriterier för att studien skulle hålla sig inom ramen för undersökningens syfte:

1. Minst 18 år.
2. Aktiv tränare.
3. Minst 2 års erfarenhet.
4. Gått de grundläggande ledarkurserna inom Svenska Gymnastikförbundet.

Jag rekryterade sex gymnastiktränare från olika nivåer, inklusive elittränare och tränare från breddföreningar samt från föreningar av varierande storlek och gymnastikdiscipliner (trupp gymnastik, trampolin, kvinnlig artistisk gymnastik, paragymnastik och träningsgymnastik) för att säkerställa ett brett perspektiv och meningsfull data i studien. Intervjupersonerna som rekryterades var fyra kvinnor och två män i åldrarna 20–63 år.

3.3 Intervjuguide

Intervjuguiden är uppdelad i två innehållsområden (se bilaga 2), psykologisk trygghet och utbildning. Intervjuguiden innehåller främst öppna frågor, exempelvis ”berätta vad psykologisk trygghet betyder/innebär för dig?”, följdfrågor som ”berätta om en specifik situation när du kände dig psykologiskt trygg i ledarteamet/med andra tränare” och förtydligande frågor, exempelvis ”på vilket sätt?” och ”kan du ge ett exempel på det?”. Jag har skapat intervjuguiden med hjälp av relevanta studier och litteratur (Ciampolini et al., 2019; Cooke et al., 2024; Culver et al., 2024; Edmondson, 1999; Li et al., 2025, Ohana et al., 2024; Simpson et al., 2023; Van Tuyl et al., 2024; Vella et al., 2024; Walton et al., 2024).

3.4 Procedur

Jag började rekryteringen med att personer som var bekanta och uppfyllde inklusionskriterierna kontaktades via mejl. Dessa personer fick en inbjudan till att delta, ett informationsbrev och en samtyckesblankett (se bilaga 3) som var bifogad i mejlet. Vidare skickade jag ut en inbjudan ut i olika Facebook-grupper där deltagande tränare från exempelvis artistisk gymnastik (AG), paragymnastik och trupp gymnastik fick en inbjudan till att delta i studien eller skicka vidare inbjudan till någon de känner. För att nå ut till tränare inom discipliner som inte fanns på Facebook exempelvis hopprep, trampolin och dubbel-mini-trampolin (DMT) samt rytmisk gymnastik (RG) skickade jag ut information och inbjudan till 10 föreningar i Sverige, via mejl. Dessa föreningar hittade jag via Svenska Gymnastikförbundets hemsida. En förening svarade och jag skickade ut en inbjudan till 23 tränare i föreningen. Ingen av dessa 23 tränare tackade ja. De personer som frivilligt tackade

ja till att delta skrev sin mejl på Messenger och därefter skickades informationsbrevet samt samtyckesblanketten ut till dem personligen. Efter att samtycket skickades tillbaka som en kopia bestämdes tid och plats för intervju.

För att säkerställa att frågorna var relevanta och tydliga har pilottests utförts före intervjuerna med två tränare. Det främsta fokuset under pilottesten var att bli bekväm med metoden och intervjuguiden, ta reda på ungefärlig längd på intervjuer och därefter få feedback på frågorna samt utförandet (Simpson et al., 2023, s. 3). Pilotintervjuerna (n=2) varade mellan 37 och 46 minuter. Efter varje pilottest justerades ett antal frågor för att göra dem mer tydliga och minska upprepning. Alla sex intervjuer skedde via Teams eftersom digitalt format möjliggjorde att tränare från hela Sverige kunde delta och inte endast tränare boende i eller nära Stockholm. Intervjuerna spelades in med appen röstmemon på en iPhone 14 PRO och inspelningarna förvarades som ljudfiler i en lösenordskyddad mapp. Intervjuerna (n=6) varade mellan 42 och 71 minuter ($M = 55,9$) och genererade totalt 79 sidor text.

3.5 Dataanalys

En transkribering av varje intervju har skett och därefter lyssnade jag igenom varje intervju för att rätta eventuella transkriberingsfel. Transkriberingen gjordes via Klang.ai. Jag valde Klang.ai för att bolaget är svenskt och en säker transkriberingstjänst. Klang.ai (2025) skriver att plattformen är skapad av egenutvecklade AI-modeller och driftas hos Scaleway i Frankrike för att säkerställa att användardatan stannar inom Europa. De nämner även att de inte använder tredjepartsleverantörer, exempelvis OpenAI, vilket gör att inga obehöriga kan få tillgång till den. Datan har analyserats via tematisk innehållsanalys i enlighet med Graneheim och Lundman (2004), Braun et al. (2016, 2019), Braun och Clarke (2021) samt Byrne (2022). Jag analyserade abduktivt eftersom det innehöll både en induktiv och deduktiv del. Först identifierades teman i studien induktivt och därefter jämfördes dessa teman med befintlig teori för att bilda en djupare förståelse för deltagarnas upplevelser (Simpson et al., 2023; Braun et al., 2019).

Under hela analysen har jag följt Braun et al. (2019, s. 852) sexstegsmodell för tematisk analys och tagit inspiration av Simpson et al. (2023) och Aronson (2023) under tiden jag har analyserat datan. Analysen började med att jag lyssnade igenom varje intervju för sig och skrev ner anteckningar, underströkte intressanta delar och andra reflektioner under tiden. Enligt Braun et al. (2016, s. 8) är detta en viktig del i första fasen för att aktivt och analytiskt reflektera över datans betydelse. Därefter började kodningsfasen genom att jag markerade

fraser, meningar och stycken induktivt som jag ansåg var relevanta och intressanta för syftet med studien. Kodningen gjordes i ett dokument på Microsoft Word och där lades dessutom kommentarer in vid varje markering för att underlätta vid den senare delen av analysen. Under första delen av kodningen har jag så noggrant som möjligt valt den mest lämpliga meningsbärande enheten för att inte förlora viktig data som hade kunnat användas i studien (Graneheim & Lundman, 2004, s. 110). För breda meningsenheter kan enligt vara svårhanterade då de kan ha olika betydelser, men för små meningsenheter, exempelvis ett ord, kan likaså försvåra analysen. Därefter kondenserades alla meningsbärande enheter genom att kortas ner och tydliggöras. Under andra delen av kodningsfasen märkte jag varje kondenserad meningsenhet med en kod, med ett semantiskt perspektiv. En kod är en kortare fras som sammanfattar vad enheten handlar om, exempelvis ”testa, be om hjälp och hantera fel tillsammans”.

Nästa del av analysen var att kategorisera koder för att hitta mönster (Braun et al., 2016, s. 10; Braun et al., 2019, s. 853; Byrne, 2022, s. 1399) och därefter kunna identifiera teman. Kategoriseringen gjordes i en tabell i Microsoft Excel eftersom det blev enkelt att kopiera och placera en kod om den passade in i flera kategorier. Här granskade och grupperade jag koderna baserat på exempelvis likheter eller överlapp. De koder som inte passade in i en särskild kategori sparades i en övergripande kategori för blandade koder. De kategorier som skapades identifierades som teman.

I nästa del av analysen granskades varje tema och koderna i temat organiserades ytterligare en gång för att skapa underteman och sortera bort dubletter av koder. En temakarta skapades för hand som visade hur teman och underteman hängde ihop. Därefter var det dags att definiera och namnge teman (Braun et al., 2016, s. 10; Braun et al., 2019, s. 855; Byrne, 2022, s. 1407). Braun et al. (2016) samt Byrne (2022) förklarar att teman ska vara relaterade men undvika upprepning, de ska inte täcka för mycket och ska besvara frågeställningen. Varje tema och undertema namngavs kort, koncist och informativt.

3.6 Hur generativ AI har använts

Generativ AI har använts tidigt i studien för att förklara begrepp och koncept ur lästa artiklar samt som ett bollplank för idéer och förslag på utformning av studien. Ytterligare användning har varit för att få tips och feedback på meningsuppbyggnader på min egenskrivna text. Under analysen användes Klang.ai för att transkribera alla intervjuer till text. Inga personuppgifter har lagts in vid användning vid generativ AI.

3.7 Trovärdighet

För att säkerställa trovärdigheten, det vill säga hur väl datan och analysen svarar på det som ska undersökas (Graneheim & Lundman, 2004, s. 109), har ett brett urval av intervjupersoner rekryterats till studien. Graneheim och Lundman (2004, s. 109) samt Braun et al. (2016, s. 6–7) nämner vikten av att välja deltagare med olika erfarenheter för att öka möjligheten att kunna besvara frågeställningarna från olika synvinklar. Av samma anledning har personer i olika åldrar och kön inkluderats (Graneheim & Lundman, 2004, s. 110). Att intervjuerna genomfördes på samma sätt och att intervjuguiden pilottestades innan har dessutom ökat trovärdigheten. Då intervjuguiden består av öppna frågor har det funnits rum för följdfrågor, vilket skulle kunna påverka trovärdigheten något. Trovärdigheten säkerställs vidare genom att jag som intervjuare ställde frågor som var tydligt kopplade till psykologisk trygghet. Varje intervjuperson fick transkriberingen skickad till sig via mejl och hade möjlighet att ändra, utveckla eller ta bort delar av intervjun. Graneheim och Lundman (2004, s. 110) menar att detta ökar trovärdigheten för studien. Alla sex intervjupersoner återkom med ett godkännande och inget i texten behövde justeras.

Trovärdighet i kvalitativ forskning innebär även överförbarhet, det vill säga i vilken utsträckning resultaten kan tillämpas i andra sammanhang eller grupper (Graneheim & Lundman, 2004, s. 110). För att öka överförbarheten har en tydlig beskrivning av kontexten, deltagare, datainsamling, analys och en tydlig beskrivning av resultaten med citat (Graneheim & Lundman, 2004, s. 110) inkluderats i metod- respektive resultatdelarna, vilket kan skapa djup och detalj i datan för läsaren (Braun et al., 2016, s. 13). Resultaten har dessutom presenterats öppet och transparent, med tillräcklig kontext och exempel, så att läsaren kan skapa alternativa tolkningar men samtidigt förstå att resultaten är en av flera möjliga perspektiv (Graneheim & Lundman, 2004, 110).

3.8 Etiska aspekter

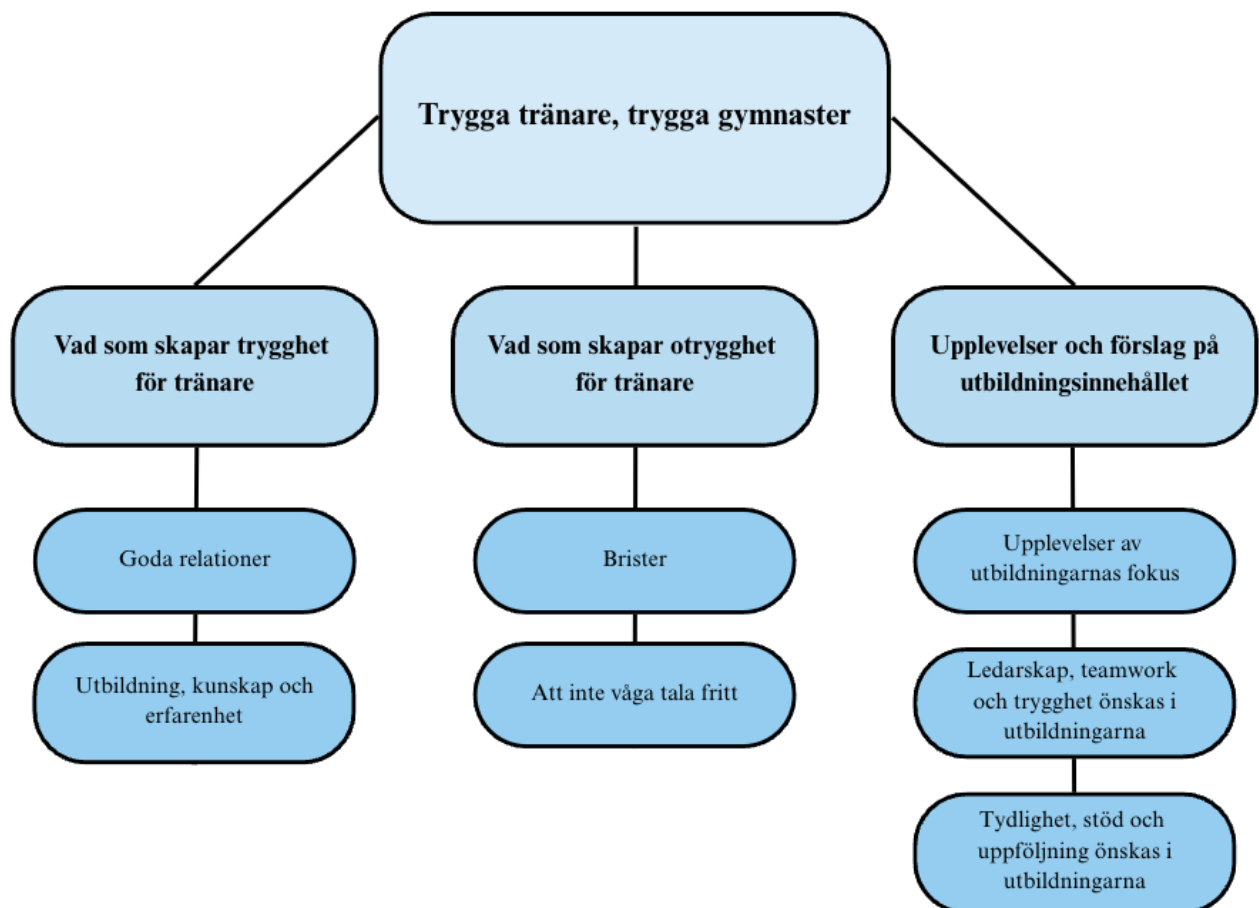
I enlighet med Uppsatsguiden (2024) och Vetenskapsrådet (2024) har följande etiska aspekter beaktats. Även Vetenskapsrådets (2024) fyra krav har beaktats: (1) informationskravet, (2) samtyckeskravet, (3) konfidentialitetskravet och (4) nyttjandekravet. Intervjupersonerna har fått ett informationsbrev (se bilaga 4) och därefter återkommit med ett skriftligt samtycke till att delta i studien (se bilaga 3). Samtyckesformuläret har sparats under undersökningen. Deltagarna har fått möjlighet till att när som helst ställa frågor och avbryta sitt deltagande utan förklaring. All rapportering och publicering av studiens resultat har skett på ett sätt som

säkerställer konfidentialitet. Deltagarna har därför beskrivits genom en pseudonym (tränare 1, tränare 2...) för att minska risken för identifikation. Endast författaren av studien och dess handledare har haft tillgång till svaren.

4 Personuppgiftsbehandlingar

Under valet av vilka personuppgifter som ska samlas in har Uppsatsguiden (2022) och mer specifikt "dataskyddsförordningen – GDPR" beaktats. Personuppgifterna som har samlas in är kontaktuppgifter (telefonnummer eller mejl), ålder, kön, antal år som tränare och gymnastikdisciplin. I enlighet med Uppsatsguiden (2022) har personuppgifterna förvarats säkert så att ingen utomstående kunde ta del av dem. När resultaten från studien presenteras är det inte möjligt att härleda svaren till personerna. All information och svaren från intervjuerna har raderats efter att studien blev färdigställd.

5 Resultat



Figur 1. Teman och underteman för upplevelser av psykologisk trygghet, otrygghet och tränarutbildningarna.

Utifrån intervjuerna, analysen och mina egna tolkningar av materialet har tre teman skapats (se figur 1). Ett övergripande tema, ”trygga tränare, trygga gymnaster”, sammankopplar och sammanfattar alla tre teman: (1) vad som skapar trygghet för tränare, (2) vad som skapar otrygghet för tränare samt (3) upplevelser och förslag på utbildningsinnehåll. Nedan presenteras varje tema genom att lyfta fram citat från intervjuerna.

5.1 Trygga tränare, trygga gymnaster: Vikten av psykologisk trygghet inom gymnastik

Alla intervjupersoner nämnde vikten av att vara trygg själv som tränare för att gymnasterna ska kunna känna sig trygga. Tränare 6 beskrev det på följande sätt:

”Ju tryggare en person är i sig själv och i sin roll som tränare, ju tryggare grupp får man.”

Tränare 4 menar att man ska vara på en trygg plats själv i sin tränarroll för att sedan kunna hjälpa andra och dela med sig av den tryggheten till gymnasterna:

”Hjälp dig själv först innan du kan hjälpa andra. Så är man själv liksom på en trygg plats utifrån det så har man möjlighet att kunna dela med sig av det.”

5.2 Vad som skapar trygghet för tränare

För att förklara vad det är som gör tränare trygga i deras träningsmiljö skapades två underteman: (1) goda relationer samt (2) utbildning, kunskap och erfarenhet.

5.2.1 Goda relationer

Undertemat är uppdelat i fem delar för att beskriva vad goda relationer innebär. Följande perspektiv presenteras ”goda relationer inom ledarteamet”, ”kommunikation inom ledarteamet”, ”goda relationer till gymnaster”, ”goda relationer till styrelsen” samt ”tillit och förtroende till tränarteamet, gymnaster och styrelsen”.

5.2.1.1 Goda relationer inom ledarteamet

Alla intervjupersoner beskrev att en stark teamkänsla formas när man är med andra tränare som man ”*känner och har en relation till*” och där man kan komplettera varandra. Tränare 5 förklarade en stark teamkänsla med:

”Vi hade jobbat tillsammans i tre år och vi funkade väldigt bra som team för vi hade liksom varsina styrkor som gick väldigt bra ihop. Så där fanns det väldigt mycket liksom. Det var en väldigt trygg situation.”

Vidare nämnde tränare 5 att ha roligt tillsammans även när man jobbar gav en känsla av lättsamhet och trygghet:

”Att man har roligt tillsammans. Både när man planerar, när man fixar inför. Man umgås ju ganska mycket inför att fixa inför träningar, tävlingar, fixa friståendet och då känns det som att man behöver ha kul tillsammans utöver det som man pratar om med gympan.”

Flera av tränarna förklarade att en stöttande miljö där man inte döms för vad man säger eller vill testa och i stället lyssnade och uppmuntrade varandra stärkte känslan av trygghet. Tränare 3 sa att alla får vara delaktiga och komma med nya idéer:

”Vi turas om att hålla i uppvärmningen eller hittar på lite nya roliga övningar varje dag.”

För att fungera som ett team över tid är gemensamma mål och värderingar av betydelse, exempelvis att alla jobbar åt samma håll och har samma inställning till träning. Tränare 3 beskrev hur tryggheten är i det nuvarande ledarteamet:

”Hur bra som helst. Det är så enkelt. Allting är så enkelt. Vi har aldrig någonsin haft någon antydning till en konflikt eller någonting mellan ledare. För alla är ju av samma typ. Vi har samma inställning till träning. Det här gör vi för att det är kul och alla ska må så bra som möjligt. Det är precis allas inställning.”

En sådan gemensam grund skapar inte bara en positiv miljö i ledarteamet, utan det möjliggör även att gymnaster mötas av ett enat och tryggt ledarskap.

5.2.1.2 Kommunikation inom ledarteamet

En stark teamkänsla visade sig även vara kopplad till kommunikationen inom teamet och alla intervjupersoner förklarade vikten av att möta varandras förslag och idéer. Att prata om hur träningen har varit, vad som väntar framåt och ha kontakt utanför gymnastiken var likaså en viktig del. Tränare 6 menar dessutom att öppenhet är en viktig del i kommunikationen mellan tränare och lyfter som exempel att sms lätt kan leda till missförstånd om man inte tar sig tid att reda ut det direkt:

”Man kan ringa upp eller så. Ibland blir det fel när man skriver om känsliga saker. Jag vill inte ha någonting oklart för någon utan jag vill att det ska kännas bra för alla.”

Att kunna vara öppen med sina känslor när man känner sig orolig är en viktig aspekt i bra kommunikation. Tränare 2 beskrev att det dessutom är viktigt att uppmuntra de andra tränarna att uttrycka deras åsikter:

”Sen uppmuntrar jag dom också att så här, ’ni får tycka till nu’. Alltså så här, ha åsikter. Alltså bara kasta det på mig. Jag blir bara glad ändå. Får återkoppling på det som händer.”

Flera tränare betonade vikten av att våga tala fritt i ledarteamet, genom att exempelvis kunna uttrycka egna åsikter och vara trygg i att ifrågasätta andra utan rädsla. Tränare 2 förklarade en situation när tilliten och förtroendet påverkades negativt:

”Det är en som pushar de här gymnasterna ganska mycket, långt över vad de kan. Så det blir lite kast med gymnast. Där är jag av den skolan att de ska typ kunna göra allting själv och då säger jag, ’men det kanske inte är så smart att den här personen ska testa det här’. Då blir hon sur på mig som person och det märks av i vår vänskap utanför hallen. När det egentligen är en sakfråga, att man inte håller med varandra och det gör ju så att nästa gång så är man så här, ’ska jag verkligen säga någonting? Orkar jag säga någonting?’ ”

Vidare förklarade tränare 1 att kunna be om hjälp och ha någon som hjälper till eller som man kan hantera fel tillsammans med, är viktiga faktorer som påverkar hur trygg man känner sig:

”Jag vet att hon litar på mig och jag vet också att jag kan fråga henne om jag behöver hjälp och stöttning.”

Att ha stöd från andra skapade en miljö där tränarna vågade be om hjälp enligt tränare 4:

”Vi är väldigt hjälpsamma. Är det så att en annan klubb saknar en tränare eller någonting sånt utifrån att man går in och ställer sig. Så att det finns, det är väldigt lite konkurrens på det sättet.”

Den psykologiska tryggheten verkar dessutom förstärkas när man har en personlig relation, likt en vänskapsrelation, till varandra förklarar tränare 1:

”Att jag är nära vän med [namn] som är min närmaste chef. Det gör ju att det är lättare att jag kan uttrycka om jag känner oro eller någonting som känns konstigt, än om vi inte hade haft en vänskapsrelation såklart.”

5.2.1.3 Goda relationer till gymnaster

Tränarna återkom ofta till relationen de har med gymnasterna och att det är viktigt att skapa trygghet, motivation och utveckling hos gymnasterna, vilket även gör att man kommer känna

sig trygg i sin tränarroll. Tränare 5 beskrev att en öppen och inkännande personlighet, där man som tränare möter gymnasternas behov, bygger tillit i relationen:

”Jag tror att man behöver ha en personlighet som är ganska öppen och inkännande. Man måste också höra och se allas behov för att man ska kunna bygga en sådan tillit som skapar tryggheten i gruppen. Jag har alltid varit väldigt noggrann med att plocka upp på småsaker, som jag har hört, med sättet de pratar om sig själva, sättet de pratar om andra och höra lite vad de har för problem.”

Flera av tränarna förklarade att relationen utvecklas positivt när man är ett tryggt stöd i med- och motgångar, behåller lugnet, lyssnar aktivt och skapar en miljö där det är okej att misslyckas:

”Man kan ju inte skylla på att barnen inte öppnar upp sig om man inte visar att man är en trygg vuxen och att man är en trygg mottagare, så att de kan komma till en. Sen att man visar att man är mänsklig ändå. Så att man inte bara är stark utan säger jag också kan ha känslor. Om det går dåligt på en tävling så kanske inte jag är den som visar det utåt för dem, men att man ändå tillsammans kan vara så här, ’men det blev lite tokigt nu, men vi tar det som en lärdom och så gör vi det bättre till nästa gång.’” (Tränare 2)

En viktig del i relationen med gymnasterna var att känna att det är en *”fristad för att kunna vara sig själv”*, där både gymnaster och tränare kan vara sig själva utan rädsla för att bli dömda för vem de är. Tränare 5 lyfte vikten av att vara sig själv samt kunna visa sårbarhet och mänsklighet, vilket stärker relationen och visar på att det är okej att vara den man är:

”Jag är en tränare som är väldigt mycket mig själv i hallen och jag försöker också bidra med väldigt mycket positiva vibbar hela tiden. Jag skäms inte så mycket för saker och jag försöker smitta av mig lite med det för tonårstjejer skäms mycket för saker hela tiden. Så då försöker jag hela tiden visa att det går bra, man kan vara jätte ’cringe’ som person och ha jättekul samtidigt. Världen går inte under för det och jag tror att dem uppskattar det ganska mycket för att de kommer oftast till mig med saker.”

Flera av intervjupersonerna beskrev hur feedback och respons från gymnasterna hjälpte dem att bli psykologiskt trygga i sitt eget ledarskap. Tränare 3 förklarade att när gymnaster uttryckte att det kändes bra eller var roligt kände tränaren sig uppskattad och mentalt trygg:

”När folk är glada och de säger att det här är det roligaste, det här är det jag ser fram emot mest i hela veckan, då är man ganska safe liksom. Mentalt. Man känner sig uppskattad liksom.”

5.2.1.4 Stöd från styrelsen

Alla tränare nämnde att styrelsen påverkar deras trygghet och det handlade både om att känna sig respekterad för sina kunskaper och att styrelsen ska finnas med som stöd under konflikter. Tränare 3 förklarade att om det inte går att kommunicera tillsammans så borde någon i styrelsen möta dem som konflikten uppstått mellan och medla. Tränare 3 var även tydlig med att det behöver finnas en tillit till styrelsens ansvarstagande och stöd:

”Är det liksom ett problem så litar jag ändå på att jag kan skicka oavsett vad det är till dem och så får de ta det problemet vidare.”

En aktiv och engagerad styrelse lyftes fram av några intervjupersoner. Tränare 6 beskrev den nuvarande styrelsen i föreningen följande:

”Vi har nog aldrig haft så aktiv styrelse som vi har just nu så det är jättekul. Folk som vill engagera sig och vill ta tag i de här lite svårare frågorna som åka i väg på saker som Gymnastikförbundet ordnar för styrelser eller för ledarskapsutveckling.”

Tränare 4 värdesatte även att få möjligheten till att vara delaktig i föreningens utveckling och exempelvis få framföra hens åsikter och tankar till styrelsen:

”För att vara med hela tiden och forma föreningen till vad den är och vad den ska bli. Fortsätta att bli.”

5.2.1.5 Tillit och förtroende till tränarteamet, gymnaster och styrelsen

Att lita på varandra lyftes fram av alla intervjupersoner som en viktig del i att skapa psykologisk trygghet i tränarteamet och i relation till gymnaster och styrelsen. Tränare 4 beskrev hur tillit inte är något som bara kommer, utan något som måste förtjänas. Fortsätta att ta hand om tilliten genom att visa respekt, lyssna och agera på sätt som bevarar förtroendet:

”Det handlar ju också med att trygghet och tillit på det sättet eller tillit är ju någonting man får, det är ingenting som man har med sig från början utan det är ju någonting man måste liksom förtjäna på något sätt. Så att det byggs ju upp under en längre period också så att det där är ju viktigt att förvalta.”

5.2.2 Utbildning, kunskap och erfarenhet

Tränare 4 beskrev att utbildning har gjort att man förstår helheten, vilket har skapat en känsla av kontroll och trygghet:

”Jag har förståelsen för det bakom. Jag tycker att det är en grej som bygger trygghet. Att veta hur de här olika sakerna hör ihop.”

Utbildning har utvecklat den teoretiska sidan av tränarrollen beskrev tränare 5:

”Utbildningarna i sig har väl också gjort att man har blivit bättre teoretiskt, men det är också erfarenheten i hallen att ha planerat mycket och sett hur det har blivit som har gjort att man har blivit trygg också.”

Alla tränare betonade att med erfarenhet har trygghet successivt vuxit fram genom åren:

”Ju längre man håller på, desto visare blir man liksom. Vi har ju alla gjort massa fel och så kommer man på så här, ’ja men det här är ett mycket smartare sätt’.” (Tränare 3)

Tränare 4 beskrev att erfarenheterna fungerar som en inre säkerhet att luta sig mot i pressade situationer samt att man kan lita på sina kunskaper och förmågor:

”Jag tror att jag var mer kritisk mot mig själv när jag var yngre. Nu kommer jag tillbaka till det med erfarenheten och att falla tillbaka på dem om jag skulle hamna i en situation som är ny för mig. Att bara falla tillbaka på det, ’det här har jag gjort förr och det har gått ganska bra’.”

5.3 Vad som skapar otrygghet för tränare

För att förklara vad det är som gör tränare otrygga i deras träningsmiljö skapades två underteman: (1) brister samt (2) att inte våga tala fritt.

5.3.1 Brister

Följande undertema har delats upp i (1) brist i utbildning, kunskap eller erfarenhet, (2) brist i styrelsearbetet, (3) brist i tydlighet samt (4) brist i respekt.

5.3.1.1 Brist i utbildning, kunskap eller erfarenhet

Flera av intervjupersonerna lyfte fram att brist på utbildning, kunskaper eller erfarenhet bidrar till osäkerhet och otrygghet, vilket gäller både som tränare och styrelse.

”Osäkerhet beror ju till stor del av okunskap. Att de inte riktigt vet det de säger heller.

Eller att de har hört någonting, eller de har tagit till sig från utbildningen till exempel att ’det är så här vi ska göra’ men de har inte förstått varför.” (Tränare 6)

Tränare 5 gav ett exempel på när det är särskilt viktigt att ha kunskap i hur man hanterar utmanande situationer:

”Det har varit ganska många gånger i vår förening att det har varit problem i vissa grupper där huvudledarna har tyckt att de är bättre än sina hjälpledare och då är det väldigt svårt för styrelsen att gå in och prata med dem för det är en så svår situation att rodla i. För att det är också en ideell förening så alla gör ju det på sin fritid och man har

kanske inte den bästa kollen på hur man hanterar en sådan situation heller. Hur man pratar med någon som betar sig på ett visst sätt.”

Några tränare reflekterade över hur det kändes i början av tränarkarriären och hur brist på erfarenhet och självförtroende kunde skapa otrygghet:

”Sen spelar det roll vilken ålder man själv är. Nu när man är äldre så blir det mer okej, ’men nu har jag hållit på länge’. Så nu vet jag ändå att mina åsikter räknas oavsett vad den andra personen har för reaktion. Men så kände man kanske inte när man var lite yngre och fortfarande försökte utveckla sitt självförtroende lite.” (Tränare 5)

5.3.1.2 Brist i styrelsearbetet

Några av intervjupersonerna upplevde att styrelsen inte var tillräckligt stöttande och inkluderande samt att man inte hade en personlig relation till styrelsen, vilket kan göra det svårt att veta vem man kan vända sig till:

”Det är svårt, tycker jag, att skaffa en relation till styrelsen just eftersom de är personer som kanske byts ut. En del sitter bara ett år eller två.”

Tränare 2 berättade om att tidigare tränarkollegor hade blivit dåligt behandlade av styrelsen och att det skapade oro, ilska och en känsla av svek:

”Vi bor i en liten by. Så alla som är här har varit här i så många år och det har varit på samma sätt hela tiden. Så de är så inskränkta i att ’så här funkar det’. Sen så är det ju då att de här två personerna är helt respektlösa mot folk och då är det ju mina nära vänner som har blivit kallade för det ena och det andra. Alltså riktiga rena påhopp och om någon går på de som står mig nära så har jag ingen respekt mot dem heller. Då blir det så svårt också när det är någon i min styrelse som jag ändå ska kunna förlita mig på.”

Tränare 5 uttryckte en frustration över underliggande maktstrukturer där vissa grupper eller personer hade mer inflytande än andra, vilket ofta baserades på erfarenhet eller ”titel”:

”Att det finns en hierarki inom föreningen. Vissa tränare som kanske har längre erfarenhet och att deras åsikter väger tyngre än någon som inte har hållit på lika länge. Eller någon som har gått fler utbildningar än någon annan. Att de också är överordnade, de som inte har gått utbildningar, även fast det inte alltid hänger samman i hur mycket man kan. Vissa har ett öga och vissa har svårare att se detaljer, även om man är utbildad. Så det skulle nog säga att det är så att just antingen utbildningsnivå eller erfarenhetsnivå och att de personerna i sig då har en förväntan att andra ska lyssna på dem.”

Tillgång till träningstider och resurser framkom som en frustration hos tränare 3 och att föreningen väljer att prioritera tävlingsgymnastiken före träningsgymnastiken:

”Om vi nu ska säga någonting som är en psykologisk oro. Det är så här att okej, ’kommer vi ha kvar träningstiden nästa år eller någon annan som har bråkat så att vi blir av med dem [träningstiden]?’ ”

5.3.1.3 Brist i tydlighet

Tränare 3 lyfte att Gymnastikförbundet ibland inte varit tillräckligt tydliga i sin kommunikation utåt, vilket upplevdes som problematiskt:

”Gymnastikförbundet har skrivit nya riktlinjer med utgångspunkt i barnkonventionen där det står att tävlingsgymnastik inte ska eller bör ske på bekostnad av träningsgymnastiken, men den gör det fortfarande. Man vågade inte vara tillräckligt sträng när man skrev det där. Fast det är lite upp till varje förening att lösa det. Om jag skulle önska något är det att Gymnastikförbundet var väldigt mycket tydligare i att ’så här kan ni inte bete er’.”

Definitionen av vad en trygg miljö betyder verkar vara oklar och svaren kan bli breda när man försöker förklara innebörden. Tränare 4 nämnde att det finns ett behov av att konkretisera vad en trygg och otrygg miljö innebär i praktiken:

”Jag tror att man kanske måste börja prata om det så att det blir ett koncept som man pratar om, likadant som man pratar om individuell träning och hur man ska jobba med individuellt tränarskap. För annars så blir det nog väldigt luddigt tror jag. Det är risken att det blir och då blir det ingenting som man jobbar med på det sättet. Så jag tror man måste sätta rätt ord på det så att det blir tydligt. Det handlar om att det som inte är tydligt kan man inte göra och då kan man inte mäta det heller. Då vet man inte vad man har för förändringsmöjligheter heller i det.”

5.3.1.4 Brist i respekt

Brist i respekt från gymnasterna kan göra att man känner sig psykologiskt otrygg:

”Att man inte riktigt får till relationer med gymnasterna. Man har gymnaster som är, inte elaka som personer, men att det finns handlingar och att de inte riktigt respekterar när man försöker utbilda dem i hur man ska vara mot andra. Utan att den respekten inte finns.” (Tränare 5)

Tränare 2 förklarar att det kan vara skillnad från grupp till grupp och att ålderskillnaden kan ha en påverkan på hens psykologiska trygghet:

”I den andra där jag inte är huvudledare. Där har jag liksom inte riktigt fastnat än, men de är ju tio år eller så. Så de är lite halvt oseriösa i det [gymnastikträningarna] också. Där funderar jag mer på så här, ’hur kan vi som team jobba tillsammans?’. Huvudledaren där, hon blir knappt hörd.”

5.3.2 Att inte våga tala fritt

Följande undertema har delats upp i (1) att inte våga tala fritt i ledarteamet samt (2) att inte våga tala fritt till styrelsen.

5.3.2.1 Att inte våga tala fritt i ledarteamet

En återkommande upplevelse av otrygghet beskrevs som när man inte vågar tala fritt i ledarteamet och som tränare 4 förklarade:

”Du känner dig liksom inte säker. Du kan inte säga vad du vill. Du kan inte prata med dem runt omkring. Du kan inte kommunicera med andra och så vidare. Liksom att du känner att om man säger någonting, kanske till och med i förtroende, så kommer det liksom inte stanna där”.

Vidare berättade tränare 2 om tidigare tränarteam där det kändes otryggt att tala fritt:

”Jag har ju varit i andra tränarteam där det är så här, allting man säger vänds ju bara till att det är ett påhopp mot dem. Fast det är en sakfråga vi pratar om och då känner man ju så här, ’nej, då släpper vi det’. Vilket inte blir så bra i längden.”

5.3.2.2 Att inte våga tala fritt till styrelsen

En återkommande förklaring till otrygghet var även när man inte vågar tala fritt till styrelsen, där en rädsla för negativa konsekvenser påverkade dem. Tränare 2 beskrev det som:

”Man vågar ju typ inte säga till för då är man ju rädd att få en attack på sig. Samtidigt som att, ja det känns så här, ’man går ju lite på tå’. Samtidigt som man håller sig ett avstånd från dem.”

Tränare 1 berättade om en situation som bidrog till att hen inte vågade tala helt fritt i alla situationer:

”Men jag kan tänka mig att jag kanske inte skulle känna mig trygg i att kunna tala helt fritt inför dem [styrelsen], om hur jag upplever att det har varit i föreningen det senaste året. Jag har liksom fått en känsla av att styrelsen kanske inte är jättenöjda med att ha anställda. Utan det ska vara arvoderade och det skapar ju en otrygghet för mig som

anställd, men sen har jag också inte pratat med någon i styrelsen om det här utan det är ju bara någonting som jag har fått en känsla runt omkring.”

Tränare 2 valde att vända sig till personer som hen kände sig trygg med att uttrycka sina åsikter inför, samtidigt som det kunde bli problematiskt i längden:

”Som tur är så är jag vän med några i styrelsen som också inte trivs där heller. De känner ändå ett ansvar att så här, ’om inte jag är här så kommer det kollapsa’. Så då tar de hellre fajten själva för att hjälpa barnen att få det så bra som möjligt. Så då går jag via den vägen i stället. Ja, det blir ju lite så gränsöverskridande. ’Så vad är vänskap, vad är liksom jobb?’ Det tär ju också lite på det [vänskapsrelationen].”

5.5 Upplevelser och förslag på utbildningsinnehållet

Tränarna upplevde att utbildning är en viktig grund för att känna sig psykologiskt trygg i tränarrollen och samtidigt skapa trygga relationer mellan andra tränare, styrelsen samt gymnasterna. Tränarnas upplevelser av utbildningarna som de har gått genom Gymnastikförbundet var både positiva och negativa, men alla tränare beskrev att det fanns förbättringspotential i vad utbildningarna fokuserar på gällande trygga idrottsmiljöer i dagsläget. Följande tre underteman skapades: (1) upplevelser av utbildningarnas fokus, (2) ledarskap, teamwork och trygghet önskas i utbildningarna samt (3) tydlighet, stöd och uppföljning önskas i utbildningarna.

5.5.1 Upplevelser av utbildningarnas fokus

Alla tränare beskrev att Gymnastikförbundets utbildningar främst fokuserar på teknik samt gymnastiska övningar och färdigheter, medan exempelvis ämnen som ledarskap och psykologi endast utgör en mycket liten del av innehållet. Tränare 1 beskrev dessutom att man oftast utgår från hur man är en bra ledare ut gymnastens synvinkel:

”Vi pratade inte så mycket om det [psykologiska/emotionella utmaningar som du som tränare kan möta i olika situationer] utan vi pratade mer om ledarskap och hur man är en bra ledare, men det var mer utifrån gymnasternas synvinkel och inte så mycket utifrån hur vi ledare faktiskt mår.”

Tränare 5 förklarade att hen kände sig stressad på grund av allt man skulle lära sig:

”[Redskapsutbildning] gick jag mest nyligen och då är det ganska hög nivå av gympa. Så där har jag väl lite mer med mig och där kände jag ganska mycket stress under den utbildningen. För att det är mycket man skulle lära sig och det var väldigt high-stake-prov på slutet. Men då pratade vi inte heller jättemycket om just ledarrollen

utan det var väldigt mycket fokus på själva gympan och övningarna och vad man kan tänka på snarare än att jag som tränare ska vara trygg i situationen.”

Tränare 2 uttryckte att utbildningarna går väldigt fort och att man blir lämnad efter utbildningen, utan uppföljning eller stöd:

”Man blir ju oftast lämnad och då blir man så här, ’vad hände där ens’ för att det går så fort. Man har inte ens tid att reflektera.”

5.5.2 Ledarskap, teamwork och trygghet önskas i utbildningarna

Ett återkommande ämne som några av tränarna tyckte att utbildningarna bör inkludera är vikten av att ”jag som tränare ska känna mig psykologisk trygg”:

”Jag behöver också vara mentalt förberedd på alla situationer som kan hända och det känner jag kanske inte att man pratar lika mycket om. Det hade nog varit lite skönt att göra för jag känner fortfarande, även på ’enkla svåra’ saker, ’men kan jag verkligen göra det här? Vågar jag göra det här för mina gymnaster?’ Jag vill inte heller att de ska bli rädda för någonting och jag försöker att inte förmedla vidare någon slags rädsla till gymnasterna.” (Tränare 5)

Tränare 1 uttryckte att ”hur man jobbar i ett team och i en grupp” bör pratas mer om i utbildningarna:

”Kanske att man skulle få prata lite mer om hur man jobbar i ett team. Alltså hur man pratar med varandra, hur man litar på varandra, hur man jobbar med tilliten, att dela på ansvaret och ansvarsuppgifter.” (Tränare 1)

Att lyfta frågan om trygga idrottsmiljöer och prata om psykologisk trygghet på en lätt nivå i relation till klubbens värdegrund kan vara ett sätt förklarade tränare 4:

”Jag tror att psykologisk trygghet är lite för nytt just nu, men jag tror att det handlar mycket om att i stället få prata om det så att det inte blir någonting konstigt. Veta vad det är för någonting och kanske att bjuda in till möjligheten och diskutera. Det är likadant som att prata om vad klubben har för värdegrund. Att göra det enkelt och prata om det som någonting som man vet. Om det inte hör hemma i det här med värdegrund, då är det antagligen inte rätt, utan lite grann så här, ’hur känns det i magen?’”

Det var tydligt från alla tränare att de ansåg att det är viktigt med en ökad kunskap om hur man skapar en hållbar och inkluderande idrottsmiljö för alla, oavsett om man är gymnast, tränare eller styrelse. Alla tränare menade att det är viktigt att utbildas i hur de själva kan bli trygga i rollen så att de kan förmedla det vidare. Tränarrollen handlar inte bara om att kunna

lära ut övningar och vara kompetent när det gäller teknik, utan även vara en emotionell förebild:

”Det är många som slutar på gympa för att de har tränare som har betett sig illa mot dem eller att de har hamnat i sådana situationer som har med själva tränaren att göra. Så därför tycker jag att det är en ganska stor och viktig del att 'gympa-Sverige' måste gå ihop som tränare och vara förebilder, emotionella förebilder också. Vi kan inte bara vara fyrkantiga och hårda för då kommer vi ha massa barn och ungdomar som slutar på sporten och det är så viktigt att ha ett sammanhang. Man [gymnast] ska inte behöva sluta för att tränaren har varit på ett visst sätt och det kan ju ha berott på att de [tränare] inte har varit trygga i sin roll till exempel.” (Tränare 5)

5.5.3 Tydlighet, stöd och uppföljning önskas i utbildningarna

Några av intervjupersonerna uttryckte att vissa delar i utbildningarna var otydliga, vilket gjorde det svårt att implementera det i praktiken. Tränare 3 ansåg att varje tränare ska skriva på ett kontrakt där det står konkreta vad man får och inte får göra:

”Kan vi inte ha ett kontrakt i stället där de här mest uppenbara grejerna står? Där man som tränare är tvungen att skriva på och lova att man inte ska bete sig såhär. Nu står det så här, 'vi har värdeord', 'vi ska visa all respekt för alla' och så där. Det är bara så här, 'lull, lull, lull'. Ta konkreta saker, vad man får göra och vad man inte får göra. Vi ska tänka på allas bästa. Ja, ja, men okej, 'vad menar vi med det då?' ”

En tydligare implementering av psykologisk trygghet i föreningen föreslogs som ett förbättringsförslag:

”Kanske göra det som en värdegrund. 'Vad är det vi strävar efter i vår förening?' Att alla ska kunna säga vad de tycker, att prata med alla, att inte känna en press, alltså alla de här olika sakerna. Det är också väldigt starkt förankrat med barnkonventionen. Så att det är inga konstigheter egentligen.”

Några av tränarna upplevde att de saknade stöd efter utbildningarna och att ha någon som man kan vända sig till för att ställa frågor eller bolla idéer med:

”Jag tänker att för de som inte har den möjligheten i sin förening så kanske det hade varit en trygghet att det finns någon person att kontakta som är utbildad på materialet och har tid att svara på frågor. Om man är ensam i sin förening om att vara utbildad på en hög nivå till exempel. ... Så det hade väl kanske behövts för vissa föreningar som försöker växa och bli större innan de har kommit till den punkten.” (Tränare 5)

Stöd till yngre tränare som mentorskap lyftas av flera tränare som ett konkret förslag:

”Man kan jobba med något slags mentorsprogram. Jag vet att vissa föreningar har det, att de yngre tränarna kan få följa med en äldre tränare och lära sig av varandra. Det skulle vara bra om man kunde införliva och prata mer om att det här är något som är viktigt. För jag upplever nu att många ungdomsledare bara slängs in när de är 13 år och så ’nu ska ni ta hand om den här gruppen’. När de är 13 år får de inte ens gå baskursen, så de har ju inte fått någon introduktion.” (Tränare 1)

Tränare 2 uttryckte en frustration över hur vissa utbildningar är otillräckliga, vilket kunde påverka hans psykologiska trygghet och göra det svårare att känna sig säker i hur man hanterar utmanande situationer i tränarrollen:

”Allting ska gå på typ en dag på Zoom. Det är inte ens rimligt. Om man jämför med fotbollen, deras utbildning pågår i ett år och så är det massa studiebesök och de har seminarier som en riktig utbildning. Det hade ju gett en mer än det här. Det är ganska många som håller med om det. Det är helt knasigt.”

Ett tydligt önskemål från intervjupersonerna var, efter avslutad utbildning, en uppföljning genom exempelvis mikroutbildning, återträffar och möjlighet till att få feedback på sitt ledarskap. Tränare 4 beskrev sina tankar om uppföljning med exempel från paragymnastiken:

”Jag tycker inte det finns så mycket uppföljning idag. Jag tror däremot det som skulle finnas är något mellansteg. Det finns en utbildning som heter ’Parasportens grunder’, den är teoretisk och praktisk. Utifrån det [utbildningen] får man både ett gemensamt språk, ’hur pratar vi kring olika saker kring den här målgruppen?’, ’vad är en funktionsnedsättning?’ och så vidare. Om man har gått den här utbildningen då kanske man behöver fylla på lite grann. Fortbildning är också en sådan grej, att man fyller på lite grann. ’Vad har hänt? Har det skett någon speciell utveckling? Hur ser status ut idag? Hur pratar man? Vad händer inom para?’ ”

Flera av tränarna tyckte att diskussioner ger värdefulla kunskaper. För att öka kunskapen om psykologisk trygghet behöver diskussioner ta en större plats i utbildningsinnehållet, eftersom det är i samtalen med andra tränare som tankar uppstår och utveckling sker, menar tränare 2:

”Verkligen trycka på att det är diskussionerna som ger kunskapen och inte att man går igenom powerpointen. Det får man ju ingenting av, utan det är av diskussionerna som man ska kunna ta nya tankar av och ta kunskap därifrån.”

Tränare 5 nämner även det bör finnas med delar som går till att reflektera över sitt eget välmående och i sin tränarroll:

”En liten del går åt till reflektion och frågor som man kan ha med sig. Alltså ’fundera på de här sakerna över ditt eget psykologiska välbefinnande i gymnasituationer’. ’Vad

tycker du är jobbigt? Vad tycker du är roligt?’ Att man ändå reflekterar lite över sitt eget tränarskap. För det tror jag inte man gör så mycket.”

En önskan om att bygga starkare ledarteam fanns bland tränarna och tränare 1 förslog en övningsbank:

”Jag tror det hade hjälpt många att få en bank på hur man med övningar kan stärka ledarteamet, hur man kan jobba tillsammans eller också hur man kan stärka gruppen när man pratar det med gruppstillhörighet och sammanhållning.”

Tränare 1 tyckte dessutom att utbildningen även bör riktas till exempelvis styrelsen:

”Utbildningen borde också vara någonting för styrelsen, verksamheten eller någon som är mer ansvarig för ledarna, truppchefen eller så. Det handlar också om tryggheten därifrån, ovanifrån så att säga.”

6 Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka gymnastiktränares upplevelser av psykologisk trygghet och otrygghet i sin tränarroll inklusive relationerna till ledarteam, gymnaster och styrelsen. Syftet var även att undersöka om gymnastikutbildningarna givit kunskaper om psykologisk trygghet. Resultaten visade att ett övergripande tema, ”trygga tränare, trygga gymnaster” var en gemensam och viktig punkt för alla tränare. Detta är dessutom i linje med Culver et al. (2024, s. 203) där författarna förklarade att en säker miljö för idrottare skapas av att tränare känner sig trygga i sin roll.

Tränarnas upplevelser av psykologisk trygghet betonar vikten av goda relationer till kollegor, gymnaster och styrelsen. Även tidigare forskning har visat att goda relationer bidrar till psykologisk trygghet (Cooke et al., 2024). Dessa nära idrottsrelationer kan påverka psykologiskt välmående positivt och bidra till ökad motivation och arbetsglädje (Simpson et al., 2023). En viktig aspekt som framkom i resultaten var att en psykologiskt trygg plats möjliggör att man kan tala fritt, be om hjälp och erkänna misstag, vilket tidigare forskning inom området stödjer (Cooke et al., 2024, s. 16; Edmondson, 1999, s. 356; Vella et al., 2024, s. 523). Några av tränarna upplevde sig psykologiskt otrygga när de inte kände att de vågade tala fritt inom tränarteamet eller till styrelsen, då det fanns en rädsla för att bli misstolkad eller attackerad. Ohana et al. (2024, s. 447) förklarade att de anställdas stressnivåer minskade när de kände sig säkra på att de kunde uttrycka sina åsikter utan risk för negativa konsekvenser. Ohana et al. (2024, s. 445–446) förklarade även att den psykologiska belastningen påverkas av exempelvis upplevd orättvisa, vilket kan påverka trygghet, välbefinnande och

arbetsförmågan negativt. Resultaten i min studie visar att i en psykologisk trygg miljö känner sig man sig lyssnad på, delaktig och stöttad av andra för att våga testa nytt och utvecklas i sin tränarroll. Detta stämmer överens med tidigare forskning där Ohana et al. (2024) menar att en psykologiskt trygg miljö kan främja samarbete, initiativ och kreativitet. Även om goda relationer lyfts fram som en viktig del i psykologisk trygghet beskrevs tillfällen där tränarna inte vågade att uttrycka kritik eller be om hjälp i vissa situationer. En relation skulle kunna upplevas som delvis positiv på grund av bra samarbete, men att det fortfarande kan finnas osäkerhet kring vad som är ”rätt” att säga eller göra.

En intressant aspekt som framkom i resultaten var att man måste förtjäna tillit och förtroende, det är inget man bara får. Även om det kan anses rimligt att förtroende ofta byggs upp över tid, skulle man kunna se det från ett annat perspektiv. Om tillit måste förtjänas mellan nya eller yngre tränare och en mer erfaren tränare kan det möjligtvis skapa en känsla av psykologisk otrygghet. Särskilt i föreningar där det förekommer hierarkier, normer och en ”vi och dem” känsla. Däremot kan man tolka perspektivet som att det behövs en balans och att tillit behöver byggas från båda hållen i relationen.

McGuire et al. (2025) undersökte hur 14 huvudtränare och 4 assisterande tränare bygger förtroende med idrottare och tränarkollegor. Tränarna i studien förklarade att det krävs att båda parter i relationen både ger och tar, för att underhålla förtroendet. En av tränarna i studien av McGuire et al. (2025, s. 145) lyfte dessutom att för att bygga autentiska relationer måste tränare kunna visa öppenhet och sårbarhet, vilket kommer att ge idrottarna möjlighet till att göra detsamma och det gynnar relationen. Resultaten i min studie stämmer överens med ovan nämnd studie där tränarna betonar vikten av tillit, förtroende och att kunna vara sig själv samt visa öppenhet och sårbarhet i relationerna med andra tränarkollegor, gymnaster och till styrelsen. Van Tuyl et al. (2024, s. 124) håller med om att individer behöver känna sig trygga för kunna vara sig själva och tillsammans med en känsla av självständighet och tillhörighet kan individen uttrycka sig själv fullt ut. Ytterligare en studie visar på att förtroende skapas av ett inkluderande, icke-dömande och stöttande klimat (Vella et al., 2024, s. 525), vilket stärker resultaten i min studie där alla tränare beskrev att stöd från andra är en viktig del för deras psykologiska trygghet.

En aspekt som inte undersöktes i denna studie är om öppenhet och sårbarhet alltid möts med positivitet från andra. En tränare i studien förklarade en situation där hen delade sina utmaningar öppet med en kollega, men fick tillbaka en reaktion som inte upplevdes positiv.

Skulle det kunna vara så att idrottsmiljöer där det saknas förståelse för psykologisk trygghet leder till att gymnastiktränare drar sig tillbaka och att det i längden skapas en otrygg plats? Denna studie kan inte besvara frågan men kan vara intressant för framtida forskning.

Enligt resultaten i denna studie har underliggande maktstrukturer och hierarkier visat sig påverka tränarna. Walton et al. (2024, s. 559) menar att en psykologisk trygg miljö ska skydda individerna mot psykologiska hot och att maktförhållanden hindrar individer från att säga vad de tycker. Fler studier (Simpson et al., 2023; Van Tuyl et al., 2024; Vella et al., 2024) nämner att styrelsen ska finnas som stöd för tränare, vara tydliga och vidta åtgärder för att främja en trygg idrottsmiljö. I en förening med maktstrukturer och tydliga hierarkier, där personer med mer utbildning eller erfarenhet har mer inflytande, skapas orättvisa förutsättningar och risken för att inte våga tala fritt ökar. Detta går att koppla till en nyligen publicerad studie där deltagarna uttrycker att deras ledare sätts ”på en piedestal”, vilket bidrar till en känsla av maktlöshet, rädsla för konsekvenser och därmed en brist på psykologisk trygghet (Van Herck & Nordin-Bates, 2025, s. 8). En intressant och komplex aspekt som skiljer sig från tidigare forskning är att resultatet kan ha påverkats av var i Sverige föreningen finns och föreningsstorleken. I ett av intervjuintervjuerna berättade tränaren att föreningen låg i en liten by och att personerna som sitter i styrelsen har gjort allt på samma sätt under en lång tid. Detta klimat kan möjligtvis göra det svårare för andra tränare att komma med nya idéer eller att våga säga ifrån till styrelsen. Även om resultaten visade att öppenhet och sårbarhet kan främja psykologisk trygghet kan det vara mer komplext i verkligheten, särskilt i mindre och/eller hierarkiska föreningar eller tränarteam. Hur dessa starka traditioner och synsätt påverkar gymnastiktränarens psykologiska trygghet kan vara intressant för framtida forskning att undersöka. Oavsett om dessa maktstrukturer är mellan en tränare och en gymnast, i ett tränarteam, grupper emellan eller i styrelsen, bidrar det till otrygghet och behöver tas på allvar av förbund och föreningar i deras arbete med trygghet.

Utbildning och kunskap beskrevs som viktiga faktorer för tränarnas psykologiska trygghet och att det skapar en känsla av kontroll. Tryggheten beror även på tränarnas erfarenheter och att det funkar som en säker vägg att luta sig mot i utmanande situationer. Trots att utbildning lyfts som en viktig del i psykologisk trygghet uttryckte flera av tränarna i studien att Gymnastikförbundets nuvarande utbildningar inte fokuserar tillräckligt på den psykologiska delen av tränarrollen och utmaningar som tränare möter i verkligheten. I en studie av Wang et al. (2023, s. 7–8) ville tränarna att kursinnehållet skulle fokusera mer på att utveckla tränarnas

pedagogiska kompetens och att innehållet upplevdes som repetitivt när utbildningarna endast var fokuserade på teknik.

På grund av att psykologisk trygghet är nytt inom idrottsvärlden (Walton et al., 2024, s. 558) hade ingen av deltagarna i min studie hört begreppet, men verkade ändå förstå vad det innebär på ett ungefär. Troligen är det inte utbildningen som har gett kunskaper om psykologisk trygghet, utan tränarnas egna erfarenheter som har gett dem den förståelsen. I ideella föreningar är det dessutom många unga tränare som saknar utbildning och erfarenhet av att vara ledare. I resultaten nämnde tränarna hur brist på erfarenhet i deras tidiga tränarkarriär gjorde dem mer osäkra. Därför kan det vara värdefullt att ge möjligheten till att dela sina personliga erfarenheter i utbildningar, i exempelvis workshops med andra tränare (McGuire et al., 2025, s. 152), för att exempelvis yngre eller nya tränare kan lära sig av mer erfarna tränare. Tränarna i min studie gav ett antal förslag på förbättring för framtida utbildningar, exempelvis att få diskutera mer med andra tränare under utbildningstillfällena. Även mentorskap kan vara ett bra sätt för att öka kunskapen om gymnastiken som helhet och delar inom psykologi eller ledarskap. Fler studier stödjer detta och lyfter att interaktiva lärandeaktiviteter, exempelvis erfarenhetsutbyte och diskussioner (Li et al., 2025, s. 351), ökade engagemanget, motivationen och känslan av autonomi, kompetens och tillhörighet (Ciampolini et al., 2019, s. 224; Wang et al., 2023, s. 6–7). Detta speglar de tre grundläggande psykologiska behoven i självbestämmandeteorin (Ryan & Deci, 2000, s. 68). Även om mentorskap lyfts som ett förslag kan det finnas en risk för att nya eller yngre tränare tar med sig gamla synsätt om trygghet och ledarskap. Frågorna som uppstår är ”vem ska vara mentor?” och ”hur väljer man ut rätt mentor?”.

Generellt var alla tränare i studien överens om att förlänga utbildningen eller inkludera uppföljning efter utbildningens slut. Li et al. (2025, s. 351) förklarade att en utmaning med utbildningarna är att deltagarna glömmer vad de har lärt sig och därför föreslår forskarna att ha flera utbildningstillfällen, hjälpa tränare att fräscha upp kunskaperna genom uppföljning och att de ska få kontinuerlig feedback. En fortsatt vägledning och återkoppling kommer att hjälpa tränare att bättre tillämpa kunskaperna i praktiken och stärka inläringen (Ciampolini et al., 2019, s. 223; Li et al., 2025, s. 350), vilket kan vara särskilt hjälpsamt för nya tränare eller ungdomsledare som inte har samma erfarenhet. Wang et al. (2023, s. 8) håller med om att det ska finnas tillräckligt med tid att öva på det man har lärt sig och även att man ska få

stöd från utbildarna efter. Stödet från utbildarna kan hjälpa tränarna att reflektera och förbättra förmågan att tillämpa kunskap från utbildningen i praktiken (Wang et al., 2023, s. 8).

Resultaten visar att reflektion möjligtvis behöver få mer plats i utbildningsinnehållet inom gymnastiktränarutbildningar. Resultaten i studien av Li et al. (2025, s. 346) visade att videofeedback och reflektion exempelvis ökade tränares självmedvetenhet, samarbetsförmåga och förmågan att skapa tillit i relationen med atleterna. Ovan nämnd studie stämmer överens med resultaten från min studie. Ciampolini et al. (2019, s. 224) förklarar att reflektion är en viktig del av lärandet och att det hjälper tränare att bredda sina perspektiv. Författarna nämner även att utbildningar inte går igenom ämnet på ett djupgående sätt och att det saknas tydlighet i hur och varför tränare ska reflektera. Detta pekar möjligtvis på att det finns en brist på kunskap inom området och att man behöver konkretisera hur och varför.

Att utbildning i sig skulle kunna leda till psykologisk trygghet kan diskuteras vidare. Utbildning kan ge verktyg och en djupare förståelse, men det kommer inte nödvändigtvis att förändra exempelvis hierarkier i ett tränarteam eller en otrygg organisationskultur. På lång sikt skulle utbildningarna kunna ge ett större avtryck i tränares psykologiska trygghet, men då behöver en trygg plats som främjar utveckling och lärande skapas, där tränare känner sig sedda, stöttade och delaktiga.

6.1 Styrkor och svagheter

En styrka med undersökningen är att intervjuerna har givit personlig och detaljerad information om deltagarnas erfarenheter och åsikter, vilket kan ge en djupare förståelse för psykologisk trygghet och hur den kan främjas. Trots att jag samlade in ett omfattande och varierat material var det ett litet urval av intervjupersoner. Ett något större urval hade kunnat fördjupa resultaten ytterligare. Clarke och Braun (2021, s. 203) förklarar att tid kan vara en begränsande faktor för urvalsstorleken, vilket denna studie har påverkats av. Om jag hade haft längre tid att utföra intervjuer och analysera data hade ett större urval av intervjupersoner rekryterats. Däremot behöver inte ett större antal betyda att datan blir mer ”rik”, om erfarenheterna och insikterna inte är relevanta för studiens frågeställningar och syfte (Clarke & Braun, 2021, s. 211). Även om syftet med studien inte var att generalisera, kan inte resultaten representera andra gymnastiktränare. Om studien hade använt enkäter i stället för intervjuer hade jag kunnat rekrytera fler deltagare och det hade möjligtvis gett ett bredare perspektiv av psykologisk trygghet och gymnastiktränarutbildningarna. Hade studien gjorts

om med tillgång till mer tid och resurser hade det varit intressant att inkludera både en enkät och intervjuer för att få med fördelarna med båda metoderna.

En svaghet med den tematiska innehållsanalysen är den har genomförts av endast mig, vilket gör att det endast är mina egna tolkningar och perspektiv som har presenterats. För att öka trovärdigheten och överförbarheten hade det varit bättre att vara två, eller fler, för att kunna diskutera och jämföra under analysen (Graneheim & Lundman, 2004). Att utföra intervjuerna och analysen själv har även inneburit stora mängder data som har varit tidskrävande. Min tidigare erfarenhet som tränare kan även ses som en styrka i analysen eftersom jag har kunskaper inom området som undersöks.

Urvalet var både en självselektad och strategiskt utvald grupp. Styrkan med en självselektad grupp skulle kunna vara att deltagarna är motiverade och engagerade till att delta i studien med upplevelser, tankar och åsikter. Svagheter skulle kunna vara att det finns risk för bias, alltså att det är tränare med särskilt intresse för ämnet eller de som har starka åsikter som väljer att delta. Styrkan med ett strategiskt urval skulle kunna vara att det ger möjligheten till att välja deltagare med relevanta erfarenheter för studiens syfte. Även vid denna typ av urval finns en risk för att mina egna antaganden påverkar vilka som valts och skulle kunna göra så att urvalet är för smalt eller icke-representativt.

Intervjupersonerna har genomgått gymnastikutbildningar vid olika tillfällen och har därmed erfarenheter från olika tidperioder samt olika utbildningsnivåer, vilket resultaten möjligtvis har påverkats av. Utbildningssystemet har dessutom förändrats under de senaste åren och under 2025 lanserades en ny utbildningsportal för en stor del av Gymnastikförbundets kurser. Enligt Gymnastikförbundet (u.å.) ska alla tränare uppdatera sin behörighet för den praktiska disciplinspecifika kursen alternativt gå vidare i utbildningsstegen. Webbkursen ”Intro Svensk Gymnastik” är dessutom ett förkunskapskrav oavsett nivå och inriktning för att få fortsätta utbilda sig. Även om intervjupersonerna har gått utbildningar på olika nivåer och vid olika tillfällen gavs tydliga och detaljerade svar.

Trots de identifierade svagheterna bedöms styrkorna i datainsamlingen och analysen bidra till studiens trovärdighet. Genom att en tematisk innehållsanalys har använts, med stöd av forskning och handledning, har det skapats förutsättningar för en genomarbetad analys. Studiens styrka är att den ger en djupare förståelse av gymnastiktränarens upplevelser av psykologisk trygghet, vilket är i linje med undersökningens syfte.

6.2 Fortsatt forskning

Forskningen inom psykologisk trygghet kopplat till idrott har hittills främst fokuserat på idrottarnas perspektiv, vilket visar på ett behov av att undersöka tränares upplevelser. Tränarna i studien nämnde även att begreppet var svårt att greppa och ibland hade de svårt att skilja psykologisk trygghet och "fysisk" trygghet, exempelvis att vara trygg när man har förberett sig inför en träning eller tävling. Detta kan ha påverkat resultaten i studien. Däremot kan en tränare som känner sig kompetent, exempelvis på grund av utbildning, känna sig psykologiskt trygg och därmed dela utmaningar i arbetet med tränarkollegor eller våga säga ifrån till styrelsen, eftersom de har kunskap om gymnastiken generellt. Därför hade det varit intressant om framtida studier undersökte hur interventioner, som exempelvis utbildningsprogram eller liknande, kan öka kunskapen om begreppet "psykologisk trygghet" för tränare och om det hjälper dem i deras tränarroll. Det hade dessutom varit intressant att undersöka om det finns skillnader i hur tränare och gymnaster upplever psykologisk trygghet mellan olika gymnastikdiscipliner. Det finns även en forskningslucka gällande hur eller om psykologisk trygghet bidrar till att skapa bättre gruppdynamik, lagkultur och teamkänsla inom gymnastik. Psykologisk trygghet är inte en snabb lösning på de problem som finns inom idrotten, exempelvis ohälsosamma idrottsmiljöer, men begreppet kan vara ett viktigt koncept eller samtalsämne inom idrottsorganisationer (Cooke et al., 2024, s. 36). Därför är det viktigt att begreppet "psykologisk trygghet" förtylligas för att det inte ska skapa förvirring.

6.3 Slutsats

Trots att psykologisk trygghet är ett relativt nytt koncept inom gymnastiken visade tränarna en grundläggande förståelse för begreppets innebörd. Tränarna som deltog i studien kände sig allmänt psykologiskt trygga i sin roll, men beskrev även situationer där de kunde känna sig mindre psykologiskt trygga. Dessa upplevelser påverkades av relationerna med tränarkollegor, gymnaster och styrelsen, men även upplevelser som har påverkats av utbildning, kunskap och erfarenhet lyftes. Temat som genomsytrade samtliga intervjuer är att trygga tränare skapar trygga gymnaster, vilket även tidigare forskning stödjer. Maktstrukturer och hierarkier skapar hinder för att våga uttrycka sig, be om hjälp och erkänna misstag, medan öppenhet, delaktighet, förtroende och tillit skapar en psykologisk trygg miljö.

Tränarutbildningarna inom Gymnastikförbundet upplevdes inte ge tillräckligt med kunskap om psykologisk trygghet samt att det fanns en brist på stöd efter utbildningarna. Resultaten visar ett behov av att integrera mer psykologi i utbildningsinnehållet och ge möjlighet till

reflektion, erfarenhetsutbyte, uppföljning och återkoppling. Att tydliggöra begrepp som ”psykologisk trygghet”, ”trygg miljö” och ”otrygg miljö” kan hjälpa tränare att förstå hur de ska implementera det i sin egen tränarroll och därmed bidra till att skapa en trygg miljö för både dem själva, sina kollegor och gymnaster.

Enligt Cooke et al. (2023, s. 36) kan psykologisk trygghet ge många positiva effekter för idrottare och organisationer. Författarna nämner även att man bör vara medveten om vilka negativa konsekvenser som kan skapas om psykologisk trygghet saknas. Om vi skapa idrottsmiljöer som främjar idrottares trygghet och välmående, behöver vi se på hela strukturen och kulturen inom idrotten (Van Tuyl et al., 2024, s. 110) och arbeta för att skapa en miljö där alla, även tränare och styrelse, känner sig psykologiskt trygga (Van Tuyl et al., 2024, s. 127).

Käll- och litteraturförteckning

Aronson, O. (2023). Lathund till kvalitativ analys. Kvantila.

<https://www.kvantila.com/lathund-till-kvalitativ-analys>

Braun, V., Clarke, V., & Weate, P. (2016). Using thematic analysis in sport and exercise research. In *Routledge Handbook of Qualitative Research in Sport and Exercise* (pp. 213-227). Routledge.

Braun, V., Clarke, V., Hayfield, N., & Terry, G. (2019). Thematic Analysis 48. *Handbook of Research Methods in Health Social Sciences*, 843-860.

Braun, V., & Clarke, V. (2021). To saturate or not to saturate? Questioning data saturation as a useful concept for thematic analysis and sample-size rationales. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 13(2), 201-216. <https://doi-org.proxy01.gih.se/10.1080/2159676X.2019.1704846>

Byrne, D. (2022). A worked example of Braun and Clarke's approach to reflexive thematic analysis. *Quality & Quantity*, 56(3), 1391-1412. <https://doi-org.proxy01.gih.se/10.1007/s11135-021-01182-y>

Ciampolini, V., Milistetd, M., Rynne, S. B., Brasil, V. Z., & do Nascimento, J. V. (2019). Research review on coaches' perceptions regarding the teaching strategies experienced in coach education programs. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(2), 216-228. <https://doi.org/10.1177/1747954119833597>

Cooke, M., Paradis, K. F., Sharp, L. A., Woods, D., & Sarkar, M. (2024). Psychological safety: A qualitative study on coach and athlete perceptions. *International Sport Coaching Journal*, 1(aop), 1-13. <https://doi.org/10.1123/iscj.2023-0115>

Culver, D. M., Duarte, T., & Rourke, S. (2024). Leading a Safe Sport Community of Practice for High Performance Coaches: A Role for Mental Performance Consultants. *Journal of Sport Psychology in Action*, 1-14. <https://doi-org.proxy01.gih.se/10.1080/21520704.2024.2332737>

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behaviour in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>

Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse education today*, 24(2), 105-112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>

Gymnastik och idrottshögskolan. (2022). FNBs – uppsatsguide: Råd och anvisningar till studenter och lärare vid institutionen för fysiologi, nutrition och biomekanik. *Gymnastik- och idrottshögskolan*.

Klang.ai. (2025). *Klang.ai AB* (Version 20 mars 2025) [Transkriberingstjänst]. <https://klang.ai/blog/hur-vi-arbetar-med-s%C3%A4kerhet/>

Li, L., Olson, H. O., Tereschenko, I., Wang, A., & McCleery, J. (2025). Impact of coach education on coaching effectiveness in youth sport: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 20(1), 340-356. <https://doi.org/10.1177/17479541241283442>

McGuire, C. S., Caron, J. G., & Martin, L. J. (2025). Understanding coaches' perspectives on building trust in sport: a narrative inquiry approach. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 17(2), 139-154. <https://doi-org.proxy01.gih.se/10.1080/2159676X.2024.2428246>

OpenAI. (2025). ChatGPT-4o (Version 16 april 2025) [Språkmodell]. <https://chatgpt.com/>

Ohana, M., Bensemmane, S., Diehl, M. R., & Stinglhamber, F. (2024). Overall team justice and psychological strain: A daily diary study. *International Journal of Psychology*, 59(3), 441-449. <https://doi-org.proxy01.gih.se/10.1002/ijop.13109>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Simpson, R. A., Didymus, F. F., & Williams, T. L. (2023). Interpersonal psychological well-being among coach-athlete-sport psychology practitioner triads. *Psychology of Sport and Exercise*, 67, 102435. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2023.102435>

Turner, S., & Harder, N. (2018). Psychological safe environment: a concept analysis. *Clinical Simulation in Nursing*, 18, 47-55. <https://doi.org/10.1016/j.ecns.2018.02.004>

Van Herck, A., & Nordin-Bates, S. (2025). Psychological Safety: Ballet Students' Perceptions and Recommendations. *Journal of Dance Education*, 1-12. <https://doi-org.proxy01.gih.se/10.1080/15290824.2024.2437755>

Van Tuyl, R., Walinga, J., & Mandap, C. (2024). Safe to Be (long), Contribute, Learn, Challenge, and Transform: Fostering a Psychologically Safe and High-Performance Sport Environment. *International Journal of Sport & Society*, 15(2). [10.18848/2152-7857/CGP/v15i02/107-132](https://doi-org.proxy01.gih.se/10.18848/2152-7857/CGP/v15i02/107-132)

Vella, S. A., Mayland, E., Schweickle, M. J., Sutcliffe, J. T., McEwan, D., & Swann, C. (2024). Psychological safety in sport: A systematic review and concept analysis. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 17(1), 516-539. <https://doi-org.proxy01.gih.se/10.1080/1750984X.2022.2028306>

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningsсед 2024*. Vetenskapsrådet. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2024-10-02-god-forskningsсед-2024.html>

Walton, C. C., Purcell, R., Pilkington, V., Hall, K., Kenttä, G., Vella, S., & Rice, S. M. (2024). Psychological safety for mental health in elite sport: a theoretically informed model. *Sports Medicine*, 54(3), 557-564. <https://doi-org.proxy01.gih.se/10.1007/s40279-023-01912-2>

Wang, Z., Casey, A., & Cope, E. (2023). Coach experiences of formal coach education developed by national governing bodies: A systematic review. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 1-13. <https://doi-org.proxy01.gih.se/10.1080/17408989.2023.2230235>

Bilaga 1

Litteratursökning

Syfte och frågeställningar:

Syftet med studien är att undersöka gymnastiktränares upplevelser av psykologisk trygghet, både i sin tränarroll inklusive sin relation till ledarteamet och styrelsen. Arbetet syftar dessutom till att undersöka om gymnastiktränarutbildningarna givit kunskaper om psykologisk trygghet.

Frågeställningarna är:

- Upplever gymnastiktränare sig psykologiskt trygga i sin roll?
- Upplever gymnastiktränare att deras utbildning givit kunskaper om psykologisk trygghet?

Vilka sökord har du använt?

Ämnesord och synonymer svenska	Ämnesord och synonymer engelska
<i>Gymnast*, psykologisk trygghet, sport, idrott, elitidrott, tränare, utbildning, tränarutbildning, coachutveckling, tränarutveckling, inläring</i>	<i>Gymnast*, psychological safety, psychologically safe*, sport*, elite sport*, coach, education, coach education, coach development, learning</i>

Var och hur har du sökt?

Databaser och andra källor	Sökkombination
PubMed	Psychological safety (17,246 träffar) Psychologically safe (249 träffar) "Psychological safety" AND sport (24 träffar) "Psychological safety" AND elite sport* (10 träffar) "Psychological safety" AND coach AND education (26 träffar) "Psychological safety" AND gymnast*

Databaser och andra källor	Sökkombination
	<p>(1 träff)</p> <p>Education AND "psychological safety" AND learning</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anpassat intervall 2023-2025 - Endast "review" och "systematic review" - (13 träffar) <p>"Coach development" (30 träffar)</p>
Sport Discus	<p>Psychological safety (126 träffar)</p> <p>Psychologically safe (22 träffar)</p> <p>Psychological safety AND sports (43 träffar)</p> <p>Psychological safety AND spoeiwrts AND coach (17 träffar)</p> <p>Psychological safety AND elite sport* (3 träffar)</p> <p>Psychological safety AND coach education (2 träffar)</p> <p>"Psychological safety" AND gymnast* (2 träffar)</p> <p>"coach education" AND sport AND effect (107 träffar)</p> <p>Education AND "psychological safety" AND learning (8 träffar)</p>
Google scholar	<p>"coach education" AND sport AND effect</p> <ul style="list-style-type: none"> - anpassat intervall 2020-2024 - endast översiktsartiklar - (279 träffar) <p>"coach education" OR "coach learning" OR "coach training" AND sport</p> <ul style="list-style-type: none"> - anpassat intervall 2018-2024 - endast översiktsartiklar

Databaser och andra källor	Sökkombination
	<ul style="list-style-type: none"> - (526 träffar) <p>"Coach development" AND sport AND education</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anpassat interval 2023-2025 - Endast översiktsartiklar - (77 träffar) <p>Self-determination theory AND "Ryan and Deci" (2 träffar)</p>

Kommentarer

Referenser har även hittats via "liknande artiklar" och studiers egen käll- och litteraturförteckning. Några av referenserna har dessutom valts på grund av att det har funnits många citeringar.

Bilaga 2 Intervjuguide

Bakgrundsfråga:

Kan du börja med att berätta lite kort om din idrottsbakgrund?

- Hur länge har du varit tränare?

Upplevelse av psykologisk trygghet:

1. Vad är en trygg idrottsmiljö för dig utifrån dig själv, som tränare?
 - Kan du ge ett exempel på det?
 - Vad anser du bidrar till, eller leder till, en sådan trygg miljö?
2. Vad är en otrygg idrottsmiljö för dig utifrån dig själv, som tränare?
 - Kan du ge ett exempel på det?
 - Vad anser du bidrar till, eller leder till, en sådan otrygg miljö?
3. Har du hört begreppet ”psykologisk trygghet” innan?
 - I vilket sammanhang hörde du det?
4. Berätta vad psykologisk trygghet betyder/innebär för dig?
 - Kan du ge ett exempel på när du känner dig psykologiskt trygg?

SÄG: Tack för din beskrivning av vad psykologisk trygghet är för dig. Psykologisk trygghet kan beskrivas på flera sätt men några viktiga ingredienser enligt många forskare är:

VISA:

- **Jag känner mig accepterad och respekterad.**
- **Jag har** möjlighet att **tala fritt utan rädsla** för negativa konsekvenser.
- **Jag känner att det är rättvist och att jag har förtroende för andra.**
- **Jag känner en frånvaro av psykologiska hot** – ingen risk för exempelvis avvisning eller bestraffning.
- **Jag känner en trygghet för att kunna be om hjälp och erkänna misstag utan oro.**

Skicka i Zoom-chatten.

- *Vill du kommentera något mer om de här delarna i psykologisk trygghet?*
5. Hur upplever du din känsla av psykologisk trygghet, just nu, i din roll som tränare?

- Vad bidrar till den känslan?
 - I vilka sammanhang känner du/känner du inte detta?
 - Hur ofta känner du detta?
6. Hur upplever du din relation med ledarteamet och andra tränare?
- Berätta hur relationen påverkar din psykologiska trygghet?
 - Hur upplever du att ledarteamet/andra tränare accepterar och respekterar dig?
- Berätta om en specifik situation när du kände dig psykologiskt trygg i ledarteamet/med andra tränare.
7. Hur upplever du din relation till styrelsen?
- Berätta hur relationen påverkar din psykologiska trygghet?
 - Hur upplever du att styrelsen accepterar och respekterar dig?
 - Berätta om en specifik situation när du kände dig psykologiskt trygg med styrelsen.
 - Hade du velat ha mer stöd från styrelsen?
- På vilket sätt?
8. Hur upplever du din relation till din grupp/gymnasterna?
- Berätta hur relationen påverkar din psykologiska trygghet?
 - Hur upplever du att din grupp/gymnasterna accepterar och respekterar dig?
 - Berätta om en specifik situation när du kände dig psykologiskt trygg med gymnasterna.
9. Kan du beskriva någon specifik situation då du inte känt psykologisk trygghet i din roll?
- Vad bidrog till den känslan?
Eller
 - Vad tror du orsaken var?
Eller
 - Kan du beskriva något tillfälle när du var orolig för vad som skulle hända om du sa eller gjorde något fel/misstag, eller när du inte kände dig trygg att vara dig själv?

10. Hur hanterar du situationer där du känner att du behöver ge feedback till ditt tränarteam eller till styrelsen?

- Känner du att det finns en öppenhet för denna typ av samtal?
- På vilket sätt finns det en öppenhet?
 - Känner du dig trygg med att tala fritt?
- Kan du ge ett exempel på hur du menar?

Utbildning:

11. Berätta kort om dina erfarenheter av utbildningarna du gått.

12. Har du haft möjlighet att lära dig om psykologiska och emotionella utmaningar som tränare kan möta?

Om ja:

- Var det något i utbildningarna som du tycker har varit särskilt hjälpsamt för att hantera dessa utmaningar?

Om nej:

- På vilket sätt tror du att mer utbildning inom detta ämne hade kunnat hjälpa dig i din roll som tränare?

13. Upplever du att utbildningarna har lärt dig om hur man skapar en trygg idrottsmiljö?

- Kan du ge ett exempel på det?
- På vilket sätt tycker du att din utbildning har stärkt dina kunskaper om psykologisk trygghet?

Om ja:

- Har du haft möjlighet att diskutera psykologisk trygghet med kollegor eller utbildare?
- Hur har ditt perspektiv på psykologisk trygghet förändrats efter utbildningen?

Om nej:

- Hade du velat det? Varför/varför inte?
- Upplever du att utbildning kan hjälpa dig och andra tränare att skapa en trygg miljö för både tränare och gymnaster?

14. Kan du berätta om några praktiska verktyg eller metoder som du har fått lära dig för att främja psykologisk trygghet?

Om ja:

- Använder du dem i din tränarroll just nu?
- Var det några specifika verktyg eller kunskaper du saknade?
- Har du fått verktyg för hur man bygger exempelvis förtroende i en grupp/team?

Om nej:

- Kan du ge exempel på vad du tror skulle vara hjälpsamt att få lära sig?

15. Upplever du att det finns tillräckligt med material och resurser efter utbildningen som du kan använda dig av i ditt tränarskap?

- Ge gärna exempel på vad som finns och inte finns.

16. Tycker du att det finns tillräckligt med stöd efter utbildningen vad gäller psykologisk trygghet?

- Om ja, vad finns?
- Om nej, vad anser du borde finnas?

Avslutande:

17. Hur skulle framtida utbildningar kunna förbättras för att möjliggöra en ökad kunskap om psykologisk trygghet?

- Hur viktigt tycker du att det är att tränare får utbildning i psykologisk trygghet och varför/varför inte?

18. Har du något mer du vill berätta om?

Följdfrågor:

19. Hur?

20. Kan du berätta mer om det?

Förtydligande följdfrågor:

21. På vilket sätt?

22. Kan du utveckla vad du syftar på när du säger att...
23. Förstår jag dig rätt om jag tolkar det som...
24. Kan du ge ett exempel på det?

Bilaga 3 Samtyckesblankett

Samtycke till att delta i studien:

Känner gymnastiktränare sig psykologiskt trygga i sin tränarroll?

En kvalitativ studie om tränares erfarenheter och utbildning

Jag har skriftligen informerats om studien och samtycker till att delta.

Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande i studien utan att ange något skäl.

Min underskrift nedan betyder att jag väljer att delta i studien och godkänner att Gymnastik- och idrottshögskolan, GIH behandlar mina personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information.

Ålder

.....

Kön

.....

Gymnastikdisciplin

.....

Underskrift

.....

Namnförtydligande

.....

Ort och datum

.....

Angelica Gustafsson Senden
Student Tränarprogrammet GIH

Dr. Sanna Nordin-Bates
Docent och Lektor Idrottspsykologi
Handledare

Bilaga 4 Informationsbrev

Känner gymnastiktränare sig psykologiskt trygga i sin tränarroll?

En kvalitativ studie om tränares erfarenheter och utbildning

Informationsbrev

Hej!

Angelica Gustafsson Senden heter jag och studerar mitt tredje år på Tränarprogrammet på Gymnastik- och Idrottshögskolan i Stockholm. Jag genomför just nu en studie inom idrottspsykologi och vill bjuda in dig att delta i min undersökning. Du får förfrågan om att delta i studien eftersom du är en aktiv tränare inom gymnastik, har minst 2 års erfarenhet som gymnastiktränare, gått de grundläggande ledarkurserna inom Svenska Gymnastikförbundet och är minst 18 år.

Nedan finner du information om studien och vad det innebär att delta. Läs informationen noggrant innan du tar ställning till om du vill delta eller ej. Om du har några frågor eller vill veta mer om studien är du välkommen att kontakta mig eller min handledare.

Vad handlar studien om?

Studien syftar till att undersöka hur gymnastiktränare upplever psykologisk trygghet i sin roll samt om gymnastiktränarutbildningarna givit kunskaper om psykologisk trygghet.

Psykologisk trygghet är en viktig del i att skapa en hälsosam och stödjande idrottsmiljö, både för sig själv som tränare och för sina gymnaster. Genom intervjun hoppas jag kunna fördjupa förståelsen om detta område och bidra till utvecklingen av trygga och hållbara miljöer inom gymnastiken.

Vad innebär det att delta i studien?

Om du väljer att delta i studien kommer du att bli intervjuad om dina erfarenheter och tankar kring psykologisk trygghet i din roll som tränare. Intervjun kommer att ta cirka 60 minuter och genomförs på en plats vi gemensamt kommer överens om, alternativt digitalt. Intervjun

kommer att spelas in. Om du vill delta i studien behöver du ge ett skriftligt samtycke på samtyckesblanketten som finns längre ner.

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta, även under intervjun, utan att behöva ange någon anledning. Du behöver inte svara på alla frågor om du inte vill.

Att inte delta eller att avsluta ditt deltagande har inga konsekvenser och innebär inga särskilda risker. Du behöver bara berätta för mig att du avstår.

Vad är psykologisk trygghet?

Psykologisk trygghet betyder att man känner sig trygg i att kunna vara sig själv, säga vad man tycker och göra misstag utan att vara rädd för negativa konsekvenser. Inom idrotten kan det exempelvis vara att både tränare och idrottare ska känna sig respekterade, accepterade och våga ta risker utan rädsla.

Hantering av personuppgifter

För att kunna genomföra studien kommer jag att samla in information om din ålder, kön och gymnastikdisciplin. I övrigt kommer du att vara anonym och alla uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt samt pseudonymiseras. Detta innebär att ingen utomstående kommer att kunna identifiera dig i den slutliga publiceringen. Efter att studien är avslutad kommer alla inspelningar, transkriberingar och personuppgifter att raderas. Studien genomförs i enlighet med EU:s dataskyddsförordning (GDPR).

Kontaktuppgifter:

Angelica Gustafsson Senden

Student

Tränarprogrammet GIH

Dr. Sanna Nordin-Bates

Docent och Lektor Idrottspsykologi

Handledare

Personuppgiftsansvarig samt adress för samtliga forskare och dataskyddsombud:

Gymnastik- och Idrottshögskolan

Box 5626

114 86 Stockholm

Telefon: 08 – 120 537 00