

Trænere i den frivillige idræt

– en kvantitativ undersøgelse af udvalgte træneres vilkår



Trænere i den frivillige idræt
– en kvantitativ undersøgelse af udvalgte trænere vilkår

Laila Ottesen
Marianne Jensen

Institut for Idræt
Det Naturvidenskabelige Fakultet
Københavns Universitet

2007

Trænere i den frivillige idræt - en kvantitativ undersøgelse af udvalgte trænere vilkår

© Laila Ottesen og Marianne Jensen

Institut for Idræt, Det Naturvidenskabelige Fakultet, Københavns Universitet 2007

Forsidefoto:

Layout: Allis Skovbjerg Jepsen & Simon Frithjof Schierbeck

Tryk: Det Samfundsvidenskabelige Fakultets ReproCenter

Indhold

1. Indledning	5
Rapportens opbygning	5
2. Undersøgelsens design	6
3. Sammenfatning	7
Profil af trænere på tværs af fem udvalgte idrætsgrene	7
Trænerkarrieren	7
Funktioner, kompetencer og kvalifikationer	8
Motivation og tilfredshed.....	9
Hverdagens tidsbudget.....	9
Ligestilling.....	10
Fremtiden for frivillige trænere	10
Elitetræneren.....	11
4. Oversigt over trænere i undersøgelsen	13
Udvalgte idrætsgrene	13
Organisatorisk tilhørsforhold	13
Trænerniveau.....	14
5. Profil af trænere i fem udvalgte idrætsgrene	16
Køn, alder og statsborgerskab	16
Familieforhold og livsfaser	18
Uddannelse, beskæftigelse og indkomst	20
Opsamling.....	21
6. Trænerkarrieren	24
Status	24
Idrætsbaggrund	28
Opsamling.....	32
7. Funktioner, kompetencer og kvalifikationer	34
Funktioner og kompetencer.....	34
Kurser og uddannelse	40
Opsamling.....	47
8. Motivation og tilfredshed	48
Vurdering af opgaverne	48
Tilfredshed med trænerarbejdet.....	50
Opsamling.....	56
9. Hverdagens tidsbudget	57
Tid til træning i forskellige idrætsgrene og på forskellige niveauer	57
Tid til træning i hverdagslivet	59
Opsamling.....	65
10. Ligestilling	66
Opsamling.....	71
11. Fremtiden for trænere i den frivillige idræt	72
Trænernes fremtidige involvering.....	72
Holdninger til frivilligt arbejde	73
Opsamling.....	77

12. Elitetrænere	78
Trænerkarrieren	79
Rekruttering/demografi	81
Funktioner og kompetencer.....	81
Ligestilling.....	84
Syn på frivilligt arbejde	86
Opsamling.....	87
13. Diskussion og konklusion	88
14. Noter	92
15. Litteratur	94
16. Bilag 1: Tabeller	96
17. Bilag 2: Test af statistisk usikkerhed	102

1. Indledning

Denne rapport er den ene af to rapporter, der beskæftiger sig med forskningsprojektet ”Hvordan er det at være træner i den frivillige idræt? – En sammenligning af mandlige og kvindelige trænere og trænere på forskellige niveauer” under ledelse af lektor Laila Ottesen, Institut for Idræt, Det Naturvidenskabelige Fakultet ved Københavns Universitet. Rapporten er resultatet af en spørgeskemaundersøgelse blandt trænere i fem udvalgte idrætsgrene, mens resultater af en kvalitativ interviewundersøgelse med udvalgte trænere offentliggøres i 2007 i rapporten ”Trænere i den frivillige idræt – velfærdsopgaver og personlige projekter. En kvalitativ interviewundersøgelse”. Rapporten er samtidig del af det større forskningsprojekt ”Kvinder på toppen - om kvinder som frivillige ledere og trænere indenfor idrætten” gennemført af 3 forskere på Institut for Idræt, Københavns Universitet: Ulla Habermann, Laila Ottesen og Gertrud Pfister. Udgangspunktet for projektet er en underrepræsentation af kvindelige ledere og trænere i den frivillige idræt, så vel i Danmark som i andre lande.

Kvinder i Danmark er lige så aktive idrætsudøvere som mænd og deltager i næsten lige så stor grad i foreningsidrætten som mænd (Larsen 2003:49). Til trods for dette deltager de ikke i lige så høj grad i beslutningsprocesserne eller i trænerarbejdet i den frivillige idræt. Idrætsforeningerne ser rekrutteringen af trænere som en af de væsentligste opgaver i fremtiden (SFI, DGI & DIF 2004a). En måde at løse det potentielle rekrutteringsproblem på kunne være at motivere flere kvinder til at gå ind i trænerarbejdet. Det kræver indsigt i de nuværende trænernes positive og negative oplevelser, ønsker, holdninger og syn på deres arbejdssituation som trænere i den frivillige idræt. Formålet med denne undersøgelse er netop at give et indblik i situationen for trænere i den frivillige idræt med en sammenligning af mandlige og kvindelige trænere og af trænere på forskellige niveauer.

Undersøgelser fra andre europæiske lande viser, at der er en klar tendens til, at kvinder træner børn og unge, mens mænd træner de voksne og ikke mindst eliten. Samtidig bliver de fleste mænd trænet af mænd, mens kvinder bliver trænet af både mænd og kvinder (Seippel 2004:10f). Vi har undersøgt, om denne tendens også gælder i Danmark, og kan således besvare spørgsmålet om kvindelige trænernes plads i dansk idræt.

Kvindens erfaringer og kompetencer bør kunne udnyttes bedre, således at kvinder får bedre muligheder for indflydelse og medbestemmelse i idrætsforeningerne. En mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd på alle niveauer vil gøre idrætsorganisationerne mere demokratiske og nuancerede. Et af de store spørgsmål er, hvordan man kan fastholde det høje frivillige engagement i idrætsforeningerne på trods af samfundsforandringer.

Tak til KIF og Team Danmark for støtte til projektet, foruden hvilken det ikke havde været muligt. Tak til Else Trangbæk, Ulla Habermann og Gertrud Pfister for faglig kritik.

Rapportens opbygning

Rapporten er opdelt i 13 kapitler. Indledningsvist beskriver kapitel 2 undersøgelsens design og dermed grundlaget for analyserne i rapporten, efterfulgt af kapitel 3 med en sammenfatning af hovedresultaterne og kapitel 4, der giver en generel oversigt over de trænere, der har deltaget i undersøgelsen. Dernæst giver kapitel 5 en profil af trænere ud fra demografiske og sociale karakteristika for at se på rekrutteringen af trænere blandt den danske befolkning. De efterfølgende kapitler behandler forskellige temaer omkring trænerjobbet: Trænerkarrieren (6), Funktion, kompetencer og kvalifikationer (7), Motivation og tilfredshed (8), Hverdagens tidsbudget (9) og Ligestilling (10). Kapitel 11 behandler fremtidsperspektiverne for trænere i den frivillige idræt, mens kapitel 12 behandler en selvstændig gennemgang af elitetrænere. Samlet diskussion og konklusion findes i kapitel 13.

2. Undersøgelsens design

Nærværende rapport baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt trænere foretaget i 2003. Den kvantitative tilgang gør det muligt at sætte tal på trænernes vilkår og kvindelige og mandlige trænere i den frivillige idræt. Trænere i alle tre danske idrætsorganisationer, Danmarks Idrætsforbund (DIF), Danske Gymnastik og Idrætsforeninger (DGI) samt Dansk Firmaidrætsforbund (DFIF) er blevet adspurgt. Som afgrænsning er der udvalgt fem idrætsgrene, der har henholdsvis neutrale og mere ensidige kønsprofiler på deltagerniveau: Fodbold og tennis med overvejende mandlig kønsprofil, gymnastik/aerobic med kvindelige kønsprofil samt håndbold og atletik med neutral kønsprofil (Larsen 2003:55). Ved at udvælge forskellige idrætsdiscipliner afdækkes idrætskulturer med forskellige organisations- og kønsprofiler samt ikke mindst forskellige rekrutterings- og arbejdsforhold for trænere på forskellige niveauer.

Spørgsmålene handler om trænernes biografi som trænere og idrætsudøvere. Dernæst er der en række holdningsspørgsmål omkring deres trænerarbejde i den frivillige idræt, det frivillige arbejde generelt og om ligestilling i idrætten. Endelig er der en række demografiske og socioøkonomiske spørgsmål for at indplacere trænere aldersmæssigt, uddannelsesmæssigt etc. Spørgeskemaet består primært af lukkede svarkategorier.

Adgangen til trænere er opnået dels gennem organisationernes uddannelsesudvalg, som har udleveret deltagerlister fra organisationers trænerkurser på forskellige niveauer fra 2002. Dels gennem forbundenes/organisationernes træner/instruktørkartoteker for de udvalgte idrætsgrene. Det betyder, at der er benyttet en klyngeopdelte tilfældig udvælgelse blandt trænere på organisations-/forbunds niveau indenfor de udvalgte idrætsgrene. Der er alt i alt blevet udsendt 3805 spørgeskemaer, hvoraf 716 var ubekendte adresser/irrelevante, hvilket giver en nettostikprøve på 3089 trænere.¹ Efter to rykkerskrivelser havde 1597 trænere svaret, hvilket giver en samlet svarprocent på 52% (bilag 1.1). I betragtning af det ret omfattende spørgeskema er svarprocenten acceptabel for denne type studie.

For at kunne generalisere analysens resultater ud over de trænere, der har besvaret spørgeskemaet, bliver der foretaget test² af den statistiske usikkerhed, at resultaterne hviler på tilfældighed. Resultaterne angives ved/i den enkelte tabel/figur og er accepteret som statistisk ved maksimum 5% niveau. Gammaværdier på 0-0,150 betegnes som en svag tendens, 0,150-0,3 betegnes som moderat, over 0,3 betegnes som stærk, givet testen er signifikant. Generelt stiger usikkerheden med faldende antal observationer. I visse tilfælde er testen usikker på grund af få observationer – svarende til færre end 5 - hvilket i tabeller er markeret ved kursiverede procentsatser. Disse forhold bedes læseren være opmærksomme på i gennemlæsningen af materialet.

3. Sammenfatning

Trænerundersøgelsen bygger på spørgeskemabesvarelser fra 1597 trænere fra fem idrætsgrene, der har henholdsvis neutrale og mere ensidige kønsprofiler på deltagerniveau: Fodbold og tennis med overvejende mandlig kønsprofil, gymnastik/aerobic med kvindelige kønsprofil samt håndbold og atletik med neutral kønsprofil (Larsen 2003:55). Nedenfor gengives hovedresultaterne for undersøgelsen – inddelt efter kapitler - hvor vi lægger vægt på generelle tendenser med fokus på forskelle kønnene og de udvalgte idrætsgrene imellem. Dog er der for få elitetrænere i undersøgelsen til at efterprøve kønsforskelle og forskelle idrætsgrene imellem omkring flere aspekter, hvorfor dette fokus ikke kan fastholdes i sammenfatningen om elitetræneren.

Profil af trænere på tværs af fem udvalgte idrætsgrene

- Ser vi på *kønsfordelingen* blandt trænere, dokumenterer undersøgelsen en skæv fordeling i de udvalgte idrætsgrene. Kvinderne er i flertal i gymnastik/aerobic men i mindretal i de øvrige idrætsgrene – især indenfor fodbold er dette tydeligt. Der er dog i en vis udstrækning overensstemmelse mellem trænernes kønsfordeling og medlemmernes kønsfordeling i de udvalgte idrætsgrene.
- *Aldersmæssigt* er såvel kvindelige som mandlige trænere typisk under 40 år med en generel tilbagetrækningsalder ved 50-årsalderen. Gymnastik/aerobictrænere er jævnt fordelt aldersmæssigt men med en stor andel helt unge under 20 år. Tennistrænere er generelt meget unge. Fodbold- og håndboldtrænere er typisk 20-40 år, mens en stor del af atletiktrænere er over 30 år.
- En *livsfaseinddeling* viser, at 50% af trænere er yngre (max 44 år) uden børn. 35% af de kvindelige trænere har børn under 16 år, mens 43% af de mandlige trænere har børn under 16 år.
- Trænernes *beskæftigelsessituation* afhænger af deres alder. Knap 40% af de kvindelige trænere og knap 25% af de mandlige trænere er studerende, mens det store flertal af de resterende trænere er i beskæftigelse.
- *Arbejdstidsmæssigt* er der en større andel af de mandlige trænere i beskæftigelse, der arbejder 37 timer om ugen eller derover, end de kvindelige trænere i beskæftigelse.

Trænerkarrieren

- Det tyder på, at der er et *kønsopdelt trænerarbejdsmarked* i den frivillige idræt. Hovedparten af trænere i denne undersøgelse træner børn og unge, men med den klare forskel, at de kvindelige trænere overvejende tager sig af piger, kvinder og mixhold mens de mandlige trænere overvejende tager sig af drenge og mænd. En anden opdeling gælder udøvernes alder, hvor de kvindelige trænere primært tager sig af børn op til 13-års alderen og dernæst voksne over 26 år, mens de mandlige trænere tager sig af aldersgruppen 7-18 og til dels op til 25-års-alderen. Det tyder på, at de mandlige trænere tager over med stigende trænings- og konkurrenceniveau.
- Der er tilsyneladende et *kønshierarki* blandt trænere indenfor visse idrætsgrene som håndbold og fodbold, hvor de mandlige trænere i højere grad har assistenter til rådighed, mens de kvindelige trænere i højere grad enten er trænerassistent eller del af et ligestillet træner-team. Gymnastikken er tilsyneladende organiseret anderledes end de andre idrætsgrene, idet trænere på tværs af køn enten er individuelle trænere eller del af et ligestillet træner-team.

- Den vigtigste *anledning til at blive træner* er aktive opfordringer, idet næsten 2/3 af trænerne er gået ind i trænerarbejdet på opfordring af andre. Godt 1/3 angiver, at de har meldt sig selv – lidt højere andel kvinder end mænd. Et flertal af trænerne vurderer deres ”personlighed” som grunden til, at de er blevet rekrutteret som træner. Derudover vurderes grundene forskelligt blandt trænerne i de udvalgte idrætsgrene. Nødvendighed (mangel på andre) vurderes i størst udstrækning som grund blandt fodboldtrænere. Derimod er kursusbaggrund tilsyneladende vigtigst indenfor tennis og gymnastik, mens hidtidige resultater som træner eller eliteudøver vægtes højest indenfor atletik og dernæst håndbold.
- Der er en tendens til, at de mandlige trænere i højere grad end de kvindelige trænere selv har været eller fortsat er *konkurrenceudøvende* på højere niveau.
- Trænerne i den frivillige idræt har stærke *bånd til foreningsidrætten* på flere måder. 1) Hele 69% af trænerne dyrker deres idræt i en forening, hvilket er mere end dobbelt så mange som i den danske befolkning generelt. 2) 2/3 af trænerne har været eller er også ledere i den frivillige idræt, hvilket særligt gælder gymnastik- og atletiktrænerne. Desuden bekræftes en tendens til, at de frivillige i DGI i højere grad udøver hvervet som træner og leder samtidig. 3) Der er tilsyneladende en tendens til, at trænerne i højere grad er vokset op med foreningsidrætten end andre, idet deres forældres idrætsudøvelse og frivillige engagement i foreningsidrætten tilsyneladende er større end blandt den danske befolkning generelt. 4) Den nuværende familiesituation betyder også noget, idet 22% af de kvindelige trænere i parforhold og 16% af de mandlige trænere i parforhold har en partner, der også er frivillig træner. 5) 25% af de kvindelige trænere og 30% af de mandlige trænere er rekrutteret til trænerarbejdet gennem deres børns idrætsudøvelse. Det drejer sig om ca. 60% af de trænere, der har hjemmeboende børn.

Funktioner, kompetencer og kvalifikationer

- Ud fra trænerne vurdering af vigtige *trænerkompetencer*, er den ideelle træner en handlekraftig og beslutsom træner, der på pædagogisk vis får alle med og støtter fællesskabet. Trænerne opfatter idrætsfaglighed, lederegenskaber og præstationsorientering som mandligt, mens f.eks. pædagogiske evner, samarbejdsevne og forældrepleje opfattes som kvindeligt. Dermed burde såvel kvinder som mænd være egnede til trænerarbejdet, jævnfør opfattelsen af den ideelle træner. De mandlige trænere er på tværs af idrætsgrene mere præstationsorienterede end de kvindelige trænere.
- Trænerne i den frivillige idræt er *fagligt kompetente*, idet knap 30% af trænerne har en idrætsfaglig uddannelse - kvinder i højere grad end mænd – mens 58% af de mandlige og 51% af de kvindelige trænere har gennemgået et træneruddannelsesforløb, der har givet dem trænerdiplom eller –licens. Særligt tennis- og fodboldtrænerne har diplom eller licens. Desuden har 92% af trænerne på tværs af køn deltaget i en eller anden form for kursus i gennemsnitligt 40 dage – dog med stor spredning, idet 60% har brugt under 20 dage. 75% af trænerne har planer om flere kurser. De kvindelige trænere i fodbold, håndbold, atletik og tennis har i gennemsnit brugt færre dage på kursus end de øvrige trænere.
- De afgørende anledninger for at komme på *første kursus* er enten en opfordring fra egen forening eller på eget initiativ. Gymnastik-, aerobic- og tennistrænerne bliver tilsyneladende i højere grad opfordret af deres forening, mens trænerne i fodbold, håndbold og atletik i højere grad selv tager initiativet.
- Flertallet af trænerne er *tilfredse* med centrale aspekter i *trænerkurserne*; faglig/træningsmæssigt og pædagogisk indhold, instruktørerne samt afviklingen. Der er dog flere uindfrie forventninger til det pædagogiske indhold blandt atletik-, håndbold- og tennistrænerne, der som de andre trænere vurderer pædagogiske evner som betydningsfulde for trænerarbejdet. Større utilfredshed er der med det psykologiske indhold på tværs af idrætsgrene.

- *Manglende deltagelse i og fravalg af kurser* handler mest om, at kurserne udgør en tidsrøver i hverdagens balance, hvor arbejde, familie, træning og øvrig fritid skal gå op i en højere enhed.

Motivation og tilfredshed

- Trænerne er især motiveret af kerneopgaverne omkring træning og planlægning af træning. Desuden er en del af trænerne motiveret af arbejdet med børn og unge. Især de mandlige trænere er motiveret af præstation og konkurrencemomentet i idrætten, hvorimod de kvindelige trænere i højere grad er motiveret af mulighederne for egen kompetenceudvikling.
- Trænerne er generelt *tilfredse* med selve trænergerningen og arbejdet med udøverne. Derudover er der generel tilfredshed med forskellige aspekter omkring personlig udvikling (inkl. opfyldelse af ambitioner og forbedring af kvalifikationer), friheden til at tilrettelægge deres opgaver og med det sociale klima i det nære miljø; forholdet til andre trænere, fællesskabet og sociale relationer. Med hensyn til tilfredsheden med det sociale klima i det nære miljø, ligger gymnastiktrænerne i den høje ende, mens den største andel, der ikke udtrykker tilfredshed findes blandt atletiktrænerne (25-40). Omkring 70-75% tilfredshed med værdsættelse af deres indsats, anseelse og status samt bestyrelsen opbakning.
- Lidt mere *problematisk* er forholdet til ansatte og særligt muligheden for indflydelse i forbund/organisation, hvor henholdsvis 60% og 45% udtrykker tilfredshed. Kun et lille flertal af trænerne er tilfreds med løn/økonomi samt faciliteter og redskaber.
- Omkring 50% af trænerne har oplevet *forhindringer i trænerarbejdet* – flest blandt fodbold-, håndbold- og atletiktrænere og færrest blandt gymnastiktrænerne. Det gælder tidsmæssige barrierer i hverdagen til egen idræt, til børn/familie, for meget weekend/aftenarbejde, trænerarbejdet for omfattende og til dels konfliktende med erhvervsarbejdet, hvilket alle særligt gælder de mandlige trænere. Til gengæld opleves manglende opbakning fra familien ikke som et problem. 9% af de kvindelige trænere oplever, at de ikke har nok tro på deres kunnen og viden.
- Omkring 50% af trænerne har oplevet *fordele eller ulemper ved trænerarbejdet* for deres erhvervsarbejde/uddannelse, hvoraf omkring 70% har oplevet fordele. Dels kan erfaringerne fra idrætten bruges i arbejde/uddannelse, hvilket giver selvtillid. Dels giver det point hos enten arbejdsgiver eller i uddannelsen.
- Selvom arbejdet som træner er frivilligt, modtager de fleste en eller anden *kompensation*. 78% af trænerne modtager en eller anden form for omkostningsgodtgørelse, mens kun 22% modtager reel løn. Reel løn er mest udbredt i tennis (57%) og til dels gymnastik (24%) og atletik (25%). Reel aflønning hænger kun sammen med at træne på eliteniveau for atletik, håndbold og fodboldtrænerne. Gratis goder er mest udbredt i tennis, fodbold og håndbold. Derimod er godtgørelse for kørsel og andre omkostninger mest udbredt i atletik, fodbold og håndbold, mens gymnastiktrænere i højere grad end andre modtager symbolsk betaling.

Hverdagens tidsbudget

- Tidsforbruget til trænerarbejdet afhænger af *idrætsgren og træningsniveau*. Trænerne i fodbold, håndbold, atletik og til dels tennis bruger mere tid på træning end trænerne i gymnastik/aerobic. Træning på eliteniveau kræver mere tid af træneren, men de mandlige elitetrænere bruger mere tid på træning end de kvindelige trænere.
- Desuden er der en *kønssforskel* på håndteringen af hverdagens tidsbudget, som også hænger sammen med livsfaser og prioritering af familiens behov. Over 60% af de kvindelige trænere bruger under 5 timer, mens 60% af de mandlige trænere bruger under 10 timer på

trænerarbejde om ugen. Ganske få kvindelige trænere og knap 20% af de mandlige trænere bruger mere end 15 timer om ugen på trænerarbejdet.

- *Livsfasemæssigt* er det de unge trænere under 20 år generelt, mødre til børn under 16 år og midaldrende kvinder uden børn under 16 år, der bruger mindst tid på trænerarbejdet. De yngre kvinder (20-44 år) uden børn bruger væsentligt mere tid på trænerarbejdet end de øvrige kvindelige trænere, men mindre end mænd i samme livsfase. De mandlige trænere er ikke på samme måde påvirket af deres livsfase, om end de skruer op for erhvervsarbejdet og kun lidt ned for trænerarbejdet, når de stifter familie. Til gengæld bruger de midaldrende mænd uden børn under 16 år noget mindre tid end de øvrige mandlige trænere. De yngre mænd (20-44 år) uden børn bruger mest tid på træning - de enlige mere end de samboende.
- *Erhvervsarbejdstiden* påvirker kun tiden til træning for de mandlige trænere; deltidsarbejdende mænd (21-35 timer) bruger mest tid på trænerarbejdet, men ikke væsentligt mere end mænd med fuldtids/overarbejde. Derimod bruger mænd med under 20 timers erhvervsarbejde (primært studerende) mindst tid på trænerarbejdet blandt de mandlige trænere.
- De mandlige trænere tager i højere grad tid til trænerarbejdet i deres erhvervsarbejdstid end de kvindelige trænere og har tilsyneladende større mulighed for *fleksible strategier* mellem trænerarbejdet og erhvervsarbejdet.

Ligestilling

- På spørgsmålene omkring ligestilling har knap 50% af trænere på tværs af køn og organisation svaret, at ligestilling er vigtig for deres forbund/organisation, mens 21% ikke har taget stilling. 58% af trænere på tværs af køn, idrætsgren og organisation mener, at ligestilling er vigtig for idrætten som helhed.
- Flertallet af gymnastik/aerobictrænere er *tilfredse med kønsfordelingen*, mens en større andel trænere i de øvrige idrætsgrene (30-50%) mener, at der skal flere kvinder til.
- Omkring 74% af trænere i de mandsdominerede idrætsgrene mener, at det er kvindernes egen indsats, der skal *ændre ligestillingsproblemet*, hvilket kun gælder for knap halvdelen af gymnastiktrænere. Ca. 1/3 går ind for handlingsplaner; med lidt større andel blandt fodboldtrænere, der går ind for dette. Der er stor set ikke opbakning til andre muligheder som vedtægtsændringer, kønskvotering eller mainstreaming.
- *Kvindelige træneres største forhindring* vurderes af den største andel trænere – på tværs af køn – at være kvinders egne valg og beslutninger. Det gælder deres højere prioritering af familien og manglende vilje til at ville være træner hvor sidstnævnte særligt nævnes af trænere i de mandsdominerede idrætsgrene.
- Af øvrige forhindringer for kvindelige trænere i den frivillige idræt kan nævnes: manglende tro på egen viden og kunnen (25% på tværs af idrætsgren), manglende opfordring (18-27% af trænere i de mandsdominerede idrætsgrene – særligt fodbold), manglende tradition (omkring 30% af trænere i de mandsdominerede idrætsgrene), fordomme om, at kvinder ikke er lige så gode trænere som mænd (omkring 20% på tværs af idrætsgren og køn).
- Kun under 10% af trænere vurderer, at kvinders største forhindring gælder manglende træneruddannelse, manglende trænererfaring eller, at de ikke anses for egnede samt manglende støtte fra forbund og organisation, manglende netværk eller, at mænd ikke vil opgive deres position.

Fremtiden for frivillige trænere

- 75% af trænere ser sig selv som træner om 5-10 år, hvor den *forventning om fremtidig involvering* afhænger af alder og livsfase; desto yngre, desto højere sandsynlighed for at ville

fortsætte. Dog med den undtagelse, at en mindre andel af de helt unge trænere under 20 år har den samme forventning som de yngre trænere på 20-29 år. Forældre til førskolebørn er i højere grad indstillet på at fortsætte end forældre til skolebørn. Blandt de midaldrende mænd er den mindste gruppe, der kan se sig selv som træner i fremtiden, hvilket bekræfter den generelle udtrædelse omkring 50-årsalderen.

- Flertallet af trænere føler, at det frivillige arbejde mangler *påskønnelse* i samfundet, mens 70% af trænere mener, at medlemmerne påskønner de frivilliges arbejde. Dog mener 50-70% af trænere, at medlemmerne ikke gider yde i foreningerne.
- Tiden i en presset hverdag er et af problemerne omkring rekruttering og fastholdelse, idet 30% af trænere mener, at *det frivillige arbejde tager for meget tid*. Samme begrundelse bruges blandt ikke-frivillige for ikke at gå ind i arbejdet, ifølge andre undersøgelser af frivilligt arbejde.
- 20-40% af trænere mener, at for meget tid går med *administrativt arbejde og pengeanskuelse*, hvilket bekræftes af, at kun omkring 20% af trænere mener, at disse opgaver er vigtige i trænergerningen.
- Trænere er tilsyneladende *ambivalente omkring frivillighedsidealet* i den frivillige idræt. På den ene side går et flertal af trænere ind for højere grad af lønning af trænere, og 30-50% går ind for højere grad af lønning af lederne. På den anden side mener 60-80% af trænere, at idrætten vil miste sin værdi uden det frivillige arbejde, som også for mange af trænere er garanti for idrættens uafhængighed.

Elitetræneren

- Kun 4% af trænere i undersøgelsen er elitetrænere defineret som trænere for amts hold, repræsentationshold, talenthold, professionelle hold, landshold eller i Team Danmark regi. Atletiktrænere er tilsyneladende mindre breddeorienterede på træningssiden, idet hele 29% af trænere er elitetrænere.
- *Kønsfordelingen* blandt elitetrænere er mere skæv end for øvrige trænere, idet kun 21% af elitetrænere på tværs af idrætsgrene er kvinder. Det gælder også i de enkelte idrætsgrene. Der er endda en højere andel mandlige elitetrænere i gymnastik/aerobic end kvindelige.
- Elitetrænere er 20-49 år; de kvindelige trænere primært 20-29 år. Kun 30% af elitetrænere har børn under 16 år.
- Den *afgørende forskel mellem elitetrænere og øvrige trænere* er, at de bruger mere tid på trænerarbejdet, har længere tids trænererfaring, har mere idrætsuddannelse og trænerkurser bag sig og er i højere grad lønnede. Derfor ligger de på et kontinuum mellem frivilligt arbejde og trænerjob som erhverv længere fra det frivillige arbejde end de øvrige trænere. Dog kan kun 15% af elitetrænere i undersøgelsen betegnes som fuldtidsbeskæftigede (trænerløn og fuldtid).
- Elitetrænere *rekrutteres* som andre trænere gennem opfordring frem for at tilbyde sig selv eller søge på en opslået stilling. En afgørende grund, for at blive rekrutteret som elitetræner, er at have gode resultater enten som træner eller eliteudøver. Det passer overens med, at en større andel elitetrænere netop har været udøvere på højt konkurrenceniveau end de øvrige trænere. Samtidig har en større andel elitetrænere end trænere generelt en eller begge forældre, der er eller har været frivillige i idrætten, hvilket tyder på, at den idrætsmæssige sociale arv slår stærkere igennem for elitetrænere.
- Elitetrænere vægter de samme *trænerkompetencer* højt som de øvrige trænere; samarbejde, idrætsfaglighed, beslutningsevne, pædagogiske evner og fællesskab. Men en højere andel elitetrænere vægter præstationskompetencer højt end de øvrige trænere. Derimod vægtes forældrepleje af en noget lavere andel elitetrænere end de øvrige trænere. En højere andel kvindelige elitetrænere vægter erfaring som udøver og god fysisk form som vigtige kompetencer end deres mandlige kollegaer.

- *Ligestilling* vurderes ikke i lige så høj grad som et vigtigt spørgsmål af elitetrænerne som de øvrige trænere trods den skæve kønsfordeling. Kun 28% af elitetrænerne mener, at kønsfordelingen skal ændres; 48% mener den er god, som den er. Flertallet af elitetrænerne mener, at kønsproblematikken primært er op til kvinderne selv. 35% af elitetrænerne går ind for handlingsplaner, hvilket dog er en højere andel end de øvrige trænere.
- Elitetrænerne nævner stor set de samme *forhindringer for kvindelige trænere*, som trænere generelt; kvindernes egne prioriteringer og beslutninger på den ene side, på den anden side kvinders manglende tiltro til sig selv. 1/3 af elitetrænerne nævner manglende tradition for at rekruttere kvindelige trænere.

4. Oversigt over trænerne i undersøgelsen

Først en præsentation af hvilke trænere, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. Oversigten viser trænerne fordelt på idrætsgrene, deres organisatoriske tilhørsforhold til hovedorganisationerne samt niveauopdelingen mellem klubholds- og elitetrænere.

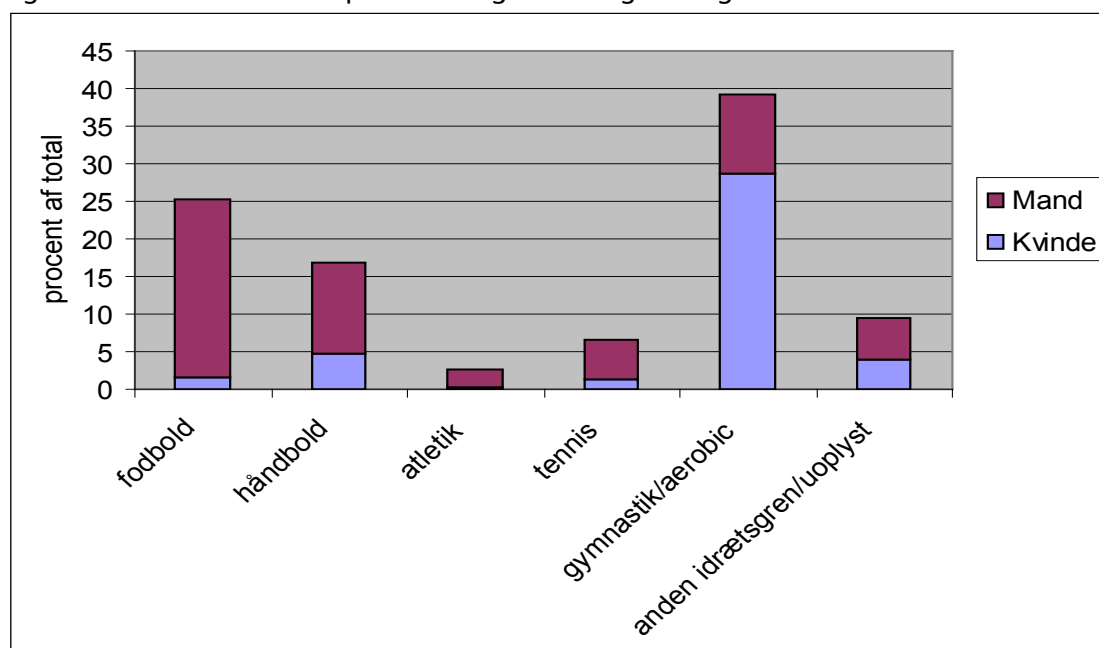
Udvalgte idrætsgrene

Figur 4.1 viser trænerne fordelt på de udvalgte idrætsgrene. Her ses det, at gymnastik- og aerobicinstruktører udgør en ret stor gruppe i datasættet, hvorimod særligt atletik- men også tennistrænerne udgør små grupper. Det skyldes størrelsen af de enkelte idrætsgrene i Danmark, hvor der bare i DIFs specialforbund f.eks. er over 28.000 gymnastiktrænere (DGF) i modsætning til kun 1.738 atletiktrænere (DAF) (SFI, DGI & DIF 2004b-f:12). Derfor vanskeliggøres opdelingen i visse tilfælde, når man skal tage hensyn til den statistiske sikkerhed, hvilket læseren bør være opmærksom på undervejs.

Organisatorisk tilhørsforhold

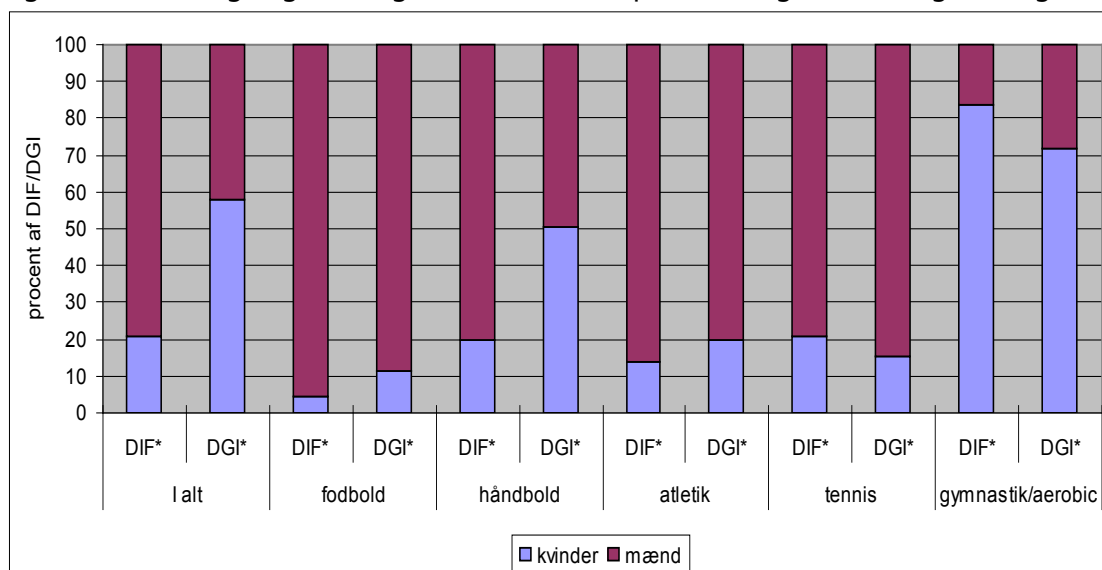
Hovedparten (98%) af trænerne kommer fra de to hovedorganisationer DIF og DGI. Men der er en stærk tendens til, at de kvindelige trænere kommer fra DGI, mens de mandlige trænere kommer fra DIFs specialforbund DBU, DHF, DAF, DTF, DGF samt DHIF. Figur 4.2 viser desuden, hvordan de kvindelige trænere udgør en højere andel af trænerstaben i enkelte idrætsgrene i DGI end i DIF - særligt indenfor håndbold. Trænerantallet for de enkelte idrætsgrene fordelt på forbund viser dog også, at f.eks. håndboldtrænerne primært findes i DIF.

Figur 4.1: Trænerne fordelt på de udvalgte idrætsgrene og køn. %.



Kilde: Trænerspørgeskema 2003 (N=1597).

Figur 4.2: kvindelige og mandlige trænere fordelt på hovedorganisation og idrætsgren.



* I alt: (N=694/866); fodbold: (N=277/125); håndbold: (N= 195/73); atletik: (N=36/5); tennis: (N=77/26); gymnastik/aerobic: (N=74/547).

Note: Fordelingerne i atletik og tennis bygger på relativt få personer, hvilket giver en vis usikker omkring fordelingen af køn i de to organisationer. Statistisk signifikant forskel for fodbold, håndbold og gymnastik¹.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Trænerniveau

Når man ser på trænerens nuværende funktion, er vi interesserede i at se på en niveaupdeling, samt hvilke tendenser en sådan niveaupdeling medfører. Trænerne er blevet spurgt, hvilket niveau, de træner på ud fra følgende muligheder: ungdomshold, klubhold, amtshold, talenthold, professionelt, repræsentationshold og/eller for Team Danmark. I det efterfølgende skelner vi ikke mellem klubhold og ungdomshold, da vi opfatter ungdomshold som klubniveau. Denne inddeling ses af tabel 4.1. Desuden betegner vi træning på højere niveau for elite, selvom der på mange måder er store forskelle på et amtshold og et landshold.

Tabel 4.1: Trænerne fordelt på idrætsgren og trænerniveau. %.

	Fodbold	Håndbold	Atletik	Tennis	Gymnastik/ aerobic	Anden idrætsgren/ uoplyst	Total
Elite (amtshold og derover)	2	1	29	5	4	7	4
Klubhold (voksen/ ungdom)	82	81	50	67	57	25	65
Andet/ uoplyst	16	18	21	29	38	68	31
Total (%)	100	100	100	100	100	100	100
Antal (N)	403	268	42	105	626	153	1597

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003 (Gamma (p-værdi): -0,387 (0,000)).

Tabel 4.1 viser, at kun en meget lille andel af trænerne, træner på såkaldt eliteniveau, mens de fleste træner på klubniveau. Selvom vi kun har en lille gruppe af trænere på såkaldt eliteniveau, er der alligevel en interessant tendens. Atletiktrænerne skiller sig ud ved, at knap 1/3 af gruppen træner på eliteniveau. Det viser sig derudover, at en større andel mandlige trænere

er trænere på såkaldt eliteniveau end kvindelige trænere. Vi vender tilbage til elitetrænerne i et selvstændigt kapitel (12), da der netop er så få, at deres særtræk let drukner i analysen af mandlige og kvindelige trænere i de udvalgte idrætsgrene.

5. Profil af trænere i fem udvalgte idrætsgrene

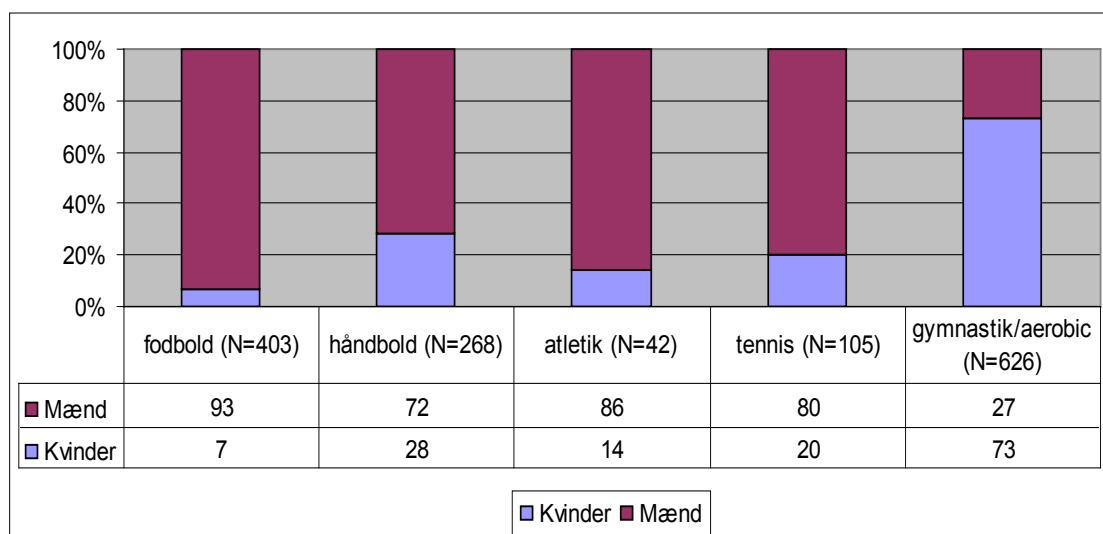
Hvem er trænerne i dansk idræt? Hvordan ligner de den danske befolkning generelt og hvad er dermed rekrutteringsgrundlaget for trænerne i dansk idræt? Det følgende kapitel fokuserer på en social karakteristik af trænerne i de udvalgte idrætsgrene. De sociale karakteristika drejer sig om 1) køn, alder og statsborgerskab, 2) familieforhold og livsfaser, 3) uddannelse og beskæftigelse.

Køn, alder og statsborgerskab

Der er en skæv kønsfordeling mellem trænerne i de udvalgte idrætsgrene. 41% af trænerne er kvinder, mens 59% af trænerne er mænd. Det svarer stort set til det generelle billede af idrætsforeningernes trænere som det fremgik af DGI og DIFs undersøgelse af Foreningsidrættens vilkår i Danmark i 2004. Ifølge den undersøgelse er det faktisk udtryk for en stigning af kvindelige trænere siden 1985, hvor der kun var 35% (SFI, DIF & DGI 2004a:). Men tager vi et kig på de forskellige idrætsgrene, bliver billedet endnu mere kontrastfyldt.

I figur 5.1 fremgår det, at der er en klar forskel på kønsfordelingen af trænere i de forskellige idrætsgrene. De kvindelige trænere er i flertal indenfor gymnastik/aerobic, men derimod i mindretal i de øvrige idrætsgrene. Særligt lavt er det indenfor fodbold, hvor odds for en kvinde for at være træner er 0,075 i forhold til mænd. Beregner vi odds for kvinder for at være træner i de andre idrætsgrene og ser på forholdet mellem de forskellige idrætsgrene, viser det sig, at kvinder har 5,2 gange bedre odds for at være træner i håndbold end i fodbold. Sammenligner vi ovenstående med DIF og DGIs foreningsundersøgelse fra 2004, viser den samme tendens, dog med en lidt bedre fordeling for fodbold, håndbold og atletik (SFI, DGI & DIF 2004b-f:12). Denne forskel i kønsfordelingen skal dog også forholdes til medlemmernes køns sammensætning i de enkelte idrætsgrene. I bilag 1.2 fremgår træner- og medlemssammensætningen for de udvalgte specialforbund i DIF i 2003 i sammenligning med trænersammensætningen i nærværende undersøgelse. Her fremgår det, at trænersammensætningen ifølge Foreningsundersøgelsen i DIFs specialforbund nogenlunde svarer til medlemssammensætningen med undtagelse af håndbold og tennis.

Figur 5.1: Mandlige og kvindelige trænere i de udvalgte idrætsgrene. %.



Kilde: Trænerundersøgelsen 2003 (Gamma (p-værdi): -0,634 (0,000)).

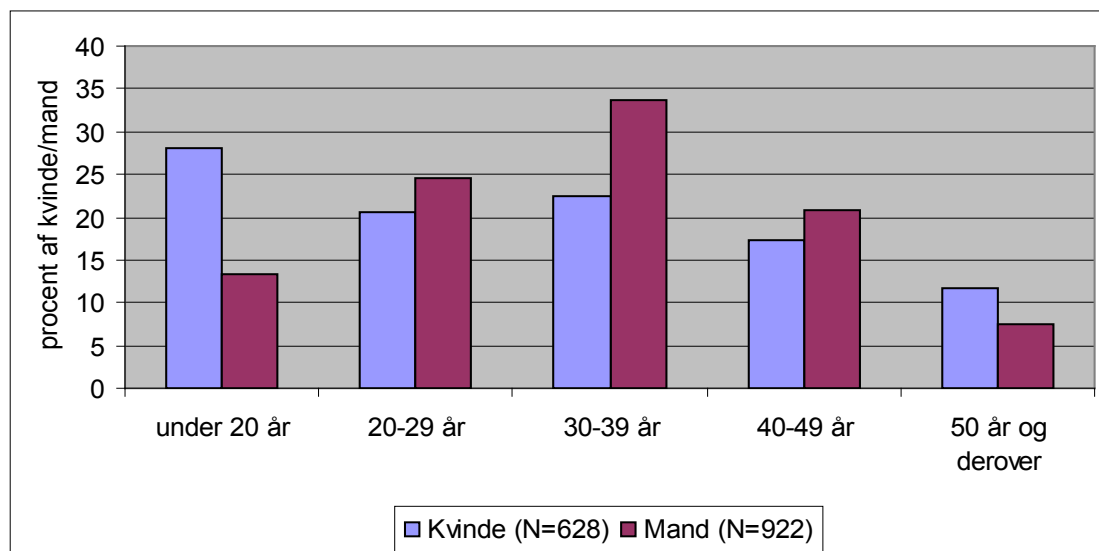
Derimod giver vores undersøgelse indtryk af en underrepræsentation af kvindelige trænere i fodbold, håndbold, atletik og tennis i forhold til medlems sammensætningen i DIFs specialforbund.

Trænerne er typisk under 40 år. Men de mandlige og kvindelige trænere adskiller sig aldersmæssigt, hvilket ses af figur 5.2. Her fremgår det, at 28% af de kvindelige trænere er under 20 år i sammenligning med kun 14% af de mandlige trænere.

Tilsvarende tendens findes også i en norsk undersøgelse af trænere³ (Seippel 2004:9). Kvinderne falder jævnt fra med stigende alder. Derimod toppe de mandlige trænere i 30-39 års alderen. Der er generel tilbagetrækning for trænere ved 50 års alderen. Ser man på kønsfordelingen indenfor aldersgrupper, er kvinderne overrepræsenteret, når trænere er under 20 år og over 55 år, mens mændene er overrepræsenteret i store dele af den erhvervsaktive alder. Det kan have sammenhæng med, at kvinder skifter en del af erhvervsarbejdet ud med husholdningsarbejde og samtidig får mindre fritid, når de stifter familie (Bonke 2002:32f). Men den norske trænerundersøgelse peger endvidere på en rekrutteringsmekanisme som forklaring. Rekrutteringsgrundlaget for trænere er hovedsageligt nuværende eller tidligere idrætsaktive. Den skæve kønsfordeling kan derfor skyldes, at der er flere idrætsaktive unge kvinder i dag end tidligere og dermed flere kvinder at rekruttere fra i dag (Seippel 2004:10).

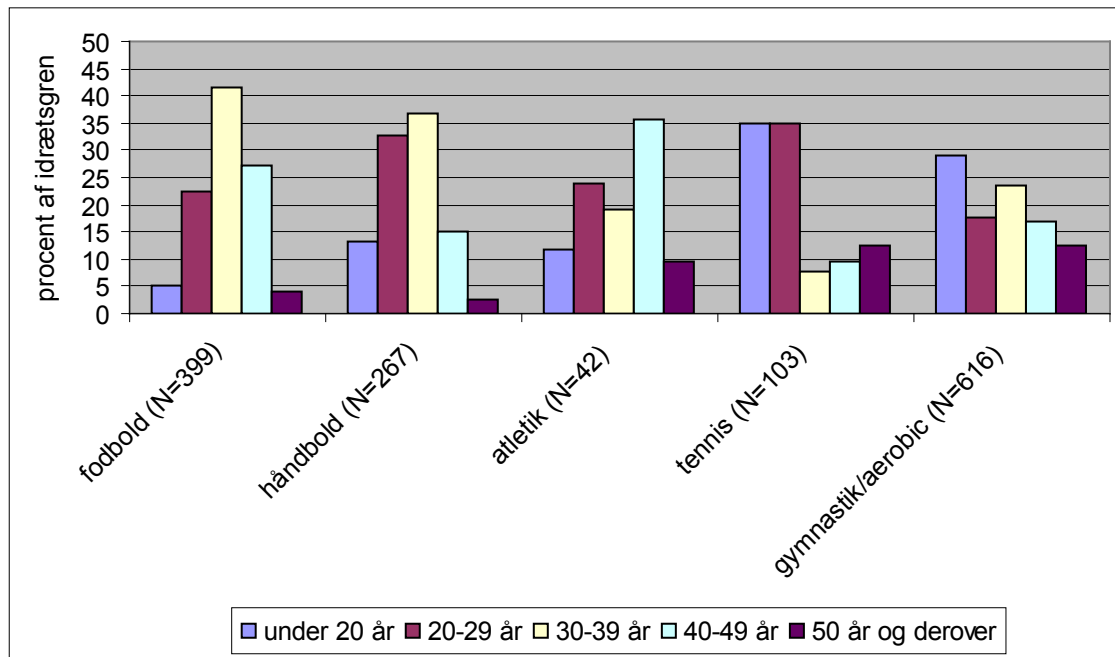
Der er også sammenhæng mellem trænerens alder og de forskellige idrætsgrene, hvilket ses af figur 5.3. Både i tennis og i gymnastik/aerobic er en stor del af trænere under 20 år, hvor flertallet af tennistrænere generelt er under 30 år. Gymnastiktrænerne har en mere jævn nedgående kurve med stigende alder. Derimod toppe fodbold- og håndboldtrænerne omkring 30-39 års alderen, hvor en stor del af håndboldtrænerne også findes i aldersgruppen 20-29 år. De fleste atletiktrænere er over 30 år og en stor gruppe er endda over 40 år. Vi vil senere inddrage alder som en del af en livsfaseinddeling af trænere.

Figur 5.2: Kvindelige og mandlige trænere fordelt på alder. %.



Kilde: Trænerundersøgelsen 2003 (Gamma (p-værdi): 0,131 (0,001)).

Figur 5.3: Trænerne i de udvalgte idrætsgrene fordelt på alder. %.



Note: Fordelingerne i atletik og tennis bygger på relativ få personer, hvilket giver en vis usikkerhed omkring den præcise fordeling på alder. Gamma (p-værdi): -0,101 (0,000).

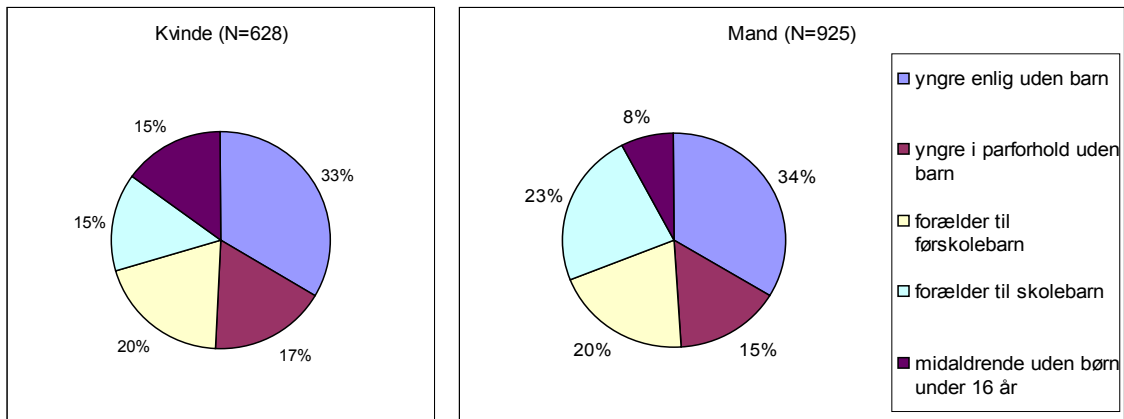
Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Knap 2% procent af trænerne har ikke dansk statsborgerskab. Der er ingen nævneværdig forskel mellem idrætsgrenene eller på køn.

Familieforhold og livsfaser

Omkring 2/3 af trænerne er gift/samboende, hvilket gælder for både de mandlige og kvindelige trænere. Derudover har 42% af trænerne børn – lidt flere mænd end kvinder, hvilket skyldes aldersforskellen mellem kvindelige og mandlige trænere. Det viser sig, at disse familiære forhold er forskellige for trænerne i de forskellige udvalgte idrætsgrene. Derfor giver det bedre mening at se mere samlet på trænerens livsfase defineret ud fra alder og familiære situation. For nogle trænere kan trænerarbejdet være et livslangt kald, der ikke påvirkes af skift i livssituation som f.eks. pardannelse og familiedannelse, som for de fleste følger alderen. For langt de fleste indebærer disse skift imidlertid en eller anden form for nyorientering, der påvirker fritidslivet i en eller anden grad i kortere eller længere tid. Dette kan f.eks. ses af Socialforskningsinstituttets tidsundersøgelse ”Tid og Velfærd” (Bonke 2002), hvor det fremgår, at tidsforbruget på forskellige aspekter i hverdagen varierer fra livsfase til livsfase. Derfor er det interessant at se, om trænerarbejdet hører til i bestemte livsfaser. For det første indebærer inddelingen fire livsfaser: yngre⁴ uden børn (max 44 år), forældre til førskolebørn (børn under 7 år), forældre til skolebørn (børn 7-15 år), midaldrende/ældre⁵ (over 44 år) uden (hjemmeboende) børn under 16 år. Socialforskningsinstituttet deler endvidere grupperne op efter, hvorvidt man er enlig eller par⁶, da pardannelse også påvirker tidsallokeringen i hverdagen (Bonke 2002:32f). Dette vil vi imidlertid kun gøre for de yngre uden børn, da det er den eneste gruppe, der er stor nok til en meningsfuld analyse. Det indebærer følgende inddeling, som i figur 5.4 er fordelt på køn: 1) yngre enlige uden børn, 2) yngre i parforhold uden børn, 3) forældre til førskolebørn, 4) forældre til skolebørn, 5) midaldrende uden (hjemmeboende) børn under 16 år. Det skal bemærkes, at grupperne ikke nødvendigvis er lige store i befolkningen generelt.

Figur 5.4: Kvindelige og mandlige trænere fordelt på livsfaser. %.

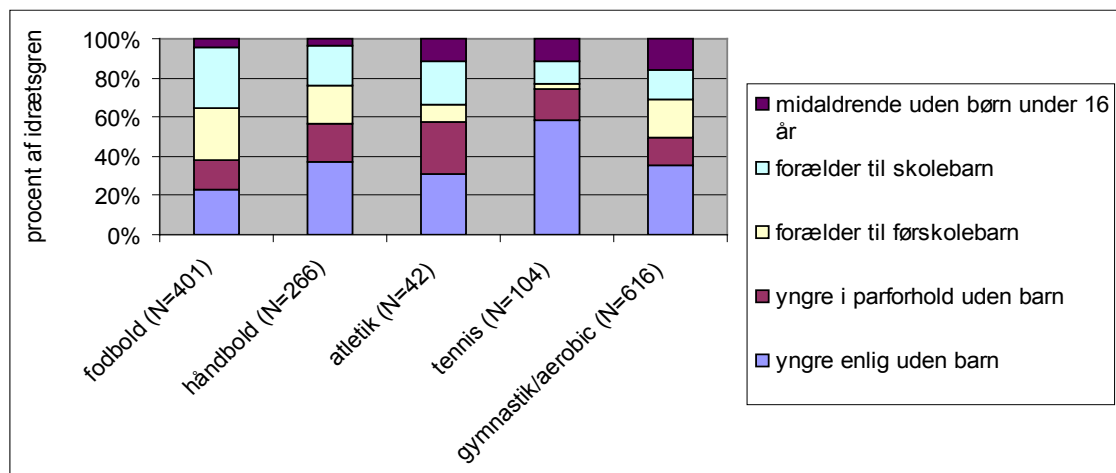


Kilde: Trænerundersøgelsen 2003 (Gamma (p-værdi): -0,012 (0,747)).

Figur 5.4 viser, at 50% af såvel kvindelige som mandlige trænere er yngre uden børn, flertallet heraf endda udenfor parforhold. Den største forskel mellem kvindelige og mandlige trænere finder vi i livsfaserne forældre til skolebørn og midaldrende uden børn under 16 år. Der er en større andel af de mandlige trænere, der er forældre til skolebørn end kvindelige trænere. Til gengæld er der en større andel kvindelige trænere, der er midaldrende uden børn under 16 år, end mandlige trænere. Denne tendens er dog ikke statistisk signifikant. Figuren antyder endvidere, at trænere træder ud af trænerarbejdet, når de flytter sammen med en partner.⁷ Dette passer med Socialforskningsinstituttets analyser af, at man bruger mere tid på husholdningsarbejde til fordel for fritiden, når man flytter sammen med en partner (Bonke 2002:32f).

Ser vi på fordelingen af livsfasegrupperne i de forskellige idrætsgrene, er der heller ikke statistisk signifikante forskelle. Figur 5.5 giver alligevel et billede af, at trænere i undersøgelsen er rekrutteret fra forskellige livsfaser i de udvalgte idrætsgrene. Særligt i tennis og atletik er der ikke mange trænere med børn i førskole- eller skolealderen. Den største forældregruppe findes blandt fodboldtrænerne. Det giver god mening, da man i fodbold har tradition for at rekruttere trænere til børnehold blandt forældrene. Der er ingen tydelige tendenser hvad angår de kvindelige og mandlige træneres fordeling i de udvalgte idrætsgrene med hensyn til livsfaser.

Figur 5.5: Trænerne i de udvalgte idrætsgrene fordelt på livsfasegrupper. %.



Kilde: Trænerundersøgelsen 2003 (Gamma (p-værdi): -0,034 (0,209)).

Overordnet viser det sig, at familiestiftelse ikke nødvendigvis betyder et farvel til trænergeringen. Særligt i fodbold er en stor del af trænerne forældre til børn under 16 år. Men det er samtidig i denne idrætsgren, der er færrest kvindelige trænere, hvilket betyder, at det primært er fædre frem for mødre, der træner i fodbold. I håndbold og gymnastik, hvor der er flere kvindelige trænere, er der dog også en del trænere med børn under 16 år. Den generelt unge trænerstab i tennis udelukker næsten forekomsten af forældre og midaldrende uden børn under 16 år. Det kunne tyde på, at enten aldersstigning eller ændringer i livsfase generelt er svært foreneligt med arbejdet som tennistræner.

Uddannelse, beskæftigelse og indkomst

I og med trænerne går på tværs af den typiske uddannelsesalder, er der stor spredning i uddannelsesniveaut hos de kvindelige og mandlige trænere. Således har en større andel af de kvindelige trænere kun folkeskole- eller ungdomsuddannelsesbaggrund end de mandlige trænere, der er ældre og derfor færdiguddannede. Der er en svag tendens til, at det kønssegregerede arbejdsmarked er afspejlet i trænerens uddannelsesvalg, således at flere mænd har en erhvervsfaglig uddannelse, mens flere kvinder har en mellemlang videregående uddannelse (f.eks. som pædagog, lærer eller sygeplejerske) (Danmarks Statistisk 2006:75).

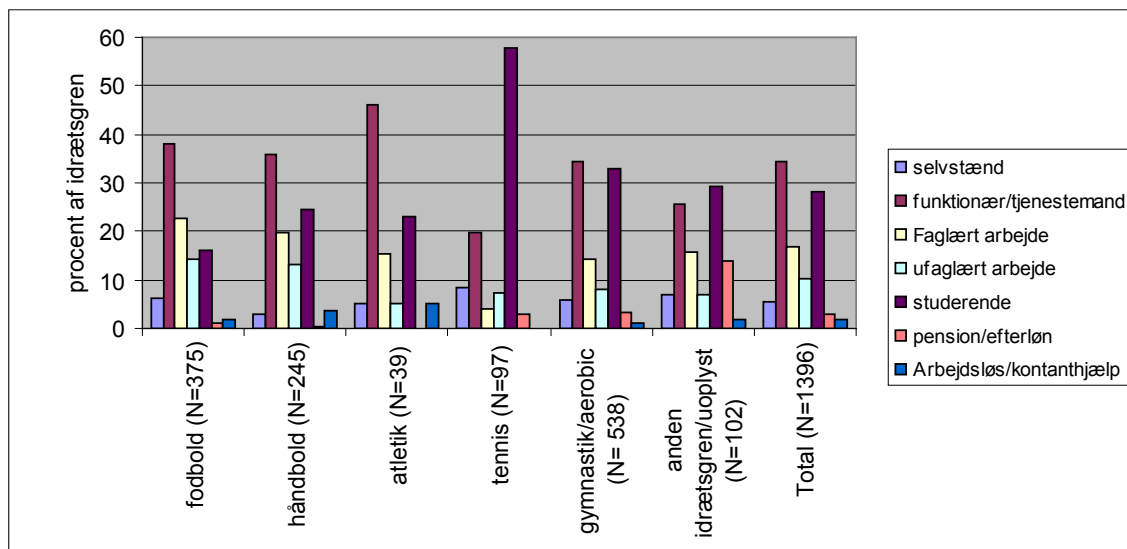
Aldersforskellen mellem trænerne i de udvalgte idrætsgrene gør sig også gældende for uddannelsesniveaut. Derfor er der en tendens til, at trænerne indenfor gymnastik/aerobic og tennis typisk kun har folkeskole- eller ungdomsuddannelsesbaggrund, hvorimod de lidt ældre trænere indenfor fodbold, håndbold og atletik i højere grad har videregående uddannelser (Bilag 1.3). Når man kontrollerer for trænerens alder er der dog i aldersgruppen 30-39 år en tendens til, at fodboldtrænerne i højere grad er erhvervsfagligt uddannede, mens gymnastik- og aerobicinstruktørerne i højere grad har en mellemlang eller lang videregående uddannelse. Det svarer til, at det er de mandlige trænere, der er faglærte, og de kvindelige trænere, der har en mellemlang videregående uddannelse. Håndboldtrænerne i denne aldersgruppe har primært en erhvervsfaglig uddannelse eller lang videregående uddannelse, mens gruppen af tennis og atletiktrænere er for små til at give et egentlig billede.

Ser vi udelukkende på trænere over 30 år, hvor det er realistisk at have fuldført sin uddannelse, har trænerne samlet set et lidt højere uddannelsesniveau end den danske befolkning i alderen 30-69 år i 2005. Over 40% af trænerne i hver enkelt idrætsgren i denne aldersgruppe har mellemlang eller lang videregående uddannelse i modsætning til kun omkring 20% af den danske befolkning i samme aldersgruppe (Danmarks Statistik 2006:87).

Aldersspredning gør sig også gældende, når vi ser på trænerens beskæftigelsessituation. Gennemsnitsalderen taget i betragtning, er en stor del af trænerne ikke overraskende studerende. Særligt de kvindelige trænere (38%) i modsætning til de mandlige (22%). Ca. 1/3 af såvel mandlige som kvindelige trænere er funktionærer/tjenestemænd. Derimod er flere mandlige trænere faglærte eller ufaglærte arbejdere, hvilket svarer til tendensen i trænerens uddannelsesbaggrund. Meget få trænere er arbejdsløse/kontanthjælpsmodtagere eller pensionister/efterlønnere.

Figur 5.6 viser trænerens beskæftigelse inddelt efter de udvalgte idrætsgrene. Der er en svag tendens til, at især tennistrænerne og dernæst gymnastik- og aerobictrænerne er studerende. Tilsvarende er der en højere andel i beskæftigelse – særligt som funktionærer og tjenestemænd – blandt trænerne fodbold, håndbold og atletik, hvor trænerne typisk er ældre.

Figur 5.6: Trænerne i udvalgte idrætsgrene fordelt på beskæftigelse. %.



Kilde: Trænerundersøgelsen 2003 (Gamma (p-værdi): 0,124 (0,000)).

Ser vi på trænerens erhvervmæssige arbejdstid, er der en stærk tendens til, at de mandlige trænere arbejder mere end de kvindelige trænere. Når vi ser på den samlede gruppe af trænere, skyldes det til dels den store andel kvindelige trænere, der er studerende og derfor med studiejob har færre timers erhvervsarbejde end trænere i beskæftigelse. Men fokuserer vi på trænerne i beskæftigelse, arbejder 36% af de kvindelige trænere under 37 timer om ugen i modsætning til kun 11% af de mandlige trænere (Bilag 1.4). Desuden er der 21% af de mandlige trænere i beskæftigelse, der arbejder mere end 40 timer om ugen, i modsætning til kun 9% af de kvindelige trænere i beskæftigelse. Det afspejler en generel tendens i den danske befolkning, hvor mænd typisk lægger flere timer på erhvervsarbejde end kvinder (Danmarks Statistik 2006:139; Bonke 2002:33). Der er ingen forskelle mellem trænerne i de udvalgte idrætsgrene på arbejdstid, når man kontrollerer for køn.

21% af de mandlige trænere har en ledende stilling i modsætning til kun 10% af de kvindelige trænere. Denne tendens afspejler til dels aldersdifferencen blandt trænerne, hvor aldersgruppen 40-49 år har den højeste frekvens med knap 30% i en ledende stilling. Men blandt de 30-49 årige er der alligevel en uforandret stærk tendens til, at de mandlige trænere i højere grad har en ledende stilling end deres kvindelige trænerkollegaer. Det afspejler en generel tendens i befolkningen, hvor flere mænd end kvinder generelt er i lederjob (Danmarks Statistik 2005: 127/134) Der er ingen forskelle mellem trænerne i de udvalgte idrætsgrene, når man kontrollerer for køn.

59% af trænerne har en årlig husstandsindkomst på over 400.000, 22% har endda over 600.000 kr. Det betyder, at trænerne generelt ligger højere på husstandsindkomst end den danske befolkning generelt, hvor kun 33% har en tilsvarende høj indkomst (Danmarks Statistik 2005:216). Det kan forklares af den lave andel arbejdsløse og tilsvarende høje andel højtuddannede trænere. Ca. 17% af trænerne har mindre end 200.000 kr. om året, hvilket skyldes det store antal studerende. Der er ingen klare tendenser, når vi ser på køn eller idrætsgrene.

Opsamling

- Ser vi på *kønsfordelingen* blandt trænerne, dokumenterer undersøgelsen en skæv fordeling i de udvalgte idrætsgrene. Kvinderne er i flertal i gymnastik/aerobic men i mindretal i de øvrige idrætsgrene – især indenfor fodbold er dette tydeligt. Der er dog i en vis udstrækning overensstemmelse mellem trænerens kønsfordeling og medlemmernes kønsfordeling i de udvalgte idrætsgrene.

- *Aldersmæssigt* er såvel kvindelige som mandlige trænere typisk under 40 år med en generel tilbagetrækningsalder ved 50-årsalderen. Gymnastik/aerobictrænere er jævnt fordelt aldersmæssigt men med en stor andel helt unge under 20 år. Tennistrænere er generelt meget unge. Fodbold- og håndboldtrænere er typisk 20-40 år, mens en stor del af atletiktrænere er over 30 år.
- En *livsfaseinddeling* viser, at 50% af trænere er yngre (max 44 år) uden børn, hvoraf flertallet er enlige. 35% af de kvindelige trænere har børn under 16 år, mens 43% af de mandlige trænere har børn under 16 år. Det tyder på, at mænd tilsyneladende bedre kan forene familieliv og trænerarbejde end kvinder
- Trænerens *beskæftigelsessituation* afhænger af deres alder. Knap 40% af de kvindelige trænere og knap 25% af de mandlige trænere er studerende, mens det store flertal af de resterende trænere er i beskæftigelse.
- *Arbejdstidsmæssigt* er der en større andel af de mandlige trænere i beskæftigelse, der arbejder 37 timer om ugen eller derover, end de kvindelige trænere i beskæftigelse. Samtidig er der en større andel mandlige trænere, der har en ledende stilling i deres erhvervsarbejde end de kvindelige trænere.

En anden måde at betragte profilen af trænere i de fem udvalgte idrætsgrene på, er at se på generelle tendenser for trænerrekruttering i hver enkel idrætsgren, hvilket boks 5.1 på følgende side opsamler.

Boks 5.1

Trænerrekruttering i de udvalgte idrætsgrene

Fodboldtrænerne er typisk mænd i alderen 20 - 49 år; primært 30 – 39 år. Over 50% er forældre til børn under 16 år, hvilket dels er naturligt for aldersgruppen, men dels også tyder på en vis forældrekruttering. De er i beskæftigelse med almindelig 37-40 timers arbejdsuge. De har typisk en erhvervsfaglig eller lang videregående uddannelse og er derfor enten ansat som funktionærer/tjenestemænd eller har faglært arbejde. Det er blandt fodboldtrænerne, vi finder den største gruppe med ledende stilling (23%).

Håndboldtrænerne er også typisk mænd, men her er dog 28% kvinder. De mandlige og kvindelige håndboldtrænere adskiller sig på et par punkter. De mandlige trænere er typisk i alderen 20-39 år, og over 50% er yngre uden børn – dog er ca. 40% forældre til børn under 16 år. De er i beskæftigelse med almindelig 37-40 timers arbejdsuge. De har typisk en erhvervsfaglig uddannelse eller mellemlang/lang videregående uddannelse og er derfor enten funktionær/tjenestemand eller i faglært arbejde – typisk ikke i ledende stilling. De kvindelige trænere er derimod fra under 20 år – 39 år og i samme livsfase som de mandlige trænere. De yngre kvindelige trænere er typisk studerende, mens de andre som de mandlige trænere er i beskæftigelse. Som studerende har de endnu ikke så højt et uddannelsesniveau og har tilsvarende heller ikke så mange erhvervsarbejdstimer. Der er dog en tendens til, at de kvindelige trænere i beskæftigelse i højere grad end de mandlige trænere har deltidsarbejde.

Atletiktrænerne er typisk mænd og 20-49 år; primært 40-49 år. De er primært enten yngre enlige eller fædre til skolebørn. De er typisk i beskæftigelse, men 21% er studerende. De færdiguddannede har typisk mellemlang/lang videregående uddannelse og er funktionær/tjenestemænd. De har typisk 37-50 timers arbejdsuge og kun 19% er i ledende stilling.

Tennistrænerne er typisk unge mænd under 30 år, der ikke bor i et parforhold. Flertallet er studerende og derudover i beskæftigelse. Derfor har de enten en ret kort erhvervsmæssig arbejdsuge (svarende til studiejob) eller almindelig 37-40 timers arbejdsuge. Flertallet af de færdiguddannede har typisk en mellemlang/lang videregående uddannelse og er derfor funktionærer/tjenestemænd; dog ikke i ledende stilling.

Gymnastik- og aerobictrænerne er typisk kvinder, dog er 27% mænd. Gymnastiktrænerne er bredt rekrutteret aldersmæssigt – 28% helt unge under 20 år. De mandlige trænere er primært unge enlige uden børn eller forældre til børn under 16 år, mens de kvindelige trænere i højere grad dækker hele spektret af livsfaser. Flertallet er i beskæftigelse, men pga. den store gruppe unge er der også en del studerende – flere kvindelige end mandlige. De kvindelige og mandlige færdiguddannede gymnastiktrænere adskiller sig lidt uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt. Mens de kvindelige trænere har en mellemlang videregående uddannelse, har de mandlige trænere en erhvervsfaglig uddannelse. Derfor er der flere funktionærer/tjenestemænd blandt de kvindelige trænere og tilsvarende flere faglærte arbejdere blandt de mandlige trænere. Der er lige stor andel kvinder som mænd med lang videregående uddannelse. Derfor er der flere funktionærer/tjenestemænd blandt de kvindelige trænere og tilsvarende flere faglærte arbejdere blandt de mandlige trænere. Der er lige stor andel kvinder som mænd med lang videregående uddannelse. De kvindelige trænere har enten deltidsarbejde (under 37 timer) (45%) eller almindelig 37-40 timers uge (41%), mens de mandlige trænere typisk (60%) arbejder 37-50 timer om ugen. Gymnastiktrænerne er typisk ikke i ledende stillinger.

6. Trænerkarrieren

Hvilke positioner har de kvindelige og mandlige trænere? Hvordan adskiller de udvalgte idrætsgrene sig i udøvermålgrupper og måder at organisere træningen på? Hvordan forløber en trænerkarriere, og hvilken idrætsbaggrund har trænerne selv med ind i trænergerningen? Det er nogle af de ting, vi vil se på i følgende kapitel, der netop handler om karrieren som træner. Først en status, der omhandler trænerens nuværende position og hvilke udøvere, de træner. Dernæst karriereforløbet som træner, hvor vi kommer ind på ancienniteten som træner, anledning til at blive træner, vurdering af årsagen til rekruttering, hvor mange foreninger, trænerne har været træner i samt lederskab i idrætten. Endelig kigger vi på trænerens idrætsbaggrund for at se på, hvorvidt dels deres egen idrætsbaggrund og dels deres forældres samt eventuelle børn og partners idræts- og foreningsbaggrund betyder noget for at blive træner.

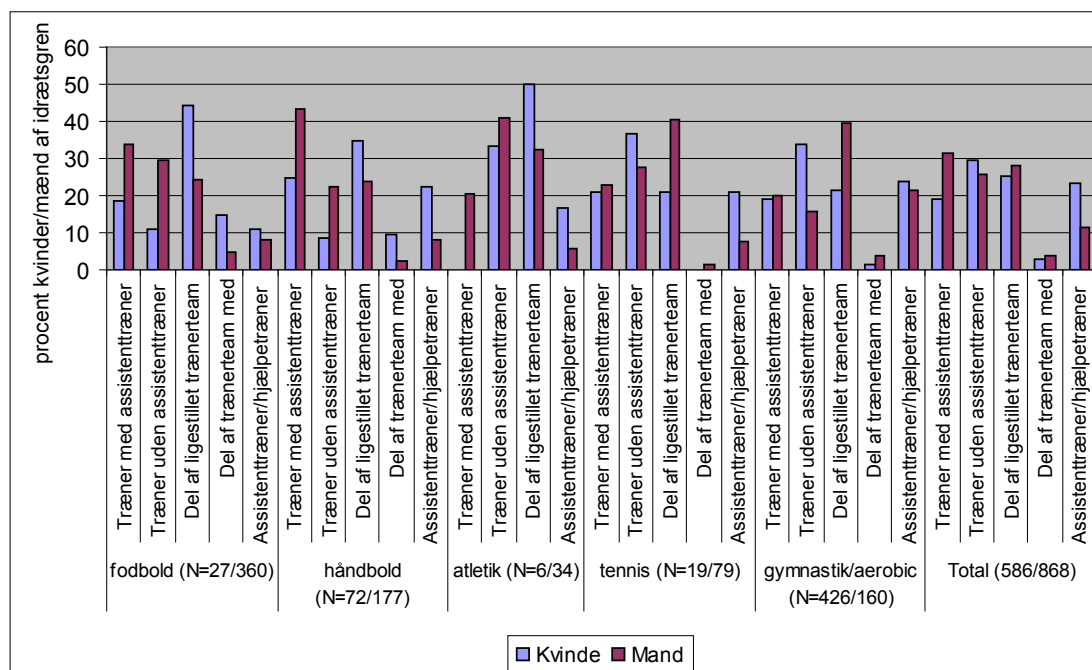
Status

Ser vi på trænerens *position*, er der en generel tendens til, at de mandlige trænere i højere grad end de kvindelige trænere har assistenttrænere til rådighed. Derimod er de kvindelige trænere i højere grad enten alene om et hold eller selv assisterende træner. Det tyder derfor på, at de mandlige trænere har en højere⁸ position end de kvindelige trænere.

En del af forklaringen findes tilsyneladende i de udvalgte idrætsgrenes forskellige måde at organisere træningen på, hvilket fremgår af figur 6.1. Denne forskel i organisering af træning kan endvidere være udtryk for forskellig tildeling af ressourcer i de udvalgte idrætsgrene.

Kønssforskellen forsvinder f.eks. for gymnastiktrænerne, der tilsyneladende har større tradition for individuelle trænere eller ligestillede træner teams.

Figur 6.1: Kvindelige og mandlige trænere i udvalgte idrætsgrene fordelt på trænerposition. %.



Note: Fordelingerne på atletik- og tennistrænerne bygger på relativt få observationer, hvilket giver usikre testⁱⁱ.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Kun 1/5 af trænerne i gymnastikken har assisterende trænere. Fodbold og håndbold har derimod tilsyneladende større tradition for trænere med assistance til rådighed, hvor over 1/3 af trænerne har en sådan position. Men kønsforskellen forstærkes i disse to idrætsgrene, hvor de få kvindelige trænere i langt højere grad er ligestillede trænere i et træner-team eller træner-assistenten end deres mandlige kollegaer. Det tyder derfor på, at der eksisterer kønshierarkier i trænergerningen i visse idrætsgrene.

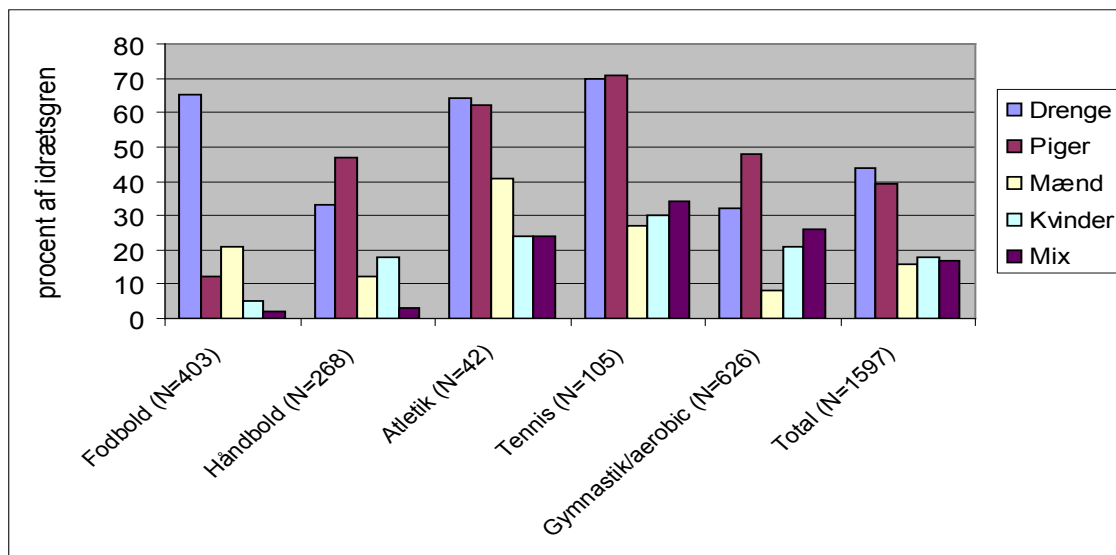
Trænerpositionen kan imidlertid også have en sammenhæng med trænerens alder, da det jo tidligere er påvist, at de kvindelige trænere generelt er yngre end de mandlige trænere. Datamaterialet er imidlertid for snævert til at påvise, hvorvidt tendensen fastholdes på tværs af aldersgrupperne.

Ser vi bort fra idrætsgrenene, forklarer aldersforskellen mellem kvindelige og mandlige trænere imidlertid kun kønsforskellen for trænerne over 40 år. Hvor de unge mandlige trænere under 20 år primært er del af et ligestillet træner-team, er de unge kvindelige trænere under 20 år primært assisterende trænere. De kvindelige trænere mellem 20-29 år er primært trænere uden assistance eller del af ligestillet træner-team, mens de jævnaldrende mandlige trænere i stor udstrækning er trænere med assistance til rådighed, dernæst del af ligestillede træner-team og træner uden assistance. De 30-39 årige trænere er primært trænere med eller uden assistance til rådighed eller del af et ligestillet træner-team. Men der er markant højere andel mandlige trænere, der har assistance til rådighed, hvor de kvindelige trænere i stedet er træner-assistenten.

Trænerens køn spiller tilsyneladende også en rolle for, hvilke *udøvermålgrupper* trænerne har. 53% af de kvindelige trænere træner piger i modsætning til kun 30% af de mandlige trænere. Omvendt træner 56% af de mandlige trænere drenge i modsætning til kun 26% af de kvindelige trænere. Dernæst er der omkring 24% af de kvindelige trænere, der træner henholdsvis kvinder eller mixhold i modsætning til kun 13% af de mandlige trænere. Den største forskel gælder træningen af mandehold/mænd, som udføres af 22% af de mandlige trænere i modsætning til kun 6% af de kvindelige trænere. Det viser, at flertallet af trænerne træner børn men med den klare forskel, at de kvindelige trænere hovedsagligt tager sig af piger, mens de mandlige trænere overvejende tager sig af drenge. For træningen af voksne er tendensen endnu tydeligere: de kvindelige trænere tager sig af kvinder og mixhold, mens de stort set ikke træner mænd. De mandlige trænere tager sig derimod i første omgang af mænd og kun halvt så mange af henholdsvis mix og kvinder. Det er med andre ord en lignende tilstand, som blev fundet i en norsk trænerundersøgelse (Seippel 2004:10f). Det tyder altså på, at der er et kønsopdelt trænerarbejdsmarked i den frivillige idræt.

Trænerens udøvermålgrupper adskiller sig endvidere på de forskellige idrætsgrene, hvilket ses af figur 6.2. Det kan bl.a. forklares af idrætsgrenenes art samt popularitet blandt de forskellige udøvere. Hvor fodbold og tennis på udøverniveau er domineret af drenge og mænd, og gymnastik af kvinder og piger, er håndbold og atletik mere blandede (Larsen 2003:55). Derfor træner f.eks. flertallet af fodboldtrænerne drenge og mænd⁹, mens flertallet af håndboldtrænerne træner både piger og drenge. Disse to idrætsgrene har stort set ikke mixhold, hvilket forklarer den lave andel trænere i disse idrætsgrene, der træner mix. Derimod er det mere normalt med mixhold i tennis, atletik og gymnastik. Gymnastik er mere populært blandt kvinder end blandt mænd, hvilket forklarer, at kun 8% af gymnastiktrænerne træner mænd i modsætning til 21%, der træner kvinder.

Figur 6.2: Trænerne i udvalgte idrætsgrene fordelt på udøverbaser. %.



Note: Flere svarmuligheder, hvorfor samlet procent for den enkelte idrætsgren overstiger 100%.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Udover ovenstående udøverbaser er trænerne endvidere blevet spurgt om, hvilke *aldersgrupper*, de træner. Her er der en klar tendens til, at de kvindelige trænere tager sig af børn op til 13-års alderen og desuden voksne over 26 år. Derimod tager de mandlige trænere sig af børn og unge fra 7 års alderen til 18 års alderen og til dels op til 25-års alderen. Det tyder på, at de mandlige trænere tager over, når konkurrenceniveauet stiger. Alternativ forklaring kunne være aldersforskellen mellem kvindelige og mandlige trænere, men det er imidlertid ikke tilfældet. Det viser sig dog, at de helt unge kvinder under 20 år og til dels op til 30-års alderen ikke træner voksne.

Selvom der ikke er statistisk signifikant sammenhæng mellem idrætsgren og de udøvedes aldersgrupper, er det dog påfaldende, at gymnastiktrænerne næsten som de eneste træner børn under 7 år og også klart dominerer træningen af voksne over 26 år. De andre idrætsgrene træner hovedsagligt aldersgruppen 7-18 og til dels op til 25-års alderen. Det tegner et billede af gymnastikken som en bredere idræt, der favner flere aldersgrupper på foreningsbasis.

Forløb

Hvordan forløber trænerkarrieren? Vi vil i det følgende se på, hvor længe trænerne har været aktive som trænere, hvor mange foreninger, de har arbejdet i og hvorvidt lederarbejde i den frivillige idræt følges hånd i hånd med trænerarbejdet. Desuden ser vi på, hvad der gav anledning til, at trænerne trådte ind i arbejdet, og hvad trænerne vurderer som rekrutteringsgrunden.

Trænerens karriereforløb varierer en del i længde, hvilket blandt andet hænger sammen med trænerens alder. Se figur 6.3. Således har 36% af trænerne har været trænere i op til 4 år, 36% har været trænere 5-10 år, mens 28% har været trænere i over 10 år. Blandt gruppen af trænere fra 30 år og opefter er der en jævn fordeling trænere med kort og lang anciennitet som træner. Det kan afspejle en tendens til, at forældre træder ind i trænerarbejdet, når deres børn påbegynder idrætstræning, enten fordi forældrene på den måde kan genoptage en gammel interesse, og/eller fordi klubben mangler trænere til deres børn. Vi kommer mere ind på dette aspekt senere. Som det ses af figur 6.3, er der ingen forskel på de kvindelige og mandlige trænere anciennitet i trænerarbejdet (se total).

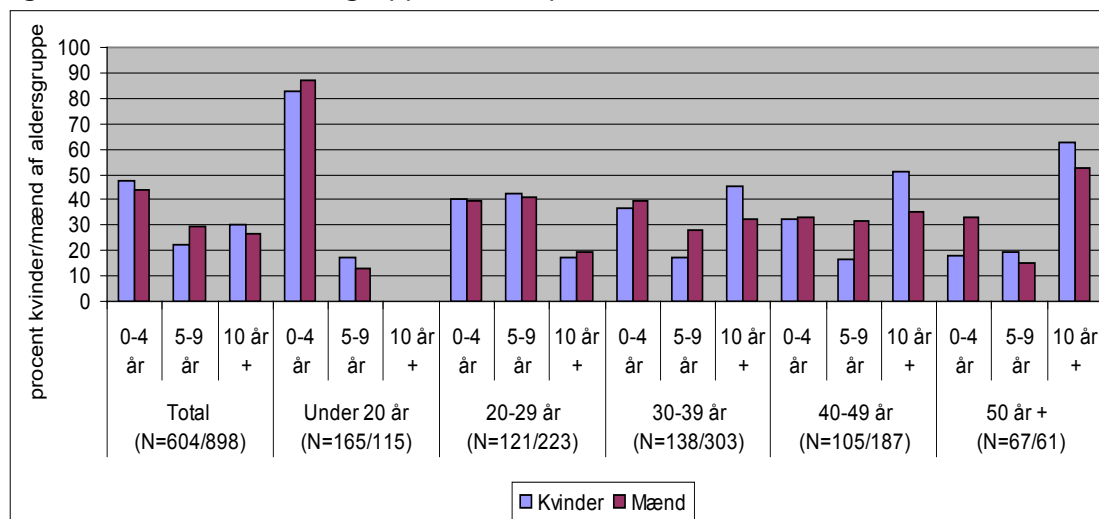
Derimod er der en svag tendens til, at atletiktrænerne har en højere anciennitet end andre trænere, derefter gymnastiktrænerne, i stærk kontrast til tennistrænerne. Det afspejler delvist aldersfordelingen blandt trænerne i de forskellige idrætsgrene, hvor tennistrænerne overvejende er ret unge.

Omkring 47% af trænerne har kun været træner i én forening, mens yderligere 25% kun har været i to foreninger. Der er en moderat tendens til, at de mandlige træner har været træner i flere foreninger end de kvindelige trænere. Der er ingen tendenser, hvad angår foreningsantallet på tværs af idrætsgrene.

Karrieren som træner i frivillig idræt kan være en indgang til også at blive leder i den frivillige idræt – eller omvendt. Ca. 2/3 af trænerne har tidligere været eller er nu ledere i den frivillige idræt. Der er ingen statistisk signifikante forskelle mellem kvindelige og mandlige trænere, men der er en antydning af, at en lidt større andel kvindelige end mandlige trænere i undersøgelsen er ledere nu. Derimod er der en tendens til, at en noget større andel tennistrænere end andre aldrig har været ledere. Samtidig er der størst andel af trænerne i gymnastik og atletik, der er ledere nu. Det kan skyldes aldersfordelingen blandt trænerne, hvor tennistrænerne netop er ret unge. Men trods alder er der fortsat en tendens til, at gymnastiktrænerne i højere grad besidder begge frivillige jobs nu og samtidigt. Det kan skyldes forskellige traditioner dels i de forskellige idrætsgrene og dels på organisationsniveau. Skelner vi mellem DGI og DIF viser det sig, at en højere andel af trænerne i DGI end i DIF er eller har været leder i den frivillige idræt. Det afspejler en tilsvarende tendens for lederne i den frivillige idræt, der samtidig er trænere (Pfister & Jensen 2005:13f). Samlet set tyder det på, at man i DGI i højere grad bruger de frivillige på flere poster samtidig.

Hovedanledningen til at blive træner er en opfordring fra andre. Godt 1/3 af trænerne har meldt sig selv, mens kun 1% søgte en ”opslået stilling”. Som det ses af tabel 6.1, er der en svag tendens til, at en højere andel kvinder har meldt sig selv. Det viser sig at gælde for kvindelige trænere i aldersgruppen mellem 20-29 år, hvoraf hele 44% har meldt sig selv. Samtidig viser det sig, at det er gymnastiktrænerne i den pågældende aldersgruppe, der i højere grad end alle andre har meldt sig selv.

Figur 6.3: Trænerne i aldersgrupper fordelt på antal år som træner. %.



Gamma (p-værdi): Total: 0,014 (0,760); Undere 20 år: -0,153 (0,360); 20-29 år: 0,032 (0,739); 30-39 år: -0,147 (0,091); 40-49 år: -0,171 (0,095); 50 år +: -0,239 (0,122).

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Tabel 6.1: Anledning til rekruttering for kvindelige og mandlige trænere. %.

Anledning	Kvinde	Mand	Total
Jeg meldte mig selv	38	34	36
På opfordring/andre foreslog mig	57	61	59
Jeg søgte pr. opslag	1	2	1
Anden grund	4	4	4
Total (%)	100	100	100
<i>Antal (N)</i>	<i>612</i>	<i>903</i>	<i>1515</i>

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003 (Gamma (p-værdi): 0,104 (0,037)).

Trænerne er blevet bedt om at vurdere grunde til, hvorfor de er blevet rekrutteret som trænere. 36% af trænerne mener at være blevet rekrutteret pga. deres personlighed, 22% fordi der ikke var andre, der ville (nødvendighed), 15% pga. hidtidige resultater som træner, 14% pga. trænerkursusbaggrund, 9% pga. deres resultater som eliteidrætsudøver og kun 5% pga. uddannelsesmæssig/erhvervsbaggrund. Der er ingen kønsmæssige forskelle.

Derimod er der en svag tendens til, at trænerne på tværs af idrætsgrene vurdere grundene forskelligt (Bilag 1.5). Blandt andet vurderes nødvendighed (mangel på andre) som rekrutteringsgrund i størst udstrækning blandt fodboldtrænerne. Det kan tyde på, at fodboldforeningerne enten har en anden tradition for rekruttering eller har større rekrutteringsproblemer end foreningerne i de øvrige udvalgte idrætsgrene. Derimod er kursusbaggrund tilsyneladende vigtigst indenfor tennis og dernæst gymnastik, mens hidtidige resultater enten som træner eller eliteidrætsudøver vægtes højest indenfor atletik og dernæst håndbold.

Som det gælder for atletik- og håndboldtrænerne kan egne resultater som idrætsudøver være udslagsgivende for at blive opfordret til at blive træner. Men trænerens generelle idrætsbaggrund har måske også betydning som anledning til at træde ind i trænerarbejdet – hvad enten det gælder en opfordring eller udøverens eget initiativ. Man kan måske tale om en socialiseringsproces i idrætslivet, hvor træner- eller ledergeneringen er en naturlig følge af det at være idrætsaktiv i en lokal idrætsforening. Derfor vil vi se på, hvordan trænerens udøvelse udformer sig i forhold til gennemsnitsdanskere.

Idrætsbaggrund

Trænerens idrætsbaggrund handler om deres egen udøvelse: som barn/unge, deres tidligere og nuværende idrætsniveau, deres idrætsgren, deres tidsforbrug på og motiver for egen idrætsudøvelse. Dernæst vil vi se på den sociale arv i form af idrætsdeltagelsen for trænerens forældre, partner og børn.

Egen idrætsudøvelse

98% af trænerne har været idrætsaktive som barn/unge uden for skoleregion. Størstedelen (85%) af trænerne er stadig aktivt udøvende i en eller anden form. Det er nogle flere end den voksne befolkning i Danmark, hvoraf 58% dyrkede sport eller motion i 2004 (Bille et. al. 2005:237). Der er en svag tendens til, at flere kvinder er aktive, hvilket kan forklare med, at de kvindelige trænere generelt er yngre end de mandlige trænere. Selvom der er foregået en udjævning af aldersgruppernes idrætsdeltagelse blandt den danske befolkning op gennem årene, er der stadig en tendens til, at flere helt unge under 20 år deltager i sport og motion, hvilket også gør sig gældende for trænerne (Bille et. al. 2005: 238). Fokuserer vi netop på aldersgrupperne, viser det sig, at en større andel mandlige trænere under 20 år er aktive udøvere end blandt de kvindelige trænere under 20 år. Der er stort set ingen forskelle på trænerens idrætsdeltagelse på tværs af

idrætsgrene, når man kontrollerer for alder. Der er dog en svag tendens til, at gymnastik- og aerobictrænerne i lidt højere grad end andre trænere forbliver aktive udøvere med alderen.

59% af trænerne bruger 3-6 timer om ugen på selv at dyrke sport, hvorimod ca. 20% bruger henholdsvis 0-2 timer eller 7 timer og derover. Tidsforbruget falder tydeligt med alderen. Når man kontrollerer for alder, er der markant forskel på tidsforbruget blandt de unge mandlige og kvindelige trænere. 50% af de mandlige trænere under 20 år bruger 7 timer eller derover om ugen i modsætning til 32% af de kvindelige trænere. Også blandt de 20-29 årige er der en tendens til, at de mandlige trænere er mere aktive end de kvindelige trænere. Det svarer til det generelle sports- og motionsmønster i den danske befolkning (Larsen 2003:47). De forskelle, vi finder mellem trænerne i de udvalgte idrætsgrene, forklares af aldersforskellen mellem trænerne. Det vil sige, at de unge trænere på tværs af idrætsgren bruger mere tid på idræts- og motionsudøvelse end de er ældre trænere.

Ser man på trænerens eget idrætsniveau, er eller har omkring 20% af trænerne været udøvende på internationalt eller nationalt eliteniveau. Se tabel 6.2.

Størsteparten af trænerne er eller har været aktive i øvrige konkurrenceidrætsgrene eller motionsidræt med deltagelse i stævner, turneringer mm. Der er en stærk tendens til, at de mandlige trænere i højere grad end de kvindelige trænere tidligere har dyrket eller dyrker idræt på eliteniveau og i konkurrenceidræt, mens de kvindelige trænere i højere grad har dyrket eller dyrker motionsidræt særligt med – men også uden – deltagelse i stævner, turneringer mm. Kønsfordelingen i de udvalgte idrætsgrene er direkte aflæselig i trænerens tidligere idrætsniveau, således at gymnastik/aerobictrænerne har højere andel i motionsidræt med og uden stævner, mens trænerne i de øvrige idrætsgrene har en højere andel i de forskellige konkurrence- og eliteidrætsgrene.

I dag dyrker trænerne mest motionsidræt med (37%) og uden (29%) deltagelse i stævner og turneringer mm, hvor de kvindelige gymnastik/aerobic- og atletiktrænere har en højere andel i motionsidræt uden stævner mm. Derimod er der en del mandlige trænere (24%), særligt indenfor tennis, atletik, håndbold og fodbold, der stadig udøver øvrig konkurrenceidræt. 20% af atletiktrænerne er stadig udøvende på nationalt eliteniveau til forskel fra 4% af trænerne i øvrigt. Det svarer godt til, at atletiktrænerne netop vurderer deres hidtidige resultater som eliteidrætsudøvere som rekrutteringsgrund. Forskellen på de kvindelige og mandlige træneres orientering mod konkurrenceidræt genfindes i den danske befolkning (Larsen 2003:49).

Tabel 6.2: Trænerens tidligere/nuværende idrætsniveau fordelt på køn og idrætsgren. %.

Tidligere/nuværende idrætsniveau	Kvinde	Mand	Total	Fodbold	Håndbold	Atletik	Tennis	Gym./Aerobic
International elite	2	3	3	2	3	17	2	2
National elite	8	24	17	19	24	50	25	8
Repræsentationshold	18	22	21	16	14	26	25	26
Konkurrenceidræt i øvrigt	31	54	44	57	59	48	60	30
Motionsidræt med stævner mm	59	50	53	52	50	38	56	62
Motionsidræt uden stævner	43	25	33	26	19	31	26	45
Antal (N)	652	945	1597	403	268	42	105	626

Note: Flere svar muligt, hvorfor den samlede procent overstiger 100%. Kursiverede procenter dækker over færre end 5 observationerⁱⁱⁱ.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Alt i alt er der en tendens til at de mandlige trænere i højere grad end de kvindelige trænere selv har været eller er udøvende på et højere konkurrenceniveau og derfor formodentlig i højere grad har egen erfaring med konkurrenceidræt. Det kan være del af forklaringen på det kønsopdelte trænerarbejdsmarked i den frivillig idræt, som vi fandt med hensyn til trænerposition og udøvermålgrupper.

Et kig på trænerens egen idrætsgren har for det første klar sammenhæng med de idrætsgrene, som de træner i. Men dernæst er det også en afspejling af kønsforskelle i favorisering af idrætsgrene i den danske befolkning generelt, hvor gymnastik og aerobic mest udøves af kvinder, håndbold er kønsneutral og fodbold og tennis mest dyrkes af mænd (Larsen 2003:55). Således dyrker 74% af de mandlige trænere fodbold, dernæst dyrker 43% håndbold, 33% badminton, 24% tennis og 24% gymnastik/aerobic. Derimod dyrker 81% af de kvindelige trænere gymnastik/aerobic, 39% dyrker håndbold, 35% dyrker svømning, 27% dyrker badminton og 25% dyrker fodbold. Atletik udøves kun af 10% af trænerne; jævnt fordelt mellem kvinder og mænd. Det skyldes dels, at gruppen af atletiktrænere - der alle selv udøver atletik - er lille, og dels at atletik generelt er en mindre idrætsgren.

Ser vi på trænerens brug af idrætsudbydere, adskiller de sig fra den øvrige befolkning ved, at hele 69% af trænerne dyrker deres idræt i en forening i modsætning til omkring 1/3 af den voksne befolkning i Danmark i 2004 (Bille et. al. 2005:248). Det tyder på, at der er en klar sammenhæng mellem at dyrke idræt i lokal idrætsforening og at blive træner i den frivillige idræt. Det giver også mening, når hovedanledningen til at blive træner er en opfordring i foreningen. Dvs. at foreningerne opfordrer deres udøvere, der er den nærmeste rekrutteringskanal. 42% af trænerne dyrker idræt på egen hånd og 17% dyrker idræt i privat motionscenter/-institut. Omkring 7% af trænerne dyrker deres idræt på arbejdspladsen og tilsvarende andel på uddannelsesinstitution/firmahold. En større andel kvindelige trænere dyrker idræt i private motionscentre/institutter og i ungdoms- og aftenskole end mandlige trænere. Derudover er der ingen statistiske tendenser med hensyn til trænerens brug af idrætsudbydere hverken på tværs af køn eller idrætsgrene.

De mest udbredte motiver for selv at dyrke idræt blandt trænerne er sundhedsmæssige, som at *bruge kroppen og holde sig i form* (50%) (Bilag 1.6). Dernæst mere rekreative og sociale motiver som, at *det er sjovt/rart, skaber venskaber og for fællesskabet skyld* (ca 1/3). Der er en tendens til, at de mandlige trænere i højere grad end de kvindelige trænere dyrker idræt af præstationsmæssige grunde som at *konkurrere mod andre, at være god/bedst til min idræt* og at *konkurrere mod sig selv*. Derimod er der en tendens til, at de kvindelige trænere i højere grad dyrker idræt af rekreative og instrumentelle/sundhedsmæssige grunde som, *fordi det er sjovt/rart, for at få brugt min krop* og fordi *det giver overskud resten af dagen*. Opdelingen mellem mænds præstationsbetonede og kvinders rekreative og instrumentelle/sundhedsbetonede begrundelser for idrætsudøvelse afspejler den danske befolkningens idrætsvaner. Derimod er der ingen tegn på at de mandlige trænere skulle være mere optaget af sociale motiver end kvinder, som andre undersøgelser peger på at mænd generelt i befolkningen er (Ottesen & Ibsen 1999:44).

Idrætslig social arv

Hvordan er trænerne påvirket af den nære families idrætsengagement? Tidligere undersøgelser har vist, at børns idrætsaktivitet hænger sammen med deres forældres idrætsaktivitet, og at der er større sandsynlighed for at være frivillig, hvis man er i familie med andre, der udfører frivilligt arbejde (Bille et. al. 2005:319; Koch-Nielsen et. al. 2005:44). Kan det styrke trænerengagementet, at man er vokset op i en familie, hvor mor og far har dyrket idræt i det lokale foreningsliv og evt. også har været trænere eller ledere i den frivillige idræt? På samme vis kan man spørge, hvorvidt det styrker trænerengagementet, at trænerens egne børn er aktive i det lokale foreningsliv, eller børn og partner også er træner i den frivillige idræt? Det følgende skal med andre ord handle om, hvorvidt man kan tale om en idrætslig social arv, og hvorledes den i så fald slår igennem for trænere.

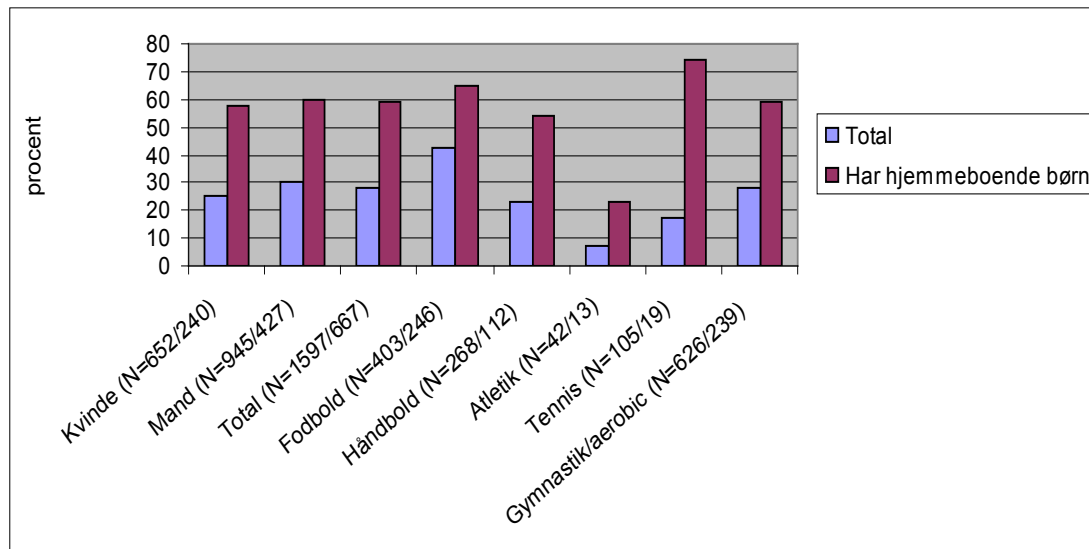
Omkring 60% af trænerne har en eller begge forældre, der har dyrket eller stadig dyrker idræt i det lokale foreningsliv. Det er tilsyneladende igen en noget højere andel, end vi finder i den danske befolkning, hvor 1/3 af den voksne befolkning dyrker foreningsidræt. Der er en moderat tendens til, at de kvindelige trænere i højere grad har nuværende eller tidligere aktive forældre. Det kan dog delvist forklares af aldersforskellen mellem kvindelige og mandlige trænere og en generel stigning i idrætsudfoldelse blandt befolkningen gennem de sidste 30-40 år (Larsen 2003:45f). Deraf følger, at de yngre trænere har større sandsynlighed for idrætsaktive forældre. En opdeling på forældre viser endvidere, at det er de kvindelige træneres mødre, der gør den store forskel. Det passer godt overens med, at børns idrætsaktivitet bliver påvirket mere af deres mødres aktivitet end deres fædres (Ottesen & Ibsen 2000:45). Samlet set tyder det på, at trænerne i højere grad end andre er vokset op med foreningsidrætten gennem deres forældres idrætsdeltagelse

Dernæst viser det sig, at 35% af trænerne har en eller begge forældre, der er eller har været træner eller leder i den frivillige idræt. Til sammenligning har ca. 1/3 af befolkningen i Danmark udført frivilligt arbejde generelt i 2004, 11% indenfor idrætsområdet (Koch-Nielsen et. al. 2005:27). Der er en tendens til, at de mandlige trænere i højere grad end de kvindelige trænere har frivillige/tidligere frivillige forældre. Igen er der en tendens til stigende andel frivillige/tidligere frivillige forældre, desto yngre trænerne er. Denne tendens forklarer stort set forskellen mellem kvindelige og mandlige trænere. Der er lidt flere fædre end mødre, der har været eller stadig er trænere eller ledere. Håndboldtrænerne skiller sig ud som den idrætsgren med størst andel trænere, der har mødrene eller fædrene ”trænerarv”, idet det gælder for 44% i modsætning til ca. 30% for trænerne i de øvrige idrætsgrene – dog uden at være en statistisk signifikant tendens.

Hvordan er trænerens børns idrætsdeltagelse? Da vi ikke ved noget om, hvorvidt trænerne har børn ud over de hjemmeboende, må vi i det følgende tage udgangspunkt i de trænere, der netop har hjemmeboende børn, hvilket drejer sig om ca. 41% af den samlede gruppe trænere. Hele 92% af disse trænere har idrætsaktive børn. Det gælder for næsten alle trænere med børn på tværs af køn og idrætsgren med undtagelse af atletiktrænerne med børn, hvoraf 77% har idrætsaktive børn. Til sammenligning viser en undersøgelse af danskernes kultur- og fritidsaktiviteter, at 88% af danske børn (7-15 år) har dyrket motion eller sport i løbet af 2004; de yngre mere end de ældre (Bille et. al. 2005:254). Der er med andre ord ikke den store forskel på idrætsdeltagelsen for trænerens børn og gennemsnitsbarnet i Danmark.

Vi har desuden spurgt trænerne, hvorvidt deres interesse for trænergerningen hænger sammen med deres børns idrætsudøvelse. Se figur 6.4. Der viser sig en stærk tendens til, at trænerne med hjemmeboende børn har interesse i trænergerningen pga. af deres børns idrætsudøvelse. 60% af trænerne med hjemmeboende børn på tværs af køn har interesse i trænergerningen pga. deres børns idrætsdeltagelse. Ser vi på de enkelte idrætsgrene, er der små udsving. 65% af fodboldtrænerne med hjemmeboende børn har deres interesse i trænergerningen pga. deres børn i modsætning til 54% af håndboldtrænerne og 60% af gymnastik- og aerobictrænerne. Kun 12 atletiktrænere og 19 tennistrænere har hjemmeboende børn, hvilket giver et usikkert grundlag for sammenligning. Der er tilsyneladende et stærkt incitament for at gå ind i trænerarbejdet, når ens børn er idrætsaktive. Dermed ikke sagt, at det er den vigtigste årsag til at blive træner.

Figur 6.4: Kvindelige og mandlige trænere, samt trænere i udvalgte idrætsgrene med interesse for træningen gennem deres børns idrætsdeltagelse. %.



Note: Procent for atletiktrænere med hjemmeboende børn dækker over færre end 5 observationer.
Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Ser vi på, hvor mange af den samlede gruppe trænere, der har svaret, at de har interesse i trænergerningen pga. deres børns idrætsdeltagelse, drejer det sig om 25% af de kvindelige trænere og 30% af de mandlige trænere. Der er store udsving mellem de udvalgte idrætsgrene, hvilket tyder på forskellige behov og traditioner for forældrekruttering. Særligt fodbold kan tilsyneladende bruge – og rekrutterer med succes – forældretrænere, idet 43% af fodboldtrænerne har interesse i trænergerningen pga. deres børn. Det står i stærk kontrast til de andre udvalgte idrætsgrene, som det ses af figur 6.4.

Ca. 15% af trænerne med børn har børn, der er træner eller leder i den frivillige idræt. Her er der også en naturlig sammenhæng med alder, idet trænere under 30 år har svært ved at have børn, der er trænere eller ledere i den frivillige idræt. Der er en tendens til, at de kvindelige trænere har børn i højere grad end de mandlige trænere. Samtidig er der en tendens til, at det særligt er børnene til gymnastiktrænerne. Der er tilsyneladende en stærkere tradition i gymnastikken for at bringe egne børn med ind i det frivillige arbejde.

19% af de gifte/samboende trænere har en ægtefælle/partner, der også er træner i idrætten. Der er en moderat tendens til, at det gælder for en højere andel kvindelige trænere end mandlige trænere. Det tyder på, at det især styrker de kvindelige trænere engagement at have en partner/ægtefælle, der også bruger tid på træning i den frivillige idræt.

Samlet set er der noget, der tyder på, at trænerne kan være led i en idrætslig social arv. Det gælder i særlig grad påvirkning fra forældrenes idrætsengagement i det lokale foreningsliv. En del trænere med børn har dog også fået deres interesse for trænergerningen i sammenhæng med deres børns idrætsudøvelse. Det kan dels skyldes, at deres børns udøvelse tillader tiden til træning i en pakket hverdag, og dels, at deres børns udøvelse er afhængig af, at man som forældre vil stille op som træner. Forældrekruttering er tilsyneladende størst indenfor fodbolden. Særligt de kvindelige trænere synes at have en støtte i, at deres partner også er engageret i trænerarbejdet.

Opsamling

- Det tyder på, at der er et *kønsopdelt trænerarbejdsmarked* i den frivillige idræt. Hovedparten af trænerne i denne undersøgelse træner børn og unge, men med den klare forskel, at de kvindelige trænere overvejende tager sig af piger, kvinder og mixhold mens de mandlige

trænere overvejende tager sig af drenge og mænd. En anden opdeling gælder udøvernes alder, hvor de kvindelige trænere primært tager sig af børn op til 13-års alderen og dernæst voksne over 26 år, mens de mandlige trænere tager sig af aldersgruppen 7-18 og til dels op til 25-års-alderen. Det tyder på, at de mandlige trænere tager over med stigende trænings- og konkurrenceniveau.

- Der er tilsyneladende et *kønshierarki* blandt trænere indenfor visse idrætsgrene som håndbold og fodbold, hvor de mandlige trænere i højere grad har assistenter til rådighed, mens de kvindelige trænere i højere grad enten er trænerassistent eller del af et ligestillet træner-team. Gymnastikken er tilsyneladende organiseret anderledes end de andre idrætsgrene, idet trænere på tværs af køn enten er individuelle trænere eller del af et ligestillet træner-team.
- Den vigtigste *anledning til at blive træner* er aktive opfordringer, idet næsten 2/3 af trænere er gået ind i trænerarbejdet på opfordring af andre. Godt 1/3 angiver, at de har meldt sig selv – lidt højere andel kvinder end mænd. Et flertal af trænere vurderer deres ”personlighed” som grunden til, at de er blevet rekrutteret som træner. Derudover vurderes grundene forskelligt blandt trænere i de udvalgte idrætsgrene. Nødvendighed (mangel på andre) vurderes i størst udstrækning som grund blandt fodboldtrænere. Derimod er kursusbaggrund tilsyneladende vigtigst indenfor tennis og gymnastik, mens hidtidige resultater som træner eller eliteudøver vægtes højest indenfor atletik og dernæst håndbold.
- Der er stor spredning på trænernes *anciennitet som træner*, hvilket til dels hænger sammen med spredningen i trænernes alder. Fra 30-års alderen er der dog stor spredning i ancienniteten, hvilket kan skyldes, at forældre træder ind i trænerarbejdet, når deres børn starter i en idrætsforening - enten fordi det muliggør genoptagelse af forældrenes egen interesse, eller fordi der mangler trænere på barnets hold.
- Der er en tendens til, at de mandlige trænere i højere grad end de kvindelige trænere selv har været eller fortsat er *konkurrenceudøvere* på højere niveau. Det kan være en af forklaringerne på det tidligere omtalte kønsopdelte trænerarbejdsmarked, hvor de mandlige trænere i en vis udstrækning har en højere position end de kvindelige trænere, tager sig af de mere konkurrenceorienterede målgrupper (aldersmæssigt) og dominerer de mere konkurrencebetonede idrætsgrene.
- Trænere i den frivillige idræt har stærke *bånd til foreningsidrætten* på flere måder. 1) Hele 69% af trænere dyrker deres idræt i en forening, hvilket er mere end dobbelt så mange som i den danske befolkning generelt. 2) 2/3 af trænere har været eller er også ledere i den frivillige idræt, hvilket særligt gælder gymnastik- og atletiktrænere. Desuden bekræftes en tendens til, at de frivillige i DGI i højere grad udøver hvervet som træner og leder samtidig. 3) Der er tilsyneladende en tendens til, at trænere i højere grad er vokset op med foreningsidrætten end andre, idet deres forældres idrætsudøvelse og frivillige engagement i foreningsidrætten tilsyneladende er større end blandt den danske befolkning generelt. 4) Den nuværende familiesituation betyder også noget, idet 22% af de kvindelige trænere i parforhold og 16% af de mandlige trænere i parforhold har en partner, der også er frivillig træner. 5) 25% af de kvindelige trænere og 30% af de mandlige trænere er rekrutteret til trænerarbejdet gennem deres børns idrætsudøvelse. Det drejer sig om ca. 60% af de trænere, der har hjemmeboende børn.

7. Funktioner, kompetencer og kvalifikationer

Hvilke funktioner er forbundet med det at være træner? Hvilke forudsætninger kræves af træneren for at udfylde trænerrollen? Hvordan vurderer trænerne selv vigtigheden af deres kompetencer? Er der forskel på mandlige og kvindelige kompetencer i trænerens opfattelse og derigennem forklaring på det kønsopdelte trænerarbejdsmarked, som vi har fundet med hensyn til idrætsgrene, position og udøverbaser? Og hvordan udvikles trænerens kompetencer og kvalifikationer? Følgende kapitel vil handle om trænerens funktion og kompetencer på den ene side og kvalifikationer i form af uddannelse og kurser på den anden side.

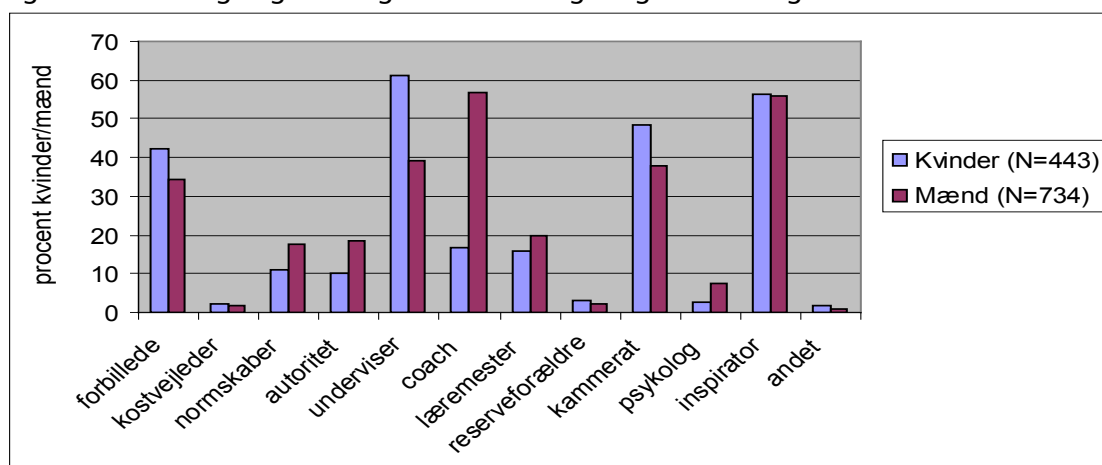
Funktioner og kompetencer

Der er ofte mange forventninger til, hvad en træner skal. Et kig i katalog over trænerkurser viser bredden i, hvad træneren forventes at leve op til: *Idrætspsykologi i træning og konkurrence; Mental målsætning; Idrætsskader – hvad gør man, kend din rolle!; Idrætsmassage; Idræt for børn og unge – skab sammenhæng!; Idræt for alle – rummelig idræt* (DIF Udvikling & Rådgivning 2006:19; www.dgi.dk¹⁰). Træneren forventes i en eller anden grad at optimere udøvernes idrætspræstationer. Men samtidig hviler der også på træneren et ansvar for udøvernes åndelige, psykiske, sociale og legemlige udvikling, som giver vedkommende pædagogiske og moralske forpligtigelser. Samtidig er det ofte et individuelt anliggende, hvordan træneren vælger at udføre og forene sine ofte modsatrettede roller (Heinemann 1983:64f). Derfor vil vi i det følgende se på, hvilke funktioner eller roller, trænerne lægger vægt på i deres trænerarbejde. Ligeledes vil vi se på hvordan de vurderer forskellige kompetencer i deres træning. Er der nogen kompetencer, der opleves som kvindelige henholdsvis mandlige? Vi ser på, hvorvidt trænerens opfattelse kan give et hint om det kønsopdelte trænerarbejdsmarked i den frivillige idræt – deriblandt den skæve kønsfordeling i de udvalgte idrætsgrene.

Funktioner

Figur 7.1 viser, at der er generel enighed blandt trænerne om, hvad der er de vigtigste trænerfunktioner: underviser, coach, inspirator, kammerat og forbillede.

Figur 7.1: Kvindelige og mandlige træneres vægtning af forskellige trænerfunktioner¹¹. %.



Note: Flere svar muligt. Flere statistisk signifikante forskelle^v.
Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

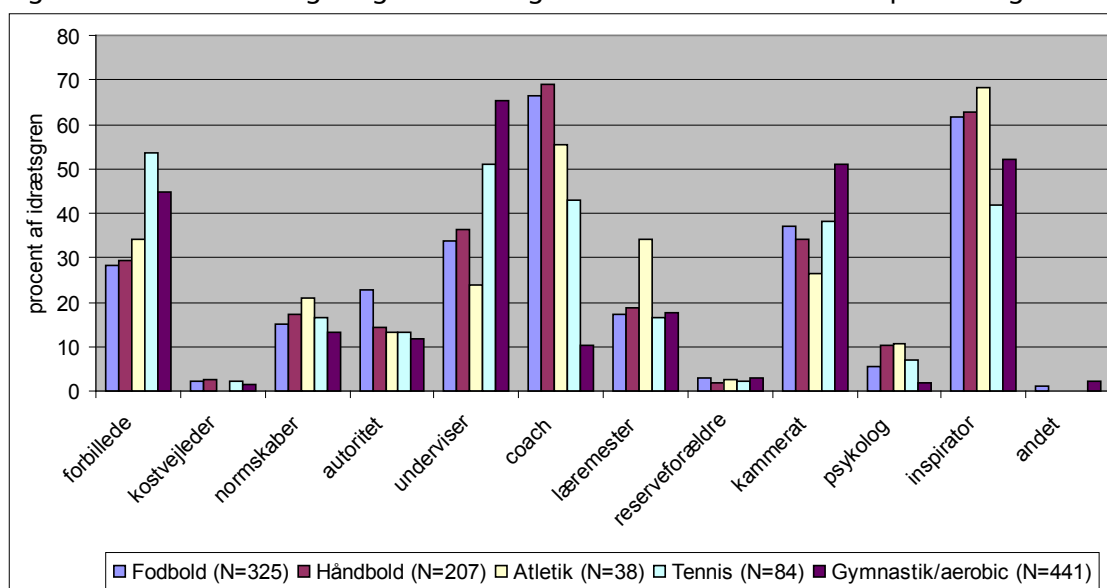
Der er en moderat tendens til, at de kvindelige trænere i højere grad vægter funktionen som underviser. Derimod vægter de mandlige trænere i langt højere grad funktionen som coach end de kvindelige trænere. De kvindelige trænere vægter endvidere i højere grad funktionen som både kammerat og forbillede. Ser man derimod på de mindre vægtede funktioner, er det påfaldende, at funktioner som læremester, normskaber og autoritet vægtes højere af de mandlige trænere. Der er bred enighed blandt trænerne om, at de ikke skal fungere som kostvejledere, reserveforældre eller psykologer.

Forskellene kan både være aldersbetingede og idrætsgrenspecifikke; hvilke værdier vægtes i de forskellige generationer og idrætsgrene, og hvilke begreber er del af hverdags sproget såvel i de forskellige generationer som i de forskellige idrætsgrene¹². Da det ikke er alle, der har svaret, bliver det statistiske grundlag for lille for flere af funktionerne til at kontrollere, hvorvidt kønsforskellene kan forklares af forskelle på tværs af idrætsgrene eller alder. Det viser sig dog for coachfunktionen, at forskellen mellem kvindelige og mandlige trænere i fodbold og håndbold forstærkes. Derimod udjævnes kønsforskellen omkring funktionen underviser, når man f.eks. ser specifikt på gymnastiktrænerne. Der er altså både nogle kønsspecifikke og idrætsspecifikke tendenser på spil. I det følgende vil vi se nærmere på, hvordan de forskellige funktioner vægtes indenfor de forskellige idrætsgrene, uafhængigt af køn. Efterfølgende skal vi se på, hvad trænerens alder betyder for funktionsvægtningen.

Figur 7.2 viser, at der er tydelige forskelle på, hvilke funktioner, der vægtes i de forskellige idrætsgrene. Hvor gymnastik- og aerobictrænerne i overvejende grad vægter funktionen som underviser og dernæst kammerat og inspirator, fravælger de næsten helt funktionen som coach. Denne funktion er ellers meget udbredt i de andre idrætsgrene – særligt fodbold, håndbold og atletik. Tennistrænerne vægter funktionen som forbillede i højere grad end andre trænere. Det viser, at der er tydelige forskelle i tilgangen til træningen på tværs af idrætsgrenene.

Vi har tidligere været inde på, at trænerens alder kan spille en rolle for, hvilke funktioner trænere vægter højest. Det bliver særligt aktuelt at kontrollere, når vi ved, at de kvindelige trænere generelt er yngre end de mandlige, og fordi gymnastik- og tennistrænerne generelt er yngre end de andre trænere. Der er en tendens til, at de unge trænere vægter visse funktioner højere end de ældre trænere og omvendt. F.eks. vægter de unge funktionen som kammerat rigtig højt, mens de ældre trænere vægter funktionen som inspirator højere end de unge trænere.

Figur 7.2: Trænerens vægtning af forskellige trænerfunktioner fordelt på idrætsgrene.



Note: Flere svar muligt. Flere statistisk signifikante forskelle^a.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Men trænerens alder forklarer hverken tendensen til, at kvindelige trænere vægter funktionen som underviser højere end deres mandlige kollegaer, eller tendensen til, at mandlige trænere vægter funktionen som coach højere.

Kompetencer

Trænerne er blevet bedt om at tage stilling til betydningen af en række faglige kompetencer i forhold til deres trænerjob. Kompetencerne er grupperet med inspiration fra en norsk undersøgelse om trænerroller og -stil. Der har man operationaliseret de forskellige rolleforventninger til trænere i 5 dimensioner: 1) faglig instruktion og træning, 2) demokrati, 3) autokrati, 4) positiv feedback, 5) social støtte (Seippel 2004:19-21). Vi har dog anvendt dette med visse modifikationer og tilføjelser¹³. F.eks. har vi splittet faglig instruktion og træning op i to selvstændige dimensioner. Samtidig var præstation en del af denne trænerstil. Vi mener imidlertid det kan være hensigtsmæssigt at fokusere alene på præstation, da behovet for og orienteringen mod præstation kan variere i de udvalgte idrætsgrene.

Boks 7.1

Trænerkompetencer grupperet efter forskellige dimensioner af trænerarbejdet

- A) Faglig træning handler om 1) idrætsfaglige kompetencer, 2) erfaring som udøver, 3) være i god fysisk form.
- B) Faglig instruktion handler om at 1) lederegenskaber, 2) pædagogiske evner, 3) beslutningsevne, 4) koordinere mange forskellige krav, 5) evnen til at sætte sig igennem.
- C) Præstation handler om at 1) opnå sportslige resultater/succes, 2) håndtere forventninger om succes.
- D) Social støtte og positiv feedback handler om at 1) skabe et godt fællesskab, 2) udvikle hele mennesker, 3) håndtere konflikter, 4) god forældrepleje.
- E) Demokratisk adfærd handler om at 1) inddrage udøverne i beslutningsprocessen, 2) evnen til at samarbejde.

Tabel 7.1: Kompetencer af betydning for trænerjobbet vurderet af kvindelige og mandlige trænere.

	Kvinder (N=613)			Mænd (N=916)		
	Kompetence	Trænerstil	%	Kompetence	Trænerstil	%
1	Skabe godt fællesskab	<i>Social støtte</i>	96	Skabe godt fællesskab	<i>Social støtte</i>	96
2	Evne til samarbejde	<i>Demokratisk adfærd</i>	94	Evne til samarbejde	<i>Demokratisk adfærd</i>	95
3	Ildrætsfaglige kompetencer	<i>Træning</i>	93	Ildrætsfaglige kompetencer	<i>Træning</i>	94
4	Beslutningsevne	<i>Instruktion</i>	93	Beslutningsevne	<i>Instruktion</i>	93
5	Evne til at sætte sig igennem	<i>Instruktion</i>	91	Evne til at sætte sig igennem	<i>Instruktion</i>	92
6	Pædagogiske evner	Instruktion	89	Lederegenskaber	<i>Instruktion</i>	92
7	Lederegenskaber	Instruktion	87	Pædagogiske evner	Instruktion	88
8	Koordinere mange forskellige krav	Instruktion	83	Håndtere konflikter	Social støtte	88
9	Håndtere konflikter	Social støtte	81	Udvikle hele mennesker	Social støtte	83
10	Udvikle hele mennesker	Social støtte	81	Koordinere mange forskellige krav	Instruktion	81
11	Erfaring som udøver	Træning	79	Erfaring som udøver	Træning	79
12	God fysisk form	Træning	72	Opnå sportslige resultater/succes	<i>Præstation</i>	72
13	Håndtere forventninger om succes	<i>Præstation</i>	58	Håndtere forventninger om succes	<i>Præstation</i>	67
14	Inddrage udøverne i beslutningsprocesserne	<i>Demokratisk adfærd</i>	53	Inddrage udøverne i beslutningsprocesserne	<i>Demokratisk adfærd</i>	63
15	God forældrepleje	Social støtte	56	God fysisk form	Træning	56
16	Opnå sportslige resultater/succes	<i>Præstation</i>	44	God forældrepleje	Social støtte	54

Note: Trænerne har haft mulighed for at svare: 1) ingen betydning, 2) lille betydning, 3) hverken/eller, 4) betydning, 5) meget stor betydning. I tabellen er kategorierne 4) betydning og 5) meget stor betydning lagt sammen og fortolket som udtryk for, at den pågældende kompetence har betydning. Enkelte statistisk signifikante forskelle^{vi}.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Tabel 7.1 viser en liste over, hvilke kompetencer, der tillægges betydning af flest kvindelige og mandlige trænere. Topscorerne er fælles for de kvindelige og mandlige trænere, men længere nede på listen er der nogle klare skel mellem de kvindelige og mandlige trænere.

Først og fremmest er det værd at bemærke, at den *social støtte* i form af evnen til at skabe et godt fællesskab er af betydning for næsten alle såvel kvindelige som mandlige trænere. Det tyder på, at fællesskabet sættes højt af trænerne i foreningsidrætten. Dernæst er det værd at bemærke, at *demokratisk adfærd*, *træning* og *instruktion* ligeledes har stor betydning for trænerne, idet over 90% har svaret, at pågældende kompetencer har betydning eller meget stor betydning for trænerjobbet.

Der er en stærk tendens til, at de kvindelige trænere i langt højere grad tillægger det betydning at være i fysisk god form. På den ene side kan det handle om, at kvinder generelt og deres omgivelser sætter højere krav til kvinders fysiske formåen, inden de går ind i trænerrollen. På den anden side kan det vise sig at være et udtryk for, at netop gymnastik- og aerobictrænere – hvor vi finder flest kvindelige trænere - i højere grad selv skal være fysisk aktive under træning

i modsætning til boldspilstræneren, der oftere vælger en plads på sidelinjen. Det kommer vi nærmere ind på senere.

Der er en tendens til, at de mandlige trænere i højere grad tillægger *præstation* betydning end de kvindelige trænere. Det kommer særligt til udtryk som evnen til at opnå sportslige resultater/succes, men også på den anden præstationsparameter om at håndtere forventninger om succes. Den norske undersøgelse afviste deres tese om, at mandlige trænere skulle være mere optaget af faglig instruktion og træning end kvindelige trænere. Deres tese gik mere specifikt på, at mandlige trænere skulle være mere optaget af præstation og konkurrence (Seippel 2004:21). Ved at fokusere på præstation som en trænerstil for sig selv viser vores undersøgelse imidlertid tegn på, at de mandlige trænere faktisk er mere præstationsorienterede. Det er i tråd med, at en større andel mandlige end kvindelige trænere også har konkurrencemomentet som motiv for egen udøvelse. En del af forklaringen kan skyldes forskellen på konkurrenceorienteringen i de forskellige idrætsgrene, da de kvindelige trænere oftest er trænere i gymnastik, som er mindre konkurrenceorienteret end de andre idrætsgrene, hvor flertallet af de mandlige trænere er. Derfor ser vi efterfølgende på tendenserne for de enkelte idrætsgrene.

Den norske trænerundersøgelse bekræftede undersøgelsens tese om, at kvindelige trænere lægger mere vægt på *social støtte* end deres mandlige kollegaer¹⁴ (Seippel 2004:27ff). Det finder vi imidlertid ikke belæg for i nærværende undersøgelse af danske trænere. Det kan skyldes forskellig operationalisering af trænerens evne til at udvise social støtte, eller forskellig tilgang i form af trænerens egen vurdering henholdsvis udøvernes vurdering.

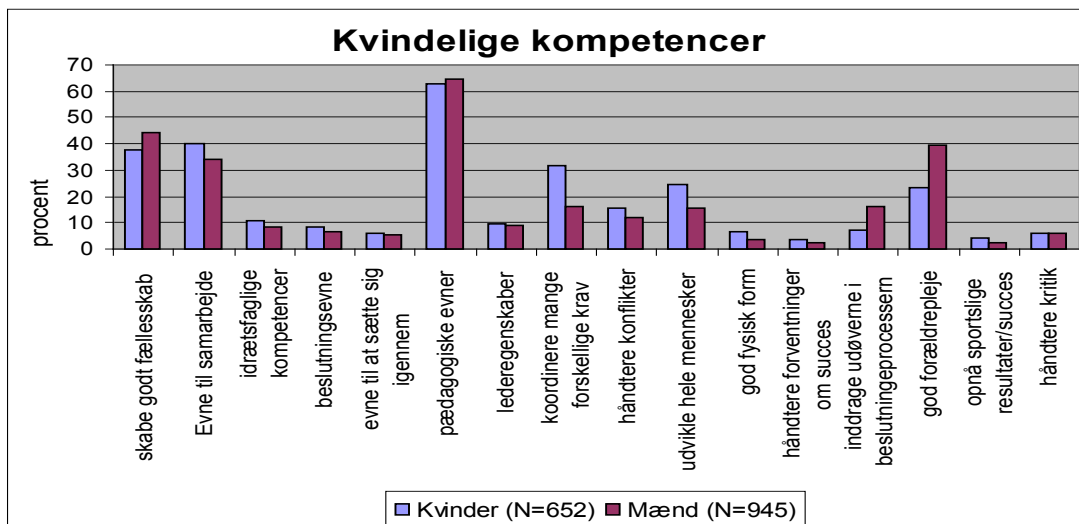
Det viser sig tydeligt, at trænerens prioritering af kompetencer på nogle punkter adskiller sig fra idræt til idræt (Bilag 1.7). F.eks. er der 75% af gymnastik/aerobictrænerne, der har vurderet, at det at være i god fysisk form har betydning for trænerjobbet. Dette er klar kontrast til fodbold og håndboldtrænerne, hvor omkring 50% af trænerne mener, det har betydning. Det lader altså til, at forskellen mellem de mandlige og kvindelige træneres vurdering af at være i god fysisk form skyldes forskellen i trænerrollen i de forskellige idrætsgrene. Hvor håndbold- og fodboldtræneren kan vælge en position på sidelinjen, står gymnastiktræneren derimod oftere i front under træningen og har derfor i højere grad brug for at være i god fysisk form.

Der er endvidere en tendens til, at fodbold-, håndbold-, og atletiktrænerne i højere grad fokuserer på *præstationskompetencer* end tennis- og gymnastiktrænerne. Det kan forklares med, at fodbold, håndbold og atletik er mere konkurrenceorienterede idrætsgrene end gymnastik/aerobic. Derimod virker det ikke som en plausibel forklaring på, hvorfor tennistrænerne ikke vægter præstationskompetencerne. Det vil sige, at kønsforskellen i præstationsorientering til dels hænger sammen med kønsforskellen blandt trænerne i de udvalgte idrætsgrene. Men det betyder dog ikke, at forskellen mellem kvindelige og mandlige træneres præstationsorientering elimineres fuldstændigt. Den eksisterer for både håndbold- og gymnastiktrænerne, når det gælder evnen til at opnå sportslige resultater/succes. Da det netop er disse idrætsgrene med størst repræsentation af kvinder, kunne det tyde på, at en del kvinder i højere grad søger og bliver accepteret som trænere i idrætsgrene, hvor præstationsorienteringen ikke er så udpræget.

Der er en svag tendens til, at en mindre andel af atletiktrænerne (69%) vægter konflikthåndtering end især håndbold- og fodboldtrænerne (93-92%), men også tennis- og gymnastiktrænerne (83-80%). Det kan skyldes, at atletik er en mere individuel sportsgren, hvor der ikke opstår konflikter mellem udøverne på samme måde som i en holdsport. Det samme gælder evnen til at sætte sig igennem, der måske er mere nødvendigt i holdsport, hvor trænerne skal kunne skære igennem forskellige interesser på holdet.

Trænerne blev som afslutning på spørgeskemaet bedt om at angive maksimalt 3 kompetencer, ud af foregående liste, som de mener, henholdsvis mænd og kvinder oftest besidder¹⁵. Der er stor enighed blandt kvindelige og mandlige trænere omkring deres vurdering af henholdsvis mandlige og kvindelige kompetencer. Men der er markante forskelle på, hvad der opfattes som henholdsvis kvindelige og mandlige kompetencer. Det giver et billede af, hvilke forventninger der er til, hvad henholdsvis mænd og kvinder kan bruges til i trænerjobbet. Dermed giver det en pejling af, hvad man vælger at bruge henholdsvis kvinder og mænd til.

Figur 7.3: Kvindelige og mandlige træneres opfattelse af kvindelige kompetencer.



Note: Flere svar muligt.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

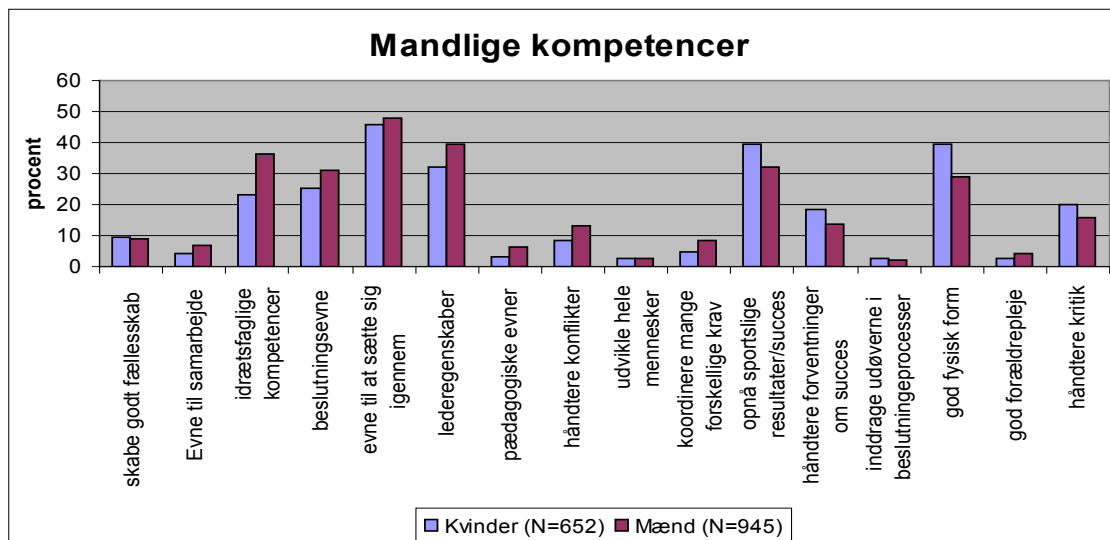
Der er en tydelig tendens til, at kompetencer i kategorierne *instruktion*, *social støtte* og *demokratisk adfærd* opfattes som kvindelige kompetencer (Se figur 7.3 og kompetenceoversigt boks 7.1). Et nærmere kig på de kvindelige kompetencer viser, at instruktionskompetencerne gælder pædagogiske evner og at koordinere mange forskellige krav. Den sociale støtte handler om kompetencer som at skabe godt fællesskab, god forældrepleje, udvikle hele mennesker og at håndtere konflikter. Den demokratiske adfærd handler især om evnen til samarbejde. Opfattelsen af den kvindelige træner er derfor en pædagogisk, socialt støttende person, der får alle med og udvikler såvel det enkelte menneske som fællesskabet. Det lægger op til en sammenligning med listen over kompetencer, der opfattes som betydningsfulde for trænerjobbet.

Det mest i øjnene faldne er, at de to øverste kompetencer på listen over betydningsfulde trænerkompetencer (tabel 7.1) faktisk opfattes som kvindelige kompetencer. Flere af de andre kvindelige kompetencer rangerer også højt på listen over betydningsfulde kompetencer for trænerjobbet. Men god forældrepleje, som især af de mandlige trænere opfattes som en kvindelig kompetence, bliver kun vurderet betydningsfuld af ca. 50% af såvel mandlige som kvindelige trænere. Når de mandlige trænere vurderer denne kompetence som kvindelig, er det måske ikke så mærkeligt at de kvindelige trænere bliver sat til at træne de yngste. Det kan være en medvirkende barriere for at bruge kvindelige trænere på eliteniveau, hvor forældrepleje ikke vurderes at høre hjemme.

Dernæst vil vi se på i hvilke idrætsgrene, de ”kvindelige” kompetencer har højest værdi og dermed, hvor kvinderne burde blive betragtet som potentiale.¹⁶ Ser vi på de kompetencer, som er vurderet betydningsfulde af omkring 90% af trænerne, så burde kvinder have mindst lige så gode muligheder som mænd i fodbold, håndbold og tennis til at komme i betragtning. Se bilag 1.7.

Mandlige kompetencer opfattes af trænerne som kompetencer i kategorierne *præstation*, *træning* og *instruktion* (Se figur 7.4 og kompetenceoversigt boks 7.1). Præstation handler om at kunne opnå sportslige resultater/succes og at håndtere forventninger om succes. Træning handler om god fysisk form og idrætsfaglige kompetencer. Instruktionskompetencerne adskiller sig fra de kvindelige instruktionskompetencer ved at være lederegenskaber, beslutningsevne og evnen til at kunne skære igennem. Opfattelsen af den mandlige træner er med andre ord en handlekraftig og idrætsfaglig kompetent træner, der sætter præstation højt. De kompetencer, som af flest vurderes som mandlige, rangerer ret højt på listen over betydningsfulde kompetencer for trænerjobbet. Det gælder evnen til at sætte sig igennem, lederegenskaber og idrætsfaglige kompetencer.

Figur 7.4: Kvindelige og mandlige træneres opfattelse af mandlige kompetencer.



Note: Flere svar muligt.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Det at være i god fysisk form opfattes som en mandlig kompetence på tværs af køn, men særligt af de kvindelige trænere. Som tidligere nævnt er det en kompetence, der i højere grad vurderes betydningsfuld af gymnastiktrænere og til dels kvindelige trænere. Det tyder på, at kvinderne sætter høje krav til deres egen fysiske form for at komme i betragtning til trænerjobbet. En egenskab der nok er vigtig for gymnastiktræneren, men som ikke anses for at være betydningsfuld af de mandlige trænere i andre idrætsgrene. Derfor kan det tolkes som et unødigt højt krav, de kvindelige trænere sætter til sig selv, hvilket kan være en barriere for andre kvinder til at gå ind i trænerjobbet.

De fleste ”mandlige” kompetencer er rangeret højt af trænerne i alle idrætsgrene. Se bilag 1.7. Det gælder især idrætsfaglige kompetencer og evnen til at sætte sig igennem, beslutningsevne og lederegenskaber: den handlekraftige idrætsfaglige træner. Måske denne opfattelse af mandlige kompetencer er en del af forklaringen på, hvorfor særligt mænd er rekrutteret til trænergerningen.

Konklusionen på trænerens opfattelse af henholdsvis kvindelige og mandlige kompetencer samt vurderingen af betydningsfulde trænerkompetencer må være, at kvinder og mænd burde have lige muligheder for at blive taget i betragtning til trænerjobbet. Den perfekte træner er netop en kombination af, hvad trænerne opfatter som henholdsvis mandlige og kvindelige kompetencer: Den handlekraftige og beslutsomme træner, der på pædagogisk vis får alle med og støtter fællesskabet. Hvis opfattelsen af henholdsvis mandlige og kvindelige kompetencer har hold i virkeligheden burde man stræbe efter træner teams, hvor mandlige og kvindelige trænere kan supplere hinanden. Men derudover kunne det være, at man skulle forsøge at ændre synet på, hvad henholdsvis kvinder og mænd kan bruges til som trænere, da en kvinde lige så godt kan være den handlekraftige træner, mens en mand kan besidde pædagogiske egenskaber.

Hvorvidt idrætsfaglighed virkelig er mere ”mandligt” end ”kvindeligt”, vil vi se mere på i det følgende om trænerens uddannelse og kurser, der gerne skulle være med til at udvikle trænerens kompetencer og kvalifikationer.

Kurser og uddannelse

Trænerens kompetencer kan udvikles gennem uddannelse og kurser. Det kan selvfølgelig handle om andet end specifikke idrætsfaglige kompetencer. Men spørgsmålet er, om idrætsfaglighed virkelig er – som det bliver opfattet af trænerne – en mandlig kompetence? Er det ikke noget, kvinder i lige så høj grad kan besidde f.eks. i kraft af idrætsuddannelse og trænerkurser? Og

hvordan står det generelt til med træneres deltagelse i og interesse for kurser og uddannelse. Det vil vi se på i det følgende.

Først skal vi se på, hvordan trænerne holder sig fagligt ajour. Figur 7.5 viser, hvilke strategier de kvindelige henholdsvis mandlige trænere benytter sig af for at holde sig fagligt opdateret.

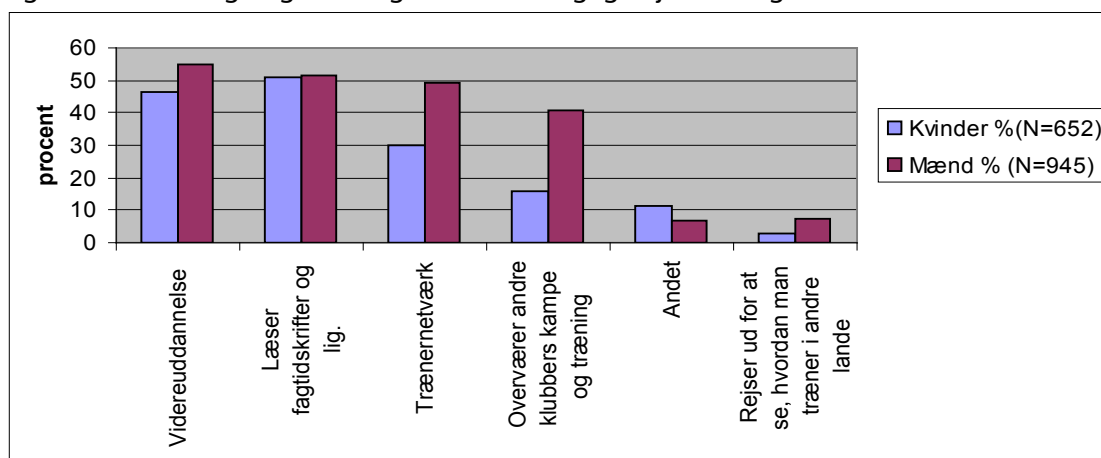
Videreuddannelse viser sig at være en af de mest brugte strategier for faglig ajourføring – men med en moderat tendens til, at en større andel mandlige end kvindelige trænere benytter sig af dette. Ajourføring gennem tidsskrifter mm er den anden oftest benyttede strategi for trænerne på tværs af køn. Der er en tendens til, at en højere andel mandlige trænere benytter sig af såvel trænernetværk som at overvære andre klubbers træning og kampe end de kvindelige trænere. Kun få trænere benytter sig af at rejse ud for at se, hvordan man træner i andre lande.

Kontrollerer vi tendenserne for de udvalgte idrætsgrene, er der nogle markante udsving. De mandlige håndboldtrænere topper mht. videreuddannelse med hele 70% i modsætning til kun 17-26% af de kvindelige atletik- og fodboldtrænere. Tendensen til, at de mandlige trænere i højere grad benytter sig af videreuddannelse er forstærket, når man ser specifikt på fodbold og håndbold. Det kan forklare, hvorfor trænerne opfatter idrætsfaglighed som en mandlig kompetence - i det mindste når det gælder fodbold og håndbold, hvor mændene tilsyneladende i højere grad gør brug af videreuddannelse. Derimod er der en udjævning for de resterende idrætsgrene. Men hvor kun omkring 33% af tennistrænerne benytter sig af videreuddannelse, er der omkring 50% af gymnastik- og aerobictrænere, der benytter sig af dette.

Derimod benytter tennistrænerne sig i højere grad af at læse tidsskrifter end nogle af de andre trænere. Desuden er der en tendens til, at de kvindelige gymnastiktrænere i højere grad benytter sig af tidsskrifter end deres mandlige kollegaer, hvorimod det modsatte er tilfældet for fodbold- og håndboldtrænerne.

Tendensen til, at de mandlige trænere i højere grad benytter sig af trænernetværk bliver forklaret, når vi ser på mandlige og kvindelige trænere i de enkelte idrætsgrene. Det viser sig, at det drejer sig om større udsving mellem de udvalgte idrætsgrene end mellem køn i den enkelte idrætsgren. Det er de mandedominerende idrætsgrene, der særligt bruger trænernetværk, som atletik, tennis, håndbold og fodbold. Kun omkring 25% af gymnastik- og aerobictrænerne på tværs af køn benytter sig af trænernetværk. Umiddelbart er der ingen forklaring på, hvorfor gymnastiktrænerne skulle have mindre brug for trænernetværk. Derfor tyder det på en kulturforinkel i de udvalgte idrætsgrene, hvor gymnastiktrænerne og -foreningerne sikkert kunne vinde på at lære af de andre træneres eksempel.

Figur 7.5: Kvindelige og mandlige træneres faglige ajourføring.



Note: Flere svar muligt. Gamma (p-værdi): Videreuddannelse: 0,169 (0,001); trænernetværk: 0,385 (0,000); overvære kampe: 0,560 (0,000); rejse ud: 0,435 (0,000)

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Overværing af andre klubbers træning og kampe benyttes mest af de mandlige håndbold- og fodboldtrænere, mens kun op til 30% af de øvrige trænere benytter sig af denne strategi til at holde sig fagligt opdateret.

Hvor tidsskriftlæsning og til dels overværelse af andre kampe og stævner primært er op til den enkelte træner, er videreuddannelse og træneretværk noget af det, foreningerne kan påvirke. Vi vil ikke gå mere ind i muligheden for træneretværk, men blot give det videre som en anbefaling til såvel foreningerne som trænerne at være opmærksomme på. Derimod er videreuddannelse og idrætsfaglig uddannelse generelt omdrejningspunktet for det følgende.

Idrætsfaglighed er som sagt en af de højt rangerede trænerkompetencer. Denne faglighed kan man f.eks. opnå gennem en idrætsfaglig uddannelse. Knap 30% af trænerne har en idrætsfaglig uddannelse. Det drejer sig om en idrætsuddannelse på idrætshøjskole, lærerseminarium, universitet eller trænerskole, en uddannelse som ergoterapeut, fysioterapeut eller afspændingspædagog. Der er en svag tendens til, at den største andel trænere med idrætsfaglig uddannelse findes blandt kvindelige trænere samt trænerne i gymnastik og atletik. Det er jo påfaldende, når idrætsfaglighed netop opfattes som en mandlig kompetence blandt trænerne. Men det kan samtidig være med til at forklare, hvorfor de mandlige trænere i højere grad benytter sig af videreuddannelse, i og med de kvindelige trænere i højere grad i forvejen har en idrætsfaglig baggrund. Men resultatet viser, at mellem 65 og 77% af trænerne *ikke* har deres idrætsfaglighed fra eller indgang til trænergerningen gennem en egentlig idrætsfaglig uddannelse.

En anden mulighed for høj grad af idrætsfaglighed og videreuddannelse kan trænerne få gennem de træneruddannelsesforløb, der fører til henholdsvis trænerdiplom og trænerlicens¹⁷. 58% af de mandlige trænere og 51% af de kvindelige trænere har trænerdiplom eller -licens og har således gennemgået en ret omfattende træneruddannelse. Der er noget større udsving, når vi ser på de udvalgte idrætsgrene. Tennis- og fodboldtrænerne er sværvægterne, når det gælder trænerdiplom eller -licens, hvilket gælder for knap 80% af tennistrænerne og 64% af fodboldtrænerne. Men uanset udsving er træneruddannelse mere benyttet af trænerne på tværs af idrætsgren end idrætsfaglige uddannelser. Vi ser dog en stærk tendens til, at træneruddannelse er mere udbredt blandt DIF-trænere end blandt DGI-trænere. Det kan skyldes, at trænerdiplom/-licens i særlig grad anvendes indenfor konkurrenceorienterede idrætsgrene, som specialforbundene i DIF i høj grad repræsenterer. Der er ikke nogen tendens til, at det ene uddannelsesform udelukker det andet; f.eks. er der inden for fodbold og tennis større sandsynlighed for at have en idrætsfaglig uddannelse, hvis man samtidig har en træneruddannelse.

Kurser

Ifølge Idrættens Trækfugle fra 1987, blev trænerkurser dengang i højere grad anvendt som del af belønningssystemet end som del af oplæringen til trænergerningen (Berggren et. al. 1987:236). Hvis idrætsfagligheden kan udvikles gennem kurser, var det med andre ord dengang noget, trænerne skulle gøre sig fortjent til. Men hvordan det forholder sig i dag, skal vi se på i det følgende samtidig med, at vi ser på den generelle kursusdeltagelse blandt trænerne.

92% af alle trænere har deltaget i et eller flere trænerkurser. Der er hverken forskel mellem køn eller idrætsgrene på den fordeling. Det vil sige, at billedet fra 1987 trods alt har bevæget sig i retning af, at langt de fleste trænere – i hvert fald i denne undersøgelse – uanset anciennitet har været på mindst et kursus, hvilket dårligt kan tolkes som belønning for lang indsats.

Knap 50% af trænerne på tværs af køn har deltaget i mere end 5 kurser. Derimod er der en svag antydning af, at håndbold- og tennistrænerne har deltaget i færre kurser end de andre trænere. Selve antallet af kurser er imidlertid svært håndgribeligt, da kurserne kan variere meget i omfang og niveau. Derfor ser vi i stedet på, hvor mange dage trænerne har brugt på kurser. Det gennemsnitlige antal dage på kursus er 40 dage. Men det varierer meget på den måde, at 60% har haft under 20 dages kursus, 25% har haft 21- 50 dages kursus og 14% har brugt over 50 dage på kursus – enkelte helt op til 999¹⁸ dage.

Ser man udelukkende på det gennemsnitlige antal dage på kursus, er der ikke de store forskelle på de mandlige og kvindelige trænere. Derimod viser en sammenligning af gennem-

snitsværdier, at afgørende faktorer for antallet af kursusdage er idrætsgren, trænerens alder og anciennitet som træner, trænerniveauet samt trænerens position. Det er gymnastiktrænerne, der har brugt flest dage på kursus, hvilket svarer til en af konklusionerne for knap 20 år siden i Idrættens Trækfugle, i og med gymnastikken dengang uddannede mest (Berggren et. al. 1987:238). Derudover er der en næsten selvklar tendens til, at desto ældre trænerne er, desto flere år de har været trænere, desto flere dage har trænerne brugt på kursus. Samtidig er der en tendens til, at træningsniveauet og i en vis udstrækning trænerens position har betydning for antal dage brugt på kursus; f.eks. har elitetrænerne brugt flere kursusdage end klubholdstrænerne, og tilsvarende har de selvstændige trænere brugt flere kursusdage end trænerassistenter. Det antyder, at kurserne stadig bliver brugt i idrætsorganisationerne som belønningssystem og videreuddannelse for trænerne snare end som oplæring/indgang i trænergerningen. Når vi ikke finder generelle forskelle mellem de kvindelige og mandlige træneres gennemsnitlige brug af kursusdage, selvom flere af de afgørende faktorer netop splitter mandlige og kvindelige trænere, kan det skyldes, at netop de kvindelige gymnastik-/aerobictrænere tidligere bliver sendt på kursus end de andre trænere.

Billedet ændrer sig lidt, hvis man i stedet for gennemsnitsværdier laver en opdeling af trænerne i to grupper afhængig af, om de har brugt op til 20 kursusdage (60%) eller mere end 20 kursusdage (40%). Denne inddeling indebærer en moderat tendens til, at en højere andel mandlige end kvindelige trænere faktisk har brugt mere end 20 kursusdage. Tendensen bliver endnu mere klar, når vi kontrollerer for idrætsgren, hvilket ses af tabel 7.2.

Der er stærke tendenser til, at en større andel af de mandlige trænere i håndbold og fodbold har brugt mere end 20 kursusdage. Ingen af de 6 kvindelige atletiktrænere, der har taget kursus, har brugt mere end 20 kursusdage.

Tendensen for tennis og gymnastiktrænerne er ikke statistisk signifikant og kan derfor ikke generaliseres. Men det tyder altså på, at de kvindelige trænere, der har brugt mange kursusdage netop er gymnastiktrænerne. Derfor skal vi undersøge, om det skyldes forskelle i de kvindelige træneres mulighed for kurser.

Hvad er afgørende for, at trænerne kommer på kursus? De er blevet spurgt om, hvordan de kom på deres første trænerkursus. Tabel 7.3 viser, at der er en klar tendens til, at trænerne enten melder sig selv eller bliver opfordret af egen forening.

Tabel 7.2: Kvindelige og mandlige trænere med over 20 kursusdage i de udvalgte idrætsgrene. %.

Idrætsgren	Kvinder	Mand	Gamma (p-værdi)
Fodbold (N = 24/354)	17	43	0,580 (0,005)
Håndbold (N=67/185)	19	40	0,461 (0,001)
Atletik (N=6/30)	0	53	1,000 (0,004)
Tennis (N=20/78)	15	32	0,455 (0,085)
Gymnastik/aerobic (N=351/147)	39	48	0,181 (0,066)
Anden idrætsgren/uoplyst (N=31/63)	36	48	0,246 (0,256)

Note: Kursiverede procentsatser dækker over færre end 5 observationer, hvilket giver usikre test..

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Tabel 7.3: Kvindelige og mandlige trænernes anledning til deltagelse i 1. kursus. %.

	Kvinder (N = 652)	Mænd (N = 945)	Total (N = 1597)	Gamma (p- værdi)
På eget initiativ	50	56	54	0,122 (0,016)
På opfordring fra forening	54	48	50	-0,118 (0,020)
På opfordring fra forbund/organisation	3	5	4	0,331 (0,012)
På opfordring fra kammerater/forældre	6	4	5	-0,179 (0,136)
Andet	5	3	4	-0,207 (0,118)

Note: Flere svar muligt.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Der er en svag tendens til, at en større andel mandlige end kvindelige trænere melder sig selv, mens en større andel kvindelige end mandlige trænere bliver opfordret af egen forening. Derimod er det ikke særlig udbredt at blive opfordret af hverken forbund/organisation eller omgangskredsen. Der er dog en moderat tendens til, at forbundene/organisationen i højere grad opfordrer de mandlige trænere end de kvindelige trænere, selvom det drejer sig om ganske få trænere i det hele taget. Overordnet set er der tilsyneladende ikke større barrierer forbundet med at tilmelde sig og deltage i trænerkurser for de kvindelige trænere generelt end for de mandlige trænere. Snarere tvært imod ser de kvindelige trænere ud til oftere at blive opfordret end de mandlige trænere. Der er ingen forskel, når man kontrollerer for, hvorvidt trænerne har haft under eller over 20 kursusdage.

Tendensen til, at mandlige trænere i højere grad tager på 1. kursus på eget initiativ forklares af, hvilken idrætsgren trænerne er tilknyttet. F.eks. tager fodboldtrænere generelt i højere grad selv initiativ til deres første kursus end trænerne fra de andre idrætsgrene. Tilsvarende forklarer trænerne idrætsgrene tendensen til, at en højere andel kvindelige trænere bliver opfordret til 1. kursus. Det viser sig, at særligt gymnastik- og tennistrænerne bliver opfordret af deres forening, mens kun 40% af fodboldtrænerne bliver opfordret af foreningen. Det peger på, at der er nogle kulturforskelle i de udvalgte idrætsgrene for, hvorvidt man opfordrer sine trænere til 1. kursus, eller lader dem tage initiativet selv. Vi har desværre ikke oplysninger om, hvor længe trænerne har været trænere, når de deltog i deres første kursus. Det kunne dog have været interessant at undersøge, hvorvidt de forskellige kulturer i de udvalgte idrætsgrene påvirker trænerne anciennitetsgennemsnit for 1. kursus. Med det store antal unge trænere i gymnastik og tennis, hvor foreningerne tilsyneladende er bedre til at opfordre deres trænere til kursus, tyder det på en kultur, hvor trænerne i en tidligere alder og evt. på et tidligere stadie honoreres med kurser. Det er en strategi, der kan fastholde trænerne, fordi de ikke når at miste modet, inden de får højnet deres kompetencer og kvalifikationer som trænere. Det hænger umiddelbart sammen med tendensen til, at det netop er gymnastiktrænerne generelt, der har brugt mange kursusdage. Derimod ligger tennistrænerne i den lave ende, når vi ser på kursusdeltagelse, hvilket tyder på, at tennisforeningerne kan vinde på at opfordre flere af deres trænere. For fodbold, håndbold, og atletikforeningerne gælder det samme som for tennisforeningerne – særligt når det gælder de kvindelige trænere, hvoraf meget få i alle tre idrætsgrene har mere end 20 kursusdage. Det lader med andre ord til, at trænerne generelt og dermed også de kvindelige trænere har forskellige muligheder for kurser afhængig af idrætsgren, idet trænerne i fodbold, håndbold og atletik i højere grad selv må tage initiativet til første kursus.

Men hvordan har trænerne det så med deres kurser? De er blevet spurgt om deres tilfredshed med fem forskellige aspekter; 1) fagligt, træningsmæssigt indhold, 2) pædagogisk indhold,

3) psykologisk indhold, 4) kursusinstruktøernes kvalifikationer, 5) kursernes praktiske afvikling.

Det *faglige og træningsmæssige* indhold er en stor del af trænerne tilfredse med. 62% har fuldt ud fået indfriet deres forventninger til denne del på tværs af køn, mens de resterende 31% har fået deres forventninger indfriet nogenlunde. Taget i betragtning at de idrætsfaglige kompetencer rangerer højt på listen over betydningsfulde trænerkompetencer, er det positivt, at trænerne i den grad er tilfredse med dette aspekt af kurserne. Spørgsmålet er dog, hvordan man vælger at opfatte ”nogenlunde tilfredshed”, da det kan være et tegn på, at kursusholderne skal skærpe relevansen for den sidste 1/3 af trænerne. Der viser sig ingen tendenser på tværs af idrætsgrenene bortset fra, at tennistrænerne i lidt højere grad kun har fået indfriet forventningerne nogenlunde frem for fuldt ud.

Det *pædagogiske* indhold splitter trænerne mere. Der er for det første kun 37% af trænerne, der har fået deres forventninger fuldt ud tilfredsstillt, mens 50% svarer nogenlunde. Dernæst er der en svag tendens til, at en højere andel kvindelige trænere har fået deres forventninger indfriet fuldt ud. Denne tendens bliver delvist forklaret af trænerens idrætsgrene. Her viser det sig, at det særligt er atletiktrænerne og dernæst håndbold- og tennistrænerne, der har knap så indfrie forventninger. Det er kun blandt fodboldtrænerne, at de mandlige og kvindelige trænere har delte meninger om det pædagogiske indhold. Sammenholder vi dette med trænerens vurdering af de pædagogiske kompetencer, er der 85 - 90% af trænerne i de enkelte idrætsgrene, der anser det for betydningsfuldt. Det vil sige, at det pædagogiske indhold i kurserne har relevans for mange, men at kurserne ikke helt lever op til forventningerne. Det gælder særligt for atletik-, håndbold- og tennistrænerne og i nogen grad de mandlige fodboldtrænere.

Det *psykologiske* indhold står det dårligere til med. Kun 27% af trænerne på tværs af køn har fået deres forventninger indfriet fuldt ud, mens omkring 20% ikke helt eller langt fra har fået forventningerne indfriet. Der er ingen klare tendenser på tværs af idrætsgrene generelt. Men for håndboldtrænerne er der en tendens til, at de kvindelige trænere i højere grad har fået deres forventninger indfriet fuldt ud. Bort set fra, at trænerne er enige i ikke at skulle agere psykolog for deres udøvere, kan der stadig være nogle aspekter i trænerarbejdet, som kræver psykologisk indsigt, som f.eks. konflikthåndtering. Netop denne kompetence rangerer højt på listen over betydningsfulde kompetencer i flere idrætsgrene. Når det psykologiske indhold i kurserne således kan være relevant for mange, kunne det tyde på, at der ligger et stykke arbejde i at få skærpet dette indhold i trænerkurserne.

Kursusinstruktøernes kvalifikationer er tilsyneladende tilfredsstillende, da 72% af trænerne på tværs af køn har fået deres forventninger indfriet fuldt ud. Der er ingen modifikationer, når man tager højde for de udvalgte idrætsgrene.

Forventninger til kursernes *praktiske afvikling* er også indfriet i store træk; 61% fuldt ud, 34% nogenlunde. Heller ikke her, er der noget, der skiller trænerens holdning.

Trænerne er generelt tilfredse med de centrale aspekter af kurserne; instruktøerne, den praktiske afvikling, samt det træningsmæssige og pædagogiske indhold, som, de vurderer, har betydning for trænerjobbet. Derfor kommer det heller ikke som den helt store overraskelse, at flertallet – 75% - af trænerne på tværs af køn har planer om at tage flere kurser. Der er ingen modifikationer på tværs af idrætsgrene. Det stemmer dog dårligt overens med, at kun omkring 50% af trænerne har svaret, at de anvender videreuddannelse som strategi for faglig ajourføring. Det tyder på, at ikke alle trænere opfatter de forskellige kurser som direkte videreuddannelse. Det kan skyldes den store spændvidde i kurserne, der spænder fra kortere workshops til lange diplomtræneruddannelser. Samtidig kan hovedformålet med kurserne for den enkelte træner være andre end videreuddannelse, som f.eks. opbygning og pleje af socialt (træner)netværk. Men alt i alt tyder det på, at idrætsorganisationerne inden for de udvalgte idrætsgrene har nogle engagerede og udviklingsparate trænere.

Manglende deltagelse og fravalg af kurser

Selvom det ikke drejer sig om mange af de trænere, der har deltaget i denne undersøgelse, er det alligevel en god ide at se på, hvorfor trænere evt. ikke deltager i kurser. Det kan være disse barrierer, som får nogle trænere til at springe fra trænergerningen eller afskrækker potentielle trænere.

62 trænere i undersøgelsen (4%) har ikke deltaget i kurser. De følgende procentangivelser er ud fra disse 62 trænere. Den mest udbredte begrundelse er, at kurserne ligger weekend/aften, hvilket omkring 26% af disse trænere har svaret. Dernæst har 23% svaret, at de ikke er blevet spurgt eller opfordret. 15% mener, at kursusudbuddet ikke er interessant for dem, mens 11% mener, at man bruger for meget tid på kurser. Kun få beklager, at kurserne for ofte ligger på hverdage, eller at foreningen ikke vil betale. Endelig er der også kun et fåtal, der ikke har nok tiltro til sig selv til at gennemføre et kursus. Der er for få trænere til, at det giver mening at skelne mellem kvindelige og mandlige trænere eller mellem de udvalgte idrætsgrene.

434 trænere (27%) har svaret på, hvorfor de er stoppet med eller ikke tænker at fortsætte med træner-/instruktørkurser. De følgende procentangivelser er ud fra disse 434 trænere. Der er ingen tendenser til, at visse begrundelser bruges oftere af kvindelige trænere end af mandlige trænere. Den mest udbredte begrundelse er, at man bruger for meget tid (44%). Dernæst svarer 37%, at familie og børn er vigtigere. Det er tilsyneladende pga. familie og børnene, at der ikke altid er tid til trænerkurser ud over den tid, trænere bruger på selve træningen. 23% svarer en beslægtet begrundelse, der handler om, at mange kurser foregår aften/weekend. Vi skal senere i kapitel 9 komme mere ind på "tidsbudgettet" for trænere i hverdagen. Her vil vi blot konstatere, at tiden spiller en afgørende rolle for trænernes fravalg af kurser. 31% af trænere på tværs af køn angiver, at de ikke har lyst. Derudover har maksimalt 12% svaret, at kurserne er uinteressante, at de ikke tror på egen viden og kunnen, at de ikke er blevet spurgt/opfordret, at kurserne er dårlige, at de ikke bliver støttet af forbund/organisation, at omgangstonen er ubehagelig, eller at man ikke får støtte fra sine mandlige eller kvindelige kollegaer.

Det vil sige, at manglende deltagelse i og fravalg af kurser i store træk handler om, at kurserne udgør en tidsrøver i hverdagens balance, hvor arbejde, familie og fritid skal gå op i en højere enhed. Da de fleste trænere generelt har et arbejde eller studier at passe, er der måske ikke så meget at gøre ved, at trænerkurserne ligger aftener og weekender. Men man kunne måske finde alternative løsninger, hvor dele af kurset er fjernkursus, som kan gøres hjemmefra, eller hvor det nu passer ind. Trænernes manglende lyst kan handle om mange ting, men foreninger og forbund kan måske gøre en indsats ved at motivere trænere bedre. Desuden kan man se på alternativer til at udvikle trænernes kompetencer ud over traditionelle kurser. Man kunne måske bygge rammer for større grad af netværksdannelse, hvor en træners kursus kan bredes ud til andre i foreningen, eller afholde kurserne mere lokalt.

Desuden ser det ud til, at foreningerne skal være opmærksomme på at opfordre deres trænere til kursus, da der kan forekomme trænere, der venter på en opfordring for at komme på kursus. Som vi tidligere har set på, er det særligt inden for boldspil, der forekommer færrest opfordringer fra foreningerne til 1. kursus. Konsekvensen kan være trænere, der vælger at stoppe tidligt, fordi de mangler honoreringen i form af et kursus – og ikke mindst kvalifikationerne fra et kursus for at have mod på at fortsætte trænergerningen.

Opsamling

- Ud fra træernes vurdering af vigtige *trænerkompetencer*, er den ideelle træner en handlekraftig og beslutsom træner, der på pædagogisk vis får alle med og støtter fællesskabet. Trænerne opfatter idrætsfaglighed, lederegenskaber og præstationsorientering som mandligt, mens f.eks. pædagogiske evner, samarbejdsevne og forældrepleje opfattes som kvindeligt. Dermed burde såvel kvinder som mænd være egnede til trænerarbejdet, jævnfør opfattelsen af den ideelle træner. De mandlige trænere er på tværs af idrætsgrene mere præstationsorienterede end de kvindelige trænere. Såvel de mandlige træners præstationsorientering og opfattelsen af henholdsvis kvindelige og mandlige kompetencer kan være en forklaring på, at kvinder ofte sigter mod og bedre accepteres i/til mindre konkurrencebetonede idrætsgrene/målgrupper.
- Trænerne i den frivillige idræt er *fagligt kompetente*, idet knap 30% af trænerne har en idrætsfaglig uddannelse - kvinder i højere grad end mænd – mens 58% af de mandlige og 51% af de kvindelige trænere har gennemgået et træneruddannelsesforløb, der har givet dem trænerdiplom eller –licens. Særligt tennis- og fodboldtrænerne har diplom eller licens. Desuden har 92% af trænerne på tværs af køn deltaget i en eller anden form for kursus i gennemsnitligt 40 dage – dog med stor spredning, idet 60% har brugt under 20 dage. Afgørende faktorer for at trænerne har brugt mange dage på kursus er, at de er ældre, at de har været træner i mange år og at de er træner på højt niveau og i en høj position. Det tyder på, at kurser bliver anvendt som belønning og videreuddannelse snarere end oplæring. De kvindelige trænere i fodbold, håndbold, atletik og tennis har brugt færrest dage på kursus. 75% af trænerne har planer om flere kurser, hvilket tyder på udviklingsparate og engagerede trænere.
- De afgørende *anledninger* for at komme på *første kursus* er enten en opfordring fra egen forening eller på eget initiativ. Gymnastik-, aerobic- og tennistrænerne bliver tilsyneladende i højere grad opfordret af deres forening, mens trænerne i fodbold, håndbold og atletik i højere grad selv tager initiativet. Manglende opfordringer kan således være en afgørende barriere for de kvindelige trænere i disse idrætsgrene, der netop har brugt færrest dage på kursus.
- Flertallet af trænerne er *tilfredse med* centrale aspekter i *trænerkurserne*; faglig/træningsmæssigt og pædagogisk indhold, instruktørerne samt afviklingen. Der er dog flere uindfrie forventninger til det pædagogiske indhold blandt atletik-, håndbold- og tennistrænerne, der som de andre trænere vurderer pædagogiske evner som betydningsfulde for trænerarbejdet. Større utilfredshed er der med det psykologiske indhold på tværs af idrætsgrene.
- *Manglende deltagelse i og fravalg af kurser* handler mest om, at kurserne udgør en tidsrøver i hverdagens balance, hvor arbejde, familie, træning og øvrig fritid skal gå op i en højere enhed.

8. Motivation og tilfredshed

Som vi tidligere har set på, er næsten 2/3 af trænerne gået ind i trænerarbejdet på opfordring af andre. Godt 1/3 har meldt sig selv, mens kun 1% søgte en opslået stilling. Det viser, at den vigtigste anledning er en opfordring. Det stemmer overens med andre undersøgelser om frivilligt arbejde (Boje et. al. 2006:61). Derfor skal idrætsforeningerne fortsætte med at opfordre potentielle trænere. En afgørende barriere for rekruttering kan derfor være foreningernes syn på, hvem de potentielle trænere er. Skyldes de få kvinder i flere af de udvalgte idrætsgrene måske, at færre kvinder bliver opfordret? Det er kun foreningerne og de rekrutteringsansvarlige, der kan svare på det. Men udover en opfordring som anledning til at påbegynde en trænerkarriere viser undersøgelser om frivilligt arbejde, at man endvidere skal have nogle personlige motiver for både at tage imod en opfordring og fortsætte i det frivillige arbejde (Boje et. al. 2006:62). Det følgende skal derfor handle om forskellige former for motiver – ikke mindst tilfredsheden med arbejdet – der kan være afgørende for trænerens fortsættelse eller mangel på samme.

Vurdering af opgaverne

Hovedmotivet for de fleste frivillige er *sagen*, man skal arbejde for. Det gælder også for trænerne i den frivillige idræt, hvis sag er den frivillige idræt og træning mere specifikt (Habermann 2001:188f). Derfor har vi spurgt trænerne om vigtigheden af forskellige opgaver. Det giver et billede af, hvad der motiverer dem i trænerjobbet. Tabel 8.1 viser en liste over, hvordan de kvindelige og mandlige trænere prioriterer opgaverne som vigtige/meget vigtige.

Det fremgår af tabel 8.1, at selve træningen og planlægning af træning opfattes som en vigtig opgave af de fleste såvel kvindelige som mandlige trænere. Dernæst kommer kompetenceudvikling, arbejdet med idrætsudøverne samt arbejdet med børn/unge. Det vil sige, at trænerne dels er optaget af kerneopgaverne omkring træning, som, de også vurderer, er vigtigt at videreudvikle gennem kurser, og dels sociale opgaver omkring børn/unge i nogen udstrækning. Men derefter skiller de kvindelige og mandlige trænere sig ad i deres syn på trænerens vigtigste opgaver. Der er en stærk tendens til, at en højere andel mandlige trænere vurderer deltagelse i kampe og stævner som vigtigt end kvindelige trænere. Det svarer til den tidligere fundne tendens til, at de mandlige trænere er mere præstationsorienterede. Derimod er de kvindelige trænere mere optaget af møder med bestyrelsen om træning, spillere mm. Lavest rangeret finder vi opgaver som sponsormøder/sponsorarbejde, kontakt til offentlige myndigheder og administrativt arbejde. Disse opgaver vurderer trænerne med andre ord ikke som en attraktiv eller vigtig del af træneropgaven.

Trænerens vurdering af opgaverne kan tænkes at have sammenhæng med, hvordan idrætsgrenene er organiseret, hvad der er målet i de enkelte idrætsgrene mm. F.eks. vurderer kun en lille andel af gymnastik/aerobictrænerne, at deltagelse i og overværelse af kampe og stævner er vigtigt. Det kan forklares med, at gymnastikken ikke er lagt op til at være en konkurrenceidræt på samme måde som de andre idrætsgrene, selvom man mange steder deltager i opvisninger. I og med det også er her vi finder flertallet af de kvindelige trænere, forklarer det delvist tendensen til, at de mandlige trænere skulle være mere præstationsorienterede. Tendensen forsvinder med andre ord delvist, når man ser på de enkelte idrætsgrene hver for sig. Men der er alligevel en moderat tendens til, at en højere andel af de mandlige gymnastiktrænere vægter deltagelse i og overværelse af kampe og stævner mm højere end de kvindelige gymnastiktrænere. Samtidig er der en stærk tendens til det samme mønster indenfor håndbolden. Det samme gælder for tendensen til, at en større andel mandlige trænere mener, at spiller møder og samtaler er vigtigere, end de kvindelige trænere. I de enkelte idrætsgrene vurderes opgaven lige vigtig af såvel mandlige som kvindelige trænere. Forskellen ligger mellem de enkelte idrætsgrene, hvor

det igen er gymnastikken, der tilsyneladende har mindre behov og tradition for spillermøde og samtaler.

Der kan tilsyneladende stadig være noget om, at de mandlige trænere i hvert fald indenfor håndbold og gymnastik, er mere præstationsorienterede end deres kvindelige kollegaer. Derudover kan det jo være sådan, at de mandlige trænere generelt netop søger idrætsgrene, hvor præstationen er i højsædet, mens de kvindelige trænere søger idrætsgrene, hvor det ikke er så vigtigt.

Tabel 8.1: Kvindelige og mandlige træneres vægtning af opgaver. %.

<i>Kvinder</i> (N= 594*)					<i>Mænd</i> (N = 905*)			
	Opgaver	Tema	Vigtigt/ meget vigtigt	Meget vigtigt	Opgaver	Tema	Vigtigt/ meget vigtigt	Meget vigtigt
1	Selve træningen	<i>Træning</i>	98	72	Selve træningen	<i>Træning</i>	98	70
2	Planlægning af træning	<i>Træning</i>	96	50	Planlægning af træning	<i>Træning</i>	91	44
3	Kursusdeltagelse/ videreuddannelse	<i>Kompetence Udvikling</i>	94	46	Arbejde med idrætsudøverne	<i>Træning</i>	91	44
4	Arbejdet med idrætsudøvere	<i>Træning</i>	90	49	Arbejdet med børn/unge	Socialt ar- bejde	88	46
5	Arbejdet med børn/unge	Socialt ar- bejde	87	56	Kursusdeltagelse/ videreuddannelse	Kompetence Udvikling	85	34
6	Sociale aktiviteter	Socialt ar- bejde	77	29	Deltage i kampe, stævner mm	Præstation	82	36
7	Spillermøder, sam- tale mm	Præstation	50	7	Sociale aktiviteter	Socialt ar- bejde	76	25
8	Møder om træ- ning, spillere med bestyrelse	Administra- tion	48	6	Spillermøder, sam- tale mm	Præstation	66	17
9	Deltage i kampe, stævner mm	Præstation	47	13	Møder om træ- ning, spillere med bestyrelse	Administra- tion	39	4
	Kontakt til andre idrætsforeninger/ organisationer	Administra- tion	32	3	Overvære stævner mm	Præstation	36	6
11	Administrativt arbejde	Administra- tion	25	4	kontakt til andre idrætsforeninger/ organisationer	Administra- tion	30	3
12	Overvære stævner mm	Præstation	22	3	Administrativt arbejde	Administra- tion	27	3
13	Kontakt til offent- lige myndigheder	Administra- tion	19	2	Sponsormøder/ arbejde	Administra- tion	16	2
14	Sponsormøder/ arbejde	Administra- tion	13	2	Kontakt til offent- lige myndigheder	Administra- tion	14	1

Note: Trænerne har haft mulighed for at vurdere hver enkelt opgave, men ikke alle har svaret til hver enkel opgave, hvorfor procentangivelserne dækker over N=572-616 / N=893-918. Flere statistisk signifikante forskelle^{vii}.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Tendensen til, at en højere andel af de kvindelige end de mandlige trænere mener, at møder med bestyrelsen om træning, spillere mm er vigtig, bliver forklaret af forskellen mellem idrætsgrene. Det viser sig, at en højere andel af tennis- og gymnastiktrænerne vægter dette end trænerne i de andre idrætsgrene. Det kan del skyldes, at trænerne i disse idrætsgrene er yngre og derfor har mere brug for sparring, eller dels skyldes en generel kulturforskel mellem de forskellige idrætsgrene. Der er ikke umiddelbart nogen sammenhæng mellem trænerens vægtning af møder med bestyrelse og deres position som enetræner eller del af et træner-team. Endelig er der en tendens til, at kompetenceudvikling vurderes vigtigt af en højere andel af gymnastik- og håndboldtrænere end af de andre trænergrupper. Det forklarer delvist tendensen til, at en højere andel kvindelige trænere vurderer det som vigtigt. Således tyder det på, at især de kvindelige trænere og trænere i gymnastik og håndbold er motiveret af den kompetenceudvikling, som trænerarbejdet giver mulighed for.

Ud fra hvad trænerne vurderer som vigtige opgaver, tyder det på, at drivkraften for trænerne er kerneopgaven omkring træning og planlægning af træning. Især de mandlige trænere og trænere i fodbold, håndbold, tennis og atletik er drevet af præstationen i idrætten; dvs. konkurrencemomentet. Derimod er de kvindelige trænere i højere grad drevet af kompetenceudviklingsmulighederne. En ret stor gruppe af trænere på tværs af køn og idræt er desuden drevet af arbejdet omkring børn og unge samt sociale aktiviteter generelt. Derimod vurderes det administrative arbejde ikke så vigtigt. Det kan være et signal til foreningerne og forbund/organisation om, at de skal finde andre end trænerne til disse opgaver; f.eks. skabe en anden arbejdsdeling eller i det mindste undgå at pålægge trænerne den slags opgaver, med mindre de udtrykker interesse for dem.

Tilfredshed med trænerarbejdet

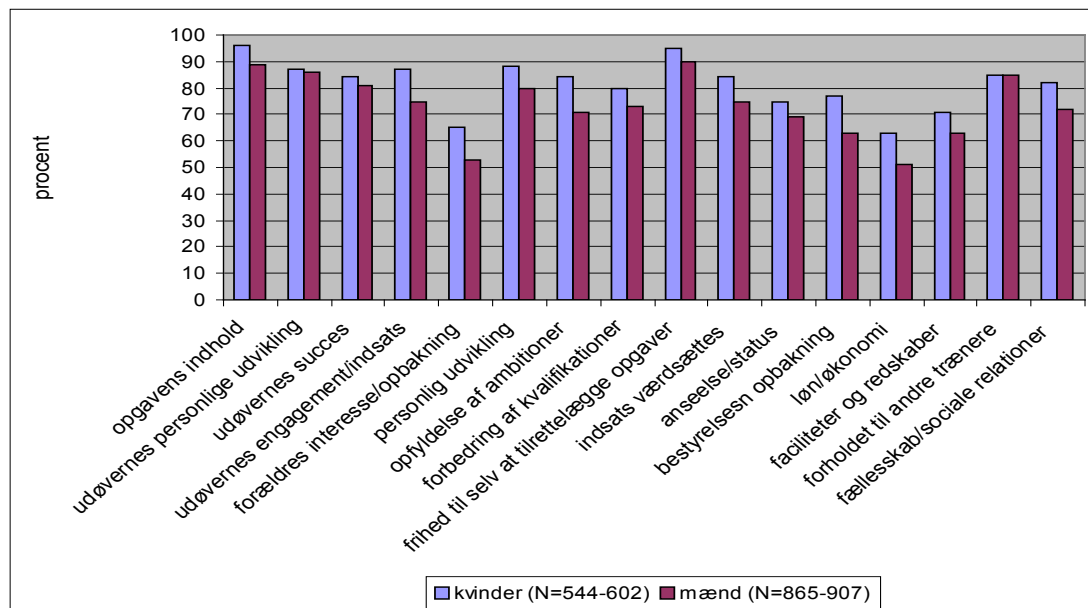
Drivkraften til at fortsætte med trænerarbejdet forudsætter en eller anden form for tilfredshed med det, man laver. Tilfredsheden med arbejdet kan med andre ord ses som et vigtigt motiv for at fortsætte arbejdet som træner. Derfor er trænerne blevet spurgt om deres tilfredshed¹⁹ med forskellige aspekter af deres arbejde.

Den højeste tilfredshed gælder opgavens indhold, hvilket fremgår af figur 8.1. Forskellen på mandlige og kvindelige trænere tilfredshed forsvinder for gymnastiktrænerne men ikke for de andre idrætsgrene. Det vil sige, at trænerne i store træk er godt tilfredse med selve træneropgaven, som de definerede i det foregående. Men rundt om træneropgaven er der nogle rammer, som foreningerne, forbund og organisation kan sætte eller præge. For overskuelighedens skyld er de forskellige aspekter opdelt i følgende temaer:

- *Arbejdet med udøverne:* udøvernes succes, udøvernes personlige udvikling, udøvernes engagement/indsats samt forældrenes interesse og opbakning.
- *Generel personlig udvikling:* personlig udvikling, forbedring af kvalifikationer, opgavens indhold og opfyldelse af ambitioner
- *Anerkendelse og arbejdsvilkår:* værdsættelse af indsats, frihed til selv at tilrettelægge opgaver, anseelse/status, bestyrelsens opbakning samt faciliteter og redskaber.
- *Socialt arbejdsklima:* forholdet til andre trænere, forholdet til ansatte i organisation/forbund, indflydelse i organisation/forbund, løn/økonomi samt fællesskab og sociale relationer.

Generelt udtrykker de kvindelige trænere større tilfredshed med de fleste aspekter end de mandlige trænere. Dette forklares i visse henseender af kønsfordelingen i de forskellige idrætsgrene, hvilket vil blive bemærket i den følgende gennemgang. Ofte er der tale om, at en større andel mandlige trænere har svaret *hverken/eller* end de kvindelige trænere. Derfor er der sjældent tale om udpræget utilfredshed.

Figur 8.1: Kvindelige og mandlige trænere tilfredshed med arbejdet som træner. %.



Note: Tilfredshed indikerer, at trænerne har svaret tilfreds eller meget tilfreds til de enkelte aspekter, hvortil de også kunne have svaret meget utilfreds, utilfreds og hverken/eller. Ikke alle trænere har svaret på hvert enkelt spørgsmål, hvilket betyder, at procenterne bygger på henholdsvis 570 kvinder +/- 30 og 885 mænd +/- 20. Flere statistisk signifikante forskelle^{viii}.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Arbejdet med udøverne er et af de mest centrale aspekter i trænerjobbet og har på den måde sammenhæng med spørgsmålet om opgavens indhold. Her finder vi også en generel tilfredshed, selvom der er en lidt mindre andel af trænerne, der er tilfredse med dette aspekt end med opgavens indhold. Den største tilfredshed findes omkring udøvernes personlige udvikling. Der er dog en tendens til, at en noget mindre andel af tennis- og atletiktrænerne er tilfreds end de andre trænere. Også en pæn andel af trænerne på tværs af køn er tilfreds eller meget tilfreds med udøvernes succes. Her er dog en tendens til, at de mandlige fodbold- og tennistrænere i mindre grad er tilfredse. Det er også i de sportsgrene, vi har fundet den største grad af præstationsorientering. Derfor stiller disse trænere alt andet lige også højere krav og er måske derfor sværere at gøre tilfredse. Det samme mønster findes for tilfredsheden med udøvernes engagement og indsats, hvor forskellen mellem kvindelige og mandlige trænere tilfredshed udlignes for gymnastikken, men forstærkes for håndboldtrænerne. Det vil sige, at gymnastiktrænerne generelt er tilfredse, mens en mindre andel mandlige håndboldtrænere er tilfreds end deres kvindelige kollegaer. Der er for få kvindelige trænere i de andre idrætsgrene til en statistisk signifikant tendens. Men tallene viser, at særligt de mandlige tennistrænere, men også de mandlige håndbold- og fodboldtrænere er mest utilfredse med udøvernes engagement og indsats.

Den laveste tilfredshed mht. *udøverne* finder vi omkring forældres interesse og opbakning. Her gælder det særligt det mellemfornøjede svar hverken/eller. Dette bør kontrolleres for, hvorvidt trænerne træner børn eller voksne. Det viser en noget højere tilfredshed blandt børne- og ungdomstrænerne, som faktisk har med forældre at gøre. Det store antal "mellemfornøjede" trænere kan derfor tolkes som trænere, for hvem forældres interesse og opbakning slet ikke har betydning. Ser vi yderligere på idrætsgrenene for børne- og ungdomstrænerne, er der en markant mindre andel tilfredse mandlige tennis- og atletiktrænere (33-27%) end blandt alle andre grupper, hvor omkring 70% er tilfredse. Det tyder på at tennis og atletik har noget større problemer med forældreopbakning end de andre idrætsgrene.

Trænerne er generelt tilfredse med muligheden for den *generelle personlige udvikling* i trænerarbejdet. Størst er tilfredsheden med muligheden for specifik personlig udvikling. Forskellen mellem kvindelige og mandlige trænere svarmønstre udlignes, når vi kontrollerer for idræts-

gren. Således finder vi den største tilfredshed med muligheden for personlig udvikling blandt gymnastiktrænerne (87%), mens tennis- og atletiktrænerne ligger noget lavere med omkring 65% tilfredse. Mindre er andelen af tilfredse trænere, når det gælder henholdsvis opfyldelse af ambitioner og forbedring af kvalifikationer. For begge forklares forskellen mellem kvindelige og mandlige trænere med, at en højere andel af gymnastiktrænerne generelt er tilfreds end de andre, hvor tennis- og atletiktrænerne ligger i bund. Når det gælder forbedring af kvalifikationer, er det oplagt at se på, hvilke trænere, der faktisk ser kompetenceudvikling som en vigtig opgave, hvilket særligt er trænere i gymnastik og håndbold. Derfor er det alt andet lige positivt, at det netop er denne gruppe, hvor flertallet er tilfreds. Men organisationerne og foreningerne kunne måske være mere opmærksomme på generelt at opfylde trænerens ambitioner og forbedre deres kvalifikationer. Det gælder særligt for tennis- og atletiktrænerne.

Trænerens tilfredshed med *anerkendelse og arbejdsvilkår* er af stor betydning, hvis de skal fastholdes. Friheden til at tilrettelægge opgaverne er størstedelen af trænerne tilfredse med. Det harmonerer med, at der er en tilsvarende høj tilfredshed med opgavens indhold, som trænerne således selv føler, de har frihed til at tilrettelægge. Derudover er flertallet af trænerne tilfredse med værdsættelse af deres indsats, anseelse og status samt bestyrelsens opbakning. Men med hensyn til anseelse og status samt bestyrelsens opbakning er der omkring 25% af de kvindelige trænere og over 30% af de mandlige trænere, der ikke udtrykker tilfredshed. Til spørgsmålet om løn/økonomi og faciliteter og redskaber til rådighed er kun et lille flertal tilfredse. Særligt er der en betydelig andel mandlige trænere, der ikke er fuldt ud tilfredse med løn/økonomi. Selvom trænerne således er tilfredse med deres opgaver og friheden til selv at tilrettelægge dem, kan manglen på løn/økonomi samt faciliteter og redskaber blive en hæmsko for trænerens handlerum og derved medføre et frafald i trænerstaben. Generelt forklares de kvindelige og mandlige trænere forskellige svarmønstre af deres idrætsgren. Det betyder, at vi generelt finder en større andel tilfredse blandt gymnastiktrænere end blandt trænere i de andre idrætsgrene. Typisk finder vi den største andel af utilfredse blandt fodbold- og atletiktrænerne, men mht. faciliteter og redskaber er det håndboldtrænerne, der er mindst tilfredse. Den største forskel findes i trænerens tilfredshed med bestyrelsens opbakning, hvor der er en markant større andel tilfredse blandt gymnastiktrænere end blandt øvrige trænere.

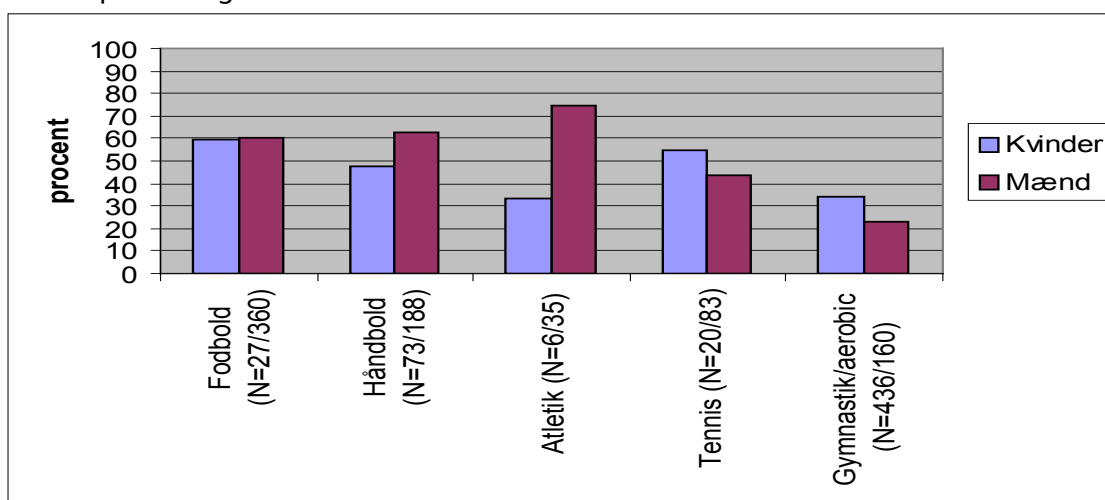
Som i alt andet arbejde er *det sociale klima* omkring arbejdet også af afgørende betydning for trivsel og dermed fastholdelse. Trænerne udtrykker generel tilfredshed med det nære miljø; forholdet til andre trænere samt fællesskabet og de sociale relationer, hvor meget få er direkte utilfredse. Trænerens tilfredshed med forholdet til andre trænere afhænger af deres idrætsgren. Den største andel tilfredse trænere finder vi blandt mandlige gymnastiktrænere og kvindelige fodboldtrænere (92%), dernæst følger omkring 85% af håndbold- og tennistrænerne, samt kvindelige gymnastiktrænere og mandlige fodboldtrænere, hvorimod kun 74% af atletiktrænerne er tilfredse med forholdet til andre trænere. Der er en moderat tendens til, at en højere andel af de kvindelige trænere er tilfreds med fællesskabet og de sociale relationer. Denne tendens forklares delvist, når vi kontrollerer for idrætsgren. De mest tilfredse er gymnastiktrænerne generelt, samt kvindelige fodbold- og tennistrænere. Kun 60% af atletiktrænerne er tilfredse med fællesskabet og sociale relationer i arbejdet. Der er en noget højere utilfredshed at spore i trænerens forhold til ansatte i forbund/organisation og særligt med mulighed for indflydelse i forbund/organisation. Her er der også en moderat tendens til, at de kvindelige trænere i større omfang er tilfredse med vilkårene, men det gælder kun for 60% mht. forholdet til de ansatte og 45% mht. muligheden for indflydelse. Særligt mht. til indflydelse er der meget få trænere, der er meget tilfredse. En forklaring kunne være forskel på de to hovedorganisationer. Men selvom en lidt større andel trænere i DGI er tilfreds med indflydelsen i organisationen end trænerne i DIF, er der stadig en høj grad af utilfredshed blandt trænerne. Det kan skyldes, at trænerne ikke tillægger forholdet til og indflydelsen i forbund/organisation betydning og derfor har valgt midterkategorien *hverken/eller*. Men det kunne også være et tegn til DGI og forbundene i DIF om, at de skal arbejde for at fremme trænerens indflydelse i en mere positiv retning.

Et andet parameter for trænerens tilfredshed er, hvorvidt de har oplevet *barrierer eller problemer* i forbindelse med trænerjobbet. Der er en moderat tendens til, at en større andel mandlige trænere (53%) har oplevet problemer i arbejdet end kvindelige trænere (38%). Figur 8.2 viser, at disse svarmønstre delvist kan forklares af trænerens idrætsgren. Her viser det sig, at en markant mindre andel gymnastiktrænere – særligt mandlige - har oplevet problemer end trænere i de andre idrætsgrene.

I det følgende ser vi udelukkende på de 701 trænere, der har svaret, at de har oplevet barrierer i forbindelse med deres trænerjob. De barrierer, der er oplevet af mindst 10% af disse trænere, er grundlæggende de samme. Men der er en tendens til, at de kvindelige trænere oftere oplever nogle andre barrierer end de mandlige trænere og omvendt. Den mest udbredte forhindring er at have for lidt tid til selv at dyrke idræt, hvilket omkring 45% af denne gruppe har angivet. De tidsmæssige barrierer som at have for lidt tid til familie og børn, at trænerarbejdet tager for meget tid, og at der er for meget weekend/aftenarbejde nævnes både af de kvindelige og mandlige trænere. Men det udgør et problem for en langt større andel af de mandlige trænere end de kvindelige trænere. I den forbindelse er det værd at bemærke, at ganske få oplever familiens manglende opbakning som et problem. Derimod oplever hele 23% af de kvindelige trænere, der har oplevet barrierer, manglende tro på egen viden og kunnen som en barriere. Det kan forklare tendensen til, at de kvindelige trænere i højere grad vægter kompetenceudvikling, som vi så i kapitel 7 om kompetencer og kurser. Omkring 13% af trænerne med oplevede problemer har svaret, at trænerjobbet konflikter med deres erhvervsarbejde. Det vil sige endnu en tidsmæssige barriere. Endelig har 14% af de mandlige trænere svaret, at de ikke får økonomisk kompensation, hvilket kun 7% af de kvindelige trænere har svaret. I det store billede er det en meget lille andel af den samlede trænergruppe. Men det kan indikere, at økonomisk kompensation vægtes højere af de mandlige trænere generelt.

Motivation for og tilfredsheden med trænerarbejdet kan have sammenhæng med manglende *tilfredshed med sit erhvervsarbejde*. Det vil sige, at trænerarbejdet skulle udgøre en kompensation for et kedeligt eller ikke-tilfredsstillende erhvervsarbejde. I første omgang kan vi udelukke, at trænerne kompenserer for manglende erhvervsarbejde, da vi tidligere (kap. 5) har konstateret, at meget få trænere er arbejdsledige. Trænerne er yderligere blevet spurgt om tilfredsheden med forskellige aspekter af deres erhvervsarbejde.

Figur 8.2: Kvindelige og mandlige trænere, der har oplevet problemer i trænerjobbet fordelt på idrætsgrene. %.



Note: Procent for kvindelige atletiktrænere dækker over færre end 5 observationer, hvilket gør den statistiske test usikker. Gamma (p-værdi): fodbold: -0,027 (0,895); håndbold: -0,293 (0,031); -0,705 (0,091); tennis: 0,229 (0,353); gymnastik/aerobic: 0,226 (0,007).

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Det drejer sig om opgavens indhold, eget ansvar, indflydelse, anseelse, værdsættelse af indsats, frihed til at tilrettelægge opgaver, frihed til at tilrettelægge arbejdstid, forholdet til kollegaer samt forholdet til ledelsen. Over 2/3 af trænerne i beskæftigelse er tilfredse med de forskellige aspekter af deres erhvervsarbejde. Kontrollerer vi de trænere, der ikke er tilfredse (meget utilfredse, utilfredse, hverken/eller) med de forskellige aspekter, har deres svar ingen sammenhæng med modsat tilfredshed med f.eks. træneropgavens indhold. Snarere tværtimod viser det sig, at en større andel trænere, der er utilfreds med forskellige aspekter af deres erhvervsarbejde, samtidig ikke er tilfredse med træneropgaven, i forhold til trænere med et tilfredsstillende erhvervsarbejde. Derfor er der umiddelbart ikke grund til at tro, at trænere kompenserer et ikke-tilfredsstillende erhvervsarbejde med jobbet som træner i den frivillige idræt. Ser vi alligevel på de aspekter, hvor flest trænere ikke er tilfredse, gælder det for 1/3 med hensyn til friheden til selv at tilrettelægge arbejdstid, for 28% af de mandlige trænere med hensyn til værdsættelse af deres indsats og for 23% med hensyn til forholdet til ledelsen. Der er en klar tendens til, at jo ældre trænere er, jo større andel trænere er tilfredse med deres erhvervsarbejde. Derimod er der ingen entydige tendenser med hensyn til uddannelsesniveau eller beskæftigelsestype blandt de beskæftigede, der ikke er tilfredse med de forskellige aspekter af deres arbejde.

Endelig kan motivationen til og tilfredsheden med trænerjobbet give sig til udtryk i trænerjobbets *fordele eller ulemper for trænerens erhvervsarbejde eller uddannelse*. 53% af trænerne har - på tværs af køn - enten oplevet fordele, ulemper eller begge dele ved deres trænerjob i forhold til deres erhvervsarbejde eller uddannelse. Kontrolleres dette for idrætsgren, ændrer det ikke signifikant på den kønsmæssige lighed i dette spørgsmål. Dog viser det sig at omkring 60% af tennis- og atletiktrænerne har oplevet fordele/ulemper i modsætning til omkring 50% af trænerne i de andre idrætsgrene.

I det følgende ser vi udelukkende på de 785 trænere, der har svaret, at de har oplevet fordele eller ulemper ved trænerjobbet i forhold til deres erhvervsarbejde/uddannelse. Heraf nævner 77% af de kvindelige og 68% af de mandlige trænere udelukkende forskellige fordele, mens kun 23% af de kvindelige og 32% af de mandlige trænere nævner ulemper²⁰. 73% af disse trænere nævner, at erfaringer fra idrætten kan bruges i deres arbejde eller uddannelse. Dernæst svarer omkring 51% af trænerne, at trænerjobbet giver selvtillid i forhold til arbejde/uddannelse. 31% af trænerne nævner, at deres arbejdsgiver lægger vægt på aktive medarbejdere. Endelig svarer 24% af de kvindelige trænere og 16% af de mandlige trænere, at det giver point i deres uddannelse. Den højere andel kvinder kan forklares med den generelt højere andel kvindelige trænere, der er under uddannelse. 29% af de mandlige trænere og 19% af de kvindelige trænere nævner, at trænerarbejdet er for tidsrøvende for arbejde/uddannelse. Det harmonerer godt med ovenstående resultater om barriere for trænerarbejdet. Kun enkelte trænere nævner andre ulemper.

Løn og omkostningsgodtgørelse

Motivationen til at fortsætte trænergerningen kan ud over lysten være forbundet med, hvad man får for det. Selvom vi taler om trænere i den frivillige idræt, er der nogle flydende grænser fra forskellige former for omkostningsgodtgørelse og symbolsk betaling til egentlig løn. Det vil vi se på i det følgende.

Omkring 78% af trænerne har oplyst, at de modtager en eller anden form for omkostningsgodtgørelse – på tværs af køn. Men der er en tendens til, at de kvindelige og mandlige trænere modtager forskellige former for omkostningsgodtgørelse. Vi skal senere se på, hvorvidt det afhænger af idrætsgrenenes forskellige organisering af goder til deres trænere.

Tabel 8.2 viser, at næsten 2/3 af trænerne, der modtager godtgørelse, nyder en eller anden form for gratis goder i forbindelse med deres trænergerning. Det kan handle om træningstøj, mad og drikke, gratis entré, frit kontingent. Der er en moderat tendens til, at de kvindelige trænere oftere modtager symbolsk betaling for deres arbejde, mens de mandlige trænere oftere modtager kompensation for kørselsudgifter og andre typer af omkostninger (f.eks. telefon).

Derimod er der næsten ingen trænere, der modtager kompensation for tabt arbejdsfortjeneste.

Det viser sig, at visse typer af omkostningsgodtgørelse har sammenhæng med de forskellige idrætsgrene. F.eks. er gratis goder mere udbredt i tennis, fodbold og håndbold end i atletik. Samtidig er godtgørelse for kørselsudgifter og andre omkostninger mere udbredt i atletik, fodbold og håndbold, hvorimod symbolsk betaling er væsentligt mere udbredt i gymnastik end i de andre idrætsgrene. Men der er stadig en tendens til, at de mandlige fodbold- og håndboldtrænere hyppigere end deres kvindelige kollegaer modtager kompensation for kørselsudgifter og andre omkostninger. Det kan skyldes at de mandlige trænere i disse idrætsgrene har en højere position eller træner hold med højere konkurrenceintensivitet, hvilket forhøjer udgifter til bl.a. kørsel.

Ser vi derimod på reel løn, er der 22% af trænere, der modtager reel løn for deres arbejde – ens for kvinder og mænd. Det svarer stort set til Foreningsundersøgelsens resultat, hvor det fremgår, at 15% af trænere i samtlige idrætsgrene er lønnede (SFI, DGI & DIF 2004a:10). Der er en moderat tendens til, at det særligt drejer sig om tennistrænere (57%). Men også en højere andel af gymnastik- og atletiktrænere (24-25%) modtager løn i forhold til trænere i håndbold og fodbold. Der er tilsyneladende større tradition for reel aflønning i disse idrætsgrene end blandt de andre.

Der er en moderat tendens til, at de mandlige trænere modtager en højere andel af deres årlige indkomst end de kvindelige trænere. Det vil sige, at selvom kvindelige trænere i lige så høj grad modtager reel løn som mandlige trænere – f.eks. i gymnastik – tjener de ikke nødvendigvis det samme som mandligt lønnede trænere. Der er ingen sammenhæng mellem køn og antal år som lønnet træner. Der er en naturlig tendens til, at elitetrænere modtager en højere andel af deres årlige indkomst end for klubholdstrænere. Men det ændrer ikke på forskellen mellem kvindelige og mandlige trænere.

Det tyder på, at der er en sammenhæng mellem de udvalgte idrætsgrenes tradition for henholdsvis omkostningsgodtgørelse og løn. Fodbold- og håndboldtrænere modtager i størst udstrækning omkostningsgodtgørelse, mens kun få får en egentlig løn. Det samme gælder for så vidt gymnastik- og atletiktrænere, men i disse idrætsgrene er der en noget større tradition for reelle lønninger. For atletiktrænere har det i høj grad noget at gøre med, at de træner på såkaldt eliteniveau (fra repræsentationshold og opefter), ligesom det gælder for de lønnede håndbold- og fodboldtrænere. Denne sammenhæng gælder derimod ikke for gymnastiktrænere. Tennistrænere er i højere grad lønnet end de andre trænere, uafhængigt af, hvilket niveau, de træner på. Til gengæld modtager de ikke i lige så høj grad omkostningsgodtgørelse, men dog gratis goder.

Tabel 8.2: Typer af omkostningsgodtgørelser fordelt på kvindelige og mandlige trænere, der modtager omkostningsgodtgørelse. %.

Omkostningsgodtgørelse	Kvinder (N = 494)	Mænd (N = 759)	Total (N = 1253)	Gamma (p-værdi)
Gratis goder	58	61	60	-0,053 (0,364)
Symbolsk betaling/ erkendelsessum	55	42	47	0,268 (0,000)
Kørselsudgifter	37	51	45	-0,262 (0,000)
Andre omkostninger	22	39	32	-0,408 (0,000)
Tabt arbejdsfortjeneste	0,2	1,2	0,8	For få observationer
Andet	9	5	6	0,329 (0,006)

Note: Flere svar muligt, hvorfor samlet procent overstiger 100%. Kursiverede procenter dækker over færre end 5 observationer.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Opsamling

- Aktive opfordringer er den *vigtigste anledning* til at blive træner, idet næsten 2/3 af trænerne er gået ind i trænerarbejdet på opfordring af andre. Dette er i overensstemmelse med den vigtigste rekrutteringsgrund for frivillige generelt.
- Trænerne er især *motiveret af kerneopgaverne* omkring træning og planlægning af træning. Desuden er en del af trænerne motiveret af arbejdet med børn og unge. Især de mandlige trænere er motiveret af præstation og konkurrencemomentet i idrætten, hvorimod de kvindelige trænere i højere grad er motiveret af mulighederne for egen kompetenceudvikling.
- Trænerne er generelt *tilfredse* med selve trænergerningen og arbejdet med udøverne. Derudover er der generel tilfredshed med forskellige aspekter omkring personlig udvikling (inkl. opfyldelse af ambitioner og forbedring af kvalifikationer), friheden til at tilrettelægge deres opgaver og med det sociale klima i det nære miljø; forholdet til andre trænere, fællesskabet og sociale relationer. Med hensyn til tilfredsheden med det sociale klima i det nære miljø, ligger gymnastiktrænerne i den høje ende, mens den største andel, der ikke udtrykker tilfredshed findes blandt atletiktrænerne (25-40). Omkring 70-75% tilfredshed med værdsættelse af deres indsats, anseelse og status samt bestyrelsen opbakning.
- Lidt mere *problematiske* er forholdet til ansatte og særligt muligheden for indflydelse i forbund/organisation, hvor henholdsvis 60% og 45% udtrykker tilfredshed. Kun et lille flertal af trænerne er tilfreds med løn/økonomi samt faciliteter og redskaber.
- Omkring 50% af trænerne har oplevet *forhindringer i trænerarbejdet* – flest blandt fodbold-, håndbold- og atletiktrænere og færrest blandt gymnastiktrænerne. Det gælder tidsmæssige barrierer i hverdagen til egen idræt, til børn/familie, for meget weekend/aftenarbejde, trænerarbejdet for omfattende og til dels konfliktende med erhvervsarbejdet, hvilket alle særligt gælder de mandlige trænere. Til gengæld opleves manglende opbakning fra familien ikke som et problem. 9% af de kvindelige trænere oplever, at de ikke har nok tro på deres egen kunnen og viden.
- Omkring 50% af trænerne har oplevet *fordele eller ulemper ved trænerarbejdet* for deres erhvervsarbejde/uddannelse, hvoraf omkring 70% har oplevet fordele. Dels kan erfaringerne fra idrætten bruges i arbejde/uddannelse, hvilket giver selvtillid. Dels giver det point hos enten arbejdsgiver eller i uddannelsen. Ulempen er, at det tager tid fra arbejde/uddannelse, hvilket ikke mange trænere har svaret. Trænerarbejdet udgør tilsyneladende ikke en kompensation for manglende/utilfredsstillende erhvervsarbejde.
- Selvom arbejdet som træner er frivilligt, ligger trænerarbejdet på et kontinuum mellem frivilligt (ulønnet) arbejde og mere eller mindre lønnet bibeskæftigelse, idet de fleste trænere modtager en eller anden *kompensation*. 78% af trænerne modtager en eller anden form for omkostningsgodtgørelse, mens kun 22% modtager reel løn. Reel løn er mest udbredt i tennis (57%) og til dels gymnastik (24%) og atletik (25%). Reel aflønning hænger kun sammen med at træne på eliteniveau for atletik, håndbold og fodboldtrænerne. Gratis goder er mest udbredt i tennis, fodbold og håndbold. Derimod er godtgørelse for kørsel og andre omkostninger mest udbredt i atletik, fodbold og håndbold, mens gymnastiktrænere i højere grad end andre modtager symbolsk betaling.

9. Hverdagens tidsbudget

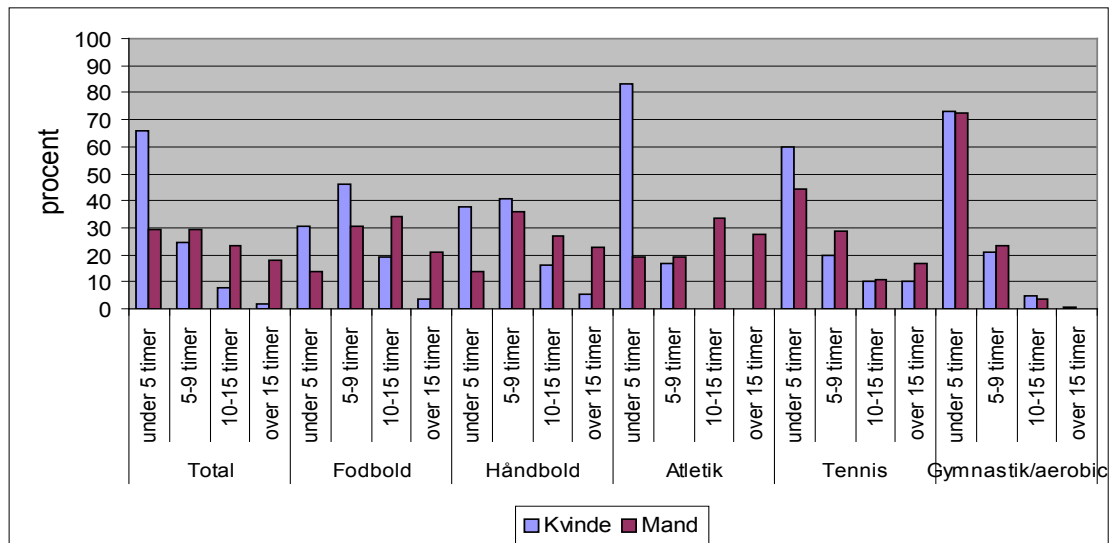
Det fremgår af foregående kapitel om motivation til og tilfredshed med trænerjobbet, at tiden i hverdagen for nogle af trænerne opleves som et problem. Tiden er et af de centrale temaer omkring hverdagslivet i det senmoderne, hvor individet i kampen om at kunne nå det hele bliver presset tidsmæssigt. Det gælder om at finde en balance mellem arbejde, familieliv og fritid (Jensen 2004:228; Tonboe 2004:37; Hochschild 1997/2003; Bonke 2002). Det virker måske særligt aktuelt for trænerne i dansk idræt, der som andre frivillige vælger at levere et stykke frivilligt arbejde ved siden af deres erhvervsarbejde og øvrige privatliv. Socialforskningsinstituttets tidsundersøgelse fra 2002 viser, at danskerne siden 1987 bruger mere tid på såvel erhvervsarbejde som husholdningsarbejde. Derfor er der blevet mindre tid til overs til primære behov og andre fritidsaktiviteter (Bonke 2002:7). Det vil principielt betyde mindre tid til frivilligt arbejde som trænergerningen i en presset hverdag. Men hvor meget tid bruger trænerne på trænergerningen? Hvordan tilrettelægges arbejdet, og hvordan får de det til at harmonere med resten af deres hverdagsliv? I det følgende kapitel skal vi derfor se på trænerens tidsanvendelse på trænerarbejdet i relation til andre aspekter i hverdagen.

Når vi ser på trænerens egentlige trænerarbejdstid²¹ (inkl. transport), er der en stærk tendens til, at de kvindelige trænere bruger kortere tid. Se figur 9.1 (total) på følgende side. Det viser sig, at omkring 2/3 af de kvindelige trænere bruger under 5 timer om ugen, 1/4 bruger 5-9 timer om ugen og ganske få bruger mere. Derimod fordeler de mandlige trænere sig mere jævnt med hensyn til tidsforbrug til træning, dog med en svag negativ tendens, idet flest bruger under 5 timer om ugen og færrest bruger mere end 15 timer om ugen. Til sammenligning benyttede en frivillig inden for kultur- og idrætsområdet i gennemsnit 4 timer om ugen på frivilligt arbejde i 2004, hvilket stemmer nogenlunde overens med nærværende undersøgelse (Boje et. al. 2006:48f). Afgørende er, at der er forskel på de kvindelige og mandlige trænere tidsforbrug på trænerarbejdet. Det kan der være forskellige forklaringer på. Dels kan det hænge sammen med, hvordan træningen er tilrettelagt i de forskellige idrætsgrene – bl.a. hvor meget arbejde der hviler på den enkelte træner. Dels kan det dreje sig om det sportslige niveau, der bliver trænet på. Vi har tidligere observeret, at en højere andel mænd træner på højt niveau end de kvindelige trænere. Endelig kan trænerens privatliv spille ind både i form af deres nuværende livsfase familiært set og deres erhvervsarbejdes udformning. Dette vil vi se på i det følgende.

Tid til træning i forskellige idrætsgrene og på forskellige niveauer

Det viser sig, at trænerens tidsforbrug på trænerarbejde i høj grad afhænger af tilknytning til idrætsgren, hvilket fremgår af figur 9.1. Det tyder derfor på, at det drejer sig om idrætsgrenenes organisering; hvordan træningen udformes og hvad målet er med træningen? Vi tager udgangspunkt i den totale tidsfordeling for mandlige og kvindelige trænere, som også fremgår af nedenstående figur.

Figur 9.1: Tidsforbrug på træningen for kvindelige og mandlige trænere i udvalgte idrætsgrene. %.



Note: Total (N=620/915); fodbold (N=26/367), håndbold (N=74/191), atletik (N=6/36), tennis (N=20/84), gymnastik/aerobic (N=452/165). Procenter for kvindelige atletik- og tennistrænere dækker over færre end 5 observationer, hvilket giver usikre test^x.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Såvel *fodbold-* som *håndboldtrænerne* viser sig at bruge mere tid på træningen end gennemsnittet – særligt hvad angår de kvindelige trænere. Derved udlignes noget af forskellen i de kvindelige og mandlige trænere tidsforbrug. Der er dog stadig en tendens til tidsmæssig forskydning mellem de kvindelige og mandlige trænere. Således bruger flertallet af de kvindelige trænere i fodbold og håndbold op til 10 timer, mens flertallet af deres mandlige kollegaer bruger 5-15 timer om ugen. En forklaring kunne være, at de kvindelige trænere i fodbold og håndbold i højere grad tager sig af de yngre spillere, mens deres mandlige kollegaer tager mere og mere over, som spillernes alder samt konkurrenceniveauet stiger – og dermed også træningsintensiteten.

Ser vi derimod på *atletik*, forstærkes tendensen til, at de kvindelige trænere bruger mindre tid på trænergerningen. Der er faktisk ingen kvindelige trænere, der bruger 10 timer eller mere på deres trænerarbejde. Samtidig bruger flertallet af de mandlige trænere i atletik mere tid end de mandlige trænere generelt. Selvom tendensen er statistisk signifikant, skal resultatet behandles varsomt, da der er tale om en meget lille gruppe. Tendensen kan skyldes, at atletiktrænerne generelt træner på højere niveau end de andre trænere, hvilket datamaterialet imidlertid er for snævert til at kontrollere.

De mandlige *tennistrænere* bruger mindre tid på træning end de mandlige trænere generelt. Samtidig bruger de kvindelige tennistrænere lidt mere tid end de kvindelige trænere generelt. Dermed udlignes forskellen mellem de kvindelige og mandlige trænere tidsforbrug i tennis. Det store flertal af tennistrænerne bruger således under 10 timer om ugen på træning, hvoraf flertallet endda bruger under 5 timer om ugen. Der er dog stadig en lille forskel, som dog ikke er statistisk signifikant, hvilket kan skyldes antallet af medvirkende tennistrænere.

Gymnastiktrænerne adskiller sig markant fra de andre trænere, idet over 70% af såvel mandlige som kvindelige trænere bruger under 5 timer om ugen på træning. Der ud over er der meget få gymnastiktrænere, som bruger mere end 10 timer om ugen. Det kan skyldes måden, gymnastikken er organiseret på, hvor mange hold typisk kun træner 1-2 gange om ugen i en times tid. Den enkelte gymnastiktræner kan selvfølgelig have flere hold, men med mange trænere giver det netop den enkelte træner mulighed for at begrænse sig til 3-4 hold om ugen.

Når vi ser på udvalgte idrætsgrene samlet set, er det tydeligt, at de mere kamp- og konkurrenceorienterede idrætsgrene kræver mere træningstid. Det kræver med andre ord et større stykke arbejde af trænere i disse idrætsgrene end i f.eks. gymnastik, som i højere grad er

mere motionsorienteret og uden ugentlige kampe²². Netop træningens organisering kan være årsagen til, at man ser flere kvindelige trænere i de mindre tidskrævende idrætsgrene, hvilket vi vil komme mere ind på i afsnittet om trænerens livsfaser. Man kan selvfølgelig ikke lave om på, at et fodboldhold på f.eks. divisionsniveau træner 3-4 gange om ugen og har kamp i weekenden. Men ved at bruge træner teams, hvor trænerne skiftes til at komme i løbet af ugen, kan man aflaste den enkelte træner tidsmæssigt og måske på den måde påvirke rekruttering samt fastholdelse af trænerne.

Som vi tidligere har set på, er der kun en meget lille gruppe af trænere, der træner på højt niveau²³; såkaldt eliteniveau. Derfor er tendensen for de kvindelige og mandlige trænere tidsforbrug uændret, når vi ser på klubholdstrænerne. I og med gruppen af elitetrænere er så lille, bliver gruppens tendenser statistisk insignifikante eller usikre. Men det er alligevel tydeligt, at elitetrænerne bruger mere tid på deres trænerarbejde på ugebasis. Med forbehold for usikre test viser der sig også for elitetrænerne en tendens til – om end svækket – at de mandlige trænere bruger mere tid på trænerarbejdet end de kvindelige trænere. 60% af de mandlige elitetrænere bruger mere end 10 timer om ugen, og hele 43% bruger endda mere end 15 timer. Som kontrast bruger kun 15% af de kvindelige elitetrænere mere end 15 timer om ugen og 15% bruger 10-15 timer om ugen. Der er for få elitetrænere til at undersøge, om kønsforskellen i tidsforbrug også skyldes forskelle i de udvalgte idrætsgrene, der som nævnt tilsyneladende organiserer træningen forskelligt.

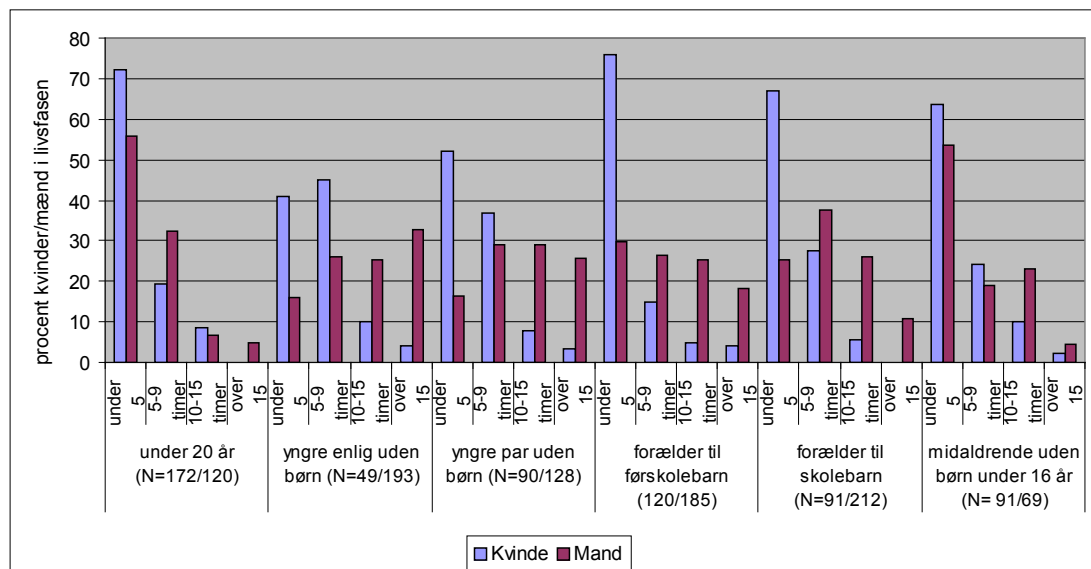
Tid til træning i hverdagslivet

Trænerne er, som vi tidligere har undersøgt, rekrutteret bredt, hvad angår forskellige livsfaser og beskæftigelsesforhold. Derfor er det oplagt at undersøge, hvordan trænerens nuværende livsfase og beskæftigelsesforhold er afgørende for, hvilken tidsmæssig involvering den enkelte træner har plads til i hverdagen.

Socialforskningsinstituttets tidsstudier har vist, at tiden til fritid bliver påvirket negativt af, at man stifter familie; lidt forskelligt for kvinder og mænd (Bonke 2002:32f). Derfor vil vi starte med at se på, hvordan livsfaserne påvirker tiden til træning. Figur 9.2 viser de kvindelige og mandlige trænere fordelingen af tidsforbrug i de forskellige livsfaser.

Der er en moderat tendens til, at trænerens livsfase påvirker antallet af timer brugt på trænerarbejdet. De helt unge trænere under 20 år bruger generelt mindst tid på trænerarbejdet. Det kan skyldes, at de har skolearbejde og egen idrætsaktivitet at passe, hvoraf sidstnævnte typisk er noget mere omfattende for de unge. På den anden side kan det også skyldes, at de pga. deres alder ikke har erfaring nok til at blive tilbudt mere trænerarbejde, end de har. De midaldrende trænere uden (hjemmeboende) børn under 16 år bruger næstmindst tid på trænerarbejdet, stærkt forfulgt af trænerne med førskolebørn. De yngre trænere (over 20 år) uden børn bruger mest tid på trænerarbejdet – de enlige lidt mere end trænerne i parforhold.

Figur 9.2: Kvindelige og mandlige trænere inddelt i livsfaser fordelt på deres tidsforbrug på trænerarbejdet. %.



Note: Hver livsfasegruppe for henholdsvis mænd og kvinder udgør 100% fordelt på tidsforbruget. Unge under 20 år er grupperet for sig, da de helt unge trænere bruger markant mindre tid på træningsarbejdet end yngre over 20 år. Stærk signifikant tendens for næsten samtlige grupper*.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Differentierer vi mellem kvindelige og mandlige trænere, er tendenserne forskellige for de to køn. Som vi allerede har konstateret, bruger de *kvindelige trænere* mindre tid på træning end de mandlige trænere. Men det er helt tydeligt, at det særligt gælder for kvindelige trænere med førskolebørn og derefter kvindelige trænere med skolebørn samt midaldrende kvinder uden (hjemmeboende) børn under 16 år. Ser vi derimod på de *mandlige trænere*, er det de midaldrende uden (hjemmeboende) børn under 16 år, der bruger mindst tid på trænerarbejdet. I modsætning til de kvindelige trænere med børn er der kun op mod 30% af de mandlige trænere i de to børnegrupper, der kun bruger under 5 timer om ugen - flest blandt fædre til førskolebørn. Men det er også i den gruppe, der er hele 19%, som bruger over 15 timer om ugen. De yngre mandlige trænere uden børn bruger dog noget mere tid – de enlige lidt mere end de samboende. Det tyder med andre ord på, at de kvindelige og mandlige trænere, afhængig af livsfase, ikke ønsker eller har tid til lige meget trænerarbejde.

Planlægning af trænerarbejdet

Trænerne er blevet spurgt om, hvor de planlægger trænerarbejdet, og hvilke tidsmæssige forhindringer i hverdagen de oplever i forbindelse med trænerarbejdet. Det er en første indikering af, hvordan trænerarbejdet indgår i hverdagens puslespil af forskellige gøremål. Trænerarbejdet planlægges i langt de fleste tilfælde i hjemmet (89%). Men der er en svag tendens til, at de mandlige trænere oftere planlægger i forbindelse med deres erhvervsarbejde end de kvindelige trænere. De kvindelige trænere planlægger derimod oftere deres arbejde i foreningen, hvis andre steder end hjemme, end deres mandlige kollegaer. Begge tendenser kan skyldes, at en højere andel mandlige trænere er i arbejde – og arbejder meget – mens en højere andel kvindelige trænere er studerende, som således ikke har en arbejdsplads i den forstand.

Men selvom trænerarbejdet planlægges hjemme af de fleste trænere, er det ikke ensbetydende med, at den samlede tid til trænerarbejdet tages fra de hjemlige aktiviteter. Derfor er trænerne blevet spurgt om, hvorfra tiden til trænerarbejdet bliver taget. Trænerne er blevet bedt om at tage stilling mellem arbejde, familie, andre interesser, ferie, samvær med venner samt husligt arbejde, hvor de har haft mulighed for at afkrydse flere muligheder. Der er en tendens til, at en højere andel af de mandlige trænere end de kvindelige trænere har svaret, at de tager tiden

til træning fra et eller flere af områderne. Det passer med, at de mandlige trænere generelt bruger mere tid på trænerarbejdet og derfor i højere grad må tage tiden til trænerarbejdet fra andre områder i dagligdagen. Særligt mange af trænerne nævner tiden til familie og andre interesser, som områder hvorfra tiden tages til trænerarbejde. Dernæst samvær med venner og husligt arbejde. Ikke særlig mange trænere tager tid fra deres erhvervsarbejde eller deres ferie. Men der er nogle klare udsving, når vi ser på kvinder og mænd i de forskellige livsfaser.

Der er en moderat tendens blandt kvinderne og en stærk tendens blandt mændene til, at særligt trænerne i forældregrupperne tager tid fra *familien*. Hele 73-78% af de mandlige forældre samt 59-67% af de kvindelige forældre har svaret dette. Det giver måske sig selv på den måde, at det er disse grupper med mindreårige børn, der har størst familieforpligtelser. Når den største andel findes hos de mandlige forældre, skyldes det formentligt, at de bruger mere tid på trænerarbejdet end de kvindelige forældre. Men også en stor andel af de yngre mænd i parforhold (62%) tager tid fra familien samt en stor andel af de midaldrende kvinder uden børn under 16 år (59%). For de unge mænds vedkommende gælder det, at de bruger en del mere tid på trænerarbejdet i forhold til f.eks. de kvindelige trænere i samme livsfase. Derfor oplever de måske oftere at må gå på kompromis med deres partners ønsker om samvær. De midaldrende kvinder uden hjemmeboende børn under 16 år, er en af de grupper, der bruger mindst tid på træning. Det vidner om, at denne gruppe har en høj prioritering af familien, når de alligevel føler, at tiden til trænerarbejdet tages fra tid til familien.

Som nævnt ovenfor, føler mange af trænerne også, at de må tage tid fra *andre interesser*. 43% af de kvindelige trænere, uafhængigt af livsfase, føler dette afsavn. Blandt de mandlige trænere er det de yngre mænd, der i størst udstrækning tager tiden fra andre interesser (52-55%). Det kan skyldes, at det er denne gruppe, der bruger mest tid på træning og derfor faktisk har mindst tid til andre interesser. Men også en stor del af fædre til skolebørn (47%) og midaldrende mænd uden børn under 16 år (44%) føler dette afsavn. Den mindste andel finder vi blandt fædre til førskolebørn (36%), hvilket kan undre, da en større del af denne gruppe bruger længere tid på trænerarbejdet end fædre til skolebørn og midaldrende mænd uden børn under 16 år.

Samværet med vennerne opleves som afsavn af flest blandt de yngre trænere – særligt enlige (omkring 60% for både kvinder og mænd). Kun 18-32% af de resterende grupper har svaret tiden til samværet med venner – fædrene i den høje ende. En forklaring på dette kan være, at de ældre trænere med tiden har opbygget deres sociale netværk omkring trænerarbejdet og derfor i højere grad får det plejet samtidig med trænerarbejdet. Hvorimod de yngre trænere måske har et mere spredt netværk fra skole og uddannelse. Samtidig har unge generelt måske en højere forventning om og mere brug for at bruge meget tid med omgangskredsen, hvorfor kompromiset mellem omgangskredsen og trænerarbejdet opleves tydeligere.

Det er flest af de kvindelige forældre og midaldrende kvinder uden børn, der oplever, at tiden tages fra *husligt arbejde* (42-48%). Færrest har svaret dette blandt yngre enlige kvinder og mænd samt midaldrende mænd (22-27%). Tidsundersøgelsen fra 2001 viser, at det netop er kvinderne, der bruger mest tid på husligt arbejde – og enlige mindre end personer i parforhold (Bonke 2002). Vi skal senere se på, hvordan trænerne deler husligt arbejde med resten af deres husstand.

Der er en stærk tendens til, at det er blandt de mandlige trænere, der er den største andel trænere, der tager tid fra *arbejdet*. Ydermere viser det sig, at det er yngre mænd, der i størst udstrækning tager tid fra deres arbejde (21-22%). Blandt de kvindelige trænere er der kun omkring 7%, der tager tid fra deres arbejde. Igen kan det forklares ud fra, at det er de yngre mænd, der bruger mest tid på trænerarbejdet. Samtidig kan det også skyldes, at der kan være stor forskel på, hvorvidt man har mulighed for at tage tid fra arbejdet til andre aktiviteter.

Kun henholdsvis 9% af de mandlige trænere og 6% af de kvindelige trænere oplever, at de tager tid fra deres *ferie* til arbejdet. Der er en moderat tendens til at den største andel findes hos de yngre trænere for såvel kvinder som mænd.

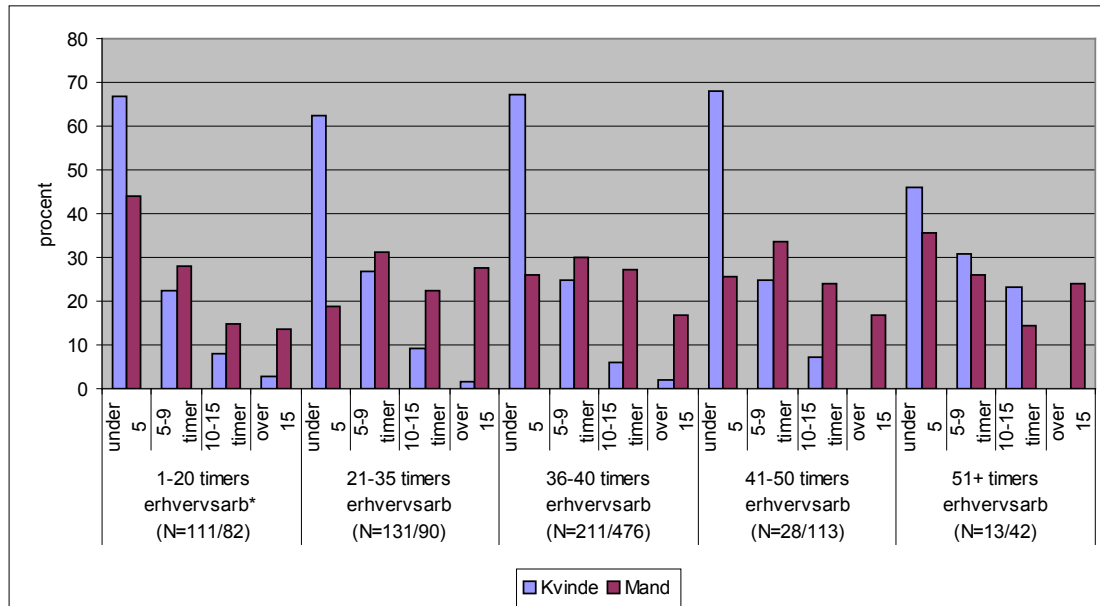
Husarbejde, erhvervsarbejde og informel omsorg

Ud fra ovenstående er det oplagt at se på, hvilke andre forpligtigelser, trænerne har i dagligdagen. Vi lægger ud med fordeling af husarbejde, dernæst erhvervsarbejde og endelig informel omsorg.

Ovenfor fandt vi ud af, at det primært er de kvindelige forældre og midaldrende kvinder uden børn under 16 år, der oplever, at de må tage tid fra husarbejdet til træningen. Derfor er det interessant at se på, hvordan husarbejdet fordeles i trænerens hjem. Det viser sig da også, at husarbejdet fordeles forskelligt i trænerens hjem, afhængig af køn og hvilken livsfase, de befinder sig i. Ikke overraskende har de unge enlige ikke så mange at dele husarbejdet med. Men en del svarer faktisk også, at det deles eller bliver gjort af 3. part. Igen kan det skyldes de helt unge trænere, der stadig bor hjemme hos deres forældre, som derfor deler husarbejdet med resten af familien eller slet ikke tager del i det. Dette bekræftes, når de unge under 20 år filtreres væk. Langt de fleste af de resterende mandlige trænere deler husarbejdet med deres partner – flest blandt de yngre uden barn – færrest blandt de midaldrende. I sidstnævnte gruppe handler det om, at en vis andel af disse trænere er enlige og derfor ikke har nogen at dele opgaven med. Det er blandt de fædre trænere, der er størst andel, vis partner alene tager sig af husarbejdet – dog kun 14%. De fleste af de kvindelige trænere – bortset fra de yngre enlige – deles også om husarbejdet. Men enten kommer de kvindelige trænere fra mere traditionelle hjem end de mandlige trænere, eller også overvurderer flere af de mandlige trænere deres indsats. Det viser sig nemlig, at 34% af mødre og 43% af de midaldrende kvindelige trænere selv sørger for det meste. Ifølge Socialforskningsinstituttets tidsundersøgelse er det også kvinder, der bruger mest tid på husarbejdet (Bonke 2002:9). Ovenstående forholder sig ikke til tidsforbruget på husarbejde. Det er trænerne blevet spurgt om i forbindelse med en vurdering af tidsforbruget på centrale områder i en gennemsnitsuge. Denne opgørelse er dog misvisende, når man ser på vurderingen af tidsforbrug på erhvervsarbejde og tid brugt på træning, som de også har besvaret uafhængigt af hinanden. Derfor inddrager vi ikke det egentlige tidsforbrug her. Der er dog en tendens til, at de kvindelige trænere gennemsnitligt bruger mere tid på husarbejde end de mandlige trænere. Det vil sige, at de kvindelige trænere på den måde har mindre tid til træning, med mindre de vælger at gå på kompromis med husarbejdet.

Som det fremgik tidligere, er det primært de mandlige trænere, der tager tid fra deres *erhvervsarbejde* til trænerarbejdet. Det kan vi sammenholde med trænerens erhvervsarbejdsarbejdstid, som vi undersøgte i kapitel 5. Der viste det sig, at de mandlige trænere i beskæftigelse arbejder mere end de kvindelige trænere i beskæftigelse. Derfor kan det måske forklare, at det er de mandlige trænere, der må tage tiden til træning fra arbejdet. Samtidig har vi i kapitel 8, om trænerens motivation, set på, hvilke fordele og ulemper trænerarbejdet giver for erhvervsarbejde og uddannelse. Her viste det sig, at 53% af trænerne har oplevet enten fordele eller ulemper, hvoraf størstedelen nævner forskellige fordele. Det gælder særligt, at de kan bruge deres erfaringer fra idrætten i deres erhvervsarbejde. Dernæst er der en del, der nævner, at trænerarbejdet giver selvtillid i forhold til erhvervsarbejde/uddannelse – måske netop afledt af at have relevant erfaring fra idrætten. Begge dele kan måske legitimere, at trænerne bruger tid til trænerarbejdet i forbindelse med deres erhvervsarbejde. Kun 10-15% af de samlede trænere har svaret, at trænerarbejdet kan fungere som en ulempe for erhvervsarbejde/uddannelse i form af at kræve for meget tid. Men det er ikke ensbetydende med, at det er trænerne med høj erhvervsarbejdsarbejdstid, der oplever dette problem. Derfor skal vi se på, hvordan de beskæftigede²⁴ bruger tid til træning. Se figur 9.3.

Figur 9.3: Kvindelige og mandlige trænere fordelt på tiden til træning og erhvervsmæssig arbejdstid.



Note: 100% for hver gruppe af timeinterval for erhvervsarbejde for henholdsvis mandlige og kvindelige trænere. *2/3 af trænerne med 1-20 timers erhvervsarbejde er studerende, 1/3 af trænerne med 21-35 timers erhvervsarbejde er studerende, resten primært i beskæftigelse. Stærk signifikant tendens for næsten samtlige grupper^{xi}.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Der er en tendens til, at trænerens erhvervsmæssige arbejdstid påvirker tiden til træning – eller omvendt. Men som figur 9.3 viser, skyldes det især forskellen på de kvindelige og mandlige træneres erhvervsmæssige arbejdstid og brug af tid til træning. Det viser sig, at flertallet af de kvindelige trænere, uafhængigt af erhvervsmæssig arbejdstid, bruger under 5 timer om ugen på trænerarbejde. De resterende kvinder fordeler sig ens uafhængigt af erhvervsmæssig arbejdstid. Den eneste forskel gælder de få kvinder, der arbejder over 51 timer, hvilket ikke viser en statistisk signifikant forskel - netop fordi der er så få i denne gruppe. Derimod er de mandlige træneres tid på trænerarbejde delvist afhængig af deres erhvervsmæssige arbejdstid. De mandlige trænere med få timers erhvervsarbejde (primært studerende) bruger mindst tid på træningen. Det kan netop skyldes studerende, der har et studiejob ud over trænerarbejdet. Derimod bruger de mandlige trænere med 21-35 timers erhvervsarbejde (deltidsjob) tilsyneladende lidt flere timer end de resterende mandlige trænere. Men det drejer sig ikke om væsentligt flere timer end de mandlige trænere med fuldtidsarbejde. Påfaldende er det også, at de mandlige trænere med over 37 timers arbejde ikke bruger færre timer på trænerjobbet end de andre mandlige trænere. Det forklarer, hvorfor det især er de mandlige trænere, der tager tid til træningen fra såvel erhvervsarbejdet som andre områder i hverdagen. Når de både arbejder meget og bruger en del tid på trænerarbejdet, må træningstiden nødvendigvis tages fra tiden til noget andet.

Men det er alligevel spørgsmålet, hvordan disse hårdtarbejdende trænere får erhvervsarbejde og træning til at gå op i en højere enhed. Derfor er trænerne blevet spurgt om, hvorvidt de bruger tid på erhvervsarbejdet til træneropgaver. Der er en tendens til, at en større andel af de mandlige trænere benytter tid på erhvervsarbejdet til træneropgaver, hvilket er i tråd med de tidligere fund. Omkring 1/3 af de mandlige trænere besvarer telefonopkald vedrørende træning i arbejdstiden, hvilket kun gælder for 1/5 af de kvindelige trænere. Det gælder særligt for de mandlige trænere, der arbejder 21-35 timer eller over 41 timer om ugen. 1/4 af de mandlige trænere modtager og besvarer e-mails i arbejdstiden, hvilket kun 13% af de kvindelige trænere gør. Samtidig er der en tendens til, at jo flere arbejdstimer trænerne har, jo mere gør de brug af denne mulighed. Det forklarer delvist, at det primært er de mandlige trænere, der bruger

muligheden. Tilsvarende gælder at ordne papirarbejde vedrørende træning i arbejdstiden. Derimod er der 18% af de kvindelige trænere, der afholder møder vedrørende træning i deres arbejdstid i modsætning til kun 13% af de mandlige trænere. Det viser sig, at det særligt gælder for trænere med kort arbejdstid (under 20 timer), hvilket primært er studerende. Det forklarer delvist, at det primært er de kvindelige trænere, der gør brug af den mulighed. Omkring 2/3 af de kvindelige trænere bruger *ikke* sin tid på erhvervsarbejdet til træneropgaver, i modsætning til ca. 50% af de mandlige trænere, dog kun 1/3 af de mandlige trænere med henholdsvis 21-35 eller 41-50 timers arbejdsuge. Det viser, at trænere i nogen udstrækning gør brug af fleksible strategier for at få hverdagen til at hænge sammen – i det omfang deres arbejde muliggør det. Når trænernes erhvervsarbejdstid er med til at påvirke brugen af fleksible strategier, kan det skyldes, at trænernes differentierede arbejdstider netop afspejler typen af job, hvor de deltidsansatte – typisk studerende og kvinder – ikke har et arbejde, der muliggør flere af strategierne.

Ud over at være trænere i den frivillige idræt, er 2/3 af trænere optaget af at yde *informel omsorg* i deres fritid. Det indebærer den hjælp, man giver andre mennesker i egenskab af at være ven, nabo, slægtning mm. Det kan dreje sig om praktiske gøremål som transport, reparationer, hus- og havearbejde eller besøg, pasning/pleje og samtaler. For de kvindelige trænere afhænger deres informelle omsorg af, hvilken livsfase, de er i, hvor den største andel kvindelige trænere, der yder informel omsorg, er de yngre enlige (76%). Den mindste andel af de omsorgsydende kvinder findes blandt de midaldrende uden hjemmeboende børn under 16 år (49%). Omkring 62% af de mandlige trænere, uafhængigt af livsfase, yder omsorg i deres fritid. Flertallet af dem, der yder omsorg frivilligt, gør det overfor personer, som de ikke bor sammen med – dvs. anden familie/slægtninge, venner og naboer.

Hvordan passer det så ind i den tid, trænere afsætter til trænerarbejde? Der er ikke nogen statistisk signifikant tendens. Men blandt de adspurgte trænere yder ”kun” 54% omsorg af dem, der lægger mere end 15 timer på trænerarbejdet om ugen – i modsætning til omkring 64% af de trænere, der lægger under 15 timer om ugen på trænerarbejdet. Der er ingen forskelle på de forskellige livsfasegrupper eller mellem kvindelige og mandlige trænere. Der er dog en svag tendens til, at de kvindelige trænere bruger flere timer på omsorgsarbejde end de mandlige trænere. Desuden er der en stærk tendens til, at de mandlige trænere oftere yder hjælp i form af havearbejde og reparationer, mens de kvindelige trænere oftere yder hjælp i form af besøg, pasning/pleje og telefonkontakt. Tilsvarende tendenser blev fundet blandt idrættens ledere (Habermann & Ottesen 2004:33) De kvindelige trænere bor oftere sammen med de personer, som de yder omsorg overfor (under 25%), hvilket kan skyldes den store gruppe unge kvinder, der stadig bor hjemme hos deres forældre, som muligvis angiver almindeligt husarbejde som omsorgsopgaver.

Hverdagens puslespil

Vi finder en del forklaringer på trænernes tidsforbrug, når vi ser på, hvilken livsfase trænere er i, og hvad det indebærer af forskellige andre forpligtelser i hverdagen. Således har de yngre trænere – især uden parforhold – færre forpligtelser i dagligdagen end de andre trænere, hvilket kan forklare, hvorfor de bruger mere tid på trænerarbejdet. Dog er de helt unge trænere under 20 år en undtagelse, hvor skolearbejde og egen idræt tilsyneladende fylder mere og derfor efterlader mindre tid til trænerarbejdet end for de lidt ældre unge. De helt unges mindre tidsforbrug på træning kan også skyldes, at de pga. deres alder ikke har den fornødne erfaring til at blive tilbudt mere trænerarbejde, end de har. Det fremgår også, at de kvindelige og mandlige trænere prioriterer forskelligt, når de danner par og stifter familie. De kvindelige trænere retter sig tilsyneladende mod familiens behov og tager sig af store dele af husarbejdet samt den informelle omsorg og bruger tilsyneladende derfor mindre tid på trænerarbejdet. Derimod skruer de mandlige trænere tilsyneladende op for erhvervsarbejdet samtidig med, at de fortsat prioriterer trænerarbejdet højt. Det er dog ikke ensbetydende med, at alle kvinder og

mænd prioriterer tilsvarende, men disse forhold kan være vigtige at have med i overvejelserne, hvis man vil rekruttere trænere fra de forskellige grupper, da trænerarbejdet passer forskelligt ind i de forskellige gruppers hverdagsliv.

Opsamling

- Tidsforbruget til trænerarbejdet afhænger af *idrætsgren og træningsniveau*. Trænerne i fodbold, håndbold, atletik og til dels tennis bruger mere tid på træning end trænerne i gymnastik/aerobic. Træning på eliteniveau kræver mere tid af træneren, men de mandlige elitetrænere bruger mere tid på træning end de kvindelige trænere.
- Desuden er der en *kønnsforskel* på håndteringen af hverdagens tidsbudget, som også hænger sammen med livsfaser og prioritering af familiens behov. Over 60% af de kvindelige trænere bruger under 5 timer, mens 60% af de mandlige trænere bruger under 10 timer på trænerarbejde om ugen. Ganske få kvindelige trænere og knap 20% af de mandlige trænere bruger mere end 15 timer om ugen på trænerarbejdet.
- *Livsfasemæssigt* er det de unge trænere under 20 år generelt, mødre til børn under 16 år og midaldrende kvinder uden børn under 16 år, der bruger mindst tid på trænerarbejdet. De yngre kvinder (20-44 år) uden børn bruger væsentligt mere tid på trænerarbejdet end de øvrige kvindelige trænere, men mindre end mænd i samme livsfase. De mandlige trænere er ikke på samme måde påvirket af deres livsfase, om end de skruer op for erhvervsarbejdet og kun lidt ned for trænerarbejdet, når de stifter familie. Til gengæld bruger de midaldrende mænd uden børn under 16 år noget mindre tid end de øvrige mandlige trænere. De yngre mænd (20-44 år) uden børn bruger mest tid på træning - de enlige mere end de samboende.
- Trænere med børn oplever i højest udstrækning at *tage tiden til træning fra familien*. 43-47% af de kvindelige trænere samt fædre til skolebørn og midaldrende mænd uden børn under 16 år tager tiden fra andre interesser. 53% af de yngre mandlige trænere og 36% fædre til førskolebørn tager tiden fra andre interesser. De yngre trænere uden børn oplever det største afsavn i forhold til samvær med venner. Særligt de yngre mænd tager tid fra deres erhvervsarbejde, mens det er mødre og midaldrende kvinder, der oplever at tage tid fra husligt arbejde.
- 2/3 af trænerne bruger tid på *informel omsorg*, som er den hjælp, man giver andre mennesker i egenskab af at være ven, nabo, slægtning mm.; f.eks. praktiske gøremål som transport, reparationer, hus- og havearbejde eller besøg, pasning/pleje og samtaler. Der er en tendens til, at kvindelige trænere bruger flere timer på omsorgsarbejde end mandlige trænere.
- *Erhvervsarbejdstiden* påvirker kun tiden til træning for de mandlige trænere; deltidsarbejdende mænd (21-35 timer) bruger mest tid på trænerarbejdet, men ikke væsentligt mere end mænd med fuldtids/overarbejde. Derimod bruger mænd med under 20 timers erhvervsarbejde (primært studerende) mindst tid på trænerarbejdet blandt de mandlige trænere.
- De mandlige trænere tager i højere grad tid til trænerarbejdet i deres erhvervsarbejdstid end de kvindelige trænere og har tilsyneladende større mulighed for *fleksible strategier* mellem trænerarbejdet og erhvervsarbejdet.

10. Ligestilling

Hvordan forholder trænerne sig til ligestilling i idrætten som helhed og blandt trænerne i særdeleshed? Hvad mener de om kønsfordelingen blandt trænerne, som ifølge denne undersøgelse er temmelig skæv i flere idrætsgrene? Og hvad ser trænerne som de største forhindringer for kvindelige trænere? Det er nogle af de ting, vi vil komme ind på i det følgende afsnit.

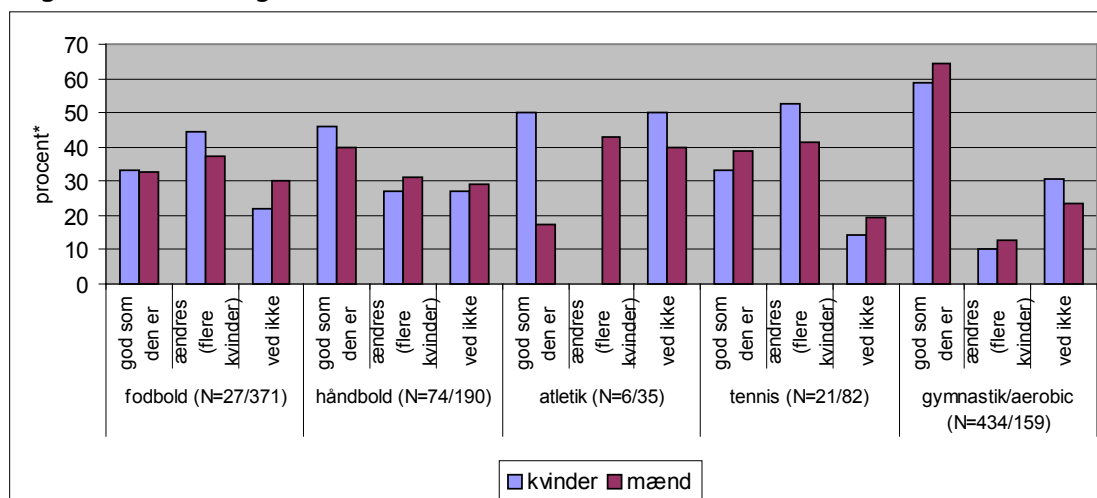
I første omgang er trænerne blevet spurgt om deres syn på ligestilling i deres forbund/organisation. Derfor ser vi på, om der er forskelle på kvindelige og mandlige trænere i DIF- og DGI-regi. Det viser sig dog, at der ikke er den store holdningsforskel mellem trænerne i de to hovedorganisationer. Omkring 47% af trænerne mener, at ligestilling er et vigtigt spørgsmål for deres forbund/organisation. Blandt DGI-trænerne er der en svag tendens til, at en lidt større andel mandlige trænere (51%) mener dette end kvindelige trænere (44%). Omkring 21% af den samlede trænergruppe har ikke taget stilling til spørgsmålet. Der er ingen forskelle at spore mellem trænerne i de udvalgte idrætsgrene.

Til spørgsmålet om ligestilling indenfor idrætten som helhed svarer 58% af trænerne på tværs af køn, at det er et vigtigt. Omkring ¼ af trænerne mener ikke, at ligestilling er et vigtigt spørgsmål for idrætten som helhed, mens omkring 16% ikke har taget stilling. Der er ingen værdiforskelle at spore mellem trænerne i DIF og DGI. Heller ingen statistiske tendenser viser sig for trænerne delt op på de udvalgte idrætsgrene. Der er dog en større andel tennistrænere og til dels gymnastik- og fodboldtrænere i undersøgelsen, der mener, at ligestilling er vigtig for idrætten som helhed, end trænere fra de andre idrætsgrene. For håndboldtrænerne gælder dog, at de i stedet ikke har taget stilling.

I oversigten (kap. 4) så vi på, at fordelingen af mandlige og kvindelige trænere er mere eller mindre skæv i de udvalgte idrætsgrene. Derfor er det centralt at spørge trænerne om, hvad de mener om kønsfordelingen blandt trænerne. Det viser figur 10.1 med en fordeling på de udvalgte idrætsgrene.

Tendenserne i figur 10.1 skal sammenholdes med nedenstående tabel (10.1), hvor vi har gengivet oversigten over kønsfordelingen blandt trænerne i de udvalgte idrætsgrene.

Figur 10.1: Kvindelige og mandlige trænere i de udvalgte idrætsgrene, fordelt på holdning til kønsfordelingen blandt trænere.



Note: Ingen signifikant forskel på kvinder og mænd i de udvalgte idrætsgrene^{xii}.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Tabel 10.1: Kvindelige og mandlige trænere fordelt på idrætsgrene. %.

Køn	Fodbold	Håndbold	Atletik	Tennis	Gymnastik/ aerobic	Andet/ Uoplyst	Total
<i>Kvinde</i>	<i>6,7</i>	<i>28,4</i>	<i>14,3</i>	<i>20,0</i>	<i>73,3</i>	<i>41,2</i>	<i>40,8</i>
Mand	93,3	71,6	85,7	80,0	26,7	58,8	59,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	403	268	42	105	626	153	1597

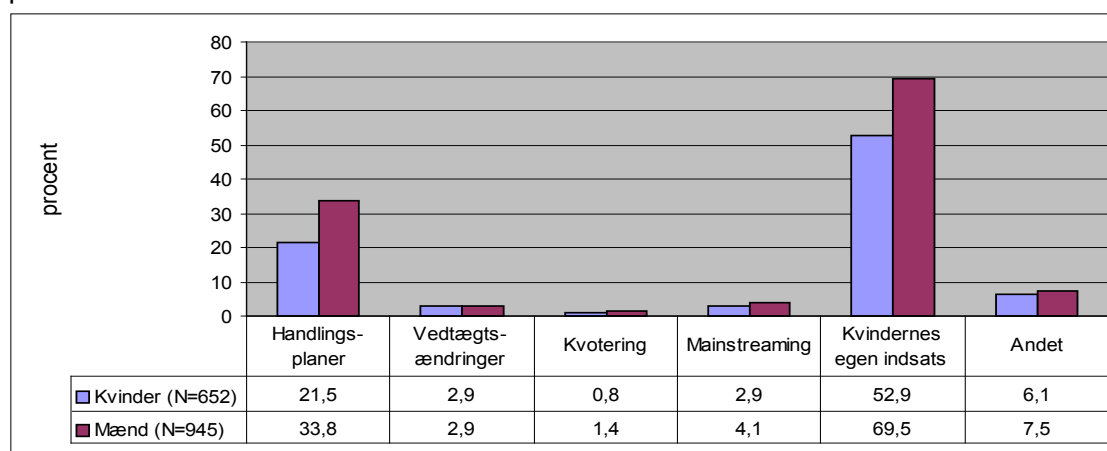
Kilde: Trænerundersøgelsen 2003 (Gamma = -0,634, p= 0,000).

I det lys er det ikke så bemærkelsesværdigt, at kun en lille andel af gymnastik/aerobictrænerne synes, at kønsfordelingen skal ændres til fordel for flere kvinder. Der er nemlig i forvejen et flertal af kvinder. Det betyder også, at det store antal gymnastik- og aerobictrænere, der ikke har taget stilling, måske i virkeligheden mener, at der skal være flere mænd, hvilket de ikke har haft mulighed for at svare. Omkring 45% af de øvrige trænere mener, at der skal være flere kvindelige trænere. Det er i tråd med, at de kvindelige trænere i disse idrætsgrene er i mindretal. Det stemmer også med, at der f.eks. er en større andel fodboldtrænere end håndboldtrænere, der ønsker flere kvinder. Tallene for atletik og til dels tennis bør tages med et forbehold, da der er så få i disse grupper.

Dernæst er trænerne blevet spurgt om deres holdning til, hvordan man skal tage fat på ligestillingsproblematikken. Figur 10.2 viser, hvordan de kvindelige og mandlige trænere prioriterer.

Figur 10.2 viser, at et stort flertal af de mandlige trænere mener, at kvinderne selv må gøre en indsats. Omkring 50% af de kvindelige trænere mener tilsvarende. Derimod mener 1/3 af de mandlige trænere, at der bør laves handlingsplaner, hvilket en lidt mindre andel af de kvindelige trænere mener. Derimod er der ikke ret mange trænere på tværs af køn, der går ind for de øvrige strategier. Et kig på trænerne i de forskellige idrætsgrene giver ikke de store ændringer, hvad angår ønsket om handlingsplaner. Kun for fodboldtrænerne, hvoraf en større andel generelt ønsker handlingsplaner, hvilket den skæve kønsfordeling i fodbold taget i betragtning måske også er påkrævet. Derimod udviskes kønsforskellen delvist i holdningen til, at kvinder selv må gøre en indsats, når vi ser på trænerne i de forskellige idrætsgrene. Omkring 47% af gymnastik- og aerobictrænerne tager dette standpunkt på tværs af køn.

Figur 10.2: Kvindelige og mandlige træneres holdning til strategier omkring ligestillingsproblematik.



Note: Flere svar muligt, hvorfor samlet procent for henholdsvis kvinder og mænd overstiger 100%.

Gamma (p-værdi): handlingsplaner: 0,302 (0,000); Kvinders egen indsats: 0,340 (0,000).

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003 (Gamma (p-værdi)).

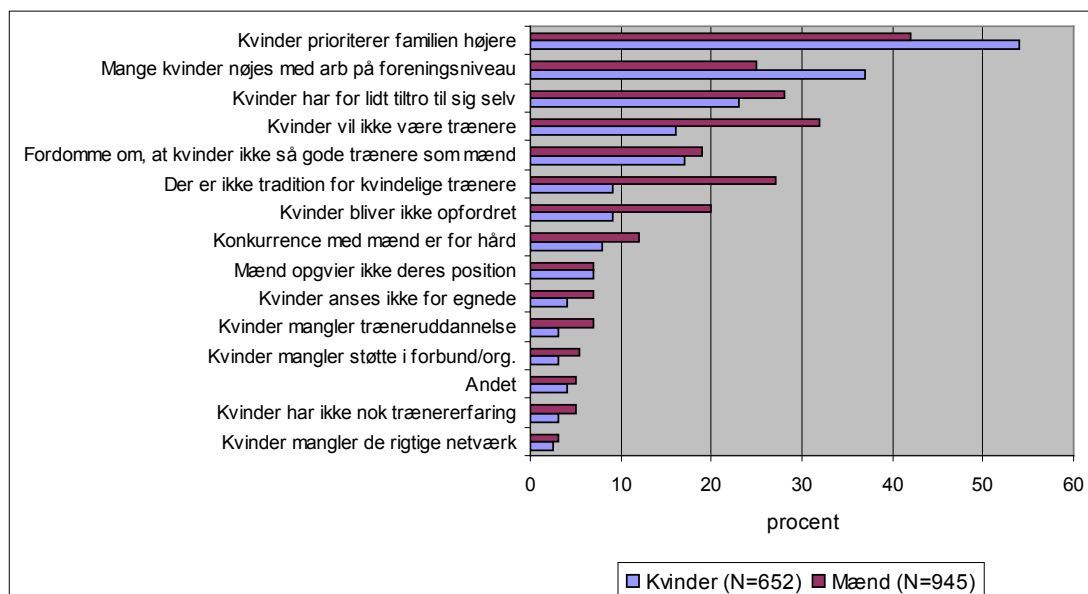
Derimod mener omkring 74% af trænerne i de øvrige idrætsgrene, at det er kvindernes egen sag. Der er for få til egentligt statistiske tendenser, men tilsyneladende tager en større andel kvindelige trænere i fodbold, atletik og tennis dette standpunkt i forhold til deres mandlige kollegaer. Det modsatte er tilsyneladende gældende for håndboldtrænerne. Det er påfaldende, at det netop er blandt gymnastiktrænerne - hvor der er flest kvinder - at en mindre andel mener, at det er kvindernes egen opgave, end i de andre idrætsgrene.

Endelig er trænerne blevet spurgt om, hvad de vurderer som de største forhindringer for kvindelige trænere. Figur 10.3 viser listen over forskellige forhindringer, hvoraf trænerne har kunnet svare på op til 3 muligheder.

Figur 10.3 viser, at der er nogle klare tendenser, hvad angår vurderingen af forhindringer for kvindelige trænere. Den højest rangerede forhindring er, ifølge både mandlige og kvindelige trænere, kvinders højere prioritering af deres familie. Dernæst gælder det for de mandlige trænere, at kvinderne ikke vil være trænere, mens kvinderne i højere grad mener, at kvinderne nøjes med arbejde på foreningsniveau og derfor implicit vælger træning på eliteniveau fra. Alle tre forklaringer handler om kvinders egne valg og beslutninger, hvilket passer godt overens med, at mange trænere mener, at kvinderne selv må gøre en indsats for at ændre på ligestillingsproblematikken.

På en 3. plads for såvel kvindelige som mandlige trænere er, at kvinderne har for lidt tiltro til sig selv. Det er noget både kvinderne og foreningerne kan ændre på. På den ene side skal kvinderne ud af busken og turde stille op og sætte færre krav til sig selv. På den anden side kan foreningerne være bedre til at opfordre kvinderne og tilbyde dem kurser for at ruste dem til udfordringerne. Knap 20% af såvel de kvindelige som mandlige trænere mener, at der er mange fordomme om, at kvinder ikke er lige så gode trænere som mænd. Igen er det noget, som foreningerne kan være med til at ændre på ved at komme fordommene til livs. Som vi så på i kapitel 7 om trænerkompetencer, opfattes den perfekte træner netop som en forening af de kompetencer, der bliver opfattet som henholdsvis kvindelige og mandlige. Kurser på tidligere stadier i trænerkarrieren kan være med til at fremme de vigtige trænerkompetencer hos både kvinder og mænd og dermed ruste trænerne til at være gode trænere.

Figur 10.3: Kvindelige og mandlige trænernes vurdering af forhindringer for kvindelige trænere.



Note: Flere svar muligt, hvorfor samlet procent for henholdsvis kvinder og mænd overstiger 100%. Flere statistisk signifikante forskelle^{xiii}.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

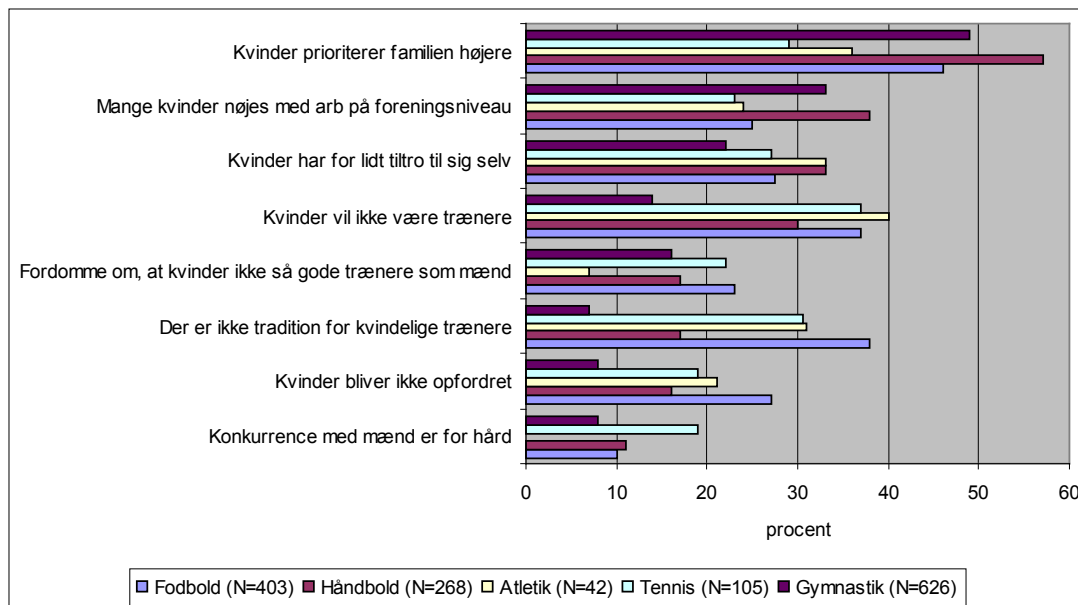
Det kan også ændre på manglende tradition for at ansætte kvinder som trænere, hvilket godt 25% af de mandlige trænere har nævnt. Endelig mener 20% af de mandlige trænere, at kvinderne ikke bliver opfordret, hvilket som tidligere nævnt er op til foreningerne at ændre på.

Derimod er der kun få²⁵ trænere, der nævner, at kvinder mangler træneruddannelse, ikke har nok trænererfaring eller ikke anses for egnede. Alle er det aspekter, der cementerer, at kvinderne tilsyneladende er lige så fagligt egnede som de mandlige trænere. Endvidere er der tilsyneladende heller ikke noget galt med støtte fra forbund og organisation, eller kvindernes netværk generelt. Endelig er der heller ikke mange, der nævner, at mændene ikke vil opgive deres position, så kvinderne kan komme til, eller at konkurrencen med mændene er for hård.

Tendenserne bliver dog modereret, når vi ser på de forskellige idrætsgrene. Ligesom der er forskel på de udvalgte idrætsgrene generelt og kønsfordelingen indenfor de forskellige idrætsgrene, er der også forskellige vurderinger af, hvad der udgør forhindringer for kvindelige trænere i de udvalgte idrætsgrene. For overskuelighedens skyld viser figur 10.4 kun de forhindringer, der er vurderet af mindst 10% af trænerne. Af samme grund er der ikke differentieret mellem kvindelige og mandlige trænere, hvilket alligevel bliver kommenteret (bilag 1.8).

Det fremgår af figur 10.4, at *kvindernes prioritering af familien* vurderes som en forhindring af en større andel trænere i fodbold, gymnastik og særligt håndbold. Både blandt håndbold- og gymnastiktrænerne er der dog en tendens til, at det særligt er de kvindelige trænere, der har svaret det. Når vi sammenholder dette med oplysningerne om trænernes tid i hverdagen (kapitel 9), fremgik det netop, at kvinderne med partner og særligt børn bruger mindre tid på træning end yngre kvinder uden børn. Samtidig er det tilsyneladende også i denne livsfase, at mange kvinder træder ud af trænerarbejdet. Socialforskningsinstituttets tidsundersøgelse peger på, at der stadig er en generel tendens til traditionel arbejdsdeling i familien mellem mænd og kvinder, når de stifter familie. Denne arbejdsdeling gør, at kvinderne retter sig mere mod familien og hjemmet, og mændene mere mod arbejde og forsørgelse, selvom flertallet af danske kvinder er udearbejdende (Lausten & Sjørup 2003:12f, 25f).

Figur 10.4: De udvalgte idrætsgrenetræneres vurdering af forhindringer for kvindelige trænere.



Note: Flere svar muligt, hvorfor samlet % for hver idrætsgren overstiger 100%. Flere statistisk signifikante forskelle^{xiv}.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Derfor afspejler denne vurdering blandt trænerne måske også virkeligheden; at kvinderne faktisk prioriterer familien højere og derfor i nogle tilfælde vælger trænerarbejdet helt fra, i andre tilfælde blot drosler lidt ned.

Men selvom det skyldes en kompleks forening af kultur, samfundsstrukturer og individuelle valg, kan foreningerne måske alligevel forhindre kvindernes totale fravalg af trænerarbejdet i den frivillige idræt ved at ændre vilkårene for trænerne.

Tendensen til, at kvindernes valg af *arbejde på foreningsniveau* særligt opleves som problem blandt kvindelige trænere, forstærkes, når vi ser på de udvalgte idrætsgrene. Det forklarer, at problemet nævnes af flere i håndbold og gymnastik, hvor der netop er flere kvinder. At nøjes med frivilligt arbejde på foreningsniveau er principielt ikke en direkte forhindring for kvindelige trænere, da der skal bruges mange trænere netop på foreningsniveau. Men det er en forhindring for ligestilling på højere træningsniveauer. Det kræver dog mere tid, ikke bare til træning men måske også til transport. Derfor er det måske ikke så appellerende for de kvinder, der f.eks. prioriterer familien højere og derfor ikke vil investere den fornødne tid.

Tendensen til, at en højere andel mandlige end kvindelige trænere mener, *at kvinder ikke vil være trænere*, udjævnes, når man ser på de forskellige idrætsgrene. Det er meget iøjnefaldende, at det netop er trænerne i de idrætsgrene, hvor der er få kvinder, der mener dette. Om det skyldes, at de har forsøgt sig med at opfordre kvinder uden held, eller det blot er en fordom, kan være svært at afgøre. Men faktum er, at meget få trænere i gymnastikken ser dette som et problem, hvor de netop har held med at rekruttere kvinder til trænerjobbet. Derfor er det nærliggende at tro, at det ikke bare skyldes kvinders egne beslutninger og prioriteringer, men at der også spiller andre faktorer ind. Det kan f.eks. skyldes, at den tidsmæssige organisering af træningen i de andre idrætsgrene forhindrer kvinderne i at kunne overskue et trænerjob. Eller, som flere af trænerne fra samme idrætsgrene svarer, at *kvinderne ikke bliver opfordret*, og fordi der *ikke er tradition for kvindelige trænere*. Det er netop en sag for foreningerne at tage stilling til, hvorvidt de vil gøre op med deres traditioner for at have et bredere rekrutteringsgrundlag. Det skal dog bemærkes, at håndboldtrænerne ikke i lige så høj grad som de andre trænere nævner de to ovenstående forhindringer, hvilket stemmer overens med en mindre skæv kønsfordeling blandt håndboldtrænerne. Samtidig er det i højere grad de mandlige håndboldtrænere, der vurderer manglende tradition som en forklaring. Det kan skyldes, at netop den gruppe af mandlige håndboldtrænere har få eller ingen kvindelige kollegaer. Der er ikke forskel på kvindelige og mandlige træneres svarmønstre omkring ovenstående indenfor de øvrige idrætsgrene.

I samme kategori som ovenstående gælder *fordomme om, hvorvidt kvinder er lige så gode trænere som mænd*. Der viser sig ikke nogle statistiske tendenser på tværs af idrætsgrene eller køn. Det ser dog ud til, at en lidt større andel fodbold- og tennistrænere ser det som et problem end andre trænere. Det stemmer overens med, at der i disse idrætsgrene er mindre andel kvindelige trænere end i håndbold og gymnastik.

Næsten lige mange trænere fra de udvalgte idrætsgrene har svaret, at *kvinderne har for lidt tiltro til sig selv*. Der er dog lidt færre blandt gymnastiktrænerne, hvilket stemmer overens med, at gymnastikken i forvejen har mange kvindelige trænere og derfor ikke på samme måde oplever det som et problem. I modsætning til den overordnede tendens for kvindelige og mandlige trænere, er det dog særligt de kvindelige trænere i gymnastikken, der svarer dette. Derimod opfatter en højere andel mandlige trænere i håndbold det som et problem end deres kvindelige kollegaer. Det kan skyldes, at disse håndboldtrænere har oplevet, at kvinder bliver opfordret men takker nej. Trænerne fra de øvrige idrætsgrene svarer jævnbyrdigt.

Opsamling

- På spørgsmålene omkring ligestilling har knap 50% af trænerne på tværs af køn og organisation svaret, at ligestilling er vigtig for deres forbund/organisation, mens 21% ikke har taget stilling. 58% af trænerne på tværs af køn, idrætsgren og organisation mener, at ligestilling er vigtig for idrætten som helhed.
- Flertallet af gymnastik/aerobictrænerne er *tilfredse med kønsfordelingen*, mens en større andel trænere i de øvrige idrætsgrene (30-50%) mener, at der skal flere kvinder til. Det er i overensstemmelse med, at trænerne i de øvrige idrætsgrene netop oplever færre kvindelige kollegaer end gymnastik- og aerobictrænerne.
- Omkring 74% af trænerne i de mandsdominerede idrætsgrene mener, at det er kvindernes egen indsats, der skal *ændre ligestillingsproblemet*, hvilket kun gælder for knap halvdelen af gymnastiktrænerne. Ca. 1/3 går ind for handlingsplaner; med lidt større andel blandt fodboldtrænerne, der går ind for dette. Der er stor set ikke opbakning til andre muligheder som vedtægtsændringer, kønskvotering eller mainstreaming.
- *Kvindelige træneres største forhindring* vurderes af den største andel trænere - på tværs af køn - at være kvinders egne valg og beslutninger. Det gælder deres højere prioritering af familien og manglende vilje til at ville være træner, hvor sidstnævnte særligt nævnes af trænere i de mandsdominerede idrætsgrene.
- *Af øvrige forhindringer* for kvindelige trænere i den frivillige idræt kan nævnes: manglende tro på egen viden og kunnen (25% på tværs af idrætsgren), manglende opfordring (18-27% af trænerne i de mandsdominerede idrætsgrene – særligt fodbold), manglende tradition (omkring 30% af trænerne i de mandsdominerede idrætsgrene), fordomme om, at kvinder ikke er lige så gode trænere som mænd (omkring 20% på tværs af idrætsgren og køn).
- Kun under 10% af trænerne vurderer, at kvinders største forhindring gælder manglende træneruddannelse, manglende trænererfaring eller, at de ikke anses for egnede samt manglende støtte fra forbund og organisation, manglende netværk eller, at mænd ikke vil opgive deres position.

11. Fremtiden for trænere i den frivillige idræt

Hvordan ser fremtiden ud for trænere og den frivillige idræt ifølge trænere? Hvilke forventninger har de til egen involvering, og hvilke synspunkter har de omkring det frivillige arbejde generelt? Rekruttering og fastholdelse af trænere og frivillige generelt står som et evigt tilbagevendende spørgsmål i den frivillige sektor til trods for, at skaren af frivillige ikke er faldet siden 1980'erne (Ibsen 2006:21f). Danskerne er blevet mere idrætsaktive, hvilket kan være en af grundene til et stadigt stigende behov for frivillige. Ligesom en anden organisering af træningen kan være medvirkende grund, da der f.eks. i 1960'erne var en træner til 3 fodboldhold, i modsætning til i dag, hvor der er én træner pr. hold, samt en holdleder og en stab af øvrige frivillige. En tredje grund kan være, at de frivillige har mindre tid, hvorfor der må flere hænder til. Endnu en grund kan være det offentliges stigende forventninger til, hvad foreningerne skal bidrage med, hvilket også kræver flere hænder. Først ser vi på, hvilke forventninger trænere har om deres fremtidige involvering i det frivillige arbejde, dernæst på mere generelle synspunkter om det frivillige arbejde.

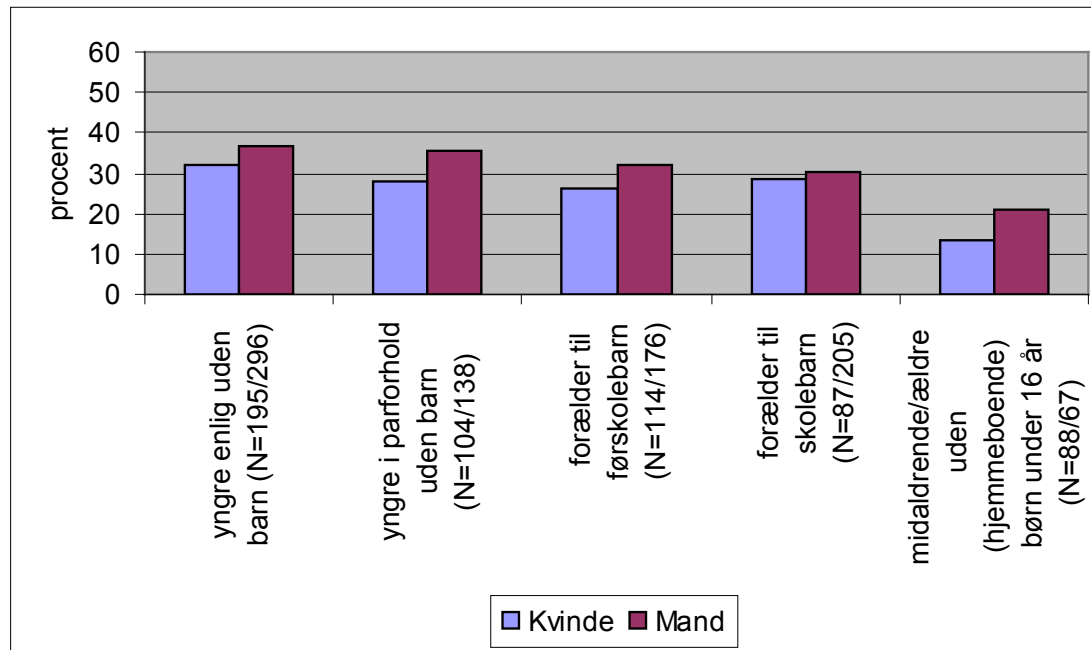
Trænernes fremtidige involvering

75% af trænere på tværs af køn ser sig selv som trænere om 5-10 år. Der er ingen statistisk signifikant tendens²⁶ til forskelle mellem de udvalgte idrætsgrene. Men der er alligevel under 60% af trænere i atletik og tennis, der forventer at være trænere om 5-10 år, mens over 75% af de andre trænere har samme forventning. Kontrollerer vi imidlertid for både køn og idrætsgren, er der en stærk tendens til blandt fodbold- og håndboldtrænere, at en højere andel mandlige trænere har forventningen om, at være træner om 5-10 år.

Når det ikke er alle trænere, der forventer at være trænere om 5-10 år, kan det skyldes deres livsfase, som trænere har en forventning om, ændrer deres situation i fremtiden. Der viser sig da også en klar tendens til, at desto yngre trænere er, desto større andel har forventning om at fortsætte som træner. Dog med undtagelse af de helt unge trænere under 20 år, hvor en mindre andel end de yngre trænere over 20 år har denne forventning. Det kan skyldes, at de unge under 20 år står overfor en meget skelsættende periode, hvor de både flytter hjemmefra, påbegynder uddannelse og evt. arbejde. Derfor er det ikke sikkert de kan gennemskue, hvordan trænerarbejdet kan passe ind i deres fremtidsplaner. En ret høj andel af forældre til førskolebørn har også forventningen om at fortsætte. Det kan skyldes, at når de netop er trænere i en meget krævende livsfase, hvor børnene ikke lige kan overlades til sig selv, forventer de også at kunne fortsætte, når børnene er blevet ældre. Derimod er der færre blandt forældre til skolebørn, der ser den mulighed. Det kan skyldes, at de er forældretrænere og derfor regner med at stoppe, når deres børn stopper. Under 50% af de midaldrende mænd uden børn under 16 år regner med at fortsætte, mens over 60% af de kvindelige trænere i samme livsfase har denne forventning. Det vil sige, at det er blandt de midaldrende mandlige trænere, er den laveste forventning om at fortsætte arbejdet som træner i den frivillige idræt. I det følgende skal vi se på, om det kan skyldes, at de har ambitioner om andre poster i idrættens verden, som f.eks. bestyrelsesarbejde.

Der er en svag tendens til, at en højere andel mandlige trænere ser sig selv i en anden position i idrættens verden. Men samlet set gælder det kun for omkring 27% af de kvindelige trænere og 33% af de mandlige trænere. Denne forskel udjævnes for visse idrætsgrene. Der er omkring 30% af fodbold- og håndboldtrænere på tværs af køn, der forventer en anden position. Derimod er der over 40% af tennistrænere, der har denne forventning. Atletiktrænere er så få, at resultatet skal tolkes varsomt, men det er kun de mandlige trænere, der forventer en anden position.

Figur 11.1: Trænerens forventning om anden position i idrættens verden fordelt på køn og livsfase.



Note: Gamma (p-værdi): yngre enlige: -0,111 (0,248); yngre i parforhold: -0,175 (0,204); førskoleforældre: -0,133 (0,310); skoleforældre: -0,036 (0,795); midaldrende: -0,252 (0,239).
 Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

I gymnastikken er der en moderat tendens til, at en højere andel mandlige trænere forventer en anden position end de kvindelige trænere. Det gælder 24% af de kvindelige trænere og 36% af de mandlige trænere.

Ser vi derimod på livsfaser, viser figur 11.1, at de midaldrende mandlige trænere manglende forventning om at være træner om 5-10 år ikke skyldes, at de forventer en anden position.

Det er netop de midaldrende trænere uden børn, der i mindst grad forventer en anden position i idrættens verden. De små kønsforskelle, der ses af figuren er ikke statistisk signifikante. Vi har ud fra trænerens aldersfordeling i denne undersøgelse peget på, at der tilsyneladende er en tilbagetrækningsalder omkring 50-års alderen. Da det netop også er blandt de midaldrende (over 45 år) uden børn, hvor der er færrest, som ser sig selv som træner i fremtiden eller har forventning om en anden position i idrætten, bekræfter det tilbagetrækningsalderen omkring de 50 år. Det kan dog også skyldes et generationsspørgsmål, hvor de nuværende unge trænere i højere grad vil fortsætte længere tid i idrætten end de ældre generationer. Det kan til dels understøttes af Frivillighedsundersøgelsen, hvor det fremgår, at der er vækst i antal frivillige, som skyldes en højere involvering i frivilligt arbejde blandt de yngre generationer end de ældre, da de var unge (Boje et. al. 2006:65).

Holdninger til frivilligt arbejde

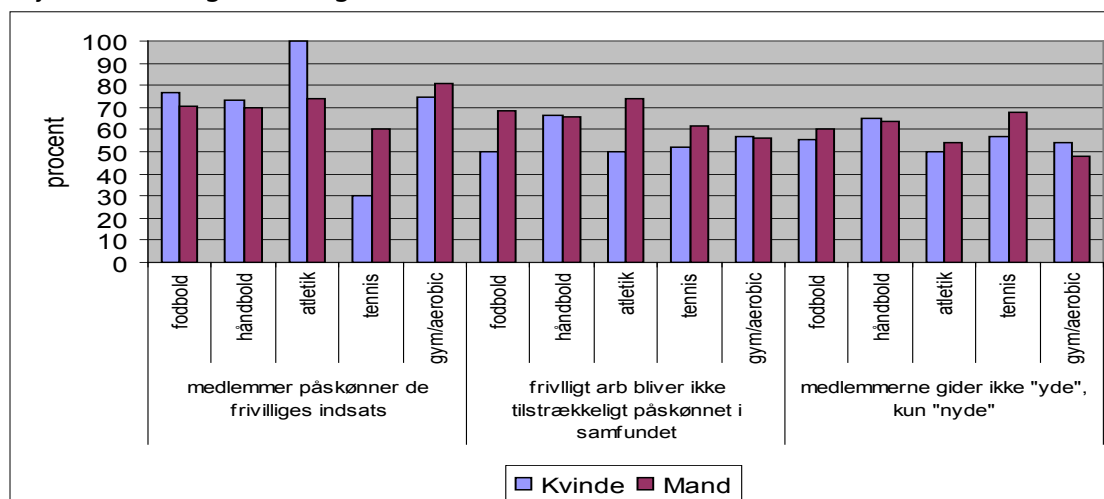
Men hvordan ser trænere på fremtidens frivillige arbejde? Vi har spurgt trænerne om forskellige aspekter omkring det frivillige arbejde. Figur 11.2 viser trænerens enighed i forskellige synspunkter. Det viser sig, at der blandt trænerne på tværs af køn og idrætsgrene er høj grad af enighed om, at trænerens og andre *frivilliges arbejde bliver påskønnet af medlemmerne* i forbund/organisation. Tennistrænerne skiller sig dog markant ud, dels ved, at der generelt er en mindre andel, der er enige. Dels ved, at der er en stærk tendens til, at de kvindelige trænere i endnu mindre grad end de mandlige trænere er enige. Men selvom arbejdet bliver påskønnet af medlemmerne, mener 50-70% af trænerne på tværs af køn og idrætsgren, at *medlemmerne ikke gider yde* en indsats i foreningerne. Det kan hænge sammen med en stigende kommerzialise-

ring af idrætten, som en norsk undersøgelse peger på. Det indebærer at medlemmerne opfatter idrætsaktiviteterne i foreningerne som forbrugsvarer, som de betaler for men ikke deltager i organiseringen af (Enjolras 2002:197). Derfor kan det blive svært at rekruttere frivillige blandt medlemmerne i foreningerne i fremtiden, hvilket trænerne netop er bekymrede for. Samme bekymring blev fundet blandt de frivillige idrætsledere (Pfister & Jensen 2005:17).

Det stemmer overens med, at rekruttering af såvel frivillige trænere som ledere til idrætten blev vurderet som en af idrætsforeningernes væsentligste problemer i Foreningsundersøgelsen i 2004. Her blev det også vurderet, at fastholdelse og øgning af frivillige trænere er en af idrætsforeningernes største udfordringer i de kommende år – på trods af, at der siden 1985 er kommet flere frivillige ledere og trænere til (SFI, DIF & DGI 2004a). Det kan skyldes, at behovet for frivillige også er stigende. Selvom medlemmerne således påskønner det frivillige arbejde, er det ikke ensbetydende med, at de vil deltage i det. Ifølge den norske sociolog og økonom Bernard Enjolras er der foregået en kommercialisering af idrætten på flere niveauer, som bl.a. har medført forbrugerholdning blandt medlemmerne. Denne forbrugerholdning betyder, at medlemmerne i mindre grad ønsker at deltage i foreningsarbejdet – de vil hellere betale sig fra servicen i foreningen. Når medlemmerne i mindre grad deltager i det frivillige arbejde, er der risiko for, at foreningerne mister deres socialiseringsfunktion i demokratets spilleregler (Enjolras 2002:197f).

Bekymringen for rekruttering og fastholdelse af frivillige kan hænge sammen med trænerens vurdering af det frivillige arbejdes *påskønnelse i samfundet*. Til det mener 50-70% af trænerne på tværs af køn og idrætsgren, at det frivillige arbejde ikke bliver påskønnet nok i samfundet. Igen er der overensstemmelse mellem trænerens vurdering og vurderingen blandt de frivillige idrætsledere (Pfister & Jensen 2005:17). Oplevelsen af manglende påskønnelse kan dreje sig om to ting. Dels at idrætsforeningerne ikke får nok påskønnelse for deres betydning for det civile samfund fra politisk hold – f.eks. jævnfør mangel på faciliteter mm. Dels at den manglende påskønnelse indebærer og påvirker enkeltborgeres manglende interesse for at gå ind i det frivillige arbejde, hvorved rekruttering af nye frivillige kan blive problematisk.

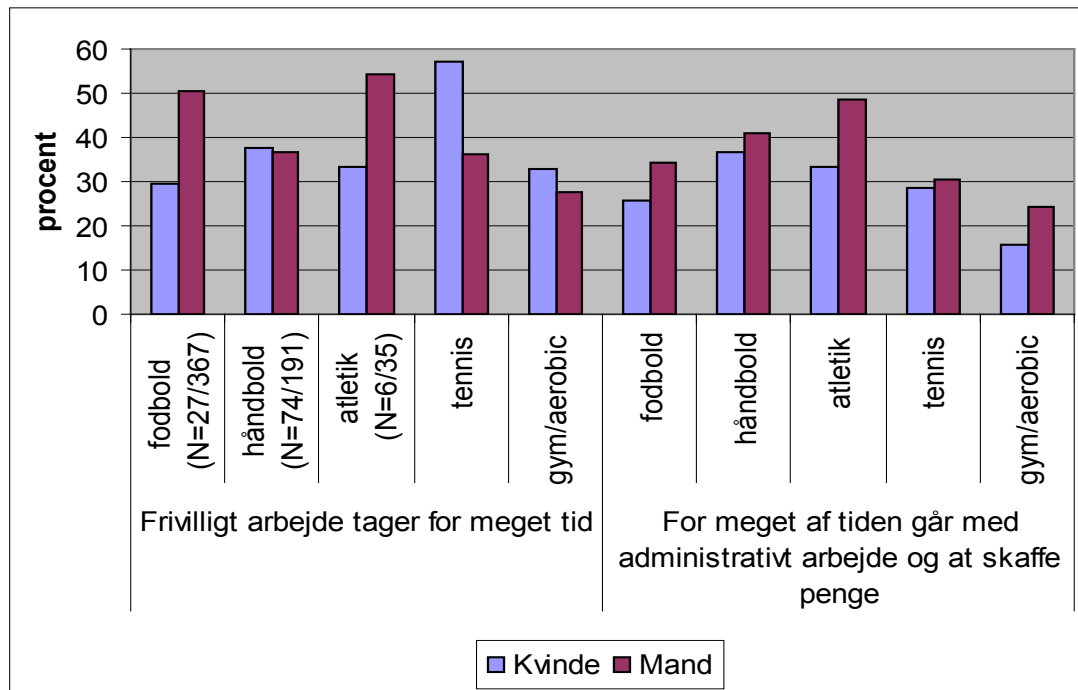
Figur 11.2: Kvindelige og mandlige træneres enighed i synspunkter omkring frivilligt arbejde i de udvalgte idrætsgrene 1.



Note: Enighed dækker over svarkategorierne delvis enig eller helt enig, i modsætning til helt uenig, delvis uenig og hverken/eller. Følgende antal henholdsvis kvindelige og mandlige trænere har besvaret: fodbold: 26/370; håndbold: 72/190, atletik: 6/35; tennis: 20/81; gymnastik: 430/160. Forskelle på tværs af køn i de udvalgte idrætsgrene er ikke statistisk signifikante^{xv}.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Figur 11.3: Kvindelige og mandlige trænere enighed i synspunkter omkring frivilligt arbejde i de udvalgte idrætsgrene 2.



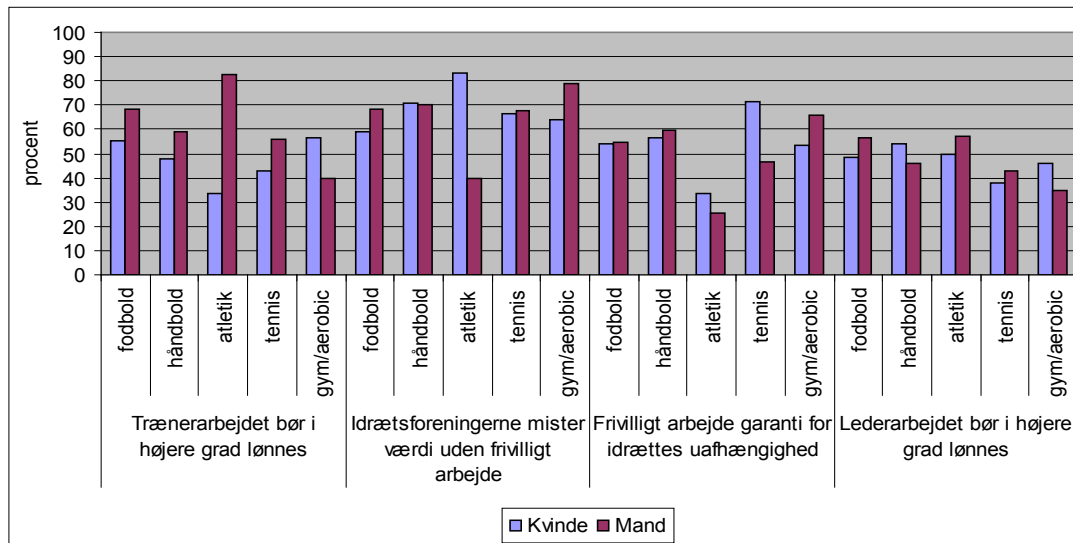
Note: Enighed dækker over svarkategorierne delvis enig eller helt enig, i modsætning til helt uenig, delvis uenig og hverken/eller. Følgende antal henholdsvis kvindelige og mandlige trænere har besvaret: fodbold: 27/367; håndbold: 74/191, atletik: 6/35; tennis: 21/83; gymnastik: 425/160. Kun få forskelle mellem køn er statistisk signifikante^{xvi}.
Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Vi har tidligere været inde på forskellige tidsproblematikker omkring trænerarbejdet. Figur 11.3 viser trænerne vurdering af tidsforbruget på frivilligt arbejde og mere specifikt på administrativt arbejde. Det fremgår af ovenstående figur, at omkring 30% af de kvindelige trænere på tværs af idrætsgren mener, at *det frivillige arbejde tager for meget tid* – med undtagelse af de kvindelige tennistrænere. Det svarer til, som vi tidligere har set, at de kvindelige trænere generelt ikke bruger så meget tid på træning.

Derimod er de mandlige trænere – særligt i fodbold og atletik – mere belastede, hvilket svarer til, hvad vi tidligere har fundet ud af om disse trænere tidsforbrug på trænerarbejdet. I frivillighedsundersøgelsen fremgår tiden som den primære barriere for ikke at blive frivillig blandt den danske befolkning (Boje et. al. 2006:66). Foreningerne kan derfor med fordel se på, hvordan opgaverne kan gøres mere målrettede den enkeltes ønsker og dermed mindre tidskrævende, så de kan fastholde deres trænere og rekruttere nye. Et aspekt kunne f.eks. handle om tiden til *administrativt arbejde og pengeanskaffelse*, som ikke alle trænere virker begejstrede for at bruge tid på. Omkring 20-40% af trænere mener netop, at der går for meget tid med den type opgaver. Det er ikke sikkert, at alle trænere har denne type opgaver, men vi har tidligere konstateret, at kun omkring 20% af trænere mener, at administrativt arbejde henholdsvis sponsorarbejde er vigtige træneropgaver. Samlet set er det et signal til foreningerne om at sætte andre end trænere til disse opgaver.

Spørgsmålet om lønninger i det frivillige arbejde står overfor et stærkt frivillighedsideal i foreningerne. Figur 11.4 viser en vis ambivalens omkring de modsatte spørgsmål om aflønning og værdien af frivilligt arbejde. På den ene side mener 50-70% af trænere, at *trænerarbejdet i højere grad bør aflønnes*. Det gælder særligt de mandlige trænere, med undtagelse af de mandlige gymnastiktrænere. Det står i modstrid med Frivillighedsundersøgelsens resultater om foreningernes synspunkter, hvor kun 5% mener, at arbejdet i højere grad bør aflønnes (Boje et. al. 2006:86). Samtidig mener 35-55% af trænere, at *lederarbejdet i højere grad bør aflønnes*, hvilket stort set svarer til, hvad de frivillige ledere i idrætsforeningerne svarer (Pfister & Jensen 2005:17).

Figur 11.4: Kvindelige og mandlige trænere enighed i synspunkter omkring frivilligt arbejde i de udvalgte idrætsgrene 3.



Note: Enighed dækker over svarkategorierne delvis enig eller helt enig, i modsætning til helt uenig, delvis uenig og hverken/eller. Følgende antal henholdsvis kvindelige og mandlige trænere har besvaret: fodbold: 27/370; håndbold: 72/190, atletik: 6/35; tennis: 21/81; gymnastik: 431/159. Kun kønsforskelle blandt gymnastik/aerobictrænere er statistisk signifikante^{xvii}.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

På den anden side mener 60-80% af trænerne, at idrætsforeningerne *mister deres værdi uden det frivillige arbejde*. Lidt færre trænere mener, at frivilligt arbejde er en *garanti for idrættens uafhængighed*. Forklaringerne på dette paradoks kan være flere.

Det fremgår netop af interviewene med udvalgte trænere i den kvalitative delundersøgelse, at trænerne generelt opfatter løn som en direkte modpol til det frivillige engagement; de gør det ikke for pengenes skyld (Ottesen et. al. 2007). Derfor kan en af forklaringerne på de modsatte holdninger blandt trænerne være de nye velfærdsopgaver, som foreningerne forventes at påtage sig, som f.eks. hold for overvægtige børn. Den kvalitative delundersøgelse peger netop på, at trænerne ønsker løn for denne type opgaver i modsætning til det almindelige frivillige arbejde i foreningen. Det skyldes, at de opfatter velfærdsopgaverne som et arbejde, fordi de mener, at opgaverne kræver særlige forudsætninger og kvalifikationer for at kunne udføre dem (Ottesen et. al. 2007). Desuden har vi tidligere set på, at der er forskellige traditioner omkring løn i de udvalgte idrætsgrene, hvilket dog ikke direkte afspejler holdningsforskellene, som figur 11.4 viser. Selvom trænerne er blevet spurgt om højere grad af løn, er det ikke nødvendigvis ensbetydende med ønsket om reel løn. Det kan også dreje sig om mere symbolsk betaling eller flere gratis goder, som vi har set, flertallet af trænerne modtager i en eller anden udstrækning. Den kvalitative delundersøgelse viser, at de unge trænere i højere grad ønsker løn som en slags legitimering af den tid, de bruger på trænerarbejdet. Samtidig giver lønnen dem en følelse af ansvar og anerkendelse (Ottesen et. al. 2007). Lønnen som legitimering kan have sammenhæng med den tidligere omtalte forbrugerholdning blandt medlemmerne, som ifølge den norske sociolog Enjolras har bredt sig som konsekvens af kommerialisering af idrætten og individualisering af det moderne samfund. Det moderne individ har travlt med at konstruere sin identitet og fortælling om sig selv indenfor visser rammer og udtrykke den gennem sine handlinger og valg i hverdagen. Det man bruger tid på, skal være meningsfuldt for den samlede fortælling om sig selv (Enjolras 2002:184f). Når medlemmerne samtidig opfatter sig selv som kunder i idrætsforeningen, kan det også indebære, at de vil have noget til gengæld for at yde noget i foreningen (Enjolras 2002:197f). Derfor kan ambivalensen omkring frivillighedsidealet og aflønning skyldes, at den enkelte træner har svært ved at legitimere sin egen tid i foreningsarbejdet, hvis der ikke kommer noget med hjem til familien. Derfor må målet være at finde en balance, hvor man kan afgrænse opgaverne for de frivillige, så de er

overkommelige i en pakket hverdag - uden at de dermed bliver sat uden for beslutningerne i foreningerne – og evt. supplere med aflønnet arbejdskraft til de nye velfærdsopgaver og mere ”kedelige” opgaver.

Opsamling

- 75% af trænerne ser sig selv som træner om 5-10 år, hvilket vidner om stabile og engagerede trænere. *Forventningen om fremtidig involvering* afhænger af alder og livsfase; desto yngre, desto højere sandsynlighed for at ville fortsætte. Dog med den undtagelse, at en mindre andel af de helt unge trænere under 20 år har den samme forventning som de yngre trænere på 20-29 år. Forældre til førskolebørn er i højere grad indstillet på at fortsætte end forældre til skolebørn. Blandt de midaldrende mænd er den mindste gruppe, der kan se sig selv som træner i fremtiden, hvilket bekræfter den generelle udtrædelse omkring 50-årsalderen. Det kan også være et tegn på det generationsskifte, som andre undersøgelser af frivillige peger på, hvor de nuværende unge generationer har en højere involvering i frivilligt arbejde end tidligere unge generationer.
- Flertallet af trænerne føler samstemmende med idrættens frivillige ledere, at det frivillige arbejde mangler *påskønnelse* i samfundet, mens 70% af trænerne mener, at medlemmerne påskønner de frivilliges arbejde. Dog mener 50-70% af trænerne, at medlemmerne ikke gider yde i foreningerne, hvilket antyder rekrutteringsproblemer.
- Tiden i en presset hverdag er et af problemerne omkring rekruttering og fastholdelse, idet 30% af trænerne mener, *at det frivillige arbejde tager for meget tid*. Samme begrundelse bruges blandt ikke-frivillige for ikke at gå ind i arbejdet, ifølge andre undersøgelser af frivilligt arbejde.
- 20-40% af trænerne mener, at for meget tid går med *administrativt arbejde og pengeanskuelse*, hvilket bekræftes af, at kun omkring 20% af trænerne mener, at disse opgaver er vigtige i trænergerningen. Derfor kan det være aktuelt for foreningerne at mindske trænerens opgaver omkring administration og pengeanskuelse for at fastholde og ikke mindst rekruttere nye trænere.
- Trænerne er tilsyneladende *ambivalente omkring frivillighedsidealet* i den frivillige idræt. På den ene side går et flertal af trænerne ind for højere grad af lønning af trænerne. På den anden side mener 60-80% af trænerne, at idrætten vil miste sin værdi uden det frivillige arbejde, som også for mange af trænerne er garanti for idrættens uafhængighed. Paradokset kan være udtryk for modsætningen mellem det individuelle behov for legitimering af tiden i hverdagen til trænerarbejde og en mere generel holdning om hvordan det bør være principielt – for andre. Samtidig kan det være udtryk for holdningen til de nye velfærdsopgaver, som foreningerne og dermed trænerne forventes at påtage sig. Disse opgaver kræver flere ressourcer, som trænerne forventer aflønning for.

12. Elitetrænere

Tabel 12.1: Trænerne i de udvalgte idrætsgrene fordelt på træerniveau.

	Fodbold n (%)	Håndbold N (%)	Atletik n (%)	Tennis n (%)	Gymnastik /aerobic n (%)	Anden idrætsgren /uoplyst n (%)	Total n (%)
Elitetræner (for amtshold og opefter)	9 (2)	4 (1)	12 (29)	5 (5)	28 (4)	10 (7)	68 (4)
Andet (klubhold, andet eller ubesvaret)	394	264	30	100	598	143	1529
Total (N)	403	268	42	105	626	153	1597

Note: Antallet af elitetrænere tager kun højde for de af trænerne, der har besvaret, at de træner amtshold, repræsentationshold, professionelt hold, i Team Danmark-regi, er talenttræner eller træner landshold.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Det fremgår af træneroversigten (kap 4) og tabel 12.1, at kun 4% af trænerne i undersøgelsen, svarende til 68 personer, kan betegnes som elitetrænere – endda med det noget bredde elitebegreb, der inkluderer trænere til amtshold, repræsentationshold, talenthold, professionelle hold, landshold og i Team Danmark regi. Antallet taget i betragtning er det begrænset, hvor vidtgående analyser om elitetrænerne, der kan gennemføres. Her vil vi alligevel karakterisere elitetrænerne med forbehold for generaliserbarhed.

Som vi tidligere har været inde på og som det fremgår af ovenstående, er der en markant højere andel af trænerne i atletik, der er elitetrænere, end i de øvrige idrætsgrene. Det kan skyldes, at trænerressourcerne i atletik er koncentreret omkring konkurrence og således om eliten.

Tabel 12.2 giver en oversigt over elitetrænerne i undersøgelsen fordelt på de udvalgte idrætsgrene og køn. For det første viser det, at der er en noget skævere kønsfordeling på eliteplan end blandt trænere generelt, idet kun 21% af elitetrænerne er kvinder i modsætning til 41% af den samlede trænergruppe (se kap 5).

Tabel 12.2 viser endvidere, at det faktisk kun er kvindelige elitetrænere fra tennis og gymnastik, der har deltaget i undersøgelsen. Netop fordi materialet omkring elitetrænerne er så smalt, er det for vidtgående at sige, at der ikke findes kvindelige elitetrænere i de øvrige idrætsgrene. Det bekræfter dog, at det står værre til med ligestilling af trænere i nogle idrætsgrene end i andre – tilsyneladende forstærket på højt niveau. Det er dog påfaldende, at der selv inden for gymnastikken er en skæv kønsfordeling, som vi ikke finder på almindeligt foreningsniveau. Vi har tidligere konstateret, at der tilsyneladende eksisterer et kønsopdelt trænerarbejdsmarked, hvor de mandlige trænere tager over, når træningsintensiteten og konkurrenceniveauet stiger – f.eks. i træningen af børn og unge, hvor mændene dominerer børne/ungdomsårgangene fra 13-års alderen. Samtidig har det vist sig, at de mandlige trænere fokuserer mere på de præstationsorienterede kompetencer omkring trænerarbejdet, der samtidig blev opfattet som mandlige kompetencer. Det kan være med til at forklare, hvorfor der er så få kvinder blandt elitetrænerne.

I det følgende vil vi se mere på, hvad der kendetegner de elitetrænere, der har deltaget i undersøgelsen for at anskueliggøre, om der kan være andre forklaringer på den lave andel kvindelige elitetrænere. Vi lægger ud med at se på karrieren som træner.

Tabel 12.2: Elitetrænere fordelt på idrætsgren og køn.

	Fodbold n (%)	Håndbold n (%)	Atletik n (%)	Tennis n (%)	Gymnastik/ aerobic n (%)	Anden idrætsgren/ uoplyst n (%)	Total n (%)
Kvinde	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (40)	12 (43)	0 (0)	14 (21)
Mand	9 (100)	4 (100)	12 (100)	3 (60)	16 (57)	10 (100)	54 (79)
Total	9	4	12	5	28	10	68
% på tværs af idrætsgren	13	6	18	7	41	15	100

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003 (Gamma (p-værdi): -0,384, p=0,021)).

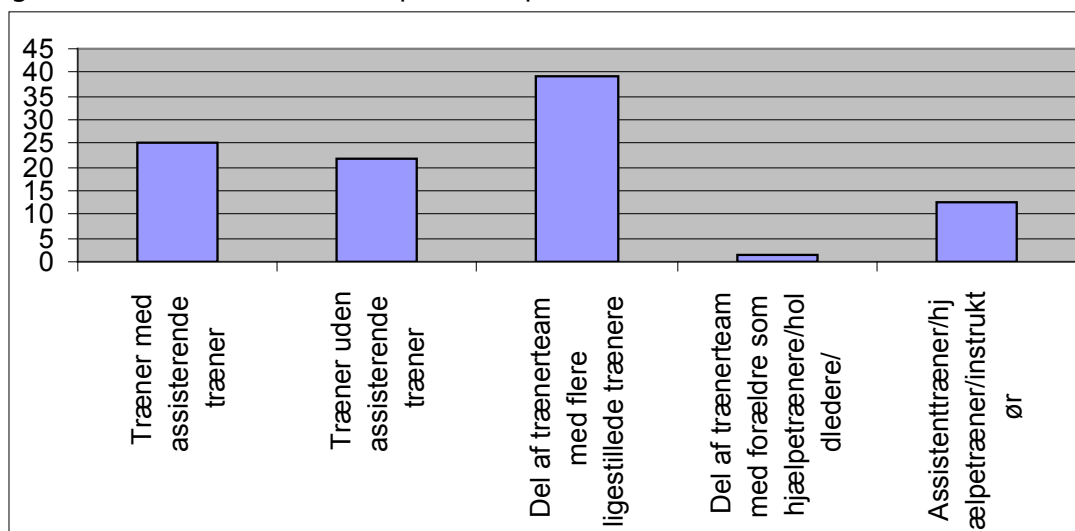
Trænerkarrieren

Elitetrænere har i gennemsnit været trænere i 10 år, hvor 50% af dem har været det i 8,5 år. Spredningen er stor, hvilket betyder, at de resterende 50% har været trænere i mange flere år - enkelte helt op til 33 år. 77% af elitetrænere er ansat på kontrakt – flere mænd end kvinder.

Elitetrænerarbejdet er tilsyneladende ikke ensbetydende med en fuldtidsbeskæftigelse. Kun 41% modtager egentlig trænerløn, hvilket tyder på, at det for flere af elitetrænere ikke er deres primære beskæftigelse. Det kan skyldes vores ret brede definition på elitetrænere. Det viser sig nemlig, at manglende trænerløn særligt gælder for trænere for amtshold, repræsentations- og til dels talenthold. Derimod modtager 81% af elitetrænere omkostningsgodtgørelse, mens 30% af elitetrænere modtager både løn og omkostningsgodtgørelse. Omkostningsgodtgørelserne gælder primært kørselsgodtgørelse og gratis goder, mens kun få modtager symbolsk betaling. En anden måde at se på, hvorvidt træningen er en fuldtidsbeskæftigelse er at se på, hvor meget tid, trænere bruger på træningen (inkl. transport). Knap 2/3 af trænere bruger op til 15 timer om ugen, hvilket er væsentligt mere end de andre trænere, men samtidig mindre end en fuldtidsbeskæftigelse. 22% bruger 16-30 timer, hvilket heller ikke kan betegnes som et fuldtidsjob. Kun 15% bruger mere end 30 timer om ugen, hvilket i denne undersøgelse særligt gælder landsholdstrænere og talenttrænere.

Figur 12.1 viser, hvilke positioner elitetrænere har. En stor del er del af ligestillede træner-teams, mens næsten lige mange enten arbejder med eller uden assisterende trænere. Kun få er assisterende trænere på et elitehold. Ser vi dernæst på alders- og kønsgrupper for udøverne, viser det sig, at flertallet af elitetrænere beskæftiger sig med unge fra 14-25 år. Det gælder som for trænere generelt som for elitetrænere, at de kvindelige trænere overvejende træner kvinder eller piger, mens de mandlige trænere overvejende træner mænd eller drenge. Kun 30% af elitetrænere træner mix-hold, hvilket kan skyldes konkurrencevilkårene på eliteniveau, hvor man ofte adskiller mandlige og kvindelige udøvere.

Figur 12.1: Elitetrænerne fordelt på trænerpositioner. %.



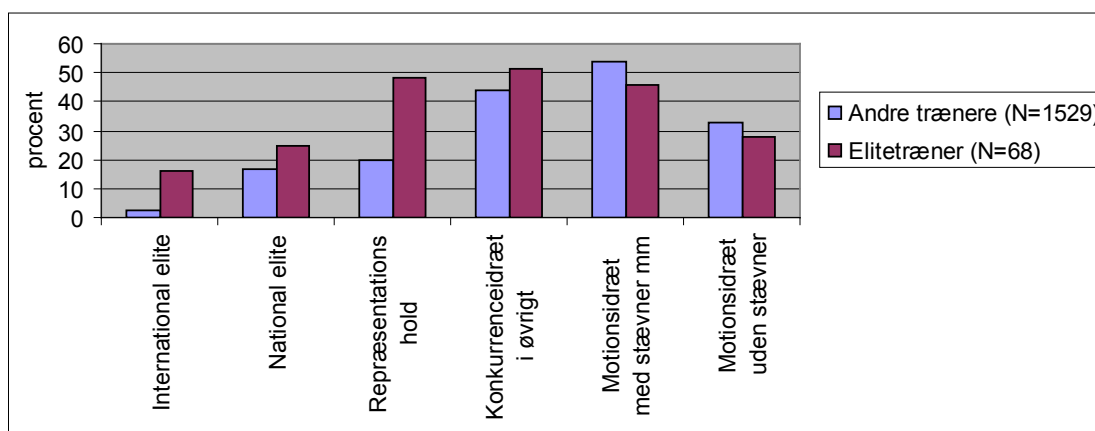
Note: 64 elitetrænere har besvaret spørgsmålet om position.

Kilde: trænerundersøgelsen 2003.

Den vigtigste anledning til elitetrænerens nuværende position er en opfordring fra andre, hvilket gælder for både de mandlige og kvindelige trænere. På det punkt adskiller elitetræneren sig ikke nævneværdigt fra de andre trænere eller frivillige generelt. Knap $\frac{1}{4}$ har meldt sig selv, hvilket er færre end blandt trænere generelt. Kun 3% har søgt en opslået stilling. Trænerne selv ser deres personlighed (37%) og hidtidige resultater som træner (29%) som vigtigste grunde til deres rekruttering. Desuden mener 15% af elitetrænerne, at det skyldes deres tidligere resultater som eliteidrætsudøvere. Det er på flere punkter nogle andre svar, end trænere generelt giver, idet en del flere elitetrænere netop angiver deres hidtidige resultater enten som træner eller eliteidrætsudøver som vigtigste grund. Derimod er der ikke særlig mange elitetrænere, der nævner nødvendighed (mangel på andre) eller deres kursusbaggrund som rekrutteringsgrund, hvilket en større andel af trænere generelt svarer.

Netop trænerens egen idrætsbaggrund som rekrutteringsgrund giver anledning til at se nærmere på denne. Se figur 12.2 nedenfor.

Figur 12.2: Elitetrænere og andre trænere eget (tidligere/nuværende) niveau som idrætsudøver. %.



Note: Elitetrænere dækker over trænere til amts hold, repræsentations hold, talenthold, landshold, professionelle hold og i Team Danmark-regi. Flere svar muligt, hvorfor den samlede procent for hver gruppe trænere overstiger 100%. Gamma (p-værdi): International elite: 0,772 (0,004); national elite: 0,247 (0,128); rep.: 0,591 (0,000); konkurrence: 0,147 (0,237); stævner: -0,164 (0,187); uden stævner: -0,114 (0,389).

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Her viser det sig, at en højere andel af elitetrænerne har udøvet/udøver på eliteniveau og repræsentationshold end de andre trænere. Derimod er der ikke en store forskel på trænernes deltagelse i øvrig konkurrenceidræt eller motionsidræt med og uden stævner mm. Desuden har 52% af elitetrænerne en eller begge forældre, der har været eller er frivillig træner/leder i dansk foreningsidræt. Det er nogle flere end blandt de andre trænere. Den idrætslige arv er tilsyneladende stærkere for elitetrænere end for trænere generelt. Selvom det ikke er en statistisk signifikant forskel (pga. det lille antal), så gælder det i vores undersøgelse for en højere andel kvindelige elitetrænere end mandlige.

Elitetrænerne er endelig blevet spurgt om fremtiden i idrættens verden. 78% af elitetrænerne på tværs af køn forventer også at være trænere om 5-10 år, hvilket afspejler forventningerne blandt trænere generelt. Derudover ser 42% af elitetrænerne sig i en anden position i idrættens verden, hvilket er en lidt højere andel end blandt trænere generelt. Det kan skyldes, at idrætten for elitetrænerne i højere grad er en karrierevej og en mere indgroet del i deres liv, selvom det ikke for alle elitetrænere er ensbetydende med en fuldtidsbeskæftigelse. Men som vi har set på ovenfor er elitetrænerne i højere grad vokset op med idrætten med forældre som frivillige i idrættens verden. Desuden har de måske et større overblik over nye muligheder for dem selv i idrætten end andre trænere generelt.

Rekruttering/demografi

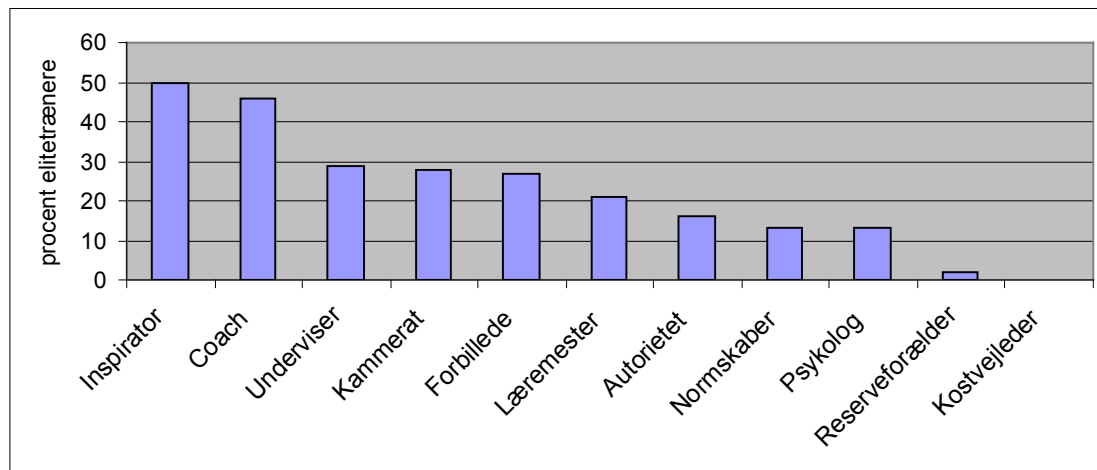
Hvilken befolkningsgruppe rekrutteres elitetrænerne fra? Vi vil i det følgende se på en række demografiske træk ved elitetrænerne. Vi har allerede konstateret at flertallet er mænd. Aldersmæssigt samler de sig omkring 20-49 år. De kvindelige elitetrænere har en tendens til at være yngre end de mandlige elitetrænere. Således er flertallet af de kvindelige elitetrænere 20-29 år, mens flertallet af de mandlige elitetrænere er 20-39 år. Flertallet af elitetrænerne er yngre uden børn. Kun små 30% af elitetrænerne har børn, hvilket tyder på, at det kan være svært at forene børn og familie med karrieren som elitetræner. I og med de kvindelige elitetrænere er i mindretal, er ret unge og ganske få har børn, kan forældreskab være en af forklaringerne på den skæve kønsfordeling blandt elitetrænere. Vi har tidligere set på, at forældreskabet påvirker kvinder og mænd forskelligt trods den høje andel udearbejdende kvinder i Danmark, i og med kvinder i højere grad tager sig af familien, mens mænd skruer op for arbejdslivet. Det har vist sig at forældreskab godt kan forenes med trænerrollen generelt, men at det kan være en af grundene til at flere kvinder enten skruer ned for trænergerningen eller helt hopper fra. I og med elitetrænerjobbet kræver flere timer, kan familien være en af barriererne for kvinder til at blive elitetræner.

Over 50% af de kvindelige elitetrænere stadig studerende, mens flertallet af mandlige elitetrænere er i beskæftigelse, hvilket afspejler aldersforskellen mellem kvindelige og mandlige elitetrænere. Uddannelsesmæssigt har flertallet af elitetrænerne en mellemlang eller lang videregående uddannelse og ligger dermed i den høje ende af uddannelsesspektret blandt trænere og i den danske befolkning generelt.

Funktioner og kompetencer

Næsten alle elitetrænerne har deltaget i forskellige kurser. Flertallet på breddeniveau, men en noget højere andel i Idrættens Trænerakademi eller i en diplomtræneruddannelse end blandt klubholdstrænerne. Derimod har samme andel elite- og klubholdstrænere (11%) deltaget i kurser på eliteniveau. Elitetrænerne har i gennemsnit brugt 70 dage på kursus, hvilket er noget mere end de øvrige trænere generelt. Der er også stor spredning på elitetrænerens kursusdeltagelse. Således har 50% brugt op til 40 dage på kursus, mens enkelte har brugt helt op til 400-500 kursusdage.

Figur 12.3: Elitetrænernes vægtning af funktioner som træner. %.



Note: N=68. Flere svar muligt, hvorfor den samlede procent for samtlige funktioner overstiger 100%.

Kilde: Trænerrapporten 2003.

Elitetrænerne er velkvalificerede, idet 57% har diplom/licens, hvilket medfølger en diplom-/licenstræneruddannelse. Desuden har 46% en egentlig idrætsfaglig uddannelse; dog med et vist overlap. Således har 30% af elitetrænerne hverken diplom/licens eller en idrætsfaglig uddannelse bag sig. Der er ingen statistik signifikant tendens til kønsforskelle mellem elitetrænerne, hvilket kan skyldes datamaterialets størrelse. Men procentvis har en højere andel af de deltagende kvindelige trænere enten diplom/licens eller idrætsfaglig uddannelse bag sig end deres mandlige kollegaer. Det kan vi dog ikke generalisere som værende gældende for alle elitetrænerne. De idrætsfaglige uddannelser stammer primært fra idrætshøjskole, lærerseminarium og universitetet.

Elitetrænerne vælger typisk videreuddannelse (62%), trænernetværk (63%) og faglige tidsskrifter (68%) som måder at holde sig fagligt ajour på. Kun ¼ overværer andres kampe og træning eller rejser ud for at se, hvordan man træner i andre lande, som måder at holde sig faglig ajour på.

Hvilke funktioner og kompetencer, mener elitetrænerne, er de vigtigste? Figur 12.3 viser, hvordan elitetrænerne vægter funktionen som træner, hvor de har kunnet besvare op til 3 funktioner.

Øverst ligger funktionen som inspirator og coach, hvilket omkring halvdelen af elitetrænerne svarer, mens underviser kommer på en tredjeplads. Det svarer til opfattelsen af trænerfunktioner blandt trænerne generelt. Funktionen som kammerat og forbilleder bliver kun nævnt af godt ¼ af elitetrænerne, hvilket er noget færre end trænerne generelt. Heller ikke elitetrænerne påtager sig rollen som hverken kostvejleder eller reserveforældre. Med hensyn til rollen som kostvejleder er dette resultat påfaldende, idet et tidligere studie af elitetrænerens rolle i forbindelse med spiseforstyrrelser i eliteidræt viser, at 25% af elitetrænerne i den undersøgelse²⁷ har et selvstændigt eller delagtigt ansvar for udøvernes kost (Petersen 2002:86). Det kan skyldes vores brede definition af elitetræner, hvor det pågældende studie begrænser sig til "... personer, der har det sportslige ansvar i en given idrætssammenhæng for de bedste/mest talentfulde kvindelige og mandlige udøvere, som tilhører den danske nationale og/eller internationale elite i udvalgte idrætsgrene eller discipliner" (Petersen 2002:59). Det er alligevel påfaldende, at ingen af elitetrænerne i nærværende undersøgelse har svaret kostvejleder som en ud af tre mulige vigtige trænerfunktioner.

Dernæst ser vi på hvilke kompetencer, elitetrænerne vurderer som betydningsfulde for trænerarbejdet, hvilket ses af tabel 12.3. Det viser sig, at elitetrænerne på mange måder ligner de andre trænere i deres vurdering af trænerkompetencer. Det er de samme fem kompetencer, der bliver vurderet som betydningsfulde af over 90% af trænerne: Evnen til at samarbejde, idrætsfaglige kompetencer, beslutningsevne, pædagogiske evner og evnen til at skabe et godt fællesskab. Men der er et par forskelle, der er værd at bemærke. Præstationen i form af evnen

til at opnå sportslige resultater/succes og evnen til at håndtere forventninger om succes bliver vurderet betydningsfuld af en noget højere andel elitetrænere end blandt trænerne generelt. Det skyldes selvfølgelig, at man på eliteniveau generelt har højere forventninger om præstation end i breddeidrætten, som mange af de andre trænerrepræsentanter. Derimod er det påfaldende, at erfaringen som udøver vurderes af lige stor andel elitetrænere som trænerne generelt. Vi ved fra tidligere, at en højere andel elitetrænere har svaret hidtidige resultater som udøver som rekrutteringsgrund end blandt trænerne generelt. Men der er ikke forskel på vigtigheden af erfaring som udøver uanset niveau. Givetvis er derimod erfaringsniveauet betydende for, hvilket niveau træneren er på. God fysisk form vurderes derimod ikke meget forskelligt af elitetrænere end af trænerne generelt. Endelig ligger evnen til god forældrepleje helt i bund for elitetrænere i forhold til trænerne generelt, hvor godt 50% vurderer det som vigtigt. På eliteniveau bliver forældrene ikke på samme måde inddraget og forældrene 'plejet' af træneren, der enten prioriterer andre aspekter eller ikke finder disse aspekter væsentlige pga. eliteudøvernes alder fra 14-25 års alderen.

Tabel 12.3: Kompetencer af betydning for trænerjobbet, vurderet af elitetrænere og andre trænerne. %.

<i>Elitetrænere (N=68)</i>				<i>Andre trænerne (N=1529)</i>	
	Trænerkompetencer	Trænerstil	%	Trænerkompetencer	%
1	Evne til samarbejde	<i>Demokratisk adfærd</i>	96	Skabe godt fællesskab	97
2	Beslutningsevne	<i>Træning</i>	94	Idrætsfaglige kompetencer	96
3	Idrætsfaglige kompetencer	<i>Instruktion</i>	94	Evne til samarbejde	95
4	Pædagogiske evner	<i>Instruktion</i>	92	Beslutningsevne	95
5	Skabe godt fællesskab	<i>Social støtte</i>	93	Evne til at sætte sig igennem	94
6	Evne til at sætte sig igennem	Instruktion	88	Lederegenskaber	91
7	Lederegenskaber	Instruktion	88	Pædagogiske evner	90
8	Udvikle hele mennesker	Social støtte	87	Håndtere konflikter	87
9	Koordinere mange forskellige krav	Instruktion	85	Udvikle hele mennesker	84
10	Opnå sportslige resultater/succes	Præstation	82	Koordinere mange forskellige krav	84
11	Håndtere forventninger om succes	Præstation	81	Erfaring som udøver	81
12	Erfaring som udøver	Træning	79	Håndtere forventninger om succes	65
13	Håndtere konflikter	Social støtte	78	God fysisk form	63
14	Inddrage udøverne i beslutningsprocesserne	Demokratisk adfærd	66	Opnå sportslige resultater/succes	62
15	God fysisk form	Træning	62	Inddrage udøverne i beslutningsprocesserne	61
16	God forældrepleje	Social støtte	24	God forældrepleje	61

Note: Trænerne har haft mulighed for at svare: 1) ingen betydning, 2) lille betydning, 3) hverken/eller, 4) betydning, 5) meget stor betydning. I tabellen er kategorierne 4) betydning og 5) meget stor betydning lagt sammen og fortolket som udtryk for, at den pågældende kompetence har betydning. Kun enkelte statistisk signifikante forskelle^{xviii}.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Da der kun er 14 kvindelige elitetrænere med i undersøgelsen, er det et meget snævert grundlag for at se på forskelle mellem de kvindelige og mandlige elitetrænere. Der er dog et par bemærkelsesværdige forskelle^{xix}. For det første vurderer en større andel kvindelige elitetrænere det at være i god fysisk form som vigtigt end deres mandlige kollegaer – hvilket afspejler tendensen blandt trænere generelt. Det kan skyldes, at de kvindelige elitetrænere, der er med i undersøgelsen, netop kommer fra gymnastik og tennis, hvor man selv spiller en fysisk aktiv rolle. I den sammenhæng er der også en lille forskel på vurdering af erfaring som udøver, som samtlige kvindelige elitetrænere vurderer betydningsfuldt. Det tegner et billede af, at der kræves mere af de kvindelige trænere, for at de kan blive elitetrænere – særligt på eliteniveau, hvor præstation er i højsædet.

Ser vi dernæst på elitetrænerens vurdering af henholdsvis kvindelige og mandlige kompetencer, viser det sig, at både mandlige og kvindelige kompetencer ligger højt på listen over betydningsfulde kompetencer. Men de træningsmæssige og instruktionsmæssige kompetencer som idrætsfaglighed, beslutningsevne, lederegenskaber og evnen til at sætte sig igennem opfattes i højere grad som mandligt af elitetrænere. Derimod opfattes demokratisk adfærd som evnen til at samarbejde og social støtte i form af evnen til at skabe godt fællesskab mere som kvindelige kompetencer. De kvindelige instruktionsmæssige kompetencer handler om pædagogiske evner og evnen til at koordinere mange forskellige krav. Derudover vurderes præstation i form af at opnå sportslige resultater/succes i højere grad som en mandlig kompetence ligesom det gælder at være i god fysisk form. Elitetrænerens vurdering adskiller sig ikke væsentligt fra trænerne generelt, bortset fra, at en mindre andel elitetrænere vurderer forældrepleje som en kvindelig kompetence. Men som det gælder for trænere generelt, kan opfattelsen af kvindelige kompetencer – trods betydningsfulde – være en barriere for at opfordre kvinder til trænerarbejdet.

Ligestilling

Hvordan forholder elitetrænerne sig til ligestilling i idrætten som helhed og blandt trænerne i særdeleshed? Det virker desto mere aktuelt på eliteniveau, hvor vi har fundet en mere skæv kønsfordeling end blandt trænere generelt.

Kun 36% af elitetrænerne mener, at ligestilling er et vigtigt spørgsmål for deres organisation/forbund, mens 51% direkte svarer det modsatte. Lidt flere elitetrænere mener, at ligestilling er et vigtigt spørgsmål for idrætten som helhed, idet 45% svarer ja, mens 37% svarer nej. Uden at være statistisk signifikant er der blandt de deltagende elitetrænere en lille forskel mellem kvinder og mænds svar til sidstnævnte spørgsmål, idet 57% af de kvindelige elitetrænere i modsætning til 42% af de mandlige elitetrænere mener det er vigtigt. Det viser sig, at en mindre andel elitetrænere end trænerne generelt mener, at ligestilling er et vigtigt spørgsmål for såvel deres organisation/forbund som for idrætten som helhed. Dog ligger de få kvindelige elitetrænere på linje med trænerne generelt i spørgsmålet om ligestillings vigtighed for idrætten som helhed. Ligestillingsspørgsmålet retter sig ikke udelukkende til ligestilling blandt trænere, men det er alligevel påfaldende, at elitetrænerne, der oplever større grad af skæv kønsfordeling, alligevel ikke i så høj grad vurderer ligestilling som vigtigt. Det afspejles i spørgsmålet om kønsfordelingen blandt trænere, hvor 48% mener den er god som den er, og kun 28% mener, den skal ændres til fordel for flere kvinder.

Men hvordan skal ligestillingsproblematikken så gribes an? På det punkt adskiller elitetrænerne sig ikke markant fra trænerne generelt. 68% mener, at det er op til kvinderne selv at gøre en indsats, hvilket stort set svarer til trænerne generelt. Omkring 35% af elitetrænerne mener, at det kræver handlingsplaner, hvilket er lidt flere end trænerne generelt. Der er en tendens til, at en større andel mandlige elitetrænere (41%) går ind for dette end deres kvindelige kollegaer (14%). Det kan være en afspejling af, at de kvindelige elitetrænere i undersøgelsen findes blandt gymnastiktrænere, hvor kønsfordelingen alt andet lige ikke er så skæv som i de andre

idrætsgrene. Der er stort set ingen af elitetrænerne, der ønsker de andre handlingsmuligheder som mainstreaming, kønskvotering eller vedtægtsændringer.

Elitetrænerne er også blevet bedt om at tage stilling til, hvad de ser som kvindelige trænernes største forhindringer, hvilket fremgår af tabel 12.4.

Det viser sig, at elitetrænerne vurderer de samme forhindringer som trænerne generelt (se figur 10.4). På den ene side gælder det kvinders egne prioriteringer af familien, af arbejdet på foreningsniveau og deres manglende vilje. På den anden side handler det også om manglende tro på sig selv, hvilket flertallet af de få kvindelige elitetrænere især påpeger. Som tidligere nævnt kan foreningerne være med til at ændre dette ved at ruste kvindernes tiltro bedre gennem opfordringer og kurser. Til gengæld påpeger 1/3 af de mandlige elitetrænere, at der ikke er tradition for kvindelige trænere, hvilket vi netop har set er et stort problem i ”mande”-idrætsgrene. Igen er det noget, som organisationer, forbund og foreningerne kan være med til ændre.

Der er en lidt mindre andel elitetrænere (15%), der nævner fordomme om, at kvinder ikke er lige så gode trænere, end blandt trænerne generelt. Derudover er der stort set heller ikke blandt elitetrænerne fokus på manglende erfaring, manglende træneruddannelsen, manglende netværk, manglende støtte og opfordring som forhindring for kvindelige trænere. Ej heller at kvinderne ikke skulle anses for at være egnede eller at mænd ikke vil opgive deres positioner.

Tabel 12.4: Elitetræneres vurdering af forhindringer for kvindelige trænere. %.

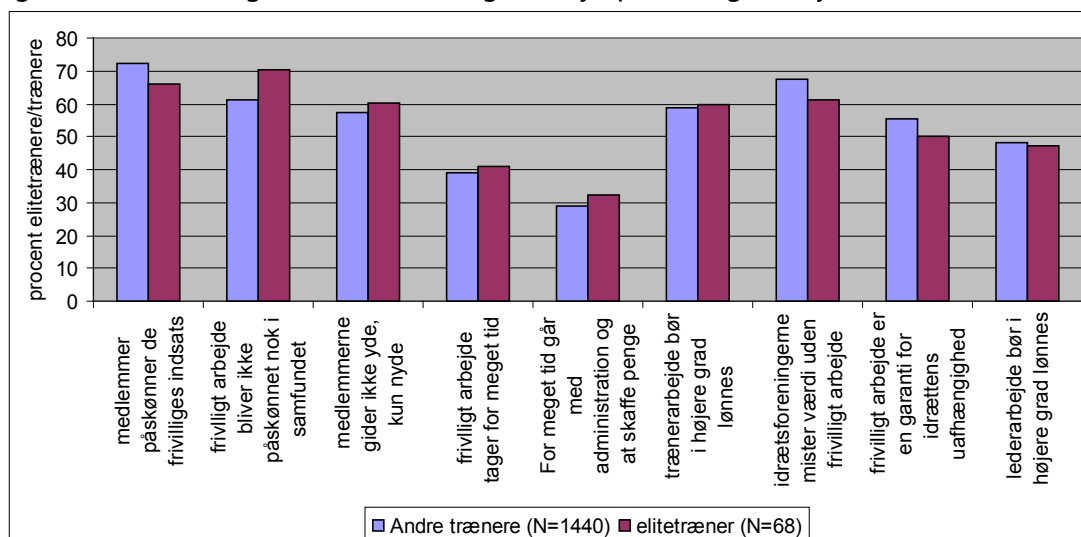
Forhindringer	Kvinder	Mænd	Total	Gamma	p-værdi
Kvinder prioriterer familien højere	71	41	47	-0,569	0,038
Kvinder har for lidt tiltro til sig selv	64	32	38	-0,593	0,033
De fleste kvinder nøjes med arbejde på foreningsniveau	50	28	32	-0,444	0,144
Der er ikke tradition for kvindelige trænere	7	35	29	0,752	0,009
Kvinder vil ikke være trænere	14	33	29	0,500	0,107
Fordomme om at kvinder ikke er lige så gode trænere som mænd	21	13	15	-0,294	0,480
Konkurrence med mænd er for hård	7	15	13	0,387	0,368
Kvinder bliver ikke opfordret	7	11	10	0,238	0,626
Kvinder mangler støtte i forbund/organisation	0	13	10	1,000	0,011
Mænd opgiver ikke deres positioner	7	7	7	0,020	0,973
Kvinder anses ikke for egnede	0	9	7	1,000	0,030
Kvinder har ikke de rigtige netværk	7	2	3	-0,606	0,461
Kvinder mangler træneruddannelse	0	4	3	1,000	0,162
Kvinder har ikke nok trænererfaring	0	0	0		
Antal (N)	14	54	68		

Note: Flere svar muligt, hvorfor den samlede procent for henholdsvis kvinder, mænd og total overstiger 100%. Enkelte procentsatser dækker over færre end 5 observationer, hvilket giver usikre test.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Syn på frivilligt arbejde

Figur 12.4: Træner og elitetræneres enighed i syn på frivilligt arbejde. %.



Note: Enighed dækker over svarkategorierne *delvis enig* og *helt enig*; i modsætning til *helt uenig*, *delvis uenig* og *hverken/eller*. Ingen statistisk signifikant forskel.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Elitetrænerne er endvidere blevet spurgt om deres syn på det frivillige arbejde, hvilket fremgår af figur 12.4.

Det fremgår af ovenstående figur, at elitetrænerne ikke adskiller sig fra de andre trænere i deres syn på det frivillige arbejde. De små udsving afspejler ikke en statistisk signifikant forskel. De har med andre ord ikke et andet billede af situationen for det frivillige arbejde, selvom de fungerer på et andet niveau i idrætsforeningerne, forbund og organisationerne. Se kap. 11 for yderligere kommentarer om trænerens syn på det frivillige arbejde.

Opsamling

- Kun 4% af trænerne i undersøgelsen er elitetrænere defineret som trænere for amts hold, repræsentationshold, talenthold, professionelle hold, landshold eller i Team Danmark regi. Atletiktrænerne er tilsyneladende mindre breddeorienterede på træningssiden, idet hele 29% af trænerne er elitetrænere.
- *Kønsfordelingen* blandt elitetrænere er mere skæv end for øvrige trænere, idet kun 21% af elitetrænere på tværs af idrætsgrene er kvinder. Det gælder også i de enkelte idrætsgrene. Der er endda en højere andel mandlige elitetrænere i gymnastik/aerobic end kvindelige.
- Elitetrænerne er 20-49 år; de kvindelige trænere primært 20-29 år. Kun 30% af elitetrænerne har børn under 16 år, hvilket tyder på at forældreskab - særligt for kvinder - udgør en barriere for arbejdet som elitetræner.
- Den *afgørende forskel mellem elitetrænere og øvrige trænere* er, at de bruger mere tid på trænerarbejdet, har længere tids trænererfaring, har mere idrætsuddannelse og trænerkursus bag sig og er i højere grad lønnede. Derfor ligger de på et kontinuum mellem frivilligt arbejde og trænerjob som erhverv længere fra det frivillige arbejde end de øvrige trænere. Dog kan kun 15% af elitetrænere i undersøgelsen betegnes som fuldtidsbeskæftigede (trænerløn og fuldtid). 30% af elitetrænerne har hverken diplom/licens eller idrætsfaglig uddannelse.
- Elitetrænerne *rekrutteres* som andre trænere gennem opfordring frem for at tilbyde sig selv eller søge på en opslået stilling. En afgørende grund, for at blive rekrutteret som elitetræner, er at have gode resultater enten som træner eller eliteudøver. Det passer overens med, at en større andel elitetrænere netop har været udøvere på højt konkurrenceniveau end de øvrige trænere. Samtidig har en større andel elitetrænere end trænere generelt en eller begge forældre, der er eller har været frivillige i idrætten, hvilket tyder på, at den idrætsmæssige sociale arv slår stærkere igennem for elitetrænere. Derfor tyder det på, at vejen til elitetrænerposten går gennem at have de rigtige kontakter, skaffe sig anbefalinger på baggrund af erfaring som eliteudøver og træner og dermed sikre sig en opfordring.
- Elitetrænerne vægter de samme *trænerkompetencer* højt som de øvrige trænere; samarbejde, idrætsfaglighed, beslutningsevne, pædagogiske evner og fællesskab. Men en højere andel elitetrænere vægter præstationskompetencer højt end de øvrige trænere. Derimod vægtes forældrepleje af en noget lavere andel elitetrænere end de øvrige trænere. En højere andel kvindelige elitetrænere vægter erfaring som udøver og god fysisk form som vigtige kompetencer end deres mandlige kollegaer.
- Elitetrænerne har i mange henseender den samme opfattelse af *mandlige henholdsvis kvindelige kompetencer*, hvilket skulle gøre kvinder lige så egnede som mænd til at være træner og elitetrænere. Men selvom de såkaldt kvindelige kompetencer også vægtes højt, matcher de måske bedre andre udøverbaserede end eliteudøvere og kan derfor være en barriere for, at kvinder aktivt får en opfordring – især som elitetræner.
- *Ligestilling* vurderes ikke i lige så høj grad som et vigtigt spørgsmål af elitetrænerne som de øvrige trænere trods den skæve kønsfordeling. Kun 28% af elitetrænerne mener, at kønsfordelingen skal ændres; 48% mener den er god, som den er. Flertallet af elitetrænerne mener, at kønsproblematikken primært er op til kvinderne selv. 35% af elitetrænere går ind for handlingsplaner, hvilket dog er en højere andel end de øvrige trænere.
- Elitetrænerne nævner stor set de samme *forhindringer for kvindelige trænere*, som trænere generelt; kvindernes egne prioriteringer og beslutninger på den ene side, på den anden side kvinders manglende tiltro til sig selv. 1/3 af elitetrænerne nævner manglende tradition for at rekruttere kvindelige trænere, hvilket kan udgøre en væsentlig barriere for, at kvinder ikke aktivt bliver opfordret i samme udstrækning som mænd.

13. Diskussion og konklusion

På baggrund af spørgeskemadata fra trænere i gymnastik/aerobic, fodbold, håndbold, tennis samt atletik fra de tre hovedorganisationer i dansk idræt, dokumenterer nærværende undersøgelse, at der tilsyneladende eksisterer et kønsopdelt trænerarbejdsmarked i den frivillige idræt og desuden et kønshierarki i visse idrætsgrene i Danmark. Først og fremmest bekræftes det, at der på trænerniveau er en kønsopdeling mellem idrætsgrene, hvor de kvindelige trænere dominerer gymnastik og aerobic, mens de mandlige trænere dominerer de øvrige idrætsgrene i undersøgelsen. Samtidig træner kvindelige trænere overvejende piger og kvinder, mens mandlige trænere overvejende træner drenge og mænd. De kvindelige trænere tager sig i højere grad af de yngre børn, mens de mandlige trænere tilsyneladende tager over, når trænings- og konkurrenceniveauet stiger. Desuden er der en klar overrepræsentation af mandlige trænere på eliteniveau, der netop er konkurrenceorienteret – også i gymnastik. Det tyder med andre ord på en tendens til, at kvindelige trænere er underrepræsenterede i de konkurrencebetonede målgrupper og idrætsgrene. Det kan være en del af forklaringen på det kønshierarki, som undersøgelsen dokumenterer. Det drejer sig om, at mandlige trænere dels har højere positioner i de mandsdominerede idrætsgrene; trænerassistent vs. cheftræner; og dels dominerer generelt på eliteniveau. Det kønsopdelte trænerarbejdsmarked og kønshierarkiet blandt trænere i den frivillige idræt finder vi flere mulige forklaringer på.

For det første kan det skyldes betoning af præstation og konkurrence, idet de mandlige trænere viser sig i højere grad at være (tidligere) udøvere på højere konkurrenceniveau, samtidig med at de mandlige trænere generelt er mere præstationsorienterede. Derudover kan det hænge sammen med trænerens vurdering af henholdsvis mandlige og kvindelige kompetencer, der kan være en indikator for, hvordan mænd og kvinder bliver bedømt og opfattet i foreningerne. Hvor idrætsfaglighed, lederegenskaber og præstation opfattes som mandlige kompetencer, bliver f.eks. pædagogiske evner, samarbejdsevner og forældrepleje opfattet som kvindelige kompetencer. Derfor kan opdelingen skyldes, at kvinder dels søger og dels bliver accepteret og antaget i og til de mindre konkurrencebetonede idrætsgrene og målgrupper.

Dernæst kan det skyldes kursus- og uddannelsesbaggrund, idet de kvindelige trænere i de mandsdominerede idrætsgrene har markant færre kursusdage bag sig end deres mandlige kollegaer. Særligt i håndbold og fodbold har trænerne selv taget initiativet til første kursus, hvilket antyder, at opfordringer er mindre udbredt end i f.eks. gymnastikken. Derfor melder spørgsmålet sig, hvorvidt de kvindelige trænere mangler opfordringer for at komme af sted på kursus for at blive opkvalificeret og ikke mindst for at kunne følge med udfordringerne, så de ikke mister modet på vejen og trækker sig ud af trænerarbejdet.

Desuden kan det skyldes kvinders egne valg og prioriteringer i hverdagen. Det gælder bl.a. den tidsmæssige investering, som et trænerjob kræver – særligt på eliteniveau – der måske ikke harmonerer med mange kvinders prioriteringer i hverdagen. Familieliv og forældreskab er tilsyneladende mindre foreneligt med arbejdet som træner i den frivillige idræt for kvinder end for mænd. Selvom man kan sige, at det er kvindernes egne valg og prioriteringer, hænger det samtidig sammen men nogle hverdagsstrukturelle barrierer, fordi valg og prioriteringer i hverdagen altid påvirkes af de eksisterende mulighedsbetingelser som arbejdsmarkedsbetingelser, familiens interne koordinering, pasningsmuligheder, fritidsaktivitetsmuligheder mm.

Endelig kan det skyldes foreningsstrukturelle barrierer som manglende tradition for kvindelige trænere – særligt når den aktive opfordring er hovedanledningen til at blive træner. Kun de rekrutteringsansvarlige ved, hvem der får opfordringen til at gå ind i trænerarbejdet. Flere af de ovennævnte tendenser kunne imidlertid tyde på, at opfordringerne oftere bliver givet til mænd. Hvis det er tilfældet, er det en væsentlig strukturel barriere for kvindernes vej ind i trænerarbejdet, som foreningerne må forholde sig til. Alt andet lige bør den enkelte kvindelige udøver eller forælder ikke vurderes ud fra generelle opfattelser af, hvordan kvinder er og prio-

riterer. Selvom ligestilling ikke entydigt vurderes vigtigt for foreningerne eller idrætten som helhed af trænerne, er der dog en vis velvilje overfor flere kvindelige trænere i de idrætsgrene, hvor kønsfordelingen er skæv i mændenes favør. Kvinderne kommer med gode kompetencer, der kan bruges i idrætten, hvorfor foreningerne måske skulle prøve at gøre trænerarbejdet mere tiltrækkende for kvinder - om ikke for ligestillingens skyld, så for deres egen skyld, fordi de hermed ville udvide rekrutteringskredsen generelt.

Trænerne i den frivillige idræt peger på rekruttering af trænere og ledere til den frivillige idræt som foreningernes fremtidige udfordring – i overensstemmelse med foreningerne og lederne i den frivillige idræt (SFI, DIF & DGI 2004a). Derfor er det væsentligt at forholde sig til de mulige problemstillinger, der kunne være en del af løsningen på denne udfordring. Først og fremmest er det vigtigt at fastslå, at foreningerne har nogle engagerede og udviklingsparate trænere; flertallet er interesserede i at videre kvalificere sig og ser sig selv som trænere i fremtiden. Desuden er der generel tilfredshed med kerneområdet i deres frivillige arbejde; selve træningen og arbejdet med udøverne. Gymnastiktrænerne er i mange henseender mere tilfredse end de andre trænere, der indenfor visse områder er mindre positive og optimistiske. Det kan udpege satsningsområder for forandring. Det gælder f.eks. opfyldelse af trænerens ambitioner og forbedring af kvalifikationer f.eks. på trænerkurser, der opleves mindst tilfredsstillende blandt tennis- og atletiktrænerne. Selvom trænerne generelt er tilfredse med de kurser, de har deltaget i, tyder det på, at foreningerne skal være mere offensive med deres kursustilbud til trænerne.

Dernæst synes tiden i hverdagen at være en af de store barrierer i og for trænerarbejdet. Det gælder for det første den tid, trænerarbejdet kræver. Gymnastik- og aerobictrænerne oplever dette i mindre grad end de andre trænere, hvilket kan skyldes den mindre ugentlige træningsmængde pr. træner i gymnastik end i andre idrætsgrene. Det kan bl.a. være en af forklaringer på, hvorfor gymnastikken har bedre held med at rekruttere og fastholde kvinder, der tilsyneladende har mindre tid i hverdagen, når familie, arbejde og fritid skal gå op i en højere enhed. Som vi har set, er der netop en kønsforskel på håndtering af tid, som også hænger sammen med livsfaser og prioritering af familiens behov. Tiden til frivilligt arbejde handler netop for det andet om at få træningen passet ind i en presset hverdag, som ikke kun opleves som et problem for de kvindelige trænere. Trænerne sidder ikke just stille, for der skal også være tid til egen idræt, erhvervsarbejde eller uddannelse, familieliv, samvær med venner og informel omsorg. Derfor opleves det af nogle trænere som problematisk at få aften og weekender til at slå til, hvilket også er en af barriererne for kursusdeltagelse. De tidsmæssige barrierer i hverdagen kan derfor også være centrale for dem, der takker nej til opfordringen, hvilket fremgår af andre frivillighedsundersøgelser (Boje et. al. 2006: 65). Mange af trænerne oplever dog også mange fordele ved trænerarbejdet i forhold til deres arbejde og uddannelse, hvor erfaringerne fra idrætten kan bruges. Samlet set må udfordringen for foreningerne være, at få de tidsmæssige barrierer til at fylde mindre, f.eks. ved at fokusere og mindske især de administrative opgavers omfang og derved gøre trænerarbejdet attraktivt for flere. Samtidig kan de profilere trænerarbejdet med de gevinster, som flere af trænerne opnår gennem den frivillige idræt i forhold til uddannelse/arbejde.

Trænerne er generelt tilfredse med det sociale klima i det nære miljø; forholdet til andre trænere, fællesskabet og de sociale relationer. Netop disse elementer er vigtige at pointere i profileringen af trænerarbejdet for rekruttering af nye frivillige. Mere problematisk er tilsyneladende forholdet til ansatte og muligheden for indflydelse i forbund/organisation. Det kan på den ene side betyde, at trænerne ikke tillægger det betydning, og på den anden side kan det dreje sig om reelle samarbejdsproblemer, som i så fald bør undersøges nærmere.

¼ af trænerne udtrykker *ikke* tilfredshed med værdsættelse af deres indsats, anseelse og status samt bestyrelsens opbakning. I 2005 har foreningerne netop haft fokus på en charmeoffensiv overfor deres frivillige ledere²⁸, hvilket kunne være den form for værdsættelse, trænerne i undersøgelsen søger. Det kan dog også have sammenhæng med det omgivende samfunds manglende påskønnelse af det frivillige arbejde, som flertallet af trænerne oplever. Derfor kan

der ligge en opgave i, at profilere trænerne – såvel som lederne – arbejde bedre for dels at give dem anerkendelse og dels kunne tiltrække nye kræfter.

Dernæst er kun et lille flertal af trænerne er tilfreds med løn og økonomi samt faciliteter og redskaber. Det kan være en alvorlig hæmsko for trænerne handlerum i deres arbejde og derfor være demotiverende for at fortsætte arbejdet. I forhold til manglende faciliteter og redskaber kan det være en anden forklaring på trænerne oplevelse af det omgivende samfunds påskønnelse. I dette tilfælde udgør det et væsentligt problem, når foreningerne forventes at påtage sig forskellige velfærdsopgaver, som hurtigt kan kræve flere faciliteter og redskaber. Forholdet om løn og økonomi kan hænge sammen med en overordnet diskussion om aflønning af det ”frivillige” arbejde. Flertallet af trænerne på tværs af køn modtager en eller anden form for omkostningsgodtgørelse – gratis goder, symbolsk betaling, godtgørelse - mens knap ¼ af trænerne på tværs af køn modtager reel løn. På den ene side går et flertal af trænerne ind for højere grad af aflønning af trænere og til dels ledere. På den anden side mener et flertal af trænerne, at idrætten vil miste sin værdi og uafhængighed uden det frivillige, ulønnede arbejde. Dette dilemma mellem aflønning, symbolsk betaling og foreningernes høje frivillighedsideal kan skyldes flere faktorer. Dels kan det skyldes de nye velfærdsopgaver, som foreningerne forventes at påtage sig, som f.eks. inkludering af marginaliserede grupper som overvægtige eller socialt udsatte børn. Det stiller nye krav til såvel foreningerne som de frivillige. Disse nye krav og opgaver kan ikke nødvendigvis opfyldes på basis af frivilligt arbejde og skal muligvis modsvares af en rimelig aflønning for at blive opfyldt. Dels kan dilemmaet mellem aflønning og frivillighed hænge sammen med den til tider pressede hverdag som træner, hvor ønsket om en eller anden form for compensation eller honorering bliver presserende for at fastholde motivationen og legitimeringen af den anvendte tid på netop trænerarbejdet frem for noget andet. Desuden er der ifølge trænerne en tendens til, at medlemmerne i foreningerne tilsyneladende ikke gider deltage i foreningsarbejdet. En forklaring kan være den norske sociolog og økonom Enjolras tese om kommercialisering af idrætten på medlemsniveau, der betyder en stigende forbrugerholdning blandt medlemmerne, idet de hellere vil betale sig fra at involvere sig tidsmæssigt i foreningsarbejdet. Det kan ifølge Enjolras medføre en ond spiral, hvor færre frivillige kræver højere kontingenter, hvilket fremmer forbrugerholdningen blandt medlemmerne (Enjolras 2002:197f). Derfor kan behovet for legitimering gennem aflønning også hænge sammen med denne forbrugerholdning, hvor tendensen er, at hvis man skal yde noget, skal man også have noget for det.

Spørgsmålet er, hvordan foreningerne fortsat kan motivere medlemmer og forældre til at stille op til og tage del i det frivillige arbejde? Udfordringerne for foreningerne må samlet set være at gøre trænerarbejdet mere tiltrækkende for flere grupper. Dels ved at mindske de barriere trænere selv har identificeret i denne undersøgelse: mindske de tidsmæssige barrierer for trænerarbejdet, sørge for at værdsætte og honorere trænerens arbejde samt for kvinderne opfordre dem mere til at påtage sig opgaverne og bruge de kvindelige kompetencer bedre. Dels ved at sætte fokus på alle de positive sider, som trænerne fremhæver, så som medbestemmelse i beslutningsprocesserne, fællesskaberne og de sociale netværk samt de direkte fordele for uddannelse/arbejde i form af nyttige erfaringer, social ansvarlighed og effekten på ens CV. Men hvorvidt dette er tilstrækkeligt til at tiltrække flere frivillige er uvist, ikke mindst set i lyset af de store forandringer, som det frivillige foreningsarbejde undergår i disse år, og statens krav om partnerskaber i forhold til de nye velfærdsopgaver. Nogle foreninger og nogle trænere/instruktører/ledere vil påtage sig disse opgaver og indgå partnerskaber, mens andre ikke vil men blot vil fortsætte med de traditionelle foreningsopgaver. Samarbejdet vil aktualisere en diskussion af, hvordan velfærdsopgaverne tilrettelægges og organiseres således, at de styrker de frivillige foreninger samtidig med, at de også styrker de (marginaliserede) befolkningsgrupper, der ønskes inkluderet i den frivillige idræt. Skal de nye opgaver løses ved at samle en gruppe f.eks. overvægtige på et særligt hold i foreningerne? Og vil denne organisering medføre inklusion? Vil det ikke kræve særlige kompetencer, at undervise/træne disse hold og vil det derfor ikke også være nødvendigt, at lønne trænere til holdene? Vil dette medføre en opdeling

mellem de traditionelle hold og de indtægtsgivende ”velfærdshold”? Og vil dette betyde en skarpere opdeling mellem ansatte og frivillige trænere? Eller vil disse velfærdsopgaver sagtens kunne indgå i de foreninger, der ønsker det, og vil disse foreninger ikke sagtens kunne lønne trænere/instruktører med særlige kompetencer, der uden store problemer kunne træne side om side med ikke-lønnede trænere? Og vil det, at skabe særlige ”velfærdshold” ikke på sigt kunne både medføre en indføring i foreningstraditionerne og foreningsfællesskabet?

Samspelet mellem velfærdsopgaver og de traditionelle opgaver i idrætsforeningerne vil også sætte yderligere skub i et meget mere differentieret trænerbillede – en kontinuum med den fuldtidslønnede træner som den ene pol og en ”ren” frivillige træner som den anden pol – og her imellem en lang række blandingsformer af honorering/aflønning i form af frynsegoder, telefonpenge, kørselsgodtgørelse, instruktøraflønning, osv. For den enkelte person kan der også gennem livet være forskel på, hvilken frivillighedsrolle personen påtager sig: som ung kan aflønning som supplement til SU være ønskeligt, mens man måske senere i livet som forælder kan påtage sig en mere altruistisk trænerrolle, der honoreres med frynsegoder. Dette betyder, at det er meget vigtigt, både at se trænerrollen fra trænerens perspektiv, men samtidig også at se det i et udefra perspektiv, da frivilligheden ikke kun kan forstås med et individuelt udgangspunkt, men også må forstås i et mere institutionelt perspektiv. Det vil sige, at det i de frivillige idrætsforeninger ikke er afgørende, om den enkelte træner/instruktør er frivillig, men om der er tale om en frivillig forening. Med andre ord at vi ikke nødvendigvis taler om frivillige trænere, men om trænere i den frivillige idræt – jævnfør rapportens titel!

14. Noter

1. En del af bortfaldet skyldes uaktuelle adresselister, således at tidligere trænere har modtaget et spørgeskema, som de ikke har ønsket at besvare. Endvidere har forældre til nogle af de unge trænere i 14 års alderen tilbagesendt spørgeskemaet, fordi de har ment, at deres børn ikke skulle deltage. Derfor er det sandsynligt at flere af de ubesvarede spørgeskemaer skyldes ovennævnte grunde.
2. Henholdsvis chi²- og gammatest.
3. Den norske undersøgelse er dog foretaget blandt udøverne, der har svaret på, hvor gammel deres vigtigste træner er.
4. Aldersgrænsen mellem yngre og midaldrende/ældre er 45 år, da de fleste ved den alder enten har fået første barn, hvis man vil have børn, eller har børn over 15 år.
5. Da trænerne typisk stopper ved 50-års alderen, benævner vi fremover gruppen for midaldrende, da trænerne sjældent er decideret "ældre".
6. Par er defineret ud fra, at man bor sammen med sin partner. Det vil sige, at en enlig godt kan være i et parforhold, men ikke bor sammen med vedkommende.
7. Det er dog ikke sikkert, da gruppen af yngre i parforhold demografisk set kan være mindre end gruppen af yngre enlige uden barn i den danske befolkning.
8. Når man har assistenter til rådighed, må det anses for at være en højere position, end hvis man stå alene med et hold og dermed ikke har nogen at uddelegere arbejdet til. Det skal dog bemærkes at en trænerassistent for et talenthold også kan betragtes som en højere position end en selvstændig træner for et miniphold.
9. Selvom fodbold er en af de store kvindeidrætsgrene, udgør kvinderne kun 18% af udøverne i f.eks. Dansk Bold Union (<http://www.dif.dk/index/idraettenital-medlemstal-3.htm?orderby=&opdeling=Forbund&aar=2003&amt=>).
10. <http://www.dgi.dk/Kalender/Kalender.aspx?path=%2fhome%2fkalender%2fkalender&layout={53ADCEF2-D4DC-427E-B72C-50BAA4D69241}>.
11. Operationaliseringen af funktioner har fundet inspiration i trænerlitteratur og Charlotte R. Petersens speciale Spiseforstyrrelser i eliteidræt – med fokus på trænerens rolle. Institut for Idræt, Københavns Universitet 2002.
12. F.eks. er begrebet coach måske ikke så entydigt, som man teoretisk kan gøre det til. Internationalisering af fodbold kan medføre, at man overfører det engelske ord coach for træner blandt de danske fodboldtrænere uden at have værdisindholdet om at være den spørgende frem for den ledende træner med.
13. Vi har ikke baseret spørgsmålene på de samme spørgsmål som i den norske undersøgelse, men har fundet inddelingen hensigtsmæssig for sammenligning. Dog har vi med udgangspunkt i en eksplorativ faktoranalyse (principal komponent analyse med varimax rotation) på spørgsmålene i nærværende rapport fundet det meningsfuldt at opdele faglig træning, faglig instruktion og præstation som separate kompetenceområder og desuden slå social støtte og positiv feedback sammen.
14. Den norske undersøgelse er baseret på udøvernes vurdering af deres trænere. Tesen om social støtte bekræftes kun for kvindelige udøvere, da der ikke var mandlige udøvere med kvindelige trænere og derfor ikke belæg for at undersøge tesen.
15. Vurderingen af egne kompetencer var spørgsmål 18 ud af 72, mens vurderingen af henholdsvis kvindelige og mandlige kompetencer var spørgsmål 70. Ved at sprede de to spørgsmål forsøger vi at undgå, at respondenter vurderer kvindelige og mandlige kompetencer ud fra vurderingen af egne kompetencer.
16. Trænerens opfattelse af kvindelige kompetencer er selvfølgelig ikke ensbetydende med, at de faktisk er kvindelige kompetencer. Men når opfattelsen er udbredt blandt trænerne, er

- der grund til at tro, at denne opfattelse kan være styrende for trænerne – og foreningernes – forventninger til kvinder, som kvinderne dermed kan blive vurderet ud fra i træningsøjemed.
17. Vi skelner ikke mellem diplom og licens i undersøgelsen. Diplomtrænerne var det højest rangerende træerniveau, indtil man indførte trænerlicenser for at opfylde internationale standarder.
 18. Der var plads til maksimalt 3 cifre til angivelse af kursusdage.
 19. Trænerne har haft mulighed for at svare meget utilfreds, utilfreds, hverken/eller, tilfreds eller meget tilfreds. I analysen tolkes svarmulighederne tilfreds og meget tilfreds som udtryk for tilfredshed, mens de resterende svarmuligheder tolkes som det modsatte.
 20. Trænerne har haft mulighed for at afkrydse flere fordele og ulemper på en gang og det var derfor muligt både at svare fordele og ulemper. De henholdsvis 77 og 68% henviser til de trænere, der ikke har svaret nogen form for ulemper, mens de resterende 23-32% har svaret en eller begge ulemper, men evt. også fordele.
 21. Trænerne har opgjort deres tidsforbrug på trænerarbejdet på to forskellige måder. I det ene spørgsmål har de valgt et ud af 7 timeintervaller, der angiver den tid, de som regel bruger på deres trænerarbejde om ugen inklusiv transport. I det andet spørgsmål har de angivet tiden til trænerarbejdet som en procentdel af en gennemsnitlig uge i relation til andre hverdagsaktiviteter (primære behov, arbejde, husarbejde samt fritid). Der viser sig en forskel i tidsforbruget ud fra de to opgørelser. Da det umiddelbart er lettere at opgive tidsforbrug som ca. timetal (i et interval) for en uge end som procentdel i en uge i forhold til andre aktiviteter, opfatter vi første opgørelsesmetode som den mest nøjagtige. Desuden viser en undersøgelse af frivillige fra 2004, at en frivillig indenfor kultur- og idrætsområdet i gennemsnit bliver brugt 4 timer om ugen på frivilligt arbejde (Boje et. al. 2006:48f). Dette resultat stemmer bedre overens med den første opgørelsesmetode.
 22. Selvom mange gymnaster deltager i opvisninger, er det for mange kun et årligt fænomen, som heller ikke er en egentlig konkurrence med placeringslister.
 23. Træner for amts hold, repræsentationshold, professionelle hold, Team Danmark regi, talenthold eller landshold.
 24. Vi tager her udgangspunkt i de 1316 trænere, der har angivet erhvervsmæssig arbejdstid. 72% af de 393 studerende i undersøgelsen har angivet en erhvervsmæssig arbejdstid. Det kan dreje sig om et studiejob, men timetallet tyder på, at visse har angivet erhvervsmæssig arbejdstid inkl. studietid. Derfor indgår en stor del af de studerende i gruppen af beskæftigede, hvilket også er rimeligt ud fra den betragtning at et studie forventes at kræve lige så meget tid som et fuldtids erhvervsarbejde.
 25. Under 10% af henholdsvis mandlige og kvindelige trænere.
 26. $\Gamma = 0,047$, $p = 0,281$.
 27. Undersøgelsen bygger på 63 elitetrænere fra en række af DIFs specialforbund og er dermed et lige så snævert grundlag for generalisering til samtlige elitetrænere som nærværende undersøgelse (Petersen 2002:58ff).
 28. DGI & DDS: Foreningsavisen – København, Sjælland, Lolland-Falster og Bornholm. September 2005.

15. Litteratur

- Berggren, F., Ibsen, B. & Jespersen, E. (1987): Idrættens trækfugle – Instruktøruddannelse og instruktørarbejde i folkelig idræt. DDGU DDSG&Is gymnastikgruppe.
- Bille, T., Fridberg, T., Storgaard, S. & Wulff, E. (2005): Danskernes kultur- og fritidsaktiviteter 2004 – med udviklingslinjer tilbage til 1964. AKF-forlaget.
- Boje, T.P., Fridberg, T. & Ibsen, B. (red.) (2006): Den frivillige sektor i Danmark. Socialforskningsinstituttet 06:19.
- Bonke, J. (2002): Tid og velfærd. Socialforskningsinstituttet 02:26.
- Danmarks Statistik (2005): Statistik årbog 2005.
- Danmarks Statistisk (2006): Statistisk årbog 2006.
- DGI & DDS (2005): Foreningsavisen – København, Sjælland, Lolland-Falster og Bornholm. September 2005.
- DIF Udvikling og Rådgivning (2006): Idrættens kurser 2006.
- Enjolras, B. (2002): Senmodernitet, identitetsdannelse og idrettens kommercialisering. i Seip-
pel, Ø. (red). Idrettens bevægelser. Sociologiske studier av idrett i et moderne samfunn.
Novus Forlag 2002.
- Habermann, U. (2001): En postmoderne helgen? Om motiver til frivillighed.
Socialhögskolan, Lunds Universitet.
- Habermann, U. & Ottesen, L. (2004): Omsorgskapital i idrætten. i Dansk Sociologi nr. 2/15.
årgang.
- Heinemann, K. (1983): Grundbog i idrætssociologi. Åbybro: Forlaget Duo.
- Hochschild, A.R. (1997/2003): The Timebind: When work becomes home and home becomes
work. Metropolitan Books.
- Jensen, M. (2004): Mobilitet i tid og rum. I Hviid Jacobsen, M & Tonboe, J. (red.)
Arbejdssamfundet. Hans Reitzels Forlag 2004.
- Koch-Nielsen, I, Henriksen, L., Fridberg, T. & Rosdahl, D. (2005): Frivilligt arbejde.
Den frivillige indsats i Danmark. Socialforskningsinstituttet 05:20.
- Larsen, K. (2003): Den tredje bølge – på vej mod en bevægelseskultur?
Lokale og Anlægsfondens Skriftrække 8.
- Lausten, M. & Sjørup, K. (2003): Hvad kvinder og mænd bruger tiden til – om ligestilling i
danske familier. Socialforskningsinstituttet 03:08.
- Ottesen, L. & Ibsen, B. (1999): Idræt, motion og hverdagsliv – i tal og tale.
Institut for Idræt, Københavns Universitet.
- Ottesen, L. & Ibsen, B. (2000): Børn, idræt og hverdagsliv – i tal og tale.
Institut for Idræt, Københavns Universitet.
- Ottesen, L., Nielsen, G. & Bjerregaard, J. (2007): Trænere i den frivillige idræt – velfærdsop-
gaver og personlige projekter. En kvalitativ interviewundersøgelse.
Institut for Idræt, Københavns Universitet (i print).
- Petersen, C. (2002): Spiseforstyrrelser i eliteidræt – med fokus på trænerens rolle.
Institut for Idræt, Københavns Universitet 2002.
- Pfister, G. & Jensen, M. (2005): Kvinder på toppen – idræt og ledelse i DGI.
Institut for Idræt, Københavns Universitet.
- Pfister, G., Ottesen, L. & Habermann, U. (2003): Kvinder på toppen – om kvinder, idræt og
ledelse. Første delrapport: Kortlægning. Institut for Idræt, Københavns Universitet.
- Seippel, Ø. (2004): Træneren: Konkurransen, glæde, samhold og medbestemmelse?
ISF rapport 2004:011.
- SFI, DGI & DIF (2004a): Foreningsidrættens vilkår i Danmark.
- SFI, DGI & DIF (2004b): Foreningsidrættens vilkår i Danmark – med fokus på atletik.
- SFI, DGI & DIF (2004c): Foreningsidrættens vilkår i Danmark – med fokus på tennis.

- SFI, DGI & DIF (2004d): Foreningsidrættens vilkår i Danmark – med fokus på håndbold.
- SFI, DGI & DIF (2004e): Foreningsidrættens vilkår i Danmark – med fokus på gymnastik.
- SFI, DGI & DIF (2004f): Foreningsidrættens vilkår i Danmark – med fokus på fodbold.
- Tonboe, J.(2004): I dit ansigts sved... Danmark som arbejdssamfund. I Hviid Jacobsen, M & Tonboe, J. (red.) Arbejdssamfundet. Hans Reitzels Forlag.

16. Bilag 1: Tabeller

Bilag 1.1: Oversigt over udvælgelse og besvarelse i de enkelte idrætsorganisationer.

	DIF	DGI	DFIF	Idrættens Træner-akademi	I alt
Skemaer udsendt	1200	2491	71	43	3805
Besvarelse ikke relevant	66	382	6	3	457
Ubekendt på adressen	94	150	10	5	259
Bortfald i alt	160	532	16	8	716
Nettostikprøve	1040	1959	55	35	3089
Besvarelser	694	866	19	18	1597
Svarprocent	66,7	44,2	34,5	51,4	51,7

Bilag 1.2: Kønsfordelingen i de udvalgte idrætsgrene blandt trænere og medlemmer. %.

Idrætsgren	Køn	Trænere i trænerundersøgelse 2003	Trænere i DIF ifølge foreningsundersøgelse 2004	Medlemmer i DIFs specialforbund 2003
Fodbold	Kvinder	7	20	18
	Mænd	93	80	82
Håndbold	Kvinder	28	46	55
	Mænd	72	54	45
Atletik	Kvinder	14	46	40
	Mænd	86	54	60
Tennis	Kvinder	20	27	35
	Mænd	80	73	65
Gymnastik	Kvinder	73	77	75
	Mænd	27	23	25

Note: Medlemsopgørelsen dækker kun de udvalgte idrætsgrenes specialforbund i DIF.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003, Foreningsidrættens vilkår i Danmark 2004 (SFI, DGI & DIF 2004b-f), DIFs hjemmeside, idrætten i tal: <http://www.dif.dk/index/idraettenital-medlemstal-3.htm?orderby=&opdeling=Forbund&aar=2003&amt=>

Bilag 1.3: Uddannelsesniveau for trænerne fordelt i idrætsgrene og aldersgrupper.

Alder	Uddannelse	Fodbold	Håndbold	Atletik	Tennis	Gym./ aerobic	Total
under 20 år	7-10 klasse	68	59	0	56	66	64
	Gymnasial (inkl. HF HHX)	32	34	67	44	30	32
	Erhvervsfaglig uddannelse	0	7	33	0	4	4
	Total %	100	100	100	100	100	100
	N	19	29	3	32	152	259
	Gamma (p-værdi)	-0,109 (0,290)					
20-29 år	7-10 klasse	2	0	0	0	1	2
	Gymnasial (inkl. HF HHX)	39	31	33	48	37	36
	Erhvervsfaglig uddannelse	16	29	11	3	15	18
	Mellemlang videregående	6	9	33	24	18	13
	Lang videregående	37	31	22	24	28	31
	Total %	100	100	100	100	100	100
	N	83	78	9	29	99	319
Gamma (p-værdi)	0,001 (0,985)						
30-39 år	7-10 klasse	15	17	0	0	6	11
	Gymnasial (inkl. HF HHX)	13	14	0	13	13	13
	Erhvervsfaglig uddannelse	34	23	13	63	23	27
	Mellemlang videregående	18	19	25	13	31	23
	Lang videregående	20	27	63	13	28	25
	Total %	100	100	100	100	100	100
	N	157	90	8	8	137	424
Gamma (p-værdi)	0,195 (0,000)						
40-49 år	7-10 klasse	16	8	14	0	12	12
	Gymnasial (inkl. HF HHX)	6	3	0	0	6	6
	Erhvervsfaglig uddannelse	34	32	0	10	14	24
	Mellemlang videregående	23	30	14	50	49	33
	Lang videregående	21	27	71	40	19	24
	Total %	100	100	100	100	100	100
	N	100	37	14	10	90	269
Gamma (p-værdi)	0,094 (0,161)						
50 år og derover	7-10 klasse	19	33	0	23	30	27
	Gymnasial (inkl. HF HHX)	0	0	33	8	5	6
	Erhvervsfaglig uddannelse	25	33	0	8	27	27
	Mellemlang videregående	19	33	33	8	25	21
	Lang videregående	38	0	33	54	12	19
	Total %	100	100	100	100	100	100
	N	16	6	3	13	73	132
Gamma (p-værdi)	-0,222 (0,024)						

Note: Kategorien *anden idrætsgren/uoplyst* er udeladt, hvilket betyder, at total ikke svarer til summen af de fem udvalgte idrætsgrene. Kursiverede procentsatser dækker over færre end 5 observationer, hvilket giver usikre testresultater.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Bilag 1.4: Kvindelige og mandlige trænere i forskellige aldersgrupper fordelt på arbejdstimer. %.

Beskæftigelsesgruppe	Erhvervsarbejdstimer	Kvinder	Mænd	Total
Studerende	0	9	10	9
	1-20	54	40	47
	21-36	15	29	22
	37-40	18	14	16
	41-50	2	3	3
	51-	2	3	3
	Total %	100	100	100
	N	164	146	310
	Gamma (p-værdi)		0,087 (0,324)	
I beskæftigelse	0	1	1	1
	1-20	3	2	2
	21-36	32	8	16
	37-40	55	68	63
	41-50	6	16	13
	51-	3	5	4
	Total %	100	100	100
	N	306	609	915
	Gamma (p-værdi)		0,516 (0,000)	
Hverken studerende eller i beskæftigelse	0	89	75	80
	1-20	11	6	8
	21-36	0	19	12
	37-40	0	0	0
	41-50	0	0	0
	51-	0	0	0
	Total %	100	100	100
	N	9	16	25
	Gamma (p-værdi)		0,489 (0,275)	

Note: Kursiverede procentsatser dækker over færre end 5 observationer. 1250 trænere har besvaret samtlige spørgsmål i tabellen. Ubesvarede er hovedsagligt studerende, der således må forventes ikke at have studiejob.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Bilag 1.5: Trænerens vurdering af rekrutteringsgrund i udvalgte idrætsgrene. %.

Begrundelse for rekruttering	Fodbold	Håndbold	Atletik	Tennis	Gymnastik/aerobic	Anden idræt/uoplyst	Total
Dine hidtidige Resultater som træner	12	16	22	10	15	21	15
Dine tidligere resultater som eliteidrætsudøver	7	14	19	13	6	9	9
Din uddannelsesmæssige (erhverv) baggrund	3	3	5	6	6	7	5
Din trænerkursusbaggrund	11	10	8	24	17	9	14
Din personlighed	35	38	24	33	37	36	36
Fordi der ikke var andre, der ville	31	19	22	15	19	16	22
Total (%)	100	100	100	100	100	100	100
Antal (N)	334	221	37	88	481	85	1246

Note: kursiverede procentsatser dækker over færre end 5 observationer.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003 (Gamma (p-værdi): -0,112 (0,000)).

Bilag 1.6: Kvindelige og mandlige træneres begrundelser for at dyrke idræt. %.

Begrundelser for at dyrke idræt		Kvinder (N=652)	Mænd (N=945)	Total (N=1597)	Gamma	p-værdi
Instrumentel/sundhedsmæssig	For at få brugt min krop	60	49	54	-0,222	0,000
	For at holde mig i form	53	49	51	-0,087	0,085
	For ikke at blive for tyk	13	13	13	-0,013	0,864
Rekreativ	Giver overskud resten af dagen	22	17	19	-0,153	0,018
	For at koble af	16	16	16	0,013	0,854
	Fordi det er rart og sjov	46	37	41	-0,194	0,000
Sociale relationer	Fordi det skaber venskaber	29	32	31	0,087	0,113
	For fællesskabets skyld	25	27	26	0,072	0,214
	For at mødes med arbejdskolleger	1	1	1	0,085	0,718
Konkurrence	Konkurrere mod mig selv	5	9	7	0,317	0,001
	Konkurrere mod andre	3	14	10	0,667	0,000
	Være god/bedst til min idræt	4	8	6	0,288	0,006
Kompetenceudvikling	For hele tiden at blive bedre/forbedre min kunnen	14	11	12	-0,142	0,065
	Møde nye udfordringer	12	7	9	-0,283	0,002
	For det udvikler færdigheder, der kan overføres til arbejdslivet	5	4	4	-0,134	0,282

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Bilag 1.7: Trænerkompetencer fordelt på trænerne fra udvalgte idrætsgrene. %.

	Fodbold (N = 399)		Håndbold (N= 262)		Atletik (N=42)		Tennis (N= 102)		Gymnastik/aerobic (N = 607)	
	Kompetence	%	Kompetence	%	Kompetence	%	Kompetence	%	Kompetence	%
1	Skabe godt fællesskab	96	Skabe godt fællesskab	99	Idrætsfaglige kompetencer	98	Idrætsfaglige kompetencer	95	Skabe godt fællesskab	95
2	Evne til at sætte sig igennem	95	Evne til samarbejde	98	Skabe godt fællesskab	93	Skabe godt fællesskab	94	Evne til samarbejde	94
3	Evne til samarbejde	95	Beslutnings-evne	97	Evne til samarbejde	90	Evne til at sætte sig igennem	91	Idrætsfaglige kompetencer	93
4	Beslutnings-evne	95	Idrætsfaglige kompetencer	95	Beslutnings-evne	90	Lederegen-skaber	90	Beslutnings-evne	92
5	Idrætsfaglige kompetencer	94	Evne til at sætte sig igennem	95	Lederegen-skaber	88	Pædagogiske evner	90	Evne til at sætte sig igennem	91
6	Lederegen-skaber	92	Lederegen-skaber	94	Erfaring som udøver	88	Evne til samarbejde	89	Lederegen-skaber	88
7	Håndtere konflikter	91	Håndtere konflikter	93	Pædagogiske evner	86	Beslutnings-evne	86	Pædagogiske evner	87
8	Pædagogiske Evner	91	Pædagogiske evner	89	Opnå sportslige resultater/succes	86	Håndtere konflikter	83	Koordinere mange forskellige krav	83
9	Udvikle hele mennesker	87	Koordinere mange forskellige krav	86	Koordinere mange forskellige krav	83	Erfaring som udøver	80	Udvikle hele mennesker	82
10	Koordinere mange forskellige krav	82	Udvikle hele mennesker	84	Evne til at sætte sig igennem	81	Udvikle hele mennesker	77	Erfaring som udøver	81
11	Erfaring som Udøver	76	Erfaring som udøver	80	Udvikle hele mennesker	81	Koordinere mange forskellige krav	73	Håndtere konflikter	80
12	Opnå sportslige resultater /succes	75	Håndtere forventninger om succes	74	Håndtere forventninger om succes	74	Inddrage udøverne i beslutnings-processerne	64	God fysisk form	75
13	Håndtere forventninger om succes	69	Opnå sportslige resultater/succes	74	Inddrage udøverne i beslutnings-processerne	74	God fysisk form	61	Håndtere forventninger om succes	56
14	God forældrepleje	63	Inddrage udøverne i beslutnings-processerne	68	Håndtere konflikter	69	Opnå sportslige resultater/succes	56	Inddrage udøverne i beslutnings-processerne	52
15	Inddrage udøverne i beslutnings-processerne	59	God forældrepleje	62	God fysisk form	62	Håndtere forventninger om succes	55	God forældrepleje	50
16	God fysisk form	55	God fysisk form	48	God forældrepleje	40	God forældrepleje	49	Opnå sportslige resultater /succes	44

Note: Trænerne har haft mulighed for at svare: 1) ingen betydning, 2) lille betydning, 3) hverken/eller, 4) betydning, 5) meget stor betydning. I tabellen er kategorierne 4) betydning og 5) meget stor betydning lagt sammen og fortolket som udtryk for, at den pågældende kompetence har betydning. Flere statistik signifikante forskelle^{xx}.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

Bilag 1.8: Trænerens vurdering af forhindringer for kvindelige trænere; fordelt på idrætsgren og køn. %.

Forhindringer for kvindelige trænere	Idrætsgren	Kvinde	Mand	gamma	p-værdi
Kvinder prioriterer familien højere	Fodbold	48	46	-0,038	0,851
	Håndbold	66	53	-0,258	0,054
	Atletik	67	31	-0,639	0,127
	Tennis	52	23	-0,580	0,018
	Gymnastik/aerobic	56	31	-0,469	0,000
Kvinder nøjes med arbejdet på foreningsniveau	Fodbold	44	23	-0,447	0,044
	Håndbold	50	33	-0,333	0,013
	Atletik	50	19	-0,611	0,194
	Tennis	38	19	-0,447	0,105
	Gymnastik/aerobic	36	22	-0,335	0,000
Kvinder har for lidt tiltro til sig selv	Fodbold	30	27	-0,055	0,806
	Håndbold	22	38	0,351	0,011
	Atletik	33	33	0,000	1,000
	Tennis	33	25	-0,200	0,464
	Gymnastik/aerobic	23	17	-0,203	0,062
Kvinder vil ikke selv være trænere	Fodbold	44	36	-0,165	0,422
	Håndbold	24	33	0,223	0,126
	Atletik	50	39	-0,222	0,617
	Tennis	33	38	0,103	0,681
	Gymnastik/aerobic	12	17	0,204	0,119
Fordomme om, at kvinder ikke er så gode trænere som mænd	Fodbold	30	22	-0,196	0,408
	Håndbold	14	18	0,120	0,508
	Atletik	17	6	-0,545	0,489
	Tennis	14	24	0,304	0,292
	Gymnastik/aerobic	16	16	-0,021	0,866
Der er ikke tradition for kvindelige trænere	Fodbold	26	39	0,289	0,155
	Håndbold	11	19	0,340	0,055
	Atletik	17	33	0,429	0,352
	Tennis	38	29	-0,212	0,418
	Gymnastik/aerobic	7	9	0,171	0,327
Kvinder bliver ikke opfordret	Fodbold	19	28	0,254	0,252
	Håndbold	14	17	0,083	0,651
	Atletik	0	25	1,000	0,019
	Tennis	24	18	-0,179	0,561
	Gymnastik/aerobic	7	11	0,279	0,090
Konkurrencen med mændene er for hård	Fodbold	4	11	0,522	0,084
	Håndbold	9	12	0,146	0,496
	Atletik	0	0	0,000	0,000
	Tennis	19	19	0,000	1,000
	Gymnastik/aerobic	8	10	0,157	0,335

Note: Total for hver idrætsgren: (N =kvinder/mænd): fodbold (N=27/376); håndbold (N=76/192), atletik (N=6/36), tennis (N=21/84), gymnastik/aerobic (N=459/167). Flere procenter dækker over færre end 5 observationer, hvilket giver usikre test.

Kilde: Trænerundersøgelsen 2003.

17. Bilag 2: Test af statistisk usikkerhed

- i Kønsfordeling i hovedorganisation for idrætsgren: Gamma (p-værdi): I alt: -0,674 (0,000); fodbold: -0,472 (0,026); håndbold: -0,609 (0,000); atletik: -0,216 (0,747); tennis: 0,181 (0,524); gymnastik/aerobic: 0,339 (0,013).
- ii Trænerposition for køn; gamma (p-værdi): Total: -0,227 (0,000); fodbold: -0,405 (0,008); håndbold: -0,448 (0,000), atletik: -0,546 (0,095); tennis: 0,029 (0,884); gymnastik/aerobic: 0,110 (0,102).
- iii Træneres eget udøverniveau: gamma (p-værdi): International elite: køn: 0,212 (0,155); idræt: 0,174 (0,100); National elite: køn: 0,576 (0,000); idræt: -0,188 (0,000); Repræsentationshold: køn: 0,129 (0,040); idræt: 0,158 (0,000); Konkurrence: køn: 0,437 (0,000); idræt: -0,353 (0,000); Motionsidræt m stævner: køn: -0,173 (0,000); idræt: 0,008 (0,825); Motionsidræt u stævner: køn: -0,387 (0,000); idræt: 0,244 (0,000).
- iv Vurdering af trænerfunktioner for køn; gamma (p-værdi): Forbillede: -0,163 (0,008); autoritet: 0,343 (0,000); underviser: -0,419 (0,000); coach: 0,733 (0,000); læremester: 0,143 (0,064); kammerat: -0,208 (0,001).
- v Vurdering af trænerfunktioner for idrætsgrene; gamma (p-værdi): Forbillede: 0,210 (0,000); autoritet: -0,264 (0,000); underviser: 0,324 (0,000); coach: -0,597 (0,000); kammerat: 0,163 (0,000); inspirator: -0,144 (0,001).
- vi Trænerkompetencer for køn; gamma (p-værdi): idrætsfaglighed: -0,158 (0,138); lederegenskaber: -0,234 (0,006); pædagogiske evner: 0,013 (0,875); god fysisk form: 0,336 (0,000); evne til at sætte sig igennem: -0,059 (0,534); samarbejdsevner: -0,071 (0,536); beslutningsevne: -0,239 (0,010); koordinere mange krav: 0,049 (0,473); håndtere forventninger om succes: -0,198 (0,000); håndtere konflikter: -0,262 (0,000); skabe godt fællesskab: -0,005 (0,972); udvikle hele mennesker: -0,091 (0,179); erfaring som udøver: 0,006 (0,929); inddrage udøverne i beslutninger: -0,215 (0,000); opnå sportslige resultater/succes: -0,515 (0,000); forældrepleje: 0,038 (0,473).
- vii Vægtning af træneropgaver for køn; gamma (p-værdi): Selve træningen: -0,037 (0,509); planlægning af træning: -0,160 (0,001); arb. med udøverne: -0,068 (0,152); arb. med børn/unge: -0,136 (0,004); kursusdeltagelse/videreuddannelse: -0,263 (0,000); sociale aktiviteter: -0,061 (0,171); deltage i kamp/stævner: 0,581 (0,000); spillermøder: 0,327 (0,000); bestyrelsesmøder: -0,170 (0,001); overvære stævner mm: 0,324 (0,000); sponsormøder: 0,088 (0,232); administration: 0,039 (0,508); kontakt til idrætsforeninger: -0,049 (0,379); kontakt off. Myndigheder: -0,202 (0,005).
- viii Tilfredshed med trænerjobbet: gamma (p-værdi): Opgavens indhold: -0,533 (0,000); ambitioner: -0,351 (0,000); kvalifikationer: -0,186 (0,002); personlig udvikling: -0,304 (0,000); udøvernes succes: -0,117 (0,093); udøvernes personlige udvikling: -0,062 (0,415); udøvernes engagement: -0,357 (0,000); forældres opbakning: -0,256 (0,000); løn/økonomi: -0,237 (0,000); indsats: -0,270 (0,000); frihed til opgavetilrettelæggelse: -0,393 (0,000); anseelse/status: -0,164 (0,005); bestyrelsens opbakning: -0,343 (0,000); faciliteter: -0,183 (0,001); andre trænere: -0,001 (0,993); ansatte: -0,198 (0,000); indflydelse: -0,345 (0,000); fællesskab: -0,278 (0,000).
- ix Tidsforbrug på trænerarbejdet afhængig af idrætsgren: gamma (p-værdi): Total: 0,626 (0,000); fodbold: 0,513 (0,001); håndbold: 0,524 (0,000); atletik: 0,920 (0,003); tennis: 0,250 (0,215); gymnastik/aerobic: -0,004 (0,963).
- x Tidsforbrug på trænerarbejdet afhængig af livsfaser: gamma (p-værdi): unge under 20 år: 0,304 (0,000); yngre enlige: 0,634 (0,000); yngre i par: 0,691 (0,000); forældre til førskolebørn: 0,701 (0,000); forældre til skolebørn: 0,706 (0,000); midaldrende uden børn: 0,245 (0,079).

- xi Tidsforbrug på trænerarbejdet afhængig af erhvervsarbejdstid: gamma (p-værdi): 1-20 timer: 0,425 (0,000); 21-35 timer: 0,723 (0,000); 36-40 timer: 0,687 (0,000); 41-50 timer: 0,706 (0,000); 51 timer og derover: 0,299 (0,166).
- xii Ligestillingsholdning for køn; gamma (p-værdi): fodbold: 0,0083 (0,592); håndbold: 0,082 (0,471); atletik: 0,160 (0,703); tennis: -0,022 (0,910); gym: -0,125 (0,139).
- xiii Forhindringer for kvindelige trænere for køn; gamma (p-værdi); vil ikke: 0,422 (0,000); prioritering af familien: -0,249 (0,000); manglende erfaring: 0,317 (0,012); For lidt tiltro til sig selv: 0,134 (0,021); anses ikke egnede: 0,246 (0,025); manglende tradition: 0,589 (0,000); manglende trænerudd.: 0,448 (0,000); manglende opfordring: 0,456 (0,000); foreningsarbejde: -0,276 (0,000), fordomme: 0,112 (0,094); manglende netværk: 0,078 (0,620); manglende støtte i forbund/org.: 0,273 (0,024); konkurrencen for hård: 0,231 (0,006); mænd opgiver ikke position: -0,027 (0,790).
- xiv Forhindringer for kvinder for idrætsgren; gamma (p-værdi): prioritering af familien: -0,0039 (0,290); nøjes med foreningsarbejde: 0,039 (0,326); for lidt tiltro til sig selv: -0,115 (0,006); vil ikke: -0,308 (0,000); fordomme: -0,153 (0,002); manglende tradition: -0,480 (0,000); manglende opfordring: -0,392 (0,000); Konkurrencen for hård: -0,046 (0,452).
- xv Gamma (p-værdi) Påskønnelse af samfundet for køn: fodbold: 0,369 (0,082); håndbold: -0,009 (0,951); atletik: 0,486 (0,291); tennis: 0,193 (0,435); gym: -0,020 (0,832). Påskønnelse af medlemmerne for køn: fodbold: -0,170 (0,443); håndbold: -0,098 (0,519); atletik: -1,000 (0,018); tennis: 0,563 (0,015); gym: 0,185 (0,086). Medlemmers ydeevne for køn: fodbold: 0,102 (0,616); håndbold: -0,039 (0,787); atletik: 0,086 (0,846); tennis: 0,218 (0,392); gym: -0,116 (0,211).
- xvi Gamma (p-værdi) Tidskrævende for køn: fodbold: 0,419 (0,033); håndbold: -0,025 (0,858); atletik: 0,407 (0,341); tennis: -0,404 (0,090); gym: -0,129 (0,195). Adm/penge for køn: fodbold: 0,200 (0,341); håndbold: 0,096 (0,492); atletik: 0,308 (0,480); tennis: 0,046 (0,863); gym: 0,268 (0,824).
- xvii Gamma (p-værdi); Ledere i højere grad lønnes; fodbold: 0,168 (0,401); håndbold: -0,161 (0,241); atletik: 0,143 (0,747); tennis: 0,095 (0,701); gym: -0,231 (0,012); trænere i højere grad lønnes; fodbold: 0,262 (0,214); håndbold: 0,218 (0,110); atletik: 0,813 (0,52); tennis: 0,260 (0,280); gym: -0,330 (0,000); idrætten mister værdi; fodbold: 0,190 (0,370); håndbold: -0,20 (0,895); atletik: -0,765 (0,049); tennis: 0,028 (0,915); gym: 0,350 (0,000); frivilligt arbejde garanti for idrættens uafhængighed; fodbold: 0,013 (0,951); håndbold: 0,071 (0,616); atletik: -0,182 (0,714); tennis: -0,479 (0,038); gym: 0,252 (0,007).
- xviii Trænerkompetencer for elitetræner/trænere: håndtere succes: 0,424 (0,001); opnå succes: 0,512 (0,000); forældrepleje: -0,635 (0,000).
- xix Trænerkompetencer for elitetræner/køn; færre observationer end 5 i enkelte celler, hvilket giver usikre test: gamma (p-værdi): god fysisk form: -0,811 (0,003); erfaring som udøver: -1,000 (0,001)
- xx Trænerkompetencer for idrætsgren; gamma (p-værdi): idrætsfaglighed: 0,086 (0,360); lederegenskaber: 0,169 (0,023); pædagogiske evner: 0,106 (0,105); god fysisk form: -0,317 (0,000); evne til at sætte sig igennem: 0,249 (0,001); samarbejdsevne: 0,126 (0,169); beslutningsevne: 0,173 (0,035); koordinere mange krav: 0,002 (0,966); håndtere forventninger om succes: 0,213 (0,000); håndtere konflikter: 0,353 (0,000); skabe godt fællesskab: 0,145 (0,191); udvikle hele mennesker: 0,127 (0,020); erfaring som udøver: -0,103 (0,049); inddrage udøverne i beslutningsprocesserne: 0,126 (0,003); opnå sportslige resultater/succes: 0,453 (0,000); forældrepleje: 0,180 (0,000).