



UMEÅ UNIVERSITET

FEM ELITTRÄNARES SYN PÅ ATHLETE LEADERSHIP INOM LAGIDROTT

Samuel Fagerholm

Kandidatuppsats, 15 hp
Kandidatexamen i Psykologi, 180 hp
VT 2023
Handledare: Johan Paulin

Ett stort tack riktas till de tränare som avlade sin tid till att medverka i denna studie. Jag vill också rikta ett tack till handledare Johan Paulin som stöttat mig i processen till att genomföra hela arbetet.

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka elittränares syn på Athlete leadership (AL) inom lagidrott, hur det kan påverka individen, laget samt hur utvecklingen kring detta sker. AL definieras som en eller flera idrottare som innehar en formell eller informell ledarskapsroll inom ett lag och påverkar lagmedlemmarna att uppnå ett gemensamt mål (Loughhead, 2017). Deltagarna i studien var fem manliga huvudtränare inom elitdamfotbollen med en ålder mellan 30–52 år. Denna studie var kvalitativ och deltagarna intervjuades utifrån ett semistrukturerat förhållningssätt. En tematisk analys gjordes där fem huvudteman med ett till tre tillhörande subteman framkom. Det framkom att AL har en positiv effekt på lagsammanhållning, förmåga att vända negativa trender och på individens välmående. Fanns det en samsyn mellan Athlete leaders och tränaren så underlättade det arbetet för tränaren och belastningen av jobbet upplevdes som lägre för tränaren. Utvecklingen av AL sker främst i form av uttalade förväntningar från tränaren till spelare samt i individuella samtal med återkoppling på ledarskapet. Fyndet går i linje med tidigare forskning och stärker dessa. Det finns ett behov av resurser för att kunna optimera utvecklingen av AL. Ett specifikt verktyg riktat mot AL bör tas fram för att kunna studera ämnet bättre. Det krävs forskning från flera olika synvinklar både kvalitativt och kvantitativt då AL forskningen fortfarande är i sin linda.

Nyckelord: Athlete leadership (AL), Påverkan, Utveckling,

Abstract

The purpose of this study was to investigate elite coaches' view of Athlete leadership (AL) in team sports, how it can influence the individual, the team and how the development around this takes place. AL is defined as one or more athletes who hold a formal or informal leadership role within a team and influence team members to achieve a common goal (Loughhead, 2017). The participants in the study were five male head coaches in elite women's soccer with ages ranging from 30–52 years. This study was qualitative and the participants were interviewed based on a semi-structured approach. A thematic analysis was done where five main themes with one to three associated subthemes emerged. It emerged that AL has a positive effect on team cohesion, ability to reverse negative trends and on individual well-being. If there was a consensus between the Athlete leaders and the coach, it made the work easier for the coach and the workload was felt to be lower for the coach. The development of AL takes place primarily in the form of stated expectations from the coach to players and in individual conversations with feedback around the leadership. The findings are in line with and strengthen previous research. There is a need for resources to be able to optimize the development of AL. A specific tool aimed at AL should be developed to be able to study the subject better. Research is required from several different points of view both qualitatively and quantitatively as AL research is still in its infancy.

Keywords: Athlete leadership (AL), Effect, Development

Fem elittränares syn på Athlete leadership inom lagidrott

Ledarskap inom idrotten har vanligtvis setts som viktigt av tränare, idrottare, åskådare och media. Traditionellt sett har tränare setts som den givna och utmärkande ledaren för sina respektive lag och innehar en betydande roll för ett lags funktionalitet (Chelladurai, 2007). En rad faktorer kan kopplas till ett effektivt ledarskap så som inre motivation (Amorose & Horn, 2000), lagets sammanhållning och lagets effektivitet att uppnå sina mål. I en studie av Baird et al. (2020) så undersöktes idrottares och tränares upplevelse av kopplingen mellan transformerande ledarskap och lagets sammanhållning och lagets effektivitet att uppnå sina mål. De fann att när mer transformerande ledarskapsbeteende utövades av tränare över tid så upplevdes laget starkare på båda ovanstående punkter. Det kan stärkas ytterligare av Callow et al. (2009) studie, där de undersökte kopplingen mellan transformerande ledarskapsbeteenden och prestation från en kvantitativ utgångspunkt. Även om tränare är en viktig källa till ledarskap, finns det enligt Loughhead (2017) en annan potentiell källa till ledarskap inom lag och det är idrottarnas ledarskap, vilket kan sammanfattas som Athlete leadership (AL). Teorierna kring AL står främst på två ben där ett är organisationspsykologi och där forskarna använt sig av koncept från transformerande ledarskap. Transformerande ledarskap sker när en Athlete leader förhöjer en lagkamrats motivation att hänge sig till lagets gemensamma mål och se förbi sina egna egoistiska intressen. Detta görs genom byggandet av goda relationer där en Athlete leader stöttar sin lagkamrat och agerar som en förebild. Mätandet av idrottares transformerande ledarskap har primärt gjorts med antingen ”Differentiated Transformational Leadership Inventory” eller MLQ-5X. MLQ-5X mäter fyra dimensioner av transformerande ledarskap, tre dimensioner av transaktionellt ledarskap och en dimension av icke-ledarskap (Loughhead, 2017). De transformerande ledarskapsbeteendena delas in i 4 dimensioner och består av idealiserat inflytande, vilket hänvisar till ledare som fungerar som en förebild för andra. Inspirerande motivation, där ledare motiverar och inspirerar omgivningen på olika sätt. Intellectuell stimulans, där ledare uppmuntrar lagkamrater att tänka på problem på nya innovativa sätt, och individualiserad hänsyn, ledare som visar en omsorg om lagkamraters välmående och tar hänsyn till individens särskilda behov. De transaktionella ledarskapsbeteendena inkluderar villkorad belöning, aktiv ledning av undantag, där ledaren säkerställer att förväntningarna uppfylls. Passiv ledning av undantag, där ledaren ingriper först efter misstag redan har inträffat. Det finns även ett ”låt det” ledarskap där inget ledarskap alls utförs. Det andra benet är ”sport coaching” och den främsta modellen som använts är Chelladurais ”multidimensional model of leadership” (Loughhead, 2017). Modellen betraktar ledarbeteende ur tre infallsvinklar: nödvändigt, föredraget och faktiskt beteende. Chelladurai använde också ”Leadership Scale for Sports” som ursprungligen utvecklades för att mäta fem tränarbeteenden. Den har även använts för att framgångsrikt mäta AL beteenden. Dessa består av träning och instruktion (förbättra prestation hos lagkamrater och instruera dem i idrottens taktiska och tekniska färdigheter), demokratiskt beteende (inkluderar lagkamrater i beslutsprocessen), autokratiskt beteende (oberoende i beslutsfattande), socialt stöd (mäter i vilken grad en Athlete leader är engagerad i att uppfylla andras interpersonella behov) och positiv feedback (berömmar och uppmuntrar lagkamrater till bra prestationer). (Loughhead, 2017).

Den forskning som gjorts hittills undersöker AL från tre huvudkategorier. Egenskaperna hos Athlete leaders, antalet Athlete leaders inom lag och beteendet som Athlete leaders uppvisar. De har visat sig att Athlete leaders har hög förmåga, spelar i centrala positioner på planen och har vissa personlighetsegenskaper bland annat som att vara självsäker, vänlig och omhändertagande av sina lagkamrater (Loughhead et al., 2016). När det gäller antalet idrottsledare är forskningsresultaten ganska konsekventa att det finns många idrottare som fyller ledarroller. 56-66% innehar en ledarskapsroll (Loughhead et al., 2016). AL definieras som en eller flera idrottare som innehar en formell eller informell ledarskapsroll

inom ett lag och påverkar lagmedlemmarna att uppnå ett gemensamt mål (Loughhead, 2017). Således kan AL ses som en form av delat ledarskap bland lagmedlemmar. Athlete leaders bör vara förebilder, pålitliga och respektfulla mot lagkamrater, vilket innebär en rad uppsättning roller. Kaptensrollen är troligen den mest tydliga formella rollen för Athlete leader, Cotterill et al. (2022) beskriver vikten men även komplexiteten i kaptensrollen. De har historiskt sett varit otydligt vad kaptensrollen faktiskt innehåller. Men det som bland annat ofta ingått är att verka som en förebild gentemot lagkamrater, fungera som en kommunikativ länk mellan laget och tränare samt representera föreningen vid diverse evenemang. Att det inte finns någon tydlig konsensus kring rollen har troligen att göra med att kaptensrollen ter sig olika beroende på vilken sport det handlar om. Även om det inte finns en entydig beskrivning på AL så har det inom tidigare forskning undersökts och beskrivits så som uppgiftsroller, social, yttre och motiverande roller (Loughhead, 2017). De uppgiftsrelaterade funktionerna är riktade mot lagets uppgiftsmål (t.ex. klargörande av gruppsmål), men även att diskutera taktik och problemlösningar för olika situationer som uppstår på planen. De socialt relaterade funktionerna är inriktade på individuella gruppmedlemmar (t.ex. att tillfredsställa individuella behov), med det menas att Athlete leaders kan försöka hjälpa medlemmar i gruppen som visar oro genom att visa uppskattning och respekt samt ge stöd. De yttre funktionerna kan beskrivas som ett försök att initiera och hantera yttre kontakter. I allmänhet fungerar dessa för att ge ett lag kontakter till dess externa miljö (t.ex. att förespråka och representera laget). Slutligen har motiverande ledarskap sin funktion i att uppmuntra lagkamrater och främja känslor som bidrar till lagets prestation under situationer i träning och match. (Maechel et al., 2020). De har visat sig att när de 4 rollerna uppfylls väl så har det en koppling till ett starkare självförtroende för laget, att spelarna identifierar sig med laget och att bättre prestationer (Cotterill et al., 2022).

Forskningen kring AL är fortfarande i sin linda men den har undersökts både kvalitativt och kvantitativt. De skall också nämnas att det börjat göras undersökningar med hjälp ”social network analysis” som i denna studie av Loughhead et al. (2016). Där undersöktes kopplingen mellan lagsammahållning och AL genom att titta på relationerna mellan varje idrottare. Då går det att få en närmare förståelse för inte bara kvantiteten av ledarskapsbeteende som utförs i ett lag men också kvaliteten på de relationer som finns. Det blir tydligare vilka idrottare som starkast påverkar andra med sitt ledarskap, det är alltså ett annorlunda sätt att mäta AL och ger en nyanserad bild till tidigare forskning. För tillfället finns det inget standardverktyg för att mäta AL specifikt. De har visat sig att de verktyg som nu använts väl prickar in många AL beteenden men när kvalitativa undersökningar gjorts så har de också framkommit flera beteenden som går utanför de nuvarande modellerna och alltså är unika just för AL (Loughhead, 2017). Det verkar alltså fortfarande finnas ett behov av att klargöra begreppet och få konsensus kring vad det ska innehålla.

Det har visat sig under de 10 senaste årens forskning att AL har en betydande inverkan på såväl lags funktionalitet och effektivitet, som på välmående för personerna i gruppen. Därför blir det viktigt att kunna vara en medskapare till AL både för tränare, idrottspsykologer och andra personer som är involverade kring lagen. Även om själva förståelsen för vikten av AL är erkänt och etablerat så har man ännu inte kommit så långt i utvecklande av verktyg för att skapa AL inom idrottslag (Cotterill et al., 2022). Ett sätt att utveckla AL berörs dock av Haddad och O’Connor (2022) och det genom att använda sig av ledarskapsgrupper. Genom att formellt utse en ledarskapsgrupp så ges mandat till idrottarna att influera sina lagkamrater. Uppgifter som vanligtvis är hos tränarna fördelas delvis till ledarskapsgruppen och de får verka som en länk mellan tränarna och övriga idrottare. Dessa ledarskapsgrupper ger viktig input till utveckling, träningsbelastning, spelidé, laguttagning och beslut kring rekrytering. Utöver det är ledarskapsgruppen ansvarig för att övervaka, verka som mentorer och stödja lagkamrater, samt hålla dem ansvariga för lagets standard och

disciplin. Många tränare betraktar dessa ledarskapsgrupper som den huvudsakliga faktorn bakom lagkulturen och att de bidrar starkt till att skapa en högpresterande miljö.

Syftet med denna studie är att undersöka några elittränares syn på AL genom att intervjua huvudtränare inom lagidrotter. Denna studie kan bidra till en djupare förståelse kring hur man skapar välfungerande, välpresterande och i slutändan vinnande lag. Detta då vi får inblick i vad tränare på elitnivå tänker kring begreppet och hur de jobbar med detta i sina lag. Det kan också ge större svar på vad som faktiskt ska ingå i begreppet AL.

Frågeställningarna jag kommer utgå ifrån är:

Hur ser några elittränare på "Athlete leadership" och dess påverkan på individen och lagprestationer?

Hur kan elittränare jobba med att förstärka eller förminska "Athlete leadership" inom sina lag?

Metod

En kvalitativ undersökningsmetod användes för att kunna gå på djupet i förståelse kring hur elittränarna resonerar kring idrottares ledarskap. I kvalitativa studier läggs stor vikt vid att säkerställa validiteten, att hitta kärnan i det som kommuniceras (Hayes, 2000).

Urval

I denna studie deltog fem elitfotbollstränare med ett åldersspann från 30–52 år. Urvalet grundade sig i att deltagarna hade varit verksamma som huvudtränare inom sin lagidrott i över 5 år och på elitnivå i minst 1 år samt att de varit aktiva inom de närmsta 2 åren. Alla var under den senaste säsongen verksamma inom damelitfotbollen i Sverige som huvudtränare.

Procedur

Mejl skickades ut till 20 olika huvudtränare på elitnivå inom basket, innebandy och fotboll. Initialt återkom 6 fotbollstränare som verkade på damelitsidan. Ett bortfall skedde då en av respondenterna avbröt kontakten. I mejlutsickket fick deltagarna ta del av information kring studien. Där efter bestämdes intervjuer som skulle ske via Teams. Intervjutillfällena varade mellan 30–50 minuter och de spelades in auditivt och visuellt med Teams. En semistrukturerad intervjumodell användes med färdiga teman och frågor för att säkerställa att dialogen skulle bli riktad mot rätt ämne, se Bilaga 1 för intervjumall. Dock gavs en stor frihet och flexibilitet till deltagarna under samtals gång att reflektera och prata obehindrat för att få fram svar som speglade dennes tankar. Jag som intervjuare ställde följdfrågor för att kunna fånga upp det som var intressant i samtalen. Det är av stor vikt att följdfrågorna som ställs kan sammanfatta, bekräfta det som deltagaren säger, men samtidigt är av öppen karaktär så att deltagaren får förklara sina tankar på djupet (Jacobsen, 1993).

Etik

Inför studien i samband med mejlutsickket blev deltagarna informerade om att all data skulle förvaras säkert på en Teams plattform där endast handledare och jag själv hade tillgång samt att efter klargjort arbete skulle all data raderas. Jag har tagit hänsyn till helsingforsdeklarationens (2014) riktlinjer. Deltagarna fick information om anonymitet och att inget i studien skall kunna gå att härleda tillbaka till den specifika individen. De fick även information om att genom att genomföra den faktiska intervjun så gav de sitt samtycke till deltagande men att de närsomhelst utan påföljder kunde avbryta sitt deltagande.

Analys

En tematisk analys av de insamlade data gjordes, vilken är en flexibel och väl använd metod inom kvalitativ psykologisk forskning enligt Braun & Clarke (2006). En inläsning av

litteraturen gjordes både före och i samband med studiens skrivande, vilket kan stärka analysens kvalitet (Braun & Clarke, 2006). Jag som utförde studien har även bakgrund som elittränare inom lagidrott och har därför en praktisk förståelse för ämnet, det är med denna ingång som analysen gjordes. Först skedde en transkribering och därefter kodning av texten. Sedan grupperades koderna in i olika teman, reviderades som mynnade ut i fem huvudteman med en till tre subteman som presenterades under resultatdelen. Jag bekantade mig med data och letade efter mönster genom att läsa igenom texten av det transkriberade materialet och därefter så kodades hela texten för alla intervjuer. Det gav ett material med hundratals koder så i samband med att de fördes ihop till grupper under olika potentiella teman så skrevs koder om eller sorterades bort om de inte passade in eller var felskrivna på något sätt. Temana genomarbetades i flera omgångar för att se ifall det fanns tillräckligt med underlag från data, vissa teman fick tas bort och något tillkom. Vidare så definierades de olika temana slutgiltigt med subteman och kopplingen mot frågeställningarna kollades av. Till sist så presenterades analysen under resultatdelen med hjälp av citat från tränarna. Texten ska gå bortom beskrivning samt också argumenteras i relation till forskningsfrågan (Braun & Clarke, 2006). Till en början var processen mer neutral och objektiv för att sedan mot slutskedet bli mer analyserande av det faktiska datat som framställts.

Resultat

Tränarna har en enad syn kring att AL har en betydande effekt på lagets prestation och även välmående för individen. Ett välutvecklat AL skapar en större tålighet mot resultatmässiga motgångar över tid men även i den enskilda matchen. Spelarna besitter en förmåga att själva driva på förändringar under en match och även driva på utvecklingen i träning. Tränarna anser inte nödvändigtvis att resultatet i sig är kopplat till AL då det kan finnas många faktorer som påverkar det. Det är snarare förmågan till att hantera konflikter, vara lösningsorienterade och skapa ett bra klimat för utveckling och välmående som lyfts fram och där igenom skapa jämnare prestationer. Då AL är underutvecklat i gruppen eller inte är i samklang med vad tränaren själv står för kan det krävas mycket energi och tid för att få det rätt riktat och få en samlad målbild. Då får tränaren lägga mycket resurs på att själv utveckla AL. Att bygga upp idrottarnas ledarskap tar tid och initialt behöver roller, normer och förväntningar förtydligas från tränaren. Samtal framför allt med de formella ledarna i form av kaptener sker på regelbunden basis där förväntningar och återkoppling ges, men också arbete i olika smågrupper där olika aspekter kring spelet eller hur beteende ska var inom gruppen tas upp. Vissa tränare har använt sig av externa resurser i form av utbildning inom ledarskap via högskola eller en idrottspsykologisk rådgivare som varit kopplat indirekt eller direkt mot laget.

Från den tematiska analysen så framkom fem huvudteman med olika subteman kopplat till sig, de presenteras nedan i tabell 1. De olika temana innefattar tränarnas syn på AL och hur de påverkar laget och individen, samt även hur de utvecklar AL i sina lag.

Tabell 1

En redovisning av det teman och subteman som fastställdes efter den tematiska analysen på de insamlade datat

Huvudtema	Subtema
Roller	Formella Informella Grupper
Påverkan	Motståndskraftig Välmående Motivation
Kunskap	Erfarenhet och teori
Utveckling	Kommunikation och förväntan Praktisera Extern resurs
Tränaren	Belastning och avlastning

Roller

I temat roller så ingår synen på hur AL tar sig uttryck inom lagen och vad det innebär att vara en Athlete leader. Det finns formella roller och då rör det sig om kaptener och vice kaptener. I vissa fall finns det även formella ledarskapsgrupper så som ett spelarråd. De informella Athlete leaders är spelare som inte officiellt har tilldelats någon ledarskapsroll men som både tack vare sin personlighet, tidigare erfarenhet och status påverkar de andra spelarna i laget på olika sätt.

Formella

Kaptener och vice kaptener finns i alla lag och har en uttalad ledarskapsroll. Att vara kaptener är ofta förknippat med erfarenhet och skicklighetsnivå. Det krävs att personen i fråga både har en status hos spelarna i laget och därav kan utöva ett visst inflytande. Men det krävs också att personen har en samsyn med tränaren kring normerna i laget och målsättningar. Det krävs en lojalitet mot både tränare och spelare och kaptenerna fungerar ofta som en länk mellan laget och tränarteamet.

De är nog så att folk gärna går på en form av ett sportsligt CV och verbalitet. Någoting åt det hållet. Men du kanske också behöver någon som du vet kommer backa dig när det blåser lite. En som kommer göra rätt saker ute på planen fast det går emot och har liksom en stor tålighet i att fortsätta göra rätt saker över tid och kan visa med sitt beteende på planen. Gå i bräsch i den typen av situationer. (Tränare 5)

Det handlar väldigt mycket om kemi däremellan. De ledare som har utsetts i gruppen kopplat till tränarstaben. Att de har det förtroendet, att det finns den kanalen däremellan. Man kan prata med dem om de grejerna... om spelaren inte känner det förtroendet, den kommer känna större lojalitet till sina lagkamrater. (Tränare 3)

I vissa fall kunde kaptenen och tränaren ha en väldigt stark relation där ett ömsesidigt utbyte fanns. Tränaren kunde med hjälp av kaptenen förstå läget i laget och bli informerad om status på enskilda individer. Relationen gav tillfälle för tränaren att agera proaktivt, till exempel att hantera konflikter och reda ut innan det blivit för allvarligt.

Hon hade väldigt bra koll på omklädningsrummet hon kunde "debriefa" efter träningen, det här och tagits upp och tänkt på det här, ha lite öga på henne hon mår inte så bra just nu... Men jag upplevde att vi hade en väldigt bra relation. Hon hjälpte mig att leda gruppen... Ibland är det svårt att fånga upp signaler när du ska driva en träning och instruera och samtidigt se personen och se vad som händer i hennes liv. (Tränare 3)

I de fall där kaptenen och tränarens syn gick isär kunde de ta mycket energi och arbete från tränarens sida att rikta ledarskapet hos kaptenen rätt. Då denne har en stor påverkan på övriga lagkamrater så kan de antingen bli en starkt negativ effekt eller positiv effekt beroende på hur väl samarbetet tränare och kaptän fungerar.

Så det tog mycket energi och blev väl inte särskilt bra under hösten. När man reflekterade efteråt så det var mycket konflikt eller en stor friktionsfri yta. Istället för att få någonting utav den personen och kunna få lite kraft av den personen in i gruppen så i bästa fall gick jag plus +0 liksom totalt sett att det inte störde för mycket för andra. (Tränare 5)

En tränare riktade kaptenen och de 2 vice kaptenernas roll tydligt mot att endast innefatta spelet på planen. Han ville de skulle fungera som en länk i både träning och match kring spelet. Tränaren kunde via kaptenerna få ut budskap till laget och vice versa få återkoppling från laget kring vad som kunde ses problematiskt under en match.

Vi har en lagkapten och två vice. Men deras uppgift är det taktiska på plan. Ja, det är den förväntan som finns på dem, till exempel att jag vill bolla saker eller få ut saker snabbt fotbollsmässigt, så är det. (Tränare 4)

Informella

Alla tränare lyfte fram vikten av informella ledare som på olika sätt kunde stötta laget. De är något som behöver utvecklas över tid och framför allt i nya lag och yngre lag kan de fattas ett bra ledarskap i gruppen. Det var också genomgående att tränarna pratade om ett lagom antal ledare i laget.

Jag tror att informella ledare och ledare i laget är väldigt viktigt för ett lag och att också såklart att man som tränare identifierar sig med det den ledaren eller de informella ledarna gör. Att de är korrekta beteenden och beteenden som man själv står för. Annars så tror jag att det kan vara väldigt farligt att man har en stor stark informell ledare i gruppen. (Tränare 2)

Ja men där blir jag nog lite tråkig eftersom lagom är nog ändå bäst. Om alla elva på plan skulle liksom vilja vara ledaren och visa framfötterna, höras och synas och gå i bräsch. Då skulle jag

tro att det skulle kunna bli ännu mer konflikter. Jag tror nog att den här balansen med att man har en tydlig lagkapten och vice och kanske har ett par tre informella ledare är det som är det optimala. (Tränare 1)

Flera tränare pratade om vikten av spelare som kunde se efter andra socialt. Ta emot nya spelare i laget och få dem att känna sig välkomna. Prata om annat än fotboll och styra ihop sociala aktiviteter så som gemensamma middagar.

... men de är väldigt skickliga socialt och folk tyr sig till dem och framför allt en som jag tänker på... De är många som upplever henne som empatisk och liksom litar på henne och berättar saker för henne. På så sätt kan man också få en ledarroll. (Tränare2)

Andra typer av ledarskapsroller som lyftes fram var de spelare som uttryckte sig verbalt och ställde krav på medspelarna, kunde ge instruktioner och pusha laget när det behövdes. Men också den agerande ledaren som inte pratade så mycket i gruppen men som alltid agerade professionellt och i linje med lagets normer. En sorts förebild i det tysta som alltid ger sitt allt på planen och sätter standarden med sitt beteende främst.

Hon är inte speciellt verbal eller en som tar stor plats i omklädningsrummet och låter mycket inte på det viset. Utan det mera är liksom action på plan och gott uppförande, mer den typen. Sen har vi andra spelare som låter mer och som är ledare på det viset att de liksom de vill ta plats, de vill synas, de vill också få de andra att de följa dem på något sätt. Men jag har inte så många sådana, men kanske en eller ett par stycken. (Tränare 1)

I enstaka fall tog spelare på sig ansvar kring praktiska uppgifter som rörde laget. De kunde vara att sköta sociala medier, sätta ihop en städgrupp eller utse materialansvariga vid resor.

Vi får spelare till oss ibland som kanske flyttar hemifrån för första gången i sitt liv och det är viktigt att vi finns för varandra. Och det är klart att det finns spelare här som tar ett större ansvar i det och som också kanske är mer sociala varelser, att dem vill att de träffas efter träning, äter middag (Tränare 4).

...Andra som också brydde sig väldigt mycket om laget men som var ledare i form av aktiviteter... Vi ska ha städschema och vi ska fixa de här. Så man kunde föda ledare på det sättet... Vi hade spelare som kunde leda liksom sociala medier och tog ansvar över dem delarna. (Tränare 3)

Grupper

Det fanns stora skillnader kring hur tränarna använde sig av någon form av ledarskapsgrupp. Några hade utsedda spelarråd så som tränare 3 beskriver "De hade spelarråd efter träning och sånt där. Även om jag inte alltid varit positiv till att ha spelarråd men från dem spelarrådsmöten så kunde man få återkoppling." De skulle främst fungera som lagets röst mot styrelse eller i frågor som rörde laget i stort, men det finns både positiva och negativa erfarenheter från spelarråd. Ingen av tränarna använde sig i övrigt av någon strukturerad ledarskapsgrupp utan det kunde i stället ta sig uttryck i flexibla smågrupper vid olika typer av samlingar. Vid en matchgenomgång kunde spelare delas in i grupper och få diskutera sina synpunkter som de kunde lyfta inför hela laget.

Det upplevde jag vi hade problem med förra året när vi hade ett spelarråd som fick säga till om alldeles för mycket. Då blir det fokus på fel grejer. Jag var inte med och satte upp det utan det

var sportchefen som satte ihop det. Jag tyckte det var för brett, de fick liksom bry sig om allt och jag tycker de är fel. (Tränare 2)

Ibland kan det vara så att vi sätter på ett klipp och kanske låter det rulla tre till fyra gånger och sedan får spelarna fundera utifrån vad det nu handlade om i matchen. Två tänkbara andra lösningar eller vad det nu kan vara för någonting. Så det kan se lite olika ut hur vi jobbar från gång till gång... jag tycker de fungerar bättre i små grupper... vi sitter ofta 3 och 3... där kommer ofta mycket bra som lyfts. (Tränare 4)

Påverkan

Alla tränare ansåg att AL har en påverkan på laget och individen och då främst positivt. De kom fram att flera tränare såg en stark koppling mellan kvaliteten på AL i laget och hur väl de kunde hantera motgångar under säsongen och på det viset ha en motståndskraft mot yttre påverkan. Ytterligare så såg den koppling mellan individernas välmående och ett positivt ledarskap. Ett par tränare diskuterade vikten av delaktighet, eget ansvar och att vara med och driva processer i laget, de ville facilitera möjlighet till en egen inre drivkraft hos spelarna.

Motståndskraft

Tränarna reflekterade kring framgångsfaktorer och de kunde främst koppla ett starkt AL till stabilare prestationer. Laget blev inte lika sårbart för resultatmässiga motgångar och de kunde även hantera situationer i en enskild match bättre, hitta lösningar tillsammans inom spelar gruppen utan att tränaren behövde ge instruktion. Vidare kunde laget hantera konflikter bättre då fokus låg på uppgiften. En tränare menade på att de var lättare för en individuell spelare att hålla sig inom ramarna när de fanns tydliga förebilder som dagligen visade på de professionella normerna som behövde upprätthållas.

Vi hade ett gäng väldigt lågmälda men väldigt, väldigt bra ledare. Som var rakt igenom proffs i allt vad de gjorde på plan och utanför plan... När du har en så stor andel av väldigt drivna professionella personer som gör det de ska i vått och torrt liksom, så är det svårt att falla ur helt i en sådan grupp. Dom kommer hjälpa dig att komma tillbaka upp på banan igen och göra rätt saker... Hela atmosfären i gruppen blir att man gör rätt saker. (Tränare 5)

Men det var många som liksom ställde krav på varandra och som gjorde det på ett sätt så att det märktes att de ville att den andra skulle bli bättre. Och då gick det ju överlag väldigt snabbt att vända trender som var negativa. Och vi, vi förlorade väldigt sällan en match liksom för laget var ofta på en bra nivå, alltså lägstanivån var väldigt hög. Det kanske är det som är det bästa med att ha många informella ledare eller ledare i laget. (Tränare 2)

Det jag upplever då är att det blir liksom att det blir mer avslappnat och man klarar av att hantera motgång bättre. För det är ett fokus på att hitta nästa utvecklings del oavsett om man har vunnit eller förlorat. (Tränare 4)

Välmående

I grupper med starkare AL så är flera involverade i att se till att alla mår bra. Det skapas starkare relationer och en lyhördhet för individernas mående finns. Flera tränare diskuterar vikten av ledarskapet för att skapa ett en miljö där människor får må bra. Så även om AL inte direkt behöver kopplas till resultatet i idrotten så finns andra framgångsfaktorer så som välmående. Tränare 5 pratar om allas delaktighet ”En grupp där många är delaktiga i, liksom

alltid i någon form av ledarskap, där alla är delaktiga i gruppens välbefinnande, liksom både prestationsmässigt och socialt.”

För resultatet just det året när det var som värst var inte så dåligt egentligen. Men däremot om man tittar på andra värden än återigen det bara resultatmässiga så tror jag att det inte var ett år där det växte tillräckligt mycket människor som kunde utveckla sidor hos sig själv. (Tränare 4)

Motivation

Flera tränare pratar om vikten av att ta eget ansvar och ha en egen drivkraft, som tränare 3 ”Ibland är det bra att ta ett steg bak och se hur de hanterar situationen och kan leda varandra.” Genom att skapa utrymme för delaktighet för spelarna, att vara med i diskussioner kring prestationer från matcher eller kring hur de ska vara mot varandra så skapas en egen inre drivkraft. Spelarna blir själv ansvariga för sin egen och lagets prestation vilket kan ge upphov för självbestämmande motivation som tränare 1 beskriver ”jag tror att vi behöver snäppa upp det, att vi behöver bli tydligare och att tjejerna behöver ta ett större ansvar själva i sitt ledarskap och driva mer själva.”

Men att kunna få till och med spelare som kanske spelar lite att faktiskt dra ett jädra stort lass när det gäller att driva laget framåt. Det har jag varit med om genom åren. Att någon, t.ex. en målvakt som knappt spelar en minut men som har varit sjukt viktig för att driva laget på träning och hela tiden liksom vara den där förebilden någonstans i träningsammanhang och allt vad det innebär för någonting. För mig är det en sådan otrolig seger när det är på det viset. För på något sätt har det vuxit människor i gruppen av olika anledningar, inte bara av det rent fotbollsmässiga resultatet. (Tränare 4)

Kunskap

Spelarnas tidigare kunskap kring ledarskap och erfarenhet att leda varierar kraftigt menar tränarna. Det vanligaste är att spelare som är äldre, som har spelat mer och upplevt mer inom fotbollen ses som naturliga ledare. En tränare påpekar dock starkt att ålder inte alls är förknippat med ett gott ledarskap utan det snarare är förmågan att se och göra det som är bäst för laget och inte enbart sig själv. Vissa kan ha fått med sig något från det civila ifall de haft ett jobb i ledande position, är mamma eller på liknande sätt upplevt mera som kan hjälpa dem till att vara bättre ledare.

Erfarenhet och teori

De olika sätten som spelarna kan ha tilldelat sig kunskap kring ledarskap enligt tränarna är att de läst på om de via högskola eller på annat sätt fått till sig teori om ledarskap. Det främsta sättet menar de att ligger i beprövad erfarenhet. Antingen från det civila livet eller av att ha spelat fotboll länge och upplevt mycket där via.

Jag tänker på en, framför allt en av våra nya spelare som jobbar i skola med elever som är utsatta eller har särskilda behov. På henne märker man att hon är väldigt omhändertagande och hon visar prov på ett bra ledarskap i sådana mindre grupper där vi samlas om allt från fotboll till utanför planen liksom... Jag tror de får med sig från sitt arbetsliv eller jobb in i fotbollen och kan ha nytta av annat. (Tränare 1)

Men ju fler år spelarna generellt sett om man ska slarvigt säga det så om man har spelat fotboll så har man upplevt fler saker. Man har varit med om, fler saker som har hänt både svåra saker

och positiva saker, har fått mer kunskap och förståelse, erfarenhet. Rent generellt är det oftast bra när det gäller de här sakerna. (Tränare 4)

Utveckling

Vad gör då tränarna för att främja eller förminska AL hos spelarna. Utvecklingen verkar ske på olika sätt men mycket handlar om kommunikation. Skapandet av en förväntansbild och återkoppling på det. Vissa har även använt sig av externa resurser i form av idrottspsykologiska rådgivare men det verkar samtidigt finnas ett behov av starkare resurser för att kunna ge spelarna den utveckling de behöver i AL. Att helt enkelt få utöva ledarskap inom gruppen, att få pröva på, verkar vara frekvent återkommande. Mentorskap förekommer främst riktat mot yngre flicklag i föreningen.

Kommunikation och förväntan

Alla tränare har en kontinuerlig dialog med sina kaptener där de över tid bygger en samsyn. En av tränarna har tydligt gett roller till sina Athlete leaders och då blir det en klar förväntansbild både mot dem och övriga spelare. Det individuella samtalet och återkoppling är ett starkt verktyg. De flesta tränare nämner att de använder sig av smågrupps diskussioner där spelarna får utrymme att uttrycka sig både i den lilla gruppen och inför hela laget.

Vi har testat en ny grej i år, att jag har gett alla varsin roll utifrån vad de själv tycker att de är... Vi specificerade fem olika roller som man kan vara eller som jag tycker det finns i laget. Exempel på det kan vara pådrivare eller poängspelare... En dag jag fick de först beskriva vad det kan vara och så skulle de sedan sitta fyra och fyra och identifiera vad de tyckte att de själva var utifrån vilka beteenden man ofta gör och ska fortsätta med. (Tränare 2)

Jag försökt mycket med individuella samtal om det. Sen också samtal då med en mindre grupp så att man skulle veta att det inte var bara en själv som gjorde det och sen också då att prata om det inför hela laget, liksom vilka stunder man kan behöva leda laget och också vilka beteenden som vi framför allt tycker är viktiga för att ge energi till laget. (Tränare 2)

I övrigt så vi har ett antal möten varje vecka. Det är lite svårt att förklara för det är ett arbete som har hållit på väldigt länge. När det gäller att vi diskuterar sådana här frågor, till exempel hur vi ska ha det. Då är det inte specifika människor som ska yttra sig utan det är alla. (Tränare 4)

Praktisera

För vissa tränare sker utvecklingen av AL mer omedvetet. Spelarna får testa på att leda i olika sammanhang och testa sig fram. I vissa fall används olika former av mentorskap.

Den är inte så medvetet som jag skulle vilja. Inga extra möten eller tillfällen med dem på något vis. Så det är en intressant tanke. Det kanske man skulle ha. Men jag har inte det med dem utan det är liksom learning by doing för dem... Så de får ju utforska och jobba med sitt ledarskap ute på planen eller i omklädningsrummet med gruppen. Och sen får man väl liksom känna av och lyssna av så att de inte missbrukar eller liksom spårar så får man väl hålla dem på rätt bana. (Tränare 1)

Alla spelare hade ett flicklag. Var nere och besökte ett par träningar per år och sedan hade vi en stor gemensam träning på A plan där alla akademilag var inbjudna och så hade man en miniturnering. Sedan har vi även försökt det här med att äldre spelare hjälper yngre spelare. Sen har de gett sig själv i vissa lägen, spelare som åker med varandra. (Tränare 3)

Vi ska implementera en fadderverksamhet under året där våra spelare kommer åka ut till våra flicklag från. Sedan har vi också har ju fotbollsskolor och sånt där våra spelare jobbar och där får de jobba med sitt ledarskap och det märker man ju väldigt tydligt att de som är drivna och har det naturligt mot dem som får jobba lite hårdare för det så klart. (Tränare 1)

Extern resurs

En tränare pratar om sin tid i landslaget där de hade möjlighet till en idrottspsykologisk rådgivare. Det är något som han tyckte var mycket användbart och uppfattade även att spelarna delade den åsikten.

Vi gör mycket mindre sånt här än t.ex. i landslag. Där man dels hade resurser kring laget som var större så att du får en liten avlastning kring de här bitarna. Du har någon som är ansvarig mer kanske för de bitarna... de finns en jättestor potential i det här... jag är rätt säker på att spelarna uppskattade det och blev skickligare på de här sakerna... de ligger högt upp på min önskelista. (Tränare 5)

Flera andra tränare pratar om behovet av större resurser i klubbmiljön för att kunna ha en sådan möjlighet. Några av tränarna har använt sig av en sådan resurs kopplat till sig själv och tränarteamet får att kunna rådgöra och som en indirekt resurs mot spelarna. Utöver det nämns även tid som en värdefull resurs, hur mycket går det att kräva av spelarna. Tränare 1 nämner även ett tidigare samarbete med en högskola, där spelarna fick tillgång till ledarskapskurser. ”Vi hade ett samarbete med Högskolan i staden. Och där fanns det ledarskapskurser som våra spelare fick gå på och fick en handledare på högskolan.”

... att någon mer specifik kan jobba med det långsiktigt, det tror jag hade varit bra. Ha en idrottspsykolog, i just form av ledarskapsutbildning... som hade beteende fokus och fokus på att kanske vissa spelare ska formas till att bli ledare eller ännu bättre ledare. (Tränare 2)

Och det är klart att hade vi kunnat haft en som jobbar heltid med de här frågorna som också kunde finnas med i laget i lika hög utsträckning som vi tränare, då tror jag att vi skulle kunna få ännu mer effekt på det. Givetvis att kunna följa upp saker ännu bättre. Så är det utan tvekan. (Tränare 4)

Tränaren

På vilket sätt påverkas då tränarna själva av AL och vad anser de att deras roll är i sammanhanget? Tränaren verkar starkt sammanknuten till sina spelares ”AL” då ledarskapet i stort sätts av huvudtränaren och förväntningar kring normer, vision, metodik osv. kommer från tränaren först. Där av tar sig AL uttryck i den kontexten och får i mångt och mycket det utrymme som tränaren bestämmer.

Jag tror också man behöver vara flexibel utifrån väldigt många parametrar och det är som att prata om ålder och personligheten men också lagets form, hur går det just nu?... Hur mycket kan jag lämna till dem utifrån vad jag tycker att dem klarar av, som nu liksom, jag har haft samma lag och samma spelare ganska länge så då tycker jag det är mycket enklare. Så då blir det ju mer demokratiskt. Även såpass att man börjar fråga dem ännu mer. (Tränare 2)

Belastning och avlastning

Ett par tränare diskuterar den potentiella belastningen som det medför att rikta ”AL” på ett sätt som enligt tränaren gynnar laget och som står i linje med det som tränaren vill ha. Finns

det spelare i ledarskapsroller informellt eller formellt, då tränaren inte alltid får välja själv, som driver en egen agenda där de inte tänker på laget främst utan på sig själv. Så kan det medföra en friktion och energidränage för tränare att hantera det. Fokus går då mycket till att hantera den eller de personerna istället för till spelet. Dock är det som tränarna också beskriver en del av jobbet. Även i början med nya lag så tar det ofta mera energi att få till ett bra ledarskap från spelarna i gruppen. Tränare 2 beskriver det som ”Jag känner att det är väldigt energikrävande när man inte har ledare i laget som driver på samma sätt som man gör som tränare eller som man vill att gruppen ska göra.”

I perioder kan det vara mer tärande än till nytta. Det är så beroende på vad de här personerna för tillfället tycker och känner och driver för agenda. Men det är klart att om man ska vara självkritisk. Det ligger i jobbet att få de här människorna och att få ut så mycket energi som möjligt och till slut positiva prestationer som det bara går. (Tränare 5)

Skillnaden blir markant när samarbete mellan tränaren och Athlete leaders fungerar väl. Då kan det snarare ses som att ansvaret kring ledarskapet i stort delas och distribueras på flera resurser, alltså spelarna i laget, istället för till en enskild person som tränaren. Det blir en avlastning för tränaren när spelarna tar ansvar och driver på själva. Tränare 4 beskriver ”Men när väl det sätts i gång och gruppen börjar ta kliv på det här. Det är klart att det också är avlastning.” Tränaren kan fokusera mera på att utveckla spelet och känner sig mindre belastad. Utöver det kan tränaren få stor hjälp med hur laget ska drivas. Information kring hur olika spelare mår eller hur de tänker inför kommande match kan kommuniceras mera öppet. Tränaren kan arbeta mera proaktivt och hantera situationer på ett sätt som blir i linje med vad spelarna behöver.

Det är skönt för mig som ledare att veta att jag har min förlängda arm därute och att de andra spelarna också har det förtroendet för dem ledarna, både formella och informella, så att de gör som de säger också. Så just i den fasen vi är i nu så är det absolut en fördel för mig som ledare. Det blir som en förstärkning av det du vill få ut. (Tränare 1)

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka elittränares syn på AL inom lagidrott, hur de kan påverka individen i laget samt hur utvecklingen kring detta sker. Det kom fram stora mängder kunskap utifrån tränarnas svar som kan ge svar på frågeställningarna. En inblick i hur de ser på AL och vad för roller som spelarna kan ha i laget framkom. De verkade lägga stor vikt vid relationer till sina kaptener då de har de tydligaste formella rollerna. Det framkom även hur mångfacetterad rollen kan vara där kaptenen både ska vara skicklig på planen, ha erfarenhet och visa på goda ledaregenskaper, vilket kan kopplas samman med Davis et al. (2018) studie där de undersökte relationen mellan tränaren och idrottaren som en stark faktor för att kunna prestera på ett bra sätt. Samt en studie av Fransen et al. (2019) där det framkom vilka förväntningar som tränare och andra idrottare har på kaptenen. Det är en komplex och krävande roll som sällan fylls tillräckligt väl, tränarna lyfte fram påverkan som de informella ledarna också har och beskrev deras roller. Den verbala ledaren som kan kopplas till tidigare forskning och rollen som motiverande ledare (Maechel et al., 2020). Men även andra typer av rollindelningar nämndes. Samsynen mellan tränare och Athlete leaders är av stor vikt vilket också framkommer i studien av Bucci et al. (2012), där hockeytränare ger sin på att Athlete leaders bör ha liknande värdegrund som de i ledarteamet. Ett av de mer intressanta fynden var synen på hur AL är kopplat till lag som har större tålighet, de kan hantera motgång bättre. Laget kan vända på negativa trender och håller samma som en grupp även i svåra tider. I studien av Loughhead et al. (2016) så kopplas sammanhållning uppgiftsfokusering till kvaliteten på AL i

laget. Vidare så framkom att den påverkan som AL kan ha är att förbättra individens välmående och motivation. Detta främst genom en mera öppen kommunikation mellan idrottarna och att det fanns Athlete leaders som var socialt medvetna och brydde sig om de andra i laget, såg till att relationer smordes. Förbättringen av motivation kan kopplas till det ägandeskap och delaktighet som AL innebär. Om vi tittar på en gedigen motivationsteori som Self-determination theory av Ryan och Deci (2017) så är den uppbyggd på att människor behöver känna kompetens, samhörighet och autonomi. Alla de tre bitarna får komma fram med ett aktivt AL. När idrottarna får ta ansvar för ledarskapet i en utsträckning de kan hantera så borde känslan av kompetens stärkas. Delaktigheten i beslut och att vara en medledare i laget stärker autonomin och det förbättrade klimatet med starkare relationer inom laget kan kopplas till en bättre samhörighet. Tränarens roll är och förblir viktig i detta och inte minst för sig själv. Det framkommer tydligt att kvalitets AL kan vara en stor hjälp för tränare sett till belastning. Det tar ofta tid att bygga upp men när det väl finns där så kan ledarskapet till viss del fördelas ut på flera personer och det underlättar för tränare som då kan fokusera mera på att utveckla spelet.

I en tid där elittränare är starkt utsatta för press, stress och osäkra arbetsförhållanden (Bentzen et al., 2020) så är allt som kan ta bort belastning positivt. Med starkt AL i laget så skapar det förutsättningar för hållbarhet för tränaren. Kunskapsbasen för ledarskap menar tränarna att överlag är låg hos spelarna och att de som är ledare främst fått pröva sig fram och skaffa sig erfarenhet över tid. De talar för att det finns mycket utvecklingspotential, då de är klargjort hur betydande AL kan vara för lagets prestationer och måendet för de människorna som är inblandade. Det främsta sättet som AL utvecklas av dessa ledare är via en förväntansbild och återkoppling kring det, mycket handlar om det individuella samtalet. Spelarna får prova på att leda genom ”learning by doing” och sedan ges återkoppling ifall de går utanför de förväntade ramarna. Detta menar tränarna tar tid att bygga upp, att få till goda relationer till sina spelare och en samsyn kring vad som förväntas. Det som nästan inte används alls är ledarskapsgrupper, som enligt Haddad och O’Connor (2022) är ett starkt sätt att utveckla AL i lag.

Ett systematiskt förhållningssätt till utvecklandet av AL finns inte så tydligt och det kan starkt kopplas till nödvändigheten att prioritera sina resurser. Tränare själv har inte hur mycket tid som helst och har många bitar att hålla i, ekonomiskt är det också svårt att ha råd med yttre resurser i form av en idrottspsykologisk rådgivare. Detta är framförallt i klubbmiljön, i landslagsmiljö ser det annorlunda ut, resurserna är större och därifrån har en tränare erfarenhet av att jobba med en idrottspsykologisk rådgivare. Vissa tränare har använt en sådan resurs även i klubbmiljö men främst då kopplat mot sig själv och ledarteamet. Det finns helt klart en förståelse hos tränarna om vikten av AL och dess potentiella påverkan på lag och individ. Men det verkar vara ett område med oanvänd potential sett till skapandet av det, mycket relaterat till resursbrist.

För att säkerställa anonymitet har resultat presenterats på ett sätt så att det inte ska gå att härleda tillbaka till vilka tränarna är. Därför har också väldigt lite bakgrundsinformation getts kring tränarna. Valet av metod är adekvat för att ge svar på frågeställningarna, det går att öppet gå på djupet med intervjupersonerna och få inblick i hur tränare faktiskt ser på AL. Via denna typ av metod får vi en bättre förståelse för ämnet AL och vad det innefattar. Det finns både en styrka och svaghet att jag har erfarenhet från rollen som elittränare. Förståelse för ämnet i praktiken är god och eftersom valet att läsa på litteratur inför analys av data gjordes så fanns också en teoretisk förståelse, det är med dessa ögon som data har bearbetats. Även om inte validiteten för en kvalitativ studie anses som likvärdig gentemot kvantitativa studier då författaren har ett så starkt inflytande över den analytiska processen så är det också där i som styrkan ligger (Yardley, 2008). Risken är förstås att det funnits förutfattade meningar kring vad för resultat som ska komma fram och att i processen att analysera data så har de påverkat. Det

kunde vara intressant om en annan person som inte har samma bakgrund men som istället har en erfarenhet av att intervjua och arbeta med kvalitativa studier skulle göra en liknande studie eller analysera det data som framkommit här och på det viset få en annan potentiell utkomst av resultat. Men det går att argumentera för att närheten till ämnet från min sida är något som stärker kvaliteten för denna studie.

Många av fynden går att härleda till tidigare forskning på ämnet i annan kontext och andra länder. De som blir extra intressant här är att det inte gjorts någon tidigare forskning i Sverige kring AL, så vitt jag känner till. Det ger oss en förståelse för hur kunskapsbasen ser ut här och åsikter kring AL samt hur det kan skilja sig mot andra länder. Generaliseringar bör ske med försiktighet då urvalet endast är på fem elittränare, dessutom från en och samma sport, fotboll. Dock är åren av erfarenhet för tränarna långa och vi får en inblick i deras tankesätt kring ämnet. Det som framkommer är att utvecklingen av AL i lag kan förbättras. Förslag om att införa specifik utbildning för tränare i AL och inte bara rikta ledarskapsutbildning mot tränarens eget ledarskap kan göras. Tidigare forskning har tittat på de roller som finns inom AL men krävs det ytterligare kvalitativa undersökningar för att säkerställa vad som faktiskt ska innefatta de rollerna och ifall de finns ytterligare roller än uppgift, social, yttre och motiverande (Loughhead, 2017). Vidare inom den kvantitativa forskningen så saknas ett verktyg specifikt för att mäta AL, det kan vara så att Athlete leaders utför andra ledarskapsbeteenden än ledare inom militären eller tränare inom idrott, därför finns ett behov av ett verktyg som kan innefatta det som AL innebär. Forskning kring AL är fortfarande i sin linda och därför bör ämnet undersökas från flera synvinklar och kontexter för att fortsätta öka förståelsen för ämnet i sig, vad de har för effekter och hur det kan vidareutvecklas. Denna studie har gett en verklighetstrogen och djup bild av hur elittränare inom lagidrott i Sverige ser på AL, men också en smal bild, så därav krävs ytterligare studier för att skapa en större generaliserbarhet och bredare förståelse.

Referenser

- Amorose, A. J., and Horn, T. S. (2000). Intrinsic motivation: relationships with collegiate athletes' gender, scholarship status, and perceptions of their coaches' behavior. *J. Sport Exerc. Psychol.* 22, 63–84. doi: 10.1123/jsep.22.1.63
- Baird, N., Martin, L. J., & Benson, A. J. (2020). A dynamic view of coach transformational leadership: How leadership perceptions relate to task cohesion and team potency. *Psychology of Sport and Exercise*, 51, 101789. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2020.101789>
- Bentzen, M., Kenttä, G., & Lemyre, P.-N. (2020). Elite Football Coaches Experiences and Sensemaking about Being Fired: An Interpretative Phenomenological Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), 5196. <https://doi.org/10.3390/ijerph17145196>
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. sage.
- Bucci, J., Bloom, G. A., Loughhead, T. M., & Caron, J. G. (2012). Ice Hockey Coaches' Perceptions of Athlete Leadership. *Journal of Applied Sport Psychology*, 24(3), 243–259. <https://doi.org/10.1080/10413200.2011.636416>
- Callow, N., Smith, M. J., Hardy, L., Arthur, C. A., & Hardy, J. (2009). Measurement of Transformational Leadership and its Relationship with Team Cohesion and Performance Level. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21(4), 395–412. <https://doi.org/10.1080/10413200903204754>

- Chelladurai, P. (2007). "Leadership in sports," in *Handbook of Sport Psychology*, 3rd Edn. eds G. Tenenbaum, and R. Eklund, (Hoboken, N.J: Wiley), doi: 10.1002/9781118270011.ch5
- Cotterill, S. T., Loughhead, T. M., & Fransen, K. (2022). Athlete Leadership Development Within Teams: Current Understanding and Future Directions. *Frontiers in Psychology*, 13, 820745. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.820745>
- Davis, L., Appleby, R., Davis, P., Wetherell, M., & Gustafsson, H. (2018). The role of coach-athlete relationship quality in team sport athletes' psychophysiological exhaustion: Implications for physical and cognitive performance. *Journal of Sports Sciences*, 36(17), 1985–1992. <https://doi.org/10.1080/02640414.2018.1429176>
- Fransen, K., Cotterill, S. T., Vande Broek, G., & Boen, F. (2019). Unpicking the Emperor's New Clothes: Perceived Attributes of the Captain in Sports Teams. *Frontiers in Psychology*, 10, 2212. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02212>
- General Assembly of the World Medical Association. (2014). World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. *The Journal of the American College of Dentists*, 81(3), 14.
- Haddad, G., & O'Connor, D. (2022). Developing players for athlete leadership groups in professional football teams: Qualitative insights from head coaches and athlete leaders. *PLOS ONE*, 17(8), e0271093. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0271093>
- Hayes, N. (2000). *Doing psychological research*. Buckingham: Open university press.
- Jacobsen, J.K. (1993). *Intervju. Konsten att lyssna och fråga*. Köpenhamn: Hans Reitzels Forlag. Lpf 94, Läroplan för de frivilliga skolformerna. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Loughhead, T. M. (2017). Athlete leadership: A review of the theoretical, measurement, and empirical literature. *Current Opinion in Psychology*, 16, 58–61. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.04.014>
- Loughhead, T. M., Fransen, K., Van Puyenbroeck, S., Hoffmann, M. D., De Cuyper, B., Vanbeselaere, N., & Boen, F. (2016). An examination of the relationship between athlete leadership and cohesion using social network analysis. *Journal of Sports Sciences*, 34(21), 2063–2073. <https://doi.org/10.1080/02640414.2016.1150601>
- Maechel, C., Loughhead, T. M., & Beckmann, J. (2020). The Testing of a Four-Dimensional Model of Athlete Leadership and Its Relation to Leadership Effectiveness. *Frontiers in Psychology*, 11, 1361. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01361>
- Ryan, & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory : basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Yardley, L. (2008). Demonstrating Validity in Qualitative Psychology. In J.A Smith (Ed.) *Qualitative psychology. A practical guide to research methods* (pp. 235-251). London: Sage.

Bilaga 1

Intervjufrågor

Berätta om din bakgrund, hur länge har du varit tränare och hur lång tid på elitnivå?

-Har du någon typ av utbildning?

Allmänt ledarskap

Hur skulle du definiera ledarskap?

- Kan du utveckla?

Finns det olika typer av ledarskap?

- Kan du förklara?

Hur påverkar ledarskap ett idrottslag?

- Finns det positiva effekter och negativa effekter?

Hur ser AL ut

Vad finns det för typ av roller hos idrottare inom ett lag?

- Kan du beskriva?

Finns det idrottare/spelare/utövare som du har gett någon form av ledarskapsposition och hur ser det ut?

- Utsedda kaptener, på vilket sätt väljs de?
- Ledarskapsgrupp/spelarråd?

Finns det idrottare som på ett informellt sätt påverkar med ledarskap, på vilket sätt gör dem de?

Har dessa idrottare olika sätt att leda på?

- Socialt (Prata om annat än fotboll, aktiviteter utanför, bry sig om personen)
- Externt (Media, sponsorer, event)
- Uppgift (Taktiska råd, diskuterar spelet och träning)
- Motivation (Inspirera verbalt, påpeka mål viktighet)
- Deomkratiskt (Skapa deltagande, facilitera samarbete)
- Rollmodell (Agera enligt förväntningar)
- Höga prestations förväntningar (Positiva förväntningar på individen)
- Positiv Feedback på utförd uppgift

Är alla era idrottare involverade i ledarskapet eller hur ser det ut?

Upplever du att det finns kunskap hos idrottarna kring ledarskap?

-Är de trygga i sina ledarskapsroller?

Betydelse av AL i ett lag

Anser du att idrottarnas ledarskap är av betydelse för laget?

- Kan du beskriva hur?

Har idrottarnas ledarskap skiljt sig åt i lag du haft tidigare och upplever du att de påverkat lagets framgång på något sätt?

- Förmåga att lösa konflikter
- Förmåga att hantera motgång
- Bättre eller sämre resultat

Påverkas sammanhållningen i gruppen av idrottarnas ledarskap?

- Välmående och trivsel
- Samarbetsförmåga

Har du som tränare nytta av idrottarnas ledarskap och på vilket sätt?

- Delegera uppgifter
- Hjälpa med budskap - kultur
- Åtagande för klubben (sponsorer, media, events)

Skapandet av AL

Utvecklar ni ledarskapet hos era idrottare på något sätt?

- Extern resurs?
- Någon form av formell utbildning eller möten?
- Diskussioner, reflektion?
- Feedback från dig eller övriga tränare?

Får idrottarna utrymme att leda praktiskt?

- Lagmöten, träningar, matchsnack, aktiviteter utanför
- Ungdomslag

Använder ni någon typ av mentorsroller?

- Till idrottarna med AL?
- Från AL idrottarna till andra i laget?
- Till yngre spelare i klubben?

Hur skulle du vilja att utbildningen kring idrottarnas ledarskap ser ut om resurser inte var en fråga?

- Är de värt att prioritera? Varför?