

Många bollar att hantera för svenska tennistränare

I drygt 20 år var Sverige en världsledande nation i tennis. I dag är det inte längre så. Vi har intervjuat tränare om deras arbetsförhållanden. Om svensk tennis ska lyfta kräver det bland annat att tränarna får ökade möjligheter till konkurrenskraftig utbildning.

UNDER PERIODEN 1975-2005 har 42 svenska spelare tillsammans vunnit mer än 470 internationella titlar. Lägg därtill lagtävlingarna Davis Cup och World Team Cup med sju respektive tre titlar. På juniorsidan var Sverige klart ledande under ett decennium.

Under denna epok har Sverige varit världsledande och trendbildande beträffande träning och coaching. Vi har ofta varit övriga nationers förebild mycket tack vare duktiga tränare, fint klubbarbete och god förbundsadministration. Insikten om betydelsen av välutbildade tränare och ledare har lett till att flera andra länder satsat på att medvetet arbeta med att förstärka ledarkompetens och kunskapsbildning. Sverige kan inte längre göra anspråk på att vara den nation som leder utvecklingen.

Inom ramen för det europeiska samarbetet pågår arbetet med att utveckla gemensamma ramverk för yrken och utbildningar inom idrottsområdet (se föregående artikel av samma författare i denna tidskrift). Inom tränarområdet (coaching) har man där skilt mellan fyra kompetensnivåer:

1. Lärlingstränare
2. Tränare
3. Experttränare
4. Mastertränare

Skillnaderna mellan de olika nivåerna baseras på erfarenheter, bredd och djup i kunnandet, på uppdragets långsiktighet och på graden av strategisk planering och innovationsarbete. Beskrivningarna som föreligger inom de skilda nivåerna är

generella och ska som sådana kunna ha en giltighet över flera idrotter.

Syftet med den här artikeln är att utifrån en genomlysning av de villkor som råder för svenska tennistränare granska dels giltigheten i det europeiska ramverket, dels förutsättningarna för svensk tennis att förbättra sin internationella position vad gäller tävlingsinriktad verksamhet.

Studie av svenska tennistränare

I en intervjuundersökning har vi tillsammans med representanter för Svenska Tennisförbundet sökt utreda arbetsförhållandena för svenska tennistränare. Ett trettiotal intervjuer har genomförts med representanter för elva föreningar i västra Sverige. Föreningarna har valts ut efter storlek mätt i antalet medlemmar, så att såväl mindre, mellanstora som större föreningar är representerade i urvalet. I varje förening har tränare, sportchefer (klubbchefer) samt representanter för styrelsen intervjuats. De har fått beskriva de uppgifter en tränare har inom den egna verksamheten samt den kompetens som de anser att en tränare behöver besitta. Sedan har tränarna fått beskriva vilka uppgifter de har att hantera i verksamheten och vilken kompetens de menar att de själva behöver ha för att klara av dessa uppgifter.

Höga krav på kompetensen

Studien visar att heltidstränarnas uppdrag i allmänhet svarar mot kompetensnivåerna 2 och 3 i det europeiska ramverket, det vill säga "tränare" respektive "experttränare". Det är en bred verksamhet som



Per Gerrevall
Professor

Institutionen för pedagogik,
psykologi och idrottsvetenskap,
Linnéuniversitetet



Carl Axel Hageskog
Professor

Institutionen för pedagogik,
psykologi och idrottsvetenskap,
Linnéuniversitetet

inrymmer såväl deltagarorienterade som tävlingsinriktade utövare. Många utövare har inte något intresse av att tävla i organiserad form inom tennisen. Vuxentennis är en växande verksamhet där syftet främst är att utveckla förmågan att spela tennis på motionsnivå.

Tränarna arbetar i dag med planering och genomförande av tennisträningen i klubbarna. Därtill kommer sysslor av organisatorisk och administrativ art som personalansvar för timtränare, föräldrakontakter etcetera. Det organisatoriska och det administrativa arbetet tenderar uppta allt större del av arbetet. De anser att föräldrakontakter tar mycket energi. Många föräldrar upplevs som krävande och det arbetet betraktas av många som betungande. Många tränare upplever bristen på tid för den enskilde spelaren som ett problem och de vill ha bättre förutsättningar för att kunna möta varje individ.

Samtliga intervjuade hel- eller deltidsanställda tränare har genomgått minst steg 2 av tennisförbundets utbildningar och många har även gått steg 3 och 4. Tränare och styrelseledamöter uttalar också en positiv syn på behovet av utbildning.

Tränarnas berättelser överensstämmer mycket väl med de kompetensområden som det europeiska ramverket är baserat på. En allmän förutsättning är goda tenniskunskaper (teknik, taktik, fysisk träning) och helst egna tävlingserfarenheter, vilket innebär att man får både kunskande och legitimitet. När det gäller det första kompetensområdet, "know-how", som handlar om färdigheter ges en rad exempel, vilka i sin tur är beroende av det andra kompetensområdet "know-what".

Med tanke på den bredd som verksamheten inrymmer måste man som tränare kunna hantera ett mycket vitt fält av uppgifter. För att kunna göra det krävs också en god insikt i den aktuella klubbens förutsättningar och kultur.

För att göra en tränings- och tävlingsplanering som sträcker sig över en säsong måste tränaren kunna planera, men också genomföra planeringen och följa upp resultatet.

Tränaren ska också kunna skapa grupper och komponera lag eller väl fungerande konstellationer. Det kräver kunskaper om hur grupper fungerar som

sociala och dynamiska konstruktioner. Man ska dessutom kunna inspirera deltagarna, skapa engagemang och intresse för tennisen och ibland kunna få utövare att förändras. Det tredje kompetensområdet, "to be", blir därför väsentligt. Tränaren ska även vara ett gott föredöme, kunna kommunicera och vara socialt kompetent. Vidare behöver han eller hon ha goda psykologiska och pedagogiska kunskaper för att kunna bidra till att verksamheten håller hög kvalitet och att deltagarna trivs.

Tränaren ska kunna välja praktiska övningar som gör att heterogena grupper (spelstyrkemässigt) kan spela samtidigt,

"Även föräldrakontakter kräver mycket av tränarna. De ska kunna förklara och kunna ställa föräldrarnas krav, som gäller det egna barnet, mot omsorgen om övriga utövare i klubben."

kunna utveckla nya övningar, och kunna demonstrera slag. För att kunna planera och genomföra verksamheten krävs en väl utvecklad pedagogisk kompetens.

Han eller hon ska kunna ta ansvar för sina grupper. Ett ansvar som sträcker sig även utanför tennisbanan, till exempel att ta med spelarna på aktiviteter som bio, bowling etcetera. Tränarna förväntas också ställa upp på träningsläger under skollov.

Som heltidstränare kan man också bli personalansvarig för de timanställda tränare som klubben engagerat. Att kunna verka i ett team är ett område tränarna vill utveckla. Även föräldrakontakter kräver mycket av tränarna. De ska kunna förklara och kunna ställa föräldrarnas krav, som gäller det egna barnet, mot omsorgen om övriga utövare i klubben.

Verksamheten ska också fortlöpande dokumenteras, inte minst med tanke på att de ekonomiska förutsättningarna ska kunna säkerställas. Tränare behöver därför också ett administrativt kunnande.

Eftersom verksamheten bygger på ett samspel mellan tränare och klubbledning blir dialogen ytterst viktig. Tränaren måste kunna presentera vad han eller hon kan och vill åstadkomma med verksamheten.



I våras tog Fredrik Rosengren över som tränare för Robin Söderling, nummer sex på världsrankingen. Rosengren är samtidigt ansvarig för tränarna i Växjö TS. Tidigare har han tränat bland annat Jonas Björkman och Magnus Norman.

Att utvecklas som tränare

Ett område som däremot förefaller vara eftersatt är uppföljning och utvärdering. Det sker mer indirekt genom att man ser nöjda kunder i form av barn och föräldrar, bra ekonomi i klubben, trivsel på jobbet samt vilka tävlingsresultat klubbens spelare visar upp. En del tränare anser att de har gjort ett bra arbete om spelare stannar kvar i tennisen. Enstaka tränare berättar att de genomför regelbundna utvärderingssamtal tillsammans med sina kolleger.

Trender kommer och går och som tränare måste man hålla sig ajour med utvecklingen. Att hela tiden vara uppdaterad med det senaste inom teknik och material kräver både tid och förmåga.

Tränarna anser att man utvecklas som tränare genom att se på tennis, åka på tävlingar och där träffa andra tränare. Utbildning upplevs också vara ett väsentligt medel för utveckling. Man lär sig också genom att titta på och besöka andra idrotters matcher och träningar. Många talar om vikten av att bygga nätverk tillsammans med andra tränare.

Sammanfattningsvis har de tränare som är anställda inom de tennisföreningar vi studerat i allmänhet ett komplext uppdrag. De ska kunna utforma och ansvara för en verksamhet som kan möta ett stort antal olika intressenters behov och önskemål. Det är å ena sidan en deltagarorienterad verksamhet, där utövarna vill utveckla sitt tenniskunnande

på motionsbasis utan att behöva delta i någon organiserad tävlingsverksamhet. Det är å andra sidan en tävlingsinriktad verksamhet, där utövarna vill utveckla sitt kunnande med syftet att prestera och lyckas i tävlingssammanhang – individuellt eller i lag. Det är också en verksamhet som inrymmer såväl nybörjare som avancerade utövare i olika åldrar.

De komplexa kraven förutsätter en gedigen kompetens. När tränarna beskriver den kompetens de behöver besitta, stämmer den i hög grad med de som finns formulerade i det europeiska ramverket. Vi har kunnat konstatera att det föreligger behov av att stärka den dimension i kunskandet som utgörs av kvalitetskontroll, uppföljning och utvärdering. Det är området som framför allt experttränare och mastertränare behöver vara kunniga inom. För att kunna utveckla verksamheten måste tränare kunna kritiskt granska och värdera den. Han eller hon måste också kunna dra nytta av de praktiska erfarenheter som görs inom tennisen internationellt samt av de erfarenheter som görs inom relevant forskning. Nedan pekar vi på några områden som särskilt behöver belysas.

Generalist och specialist

Att möta morgondagens utmaningar som tränare innebär att ta på sig ett helhetsansvar för de aktivas prestationsutveckling (1). Det krävs en bred kunskapsbas för att kunna bygga den organisation som gynnar klubb och spelare. Som tränare utvecklar

man även, till följd av egna intressen och erfarenheter, en personlig kunskapsbas eller kompetensprofil och därmed en egen tränarstil. Men för att kunna ta ansvar för helheten krävs en begreppsapparat och en orientering inom samtliga innehållsområden. En tränare måste således vara såväl generalist som specialist.

I helhetsansvaret ingår att samverka med specialister inom enskilda kunskapsområden (2). Tränaren måste då kunna bedöma i vilken grad dessa specialister behöver nyttjas och utifrån helhetsuppdraget etablera en god balans mellan olika innehållsområden. Utan en bred kunskapsbas finns det en risk för att specialister inom enskilda områden tar över och att alltför mycket tid ägnas saker som inte är de väsentligaste för en prestationsutveckling hos de aktiva. Det kan till exempel leda till att nutrition, skadeförebyggande träning eller fysträning får företräde framför tennispelandet.

Att kunna granska, ifrågasätta och ompröva sitt tränarskap är nödvändigt för att tränaren ska komma vidare i sin utveckling mot högre kompetensnivåer (4). Det räcker inte med att okritiskt använda sig av ny information och kunskap. Det gäller att se till att man som tränare befattar sig med nytt material, att vrida och vända, att genom reflektion ställa ny kunskap mot tidigare erfarenheter och kunskaper, att testa det nya och göra sakliga jämförelser med det befintliga och så vidare. Det handlar med andra ord om att vetenskapliggöra sin dagliga praktik i högre grad än vad som hittills har gjorts.

Tränarens stress

Att vara tennistränare på heltid är ett förhållandevis nytt yrke och därför finns det begränsad kunskap om tränares arbetsmiljö och arbetsvillkor. Att tränaren blir anställd för att han eller hon kan spela tennis, kanske till och med på en hög nivå, kan verka rimligt om uppdraget är att utveckla tävlingsverksamheten inom föreningen. Om man samtidigt ser till bredden i de arbetsuppgifter tränaryrket innehåller med krav från arbetsgivare, spelare och föräldrar kan förväntningarna på kompetens leda till en stressfylld tillvaro. Tränare kan exempelvis uppleva ett kunskapsunderläge gentemot personer

i sin omgivning, som gör möten med föräldragrupper och styrelser obekväma. Det kan handla om innehållsområden som pedagogik, medicin och ekonomi för att ta några exempel, där man mycket väl kan finna spetskompetens bland föräldrar eller i styrelsen.

Kraven på att kunna hantera personal, planera och presentera individuella utvecklingsplaner för spelare, kunna kommunicera och representera klubben vid olika arrangemang och så vidare kan av vissa upplevas som både stimulerande och utmanande men av andra leda till höga stressnivåer och utbrändhet (5).

För tränarna ska kunna fatta kloka och välgrundade beslut, det Aristoteles kallar praktisk klokhet, krävs erfarenhet av hur besluten verkar på individer och grupper (6). Att utbilda sig kräver således att man både skaffar sig ny kunskap och har en praktik där denna kan prövas, granskas och förbättras. Därför blir det nödvändigt att framtidens tränare anammar det tankesätt som ligger bakom det livslånga lärandet. Att alltid vara student inom sitt område kan verka hopplöst, men den som ser sig som färdig med sin utbildning kan man nog förklaras som färdig inom sitt tränarskap.

Idrott och akademi i samarbete

Det finns behov av att utveckla samarbetet mellan idrottsrörelsen och den forskning och utbildning som bedrivs inom universitet och högskolor. Inom andra samhällsområden har man etablerat en nära samverkan mellan praktiker och forskare, där syftet är att dra nytta av den gemensamma erfarenheten och kunskapen som dessa kan bidra med (7).

Genom en utbildning som bygger på samarbete mellan idrott och akademi ges det förutsättningar för idrotten att på ett mer naturligt sätt både vara involverad i och stödja idrottsforskning. En sådan utbildning leder till att man inom idrotten kan producera såväl idrottslig som vetenskaplig kompetens. Härigenom kan idrotten bidra till utvecklingen av relevant forskning (8). Specialidrottsförbunden kan även beställa samverkansforskning genom att ställa större resurser till förfogande för forskning än vad som i dag är fallet. I dag är det endast ett fåtal förbund som har egna forskningsenheter.

Referenser

1. Fahlström, P.G., Hageskog, C.A. *Kreativ Coaching Sisu idrottsböcker*, 2010.
2. Gowan, G. *Setting Aims and Objectives in How to Be an Effective Coach*, ed Taylor, J. Ontario: Don Mills, Web offset Publications, 1997.
3. Wallin B. "Coachutbildning i Sverige", *Idrottsforskaren, Tidskrift för svensk beteendevetenskaplig idrottsforskning*, 1984.
4. Cassidy, T., Jones, R., Potrac, P. *Understanding Sports Coaching*, Routledge, 2009 s 17-27.
5. Price, M.S., & Weiss, M.R. *The sport Psychologist*, 2000 14:391-409.
6. Jones, R., Wallace, M. (2007): *The Coach as "Orchestrator"*, Routledge, 2007 s 51-63.
7. Rönnerman, K. *Aktionsforskning i praktiken – erfarenheter och reflektioner. Studentlitteratur*, 2004 s 13-29.
8. Lyle, J. *Sports Coaching Concepts*. Routledge, 2007 s 291-304.

Kontakt

per.gerreval@lnu.se
carl-axel.hageskog@lnu.se