

Stiliani «Ani» Chroni, Magnhild Medgard, Dag André Nilsen,
Thorsteinn Sigurjónsson og Tor Solbakken



Treneren i norsk idrett

En nasjonal kartlegging
av trenere og trenerrollen

Skriftserien nr. 4 – 2018

Nettutgave
Utgiversted: Elverum
© 2018 Copyright forfatterne / Høgskolen i Innlandet

Det må ikke kopieres fra publikasjonen i strid med Åndsverkloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med Kopinor.

Forfatterne er selv ansvarlig for de funn og konklusjoner som rapporteres. Innholdet gir derfor ikke nødvendigvis uttrykk for synspunktene til Høgskolen i Innlandet.

Høgskolen i Innlandets rapportserie har som formål å utgi forsknings- og utviklingsarbeider som er eksternt finansiert, enten som et kontraktbestilt prosjekt eller som et eksternt delfinansiert prosjekt.

ISSN: 2535-5678
ISBN trykt utgave: 978-82-8380-048-7
ISBN digital utgave: 978-82-8380-049-4

Forord

Mange mennesker fortjener en stor takk for at denne rapporten er blitt en realitet. Først vil vi takke alle trenerne som frivillig bidro med sin tid og sine erfaringer. Dette muliggjorde studien og ga oss interessante data å analysere og rapportere. En spesiell takk til Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF) som så verdien av prosjektet, hjalp oss økonomisk, og for å ha bidratt med kompetanse; Antero Wallinus-Rinne – vi setter stor pris på dine innspill i ulike faser av prosjektet. Vi vil også takke særforbundene i norsk idrett som viste forskningsteamet stor tillit ved å stille sine treneres e-post adresser til disposisjon, og ved å tilby sin kompetanse i gjennomgangen av spørsmålene.

Vi vil uttrykke vår takk til Kari Fasting, professor emerita ved Norges idrettshøgskole (Norge), Kristen Dieffenbach, førsteamanuensis ved West Virginia University (USA), og Mary Hassandra, seniorforsker ved Universitetet i Jyväskylä (Finland), for deres sakkyndige råd og støtte. Videre vil vi takke Kirsi Hämäläinen, Susanne Linner og John Mcilroy som bidro inn i prosjektet med sin kunnskap og erfaring fra lignende kartleggingsundersøkelser av trenere i henholdsvis Finland, Sverige og Storbritannia.

I tillegg til forskningsteamet har flere fra Høgskolen i Innlandet (HINN) på ulike måter bidratt til gjennomføring av prosjektet. Vi setter pris på deres arbeid og vil uttrykke vår takk til Daniel Buck, Per Øystein Hansen, Mette Løhren, Sigurd Pettersen, Anne Ranheim, Eivind Skille, Sven Inge Sunde, og Trude Nordli Teksum.

Elverum, oktober 2018

Stiliani «Ani» Chroni, ledende forsker
Magnhild Medgard
Dag André Nilsen
Thorsteinn Sigurjónsson
Tor Solbakken

Sammendrag

I 2017 gjennomførte Høgskolen i Innlandet en undersøkelse blant et stort antall trenere i Norge. Undersøkelsen tok sikte på å få vite mer om trenerne i barne-, ungdoms- og voksenidretten. Opplysningene i denne rapporten, med tittelen *Treneren i norsk idrett – En nasjonal kartlegging av trenere og trenerrollen*, bygger på svar fra 5977 trenere, 4404 menn og 1559 kvinner i alderen 15 til 83 år. Trenerne representerte 104 idretter fordelt på 49 særforbund, og kom fra alle fylker i Norge. Rapporten viser funn om treneren og deres trenervirksomhet, utdanningsbakgrunn, idrettslige kunnskap, ferdigheter og erfaring, hvordan de tenker omkring læring og deres fremtid, hva som hindrer dem i videre læring og fremgang, og hvorfor noen av dem har sluttet. Selv om utvalget i undersøkelsen er et av de største som er innhentet av trenerundersøkelser i verden, vet vi ikke i hvor stor grad det er representativt for alle trenere i Norge. Dette fordi det totale antall trenere på alle nivåer i norsk idrett er ukjent.

Hovedfunn

- Av alle trenerne er 75 % frivillig og 25 % ansatt. De fleste mannlige trenere er frivillige (78 %), i alderen 40 til 49 år (48 %) og gifte eller lever i partnerskap med barn (75 %). De fleste kvinnelige trenere er frivillige (67 %), i alderen 40 til 49 år (35 %) og gifte eller lever i partnerskap med barn (55 %). Av de ansatte trenerne er det flest menn i alderen 40 til 49 år (31%) og flest kvinner i alderen 20 til 29 år (37%).
- Flertallet av både menn og kvinner har høyere utdanning (67 % menn og 67 % kvinner) og trenerutdanning (77 % menn og 72 % kvinner). 69 % av trenerne med trenerutdanning har tatt denne gjennom NIF/særforbund/idrettskrets, og de fleste har tatt dette etter dagens modell, Trenerløypa (64 %). 10 % av alle trenerne hadde spesifikk utdanning rettet mot utøvere med funksjonshemming.
- Omtrent alle (99 %) har erfaring som utøver fra organisert idrett, og av disse har 64 % deltatt i barneidrett, 76 % i ungdomsidrett og 68 % i voksenidrett.
- En stor andel trenere har opparbeidet seg betydelig erfaring, noen mer enn 23 år. 55 % av alle trenerne oppgir at de aldri har hatt pause i sin trenervirksomhet. Av disse har 41 % 0 til 5 års sammenhengende erfaring, 27 % har 6 til 10 års erfaring, 21 % har 11 til 22 års erfaring og 11 % har 23 års erfaring eller mer.
- Totalt har 73 % av trenerne erfaring med å trene utøvere av begge kjønn, de aller fleste på lokalt nivå (95 %). Flere kvinner enn menn har erfaring med å trene yngre utøvere (opp til 12 år) og flere menn enn kvinner har erfaring med å trene utøvere eldre enn 12 år. Totalt 12 % av trenerne (7 % av mennene og 5 % av kvinnene) har på et eller annet tidspunkt hatt ansvar for utøvere med funksjonshemming (n = 708). Et stort flertall av trenerne som er gift eller lever i partnerskap med barn, eller er single med barn (n = 3651) har erfaring med å være foreldretrenere (89 % menn og 85 % kvinner).
- Flest menn starter som trenere i alderen 30 til 39 år (34 %), og da først og fremst som frivillig. Flest kvinner starter som trenere når de er 15 til 19 år (33 %), og da først og fremst som ansatt. 72 % av trenerne angir at det å bidra til utøveres læring og utvikling var av stor eller veldig stor betydning for at de begynte som trener. Denne trenden er uavhengig av kjønn og hvilken status de har som trener.
- Totalt for ansatte trenere er det signifikant færre kvinner enn menn som får tilbud om trenerjobb (24 % kvinner og 49 % menn). Å være trener er ikke et utbredt heltidsyrke, de fleste ansatte trenere jobber deltid (79 %). Færre kvinner (34 %) jobber uten avtale enn menn (47 %).
- Balansen mellom arbeid og fritid fremstår som den viktigste årsak for å slutte som trener for begge kjønn, og det er signifikant flere kvinner (45 %) enn menn (26 %) som oppgir dette. Det er ikke mye som utfordrer trivselen ved det å være trener i Norge. Ensomhet i jobben, lønn og godtgjørelser, og utfordringer/stressfaktorer utenfor trenerjobben er likevel av en viss negativ betydning for trenerne.
- Et stort antall trenere (75 %) ble informert om idrettens etiske retningslinjer, enten skriftlig eller muntlig, før de gikk inn i trenerrollen. 50 % ga sin tilslutning til de etiske retningslinjene ved å undertegne dem.

- De fleste trenere er interesserte i å utvikle sin kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter, spesielt innenfor idrettsspesifikke områder. Når det gjelder utvikling av egen trenerpraksis trekkes det å observere andre trenere, tilbakemelding fra utøvere og refleksjon rundt egen praksis frem som spesielt virkningsfulle læringsmetoder.
- 58 % av trenerne har opplevd hindringer/utfordringer når det gjelder muligheten til å ta trenerutdanning. Av disse oppgir 81 % at mangel på tid er den største opplevde hindringen for å ta utdanning. Når det gjelder trenernes mulighet til å avansere har 24 % opplevd hindringer/utfordringer tilknyttet dette. Av disse er mangel på erfaring (36 %) og kunnskap (29 %) de største opplevde hindringene/utfordringene.
- Mange trenere, uavhengig av kjønn, status som trener og utdanningsnivå, synes at det er en underrepresentasjon av kvinnelige trenere i norsk idrett. 52 % mener dette er gjeldende innenfor ungdomsidretten og 68 % innenfor eliteidrett.
- Det fleste trenere mener er det beste med å være trener i norsk idrett, er å skape glede, utvikling og gode opplevelser for utøverne (35 %).

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Hovedfunn	4
Bakgrunn og hensikt.....	7
Rapportens oppbygning.....	7
Resultater	8
Bakgrunnsinformasjon	8
Utdanning	10
Trenernes erfaring som utøvere	12
Inngangen til trenerrollen	13
Trenernes erfaring	15
Dagens trenerpraksis.....	17
Treners trivsel.....	22
Trenerutvikling og avansement.....	23
Trenere som slutter eller tar pauser.....	28
Et blikk inn i fremtiden.....	30
Oppsummerende vurdering	35
Implikasjoner for videre praksis	35
VEDLEGG A	37
Supplerende Tabeller	37
VEDLEGG B	42
Metode.....	42
Forberedelse av datainnsamling.....	42
Datainnsamling, fremgangsmåter og etikk.....	42
Dataanalyser og skriving av rapporten.....	43
Styrker og svakheter	43
VEDLEGG C	45
Nøkkelfunn for seks særforbund.....	45
Supplerende rapporter for hvert særforbund	45
Norges Friidrettsforbund	45
Norges Fotballforbund	46
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	47
Norges Håndballforbund	48
Norges Skiforbund	49
Norges Svømmeforbund.....	50
Tabeller.....	52
Merknad.....	59

Bakgrunn og hensikt

Idrett er for mange en livsstil forankret i sterke tradisjoner. På sitt beste utgjør idretten et mangfold som bidrar til å forme mennesker, lokalsamfunn og verdier. Idretten inneholder alt fra breddeidrett til toppidrett, fra små barn til voksne utøvere, funksjonsfriske utøvere og utøvere med funksjonshemninger, menn, kvinner og transepersoner, homoseksuelle og heteroseksuelle, innfødte nordmenn og innvandrere. Kort fortalt, idrett kan utøves av alle mennesker i Norge.

For at politikere og styrende organisasjoner skal kunne støtte opp under idretten i det norske samfunn, er det viktig at utøverne opplever den som positiv og at det er høy kvalitet på tilbudet. Men gode idrettsopplevelser kommer ikke tilfeldig, snarere tvert imot. De er ofte godt planlagt, tilrettelagt og gjennomført av en trener med nødvendig bakgrunn for å løse oppgaven. Gjennom sitt arbeid tilrettelegger treneren for positive opplevelser, som igjen vil inspirere utøverne til å lære idrettslige ferdigheter, til å fortsette å delta, til å utvikle seg, og til å nå personlige og idrettslige mål. Treneren er definitivt en viktig person i norsk idrett. Sett i lys av idrettens posisjon i samfunnet er treneren en sentral person for mange menneskers opplevelser – alt fra utvikling og mestring i lokalidretten til den optimale prestasjonen i internasjonale mesterskap.

Enhver trener er formet gjennom både utdanning og erfaringer, og i kombinasjon med deres personlige egenskaper er den enkelte trener unik og med sin egen trenerpraksis. Men har vi god nok kjennskap til den norske treneren? Har vi tilstrekkelig kunnskap om hvem trenerne i norsk idrett er og hvor de kommer fra, eller hvordan de ønsker å utvikle seg som trenere? Dette gjelder både for de frivillige og de ansatte trenerne, de mannlige og de kvinnelige trenerne, for de som jobber i breddeidrett og i toppidrett, og for de som er trenere for å følge sine barn eller har valgt treneryrket som en karriere.

Hensikten med denne kartlegging var å etablere et bredere kunnskapsgrunnlag om trenerne i norsk idrett. Kunnskapsgrunnlaget skal være til støtte for dem som jobber med og rundt trenerne, slik at vi på best mulig måte kan støtte og videreutvikle trenerrollen fra «der de er». Følgende hovedområder ble undersøkt og har vært veiledende for datainnsamlingen:

1. Hvem er trenerne i norsk idrett?
 - a. Hva karakteriserer unge trenere, og hvordan kan vi støtte opp under unge mennesker som ønsker å bli trenere?
 - b. Hva karakteriserer de frivillige trenerne, og hva kan gjøres for å ivareta denne store gruppen i norsk idrett?
 - c. Hva karakteriserer de ansatte trenerne, og hvordan kan vi imøtekomme denne voksende gruppen i norsk idrett?
2. Hva er inngangen til trenerrollen?
 - a. Er det forskjellige innganger for frivillige og betalte trenere?
 - b. Hva kan vi lære av de som har sluttet som trenere?
3. Hvilke forskjeller og likheter er det mellom mannlige og kvinnelige trenere?
 - a. Hva kan gjøres for å sikre samme forhold for mannlige og kvinnelige trenere, og hvordan kan vi støtte kvinners vei inn i trenerrollen?

Rapportens oppbygning

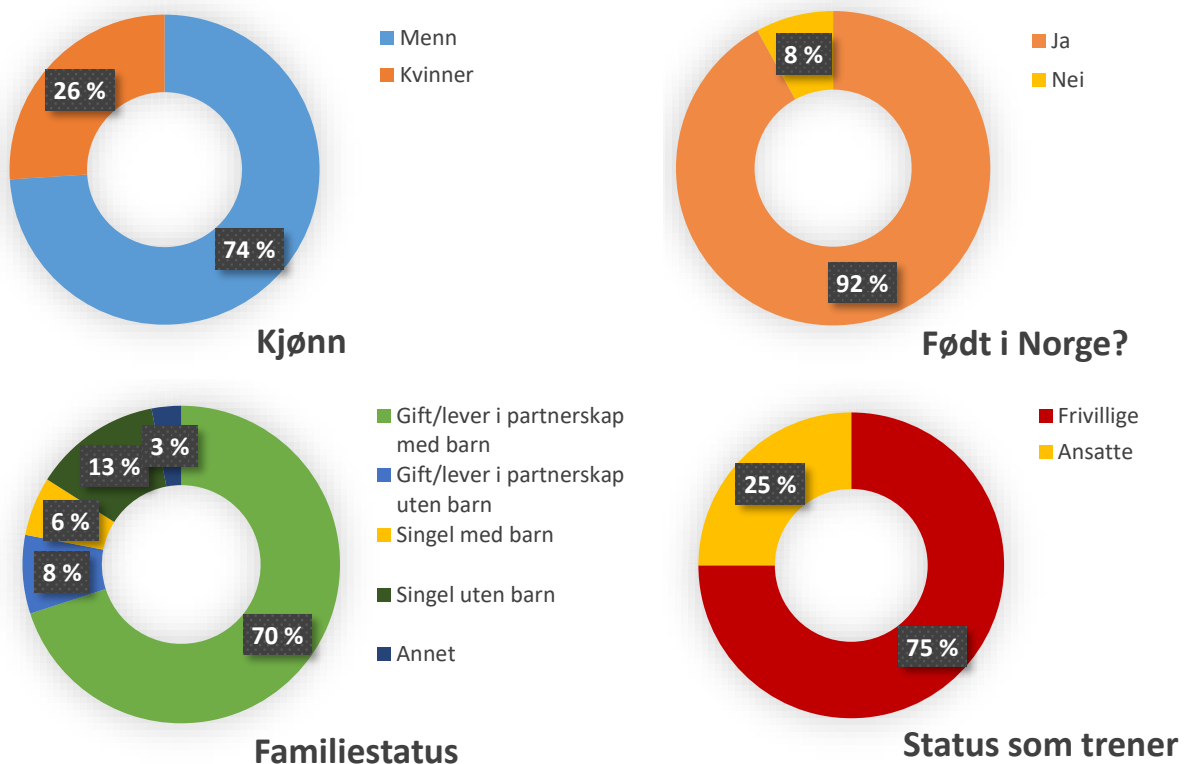
Rapporten begynner med et kapittel der resultatene blir presentert. I hovedsak er det valgt å presentere og diskutere funn som er statistisk signifikante, med et sannsynlighetsnivå på ,05 (de er markert i tabellene med en stjerne). Dataene er presentert med tall, i figurer og tabeller for de mest markante funnene. Resultatkapittelet avsluttes med en vurdering av hva som er sentralt for å forstå trenerne og hvordan vi fremover kan styrke trenerrollen. I vedlegg A gjengis supplerende tabeller for å gi leseren et dypere innblikk i de innsamlede data. Vedlegg B viser den metodologiske tilnærmingen og fremgangsmåtene som er benyttet i denne undersøkelsen. I vedlegg C presenteres nøkkelfunn for seks særforbund hver for seg. Dette var de seks særforbund som hadde tilstrekkelig antall respondenter for å ivareta anonymitet.

Resultater

Bakgrunnsinformasjon

Figur 1 viser at trenervirksomhet i Norge overveiende er en frivillig aktivitet for menn, der flertallet er født i Norge og er gift/lever i partnerskap med barn. Totalt er 75 % frivillige og 25 % ansatt. 78 % av mennene og 67 % av kvinnene er frivillige trenere. 75 % av mennene og 55 % av kvinnene er gift eller lever i partnerskap med barn. Av de frivillige er 77 % menn og 23 % kvinner, mens av de ansatte er 65 % menn og 35 % kvinner. Av de ansatte trenerne jobber 79 % deltid og 21 % heltid, noe som forteller at et fåtall har trenerarbeid som hovedinntektskilde. Av de ansatte trenerne er 21 % tilknyttet klubb/lag/team, 2 % er tilknyttet forbund, og 2 % er tilknyttet andre (eksempelvis private og offentlige videregående skoler, team og krets-/regionlag).

Figur 1. Oversikt over trenernes bakgrunnsinformasjon, fordelt på kjønn, om de er født i Norge, familiestatus og status som trener.



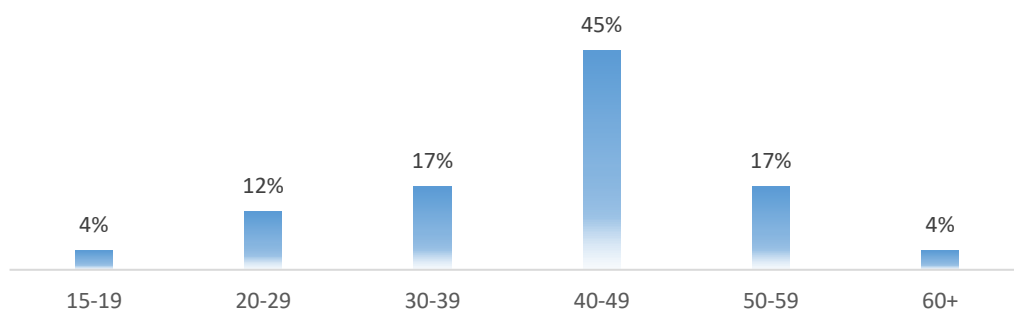
Av alle trenerne er 503 født utenfor Norge, og de har i gjennomsnitt bodd i Norge i 19 år. 23 % flyttet av idrettslige grunner; 13 % for å jobbe som trener, 7 % for å trene og konkurrere som utøver, og 3 % for å jobbe i en annen idrettsrelatert stilling. Tabell 1 gir en oversikt over årsaker til at de flyttet til Norge, fordelt på kjønn og status som trener.

Tabell 1. Årsaker til å flytte til Norge for trenere født utenfor Norge, fordelt på kjønn og status som trener.

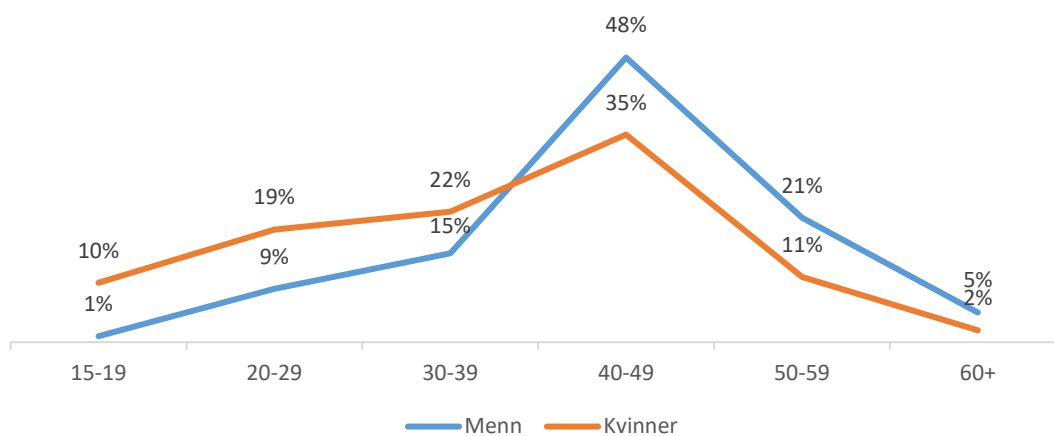
	Menn	Kvinner	Frivillige	Ansatte
Flyttet for å trene og konkurrere som utøver	74%	26%	35%	65%
Flyttet for å jobbe som trener	77%	23%	12%	88%
Flyttet tilknyttet annen idrettsrelatert stilling	64%	36%	36%	64%
Flyttet av ikke-idrettslige grunner	72%	28%	70%	30%

Alderen på trenerne i denne undersøkelsen spenner fra 15 til 83 år, med en gjennomsnittsalder på 42 år. Totalt er 45 % av trenerne i undersøkelsen mellom 40 og 49 år. Ser vi på mennenes og kvinnenes alder, viser figur 2a, b, c og d noen interessante funn. En høyere prosentandel kvinner (51 %) enn menn (25 %) jobber som trenere i alderen 15 til 39 år. I aldergruppen 40 til 49 år snur dette ved at prosentandelen menn (48 %) er høyere enn for kvinner (35 %), noe som også er gjeldende for de eldre aldersgruppene. Aldersfordelingen blant de frivillige trenerne er relativt lik som for utvalget for øvrig, mens det for de ansatte skiller seg noe. Ut fra figur 2d kan en se at andelen ansatte trenere er stigende inntil 29 år for både menn og kvinner, for deretter å falle frem til 30 til 39 år for begge grupper. Antallet kvinnelige trenere faller videre for aldersgruppene 40 til 49 år og 50 til 59 år, mens mennene får en ny topp i alderen 40 til 49 år. Disse dataene bør undersøkes nærmere, siden spesielt de kvinnelige trenerne i denne undersøkelsen uttrykker at treneroppgaver og familieliv kan være utfordrende å balansere (tabell I i vedlegg A).

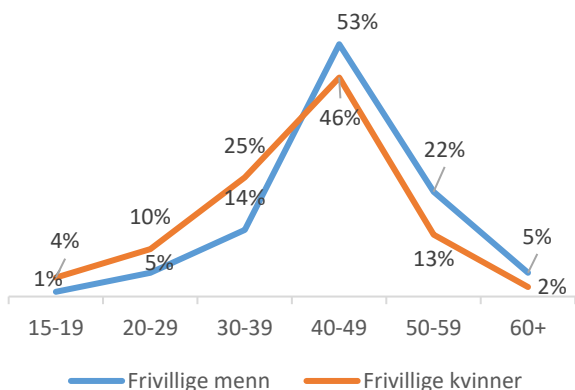
Figur 2a. Alle trenerne, fordelt på alder.



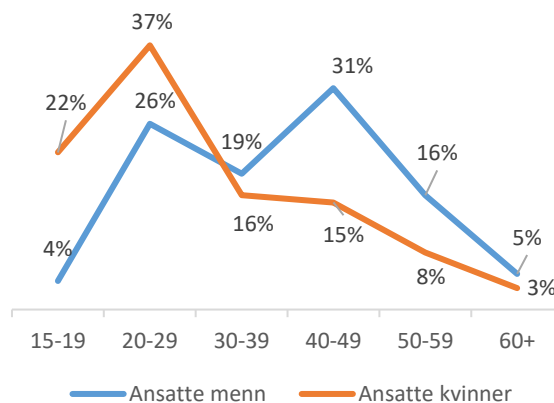
Figur 2b. Trenerens alder, fordelt på kjønn.



Figur 2c. Frivillige treneres alder, fordelt på kjønn.



Figur 2d. Ansatte treneres alder, fordelt på kjønn.



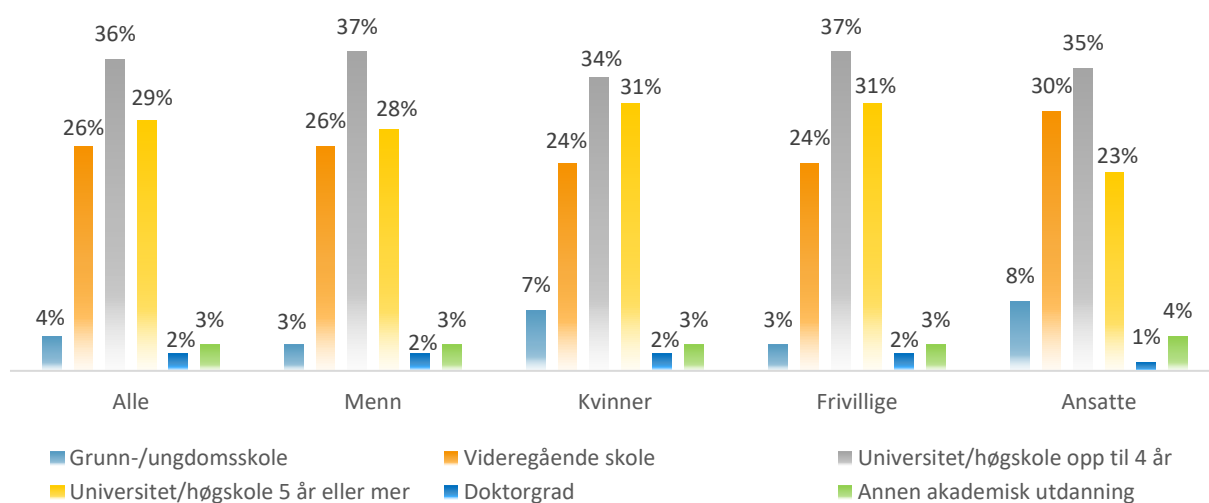
Trenerne i undersøkelsen representerer 104 idretter. Majoriteten av trenerne (90 %) er trener i én idrett, mens 10 % er trener i to eller flere idretter. De idrettene med flest respondenter er fotball, håndball, svømming, turn og langrenn (tabell II i vedlegg A viser alle idretter). 49 særforbund er representert i studien (tabell III i vedlegg A viser alle særforbund). Fordelingen på kjønn og status som trener er vist i tabell III, vedlegg A, for de forbund som har et tilstrekkelig antall svar for å ivareta anonymitet. Prosentfordelingen for menn og kvinner i tabell III, vedlegg A, gir en indikasjon på at tradisjonelle mannsidretter, som f.eks. fotball, har et stort antall mannlige trenere, mens idretter som tradisjonelt regnes som kvinnedominerte, som f.eks. turn, har et stort antall kvinnelige trenere.

Av alle trenerne i undersøkelsen var 84 % aktive som trenere på tidspunkt for datainnsamling (n = 5046), mens 16 % hadde sluttet eller hadde pause (omtales som inaktive) (n = 930). Av de aktive trenerne var 76 % menn og 24 % kvinner, og av de inaktive var 64 % menn og 36 % kvinner. Trenerne i undersøkelsen bor i alle deler av Norge. Fylkene med flest deltagende trenere er Akershus, Hordaland, Oslo, Rogaland og Sør-Trøndelag (tabell IV i vedlegg A viser deltagelsen i prosent fra alle fylker).

Utdanning

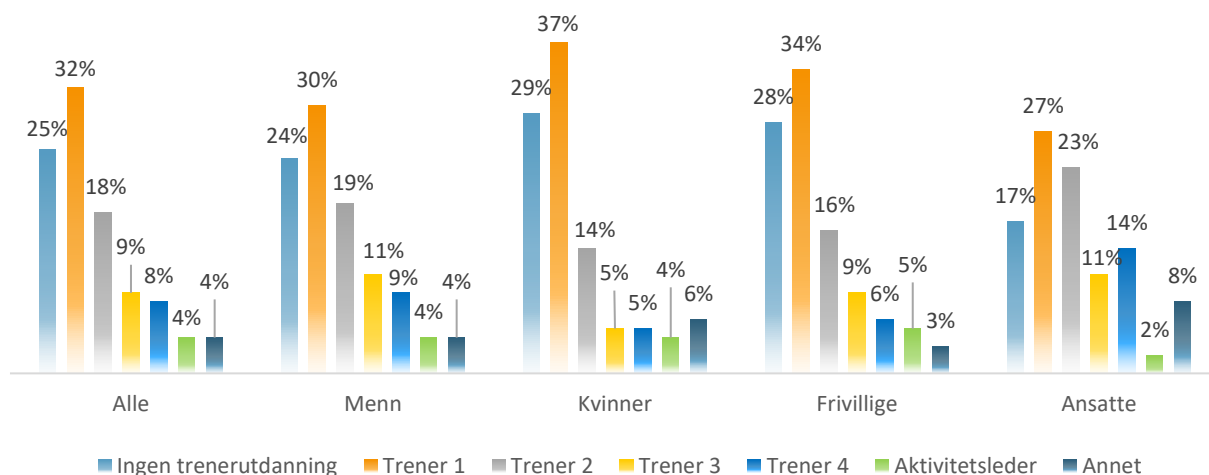
En stor andel (67 %) av trenerne har høyere utdanning, universitet/høgskole opp til 4 år eller 5 år eller mer, og de vanligste fagområdene er handel og økonomi (n = 924), ingeniør- og bygningsfag (n = 619), idrettsvitenskap (n = 486), lærerutdanning (n = 382), helse og medisin (n = 377), og samfunnsvitenskap (n = 362). De vanligste fagområdene for doktorgrader er naturvitenskap (n = 48), medisin og sosialvitenskap (n = 25) og samfunnsvitenskap (n = 21). Figur 3 viser utdanningsnivåene fordelt på kjønn og status som trener.

Figur 3. Høyeste fullførte utdanning, fordelt på kjønn og status som trener.



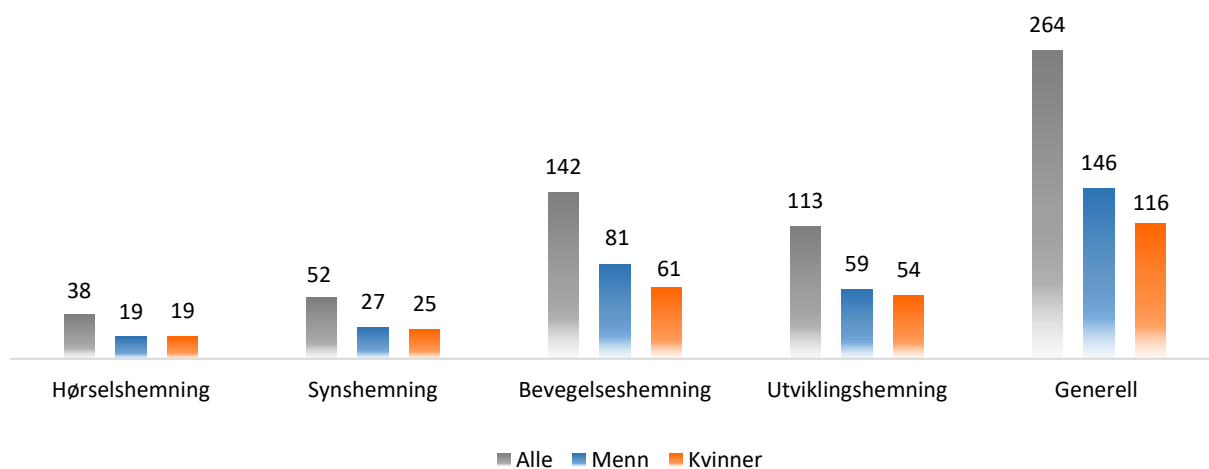
Majoriteten av trenerne (76 %) har trenerutdanning (77 % av mennene og 72 % av kvinnene), noe som viser at 24 % utøver sin jobb uten trenerutdanning. For de som har trenerutdanning gjennomføres denne som oftest gjennom NIF/særforbund/idrettskrets (69 %), deretter via andre institusjoner som videregående skole, høgskole, universitet eller forsvaret (14 %), eller gjennom internasjonale organisasjoner/forbund (5 %). Avhengig av tidspunktet for utdanningen og hvilke godkjenningssystemer som var gjeldende, innehar trenerne ulike godkjenninger og sertifiseringer; 14 % ble oppnådd før 1997 (A-, B-, C- og D-kurs), 22 % mellom 1998 og 2010 (Trener 1, -2 og -3), og 64 % etter 2011 i det nåværende godkjenningssystemet Trenerløypa (Trener 1, -2, -3, -4). Tallene viser at det er flere trenere som har utdanning etter dagens modell, noe som kan skyldes et økt ønske om å ta utdanning eller at tilgjengeligheten har blitt bedre. Figur 4 illustrerer høyeste godkjente nivå på trenerutdanning for alle trenere, fordelt på kjønn og status som trener (godkjenninger før 2011 ble konvertert og organisert etter dagens system for trenerutdanning; Trenerløypa).

Figur 4. Høyeste godkjente trenerutdanning, fordelt på kjønn og status som trener.



Av de trenerne som på tidspunkt for datainnsamling hadde ansvar for utøvere med funksjonshemning (n = 292), var det 81 % som hadde trenersertifisering. De fleste av disse har sin utdanning fra NIF/særforbund/idrettskrets (n = 217). Det er derfor en større andel trenere med ansvar for utøvere med funksjonshemning som har trenersertifisering enn for utvalget for øvrig. 10 % av alle trenerne rapporterte at de har spesifikk utdanning for å trene utøvere med funksjonshemninger. På grunn av det lave antallet med spesifikk utdanning viser figur 5 det faktiske antall trenere som er utdannet for ulike funksjonshemninger.

Figur 5. Antall trenere med spesialutdanning for ulike funksjonshemninger, fordelt på kjønn.



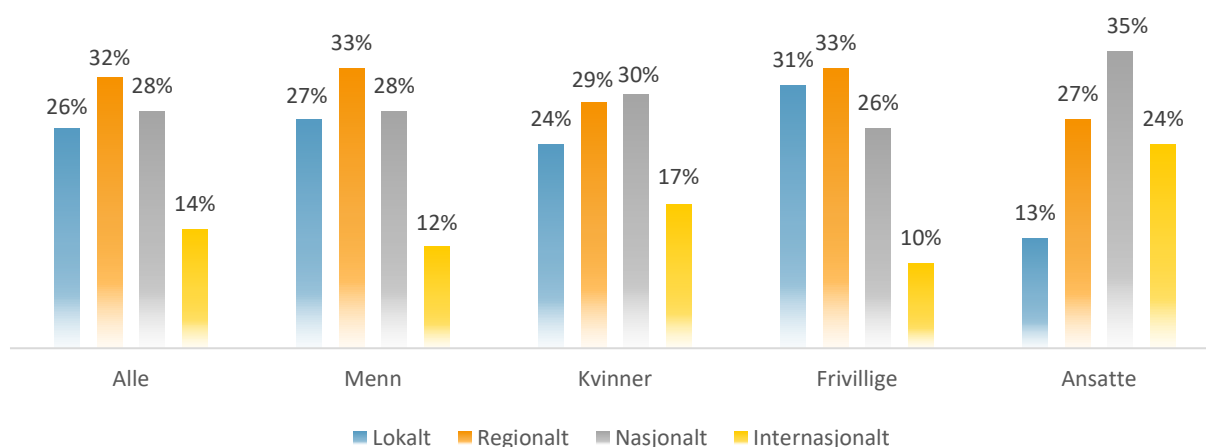
Trenernes erfaring som utøvere

Blant trenerne i undersøkelsen var 64 % aktive i en eller flere idretter som barn, 76 % som ungdom, og 68 % som voksne. Tabell 2 viser mannlige og kvinnelige treneres deltagelse som utøvere. Den høye prosentandelen aktive voksne, sammen med at kun 1 % av trenerne aldri selv har vært aktive i idrett, kan tyde på at idrett for de fleste har vært og utgjør en del av trenernes hverdag. Når det gjelder trenernes konkurranseerfaring spenner den fra lokalt til internasjonalt nivå. Figur 6 viser konkurranseerfaring, fordelt på kjønn og status som trener.

Tabell 2. Deltagelse som utøver i organisert idrett, fordelt på kjønn.

	Menn	Kvinner
Har ikke deltatt i organisert idrett	1%	1%
Barn frem t.o.m. 12 år	63%	66%
Ungdom 13-19 år	76%	78%
Voksen 20+	72%	57%

Figur 6. Høyeste konkurransenivå, fordelt på kjønn og status som trener.



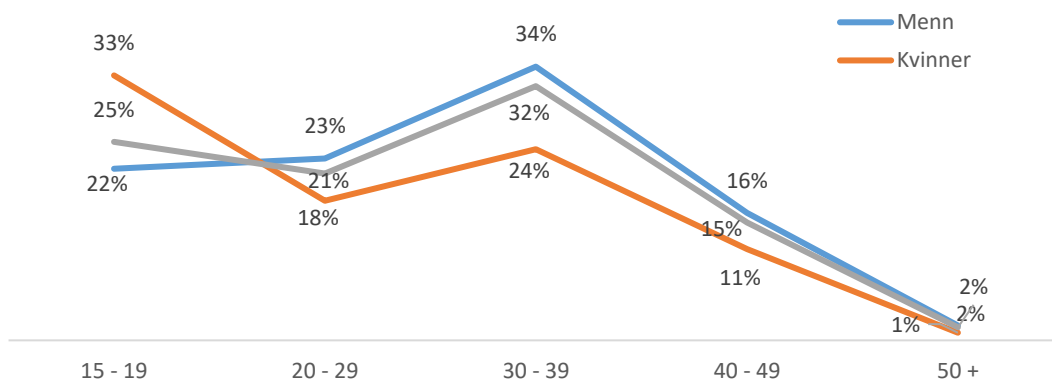
Når det gjelder hvilket nivå trenerne selv har vært på som utøver, viser data at 10 % har vært på et landslag, 2 % har drevet idrett som profesjonelle, og 7 % som semi-profesjonelle. Figur 6 viser at flere av de ansatte trenerne har konkurrert på nasjonalt og internasjonalt nivå, mens flere av de frivillige har erfaring fra lokalt og regionalt nivå. På spørsmål om de som utøvere hadde blitt trent av kvinnelige og/eller mannlige trenere, svarte 60 % at de kun hadde hatt mannlige trenere, 39 % at de hadde hatt trenere av begge kjønn, mens 2 % kun hadde hatt kvinnelige trenere. Disse funnene kan knyttes til det lave antallet kvinnelige trenere i studien.

Trenerne ble spurt om de hadde nådd sine mål som utøvere, og av de som svarte (n = 5617) opplevde 21 % at de hadde nådd sine mål, 27 % at de ikke hadde nådd sine mål, og 52 % at de delvis hadde nådd sine mål. Da de ble spurt om sine opplevelser fra barne- og ungdomsidretten, og hva de tenkte om ulike utsagn rundt dette, bekrefter de positive opplevelser. Det er eksempelvis 80 % av trenerne som opplevde at de gjennom idretten fikk muligheten til å være med venner og få nye venner, noe som viser at idretten kan være en betydningsfull sosial arena. Resultatene viser også at 72 % i liten grad mislikte presset gjennom deltagelse i idrett, fra eksempelvis trenere, foreldre eller jevnaldrende, 78 % ble motivert av å trene, og 73 % ble motivert av å konkurrere. Det er forskjeller mellom kjønn og status som trener, noe som fremkommer i tabell V i vedlegg A.

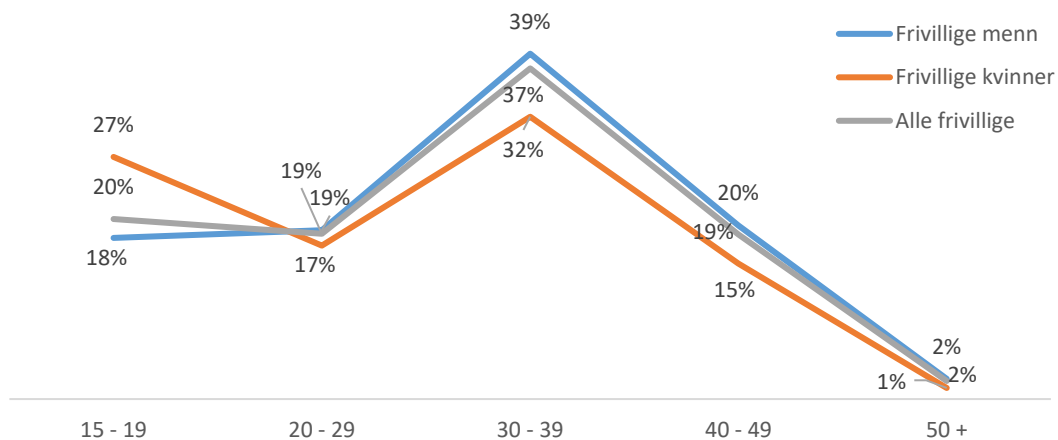
Inngangen til trenerrollen

Det er mange ulike motiver for å bli trener i norsk idrett og inngangen til trenerrollen skjer i alle aldre. Noen svarte at de begynte som trener allerede i 7 års alderen, i idretter som turn og svømming, mens det innenfor golf var trenere som svarte at de begynte i 50 til 60 års alderen. Med bakgrunn i at NIF har en nedre aldersgrense for trenerutdanning har vi valgt å forholde oss til denne i vår presentasjon av data. Det innebærer at trenere som rapporterte at de startet før de fylte 15 år (n = 336) ikke inngår figur 7a, b og c, som viser i hvilken alder trenerne begynte som trener. For andre analyser og beskrivende data er denne gruppen inkludert. Siden det ikke er innhentet dybdeinformasjon om inngangen til trenerrollen, kreves mer forskning for å utdype dette. Spesielt gjelder dette for gruppen trenere som rapporterte at de startet før de fylte 15 år.

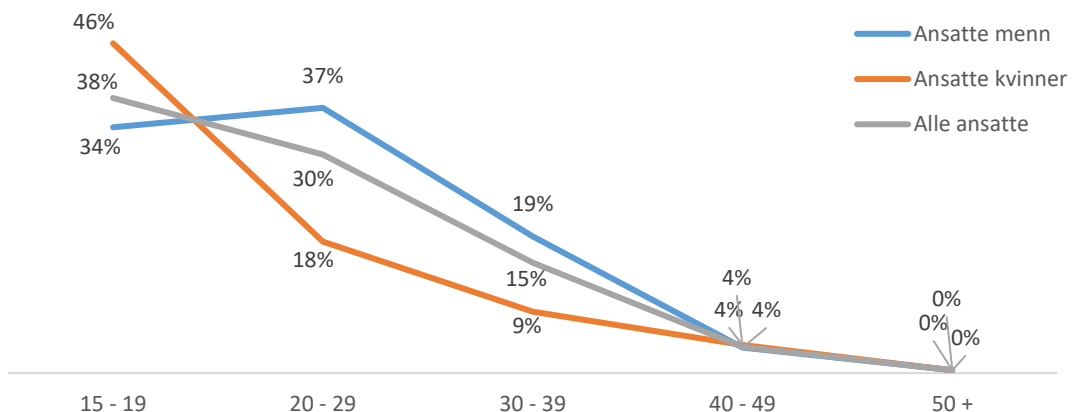
Figur 7a. Alder for inngang til trenerrollen for alle trenerne, fordelt på kjønn.



Figur 7b. Alder for inngang til trenerrollen for frivillige trenere, fordelt på kjønn.



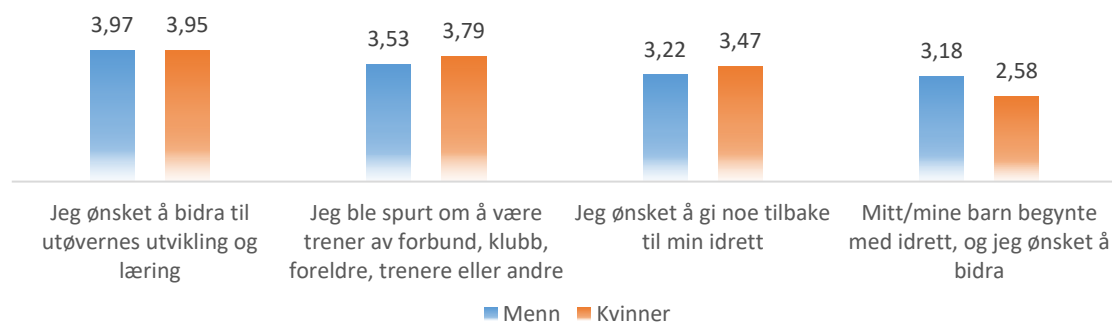
Figur 7c. Alder for inngang til trenerrollen for ansatte trenere, fordelt på kjønn.



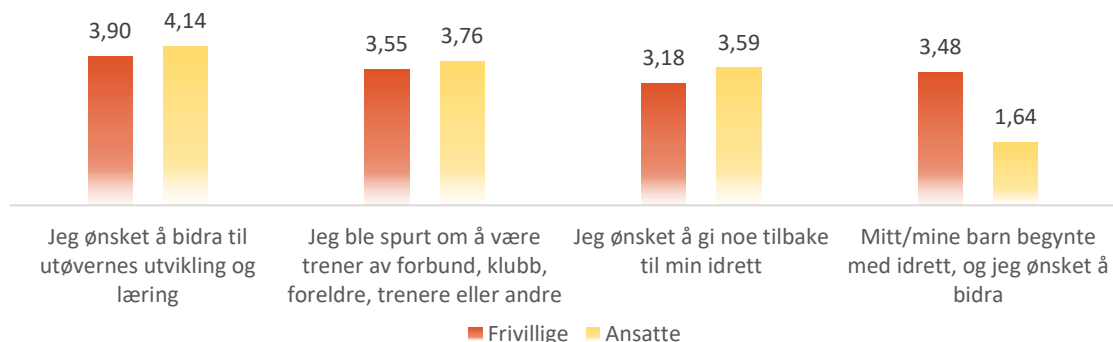
Figur 7a, b og c viser at kvinner i hovedsak starter som trenere i alderen 15 til 19 år (33 %), mens de fleste menn starter i alderen 30 til 39 år (34 %). Det er også forskjell på starttidspunktet for frivillige og ansatte trenere. For ansatte kvinnelige trenere er hovedinngangen i alderen 15 til 19 år (46 %), mens perioden for når ansatte mannlige trenere starter strekker seg fra alderen 15 til 29 år (34 % i alderen 15-19 år, 37 % i alderen 20-29 år). For de frivillige mannlige trenerne er hovedinngangen i alderen 30 til 39 år (39 %), mens de frivillige kvinnelige trenerne i hovedsak starter i alderen 15 til 19 år (27 %) eller i alderen 30 til 39 år (32 %). 38 % var fortsatt aktive som utøver da de begynte som trener, 56 % hadde sluttet som utøver, mens 1 % har, som tidligere beskrevet, ikke vært utøvere i utgangspunktet.

Foreløpig har vi, nasjonalt og internasjonalt, for lite kunnskap om trenernes motiver for å gå inn i trenerrollen. I denne kartleggingsundersøkelsen har trenerne rapportert at ønsket om å bidra til utøvernes utvikling og læring er hovedmotivet. 72 % anser at dette var av stor eller veldig stor betydning, og det er en årsak som tydelig trer frem for alle trenere – uavhengig av kjønn og status som trener. Motivet er i tråd med visjonen til norsk idrett om idrettsglede for alle. To andre årsaker som rapporteres å være av stor betydning er at de ble spurt av forbund, klubb, foreldre, trenere eller andre (62 % angir at dette var av stor eller veldig stor betydning), eller at de ønsket å gi noe tilbake til sin idrett (51 % angir at dette var av stor eller veldig stor betydning). Det er videre interessant å se hvilke motiver som ikke var gjeldende for at de begynte som trenere. 87 % rapporterer at behovet for inntekter ikke var av betydning, 80 % følte seg ikke presset fra forbund, klubb eller andre, mens 50 % oppga at en karriere som trener ikke var av betydning. Det er noen signifikante forskjeller mellom gruppene for hva som var årsaken til at de startet som trener. Noen flere ansatte enn frivillige oppga inntekter og et ønske om karriere som årsak for at de startet, mens flere frivillige enn ansatte oppga at deres barn begynte med idrett og at de ønsket å bidra. I tabell VI, vedlegg A, vises de årsakene som trenerne ble bedt om å ta stilling til om hvorfor de begynte som trener. Figur 8a og b viser de fire viktigste årsakene til å bli trenere, fordelt på kjønn og status som trener.

Figur 8a. De fire viktigste årsakene til å begynne som trener, fordelt på kjønn.

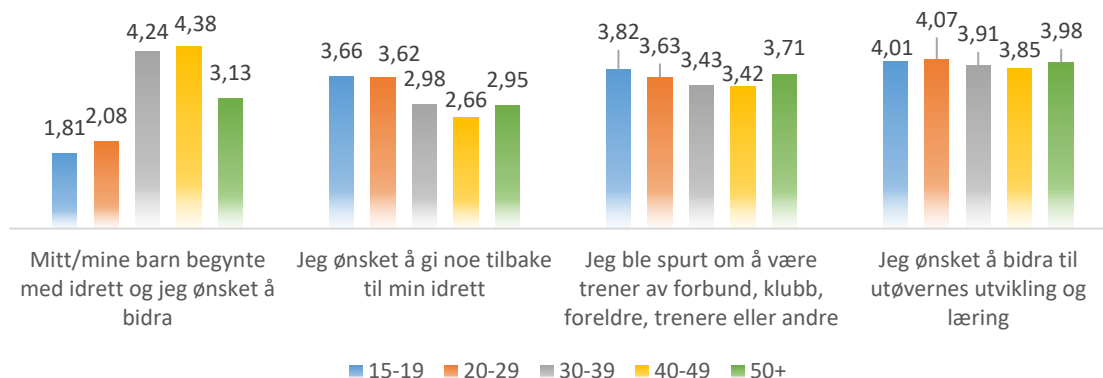


Figur 8b. De fire viktigste årsakene til å begynne som trener, fordelt på status som trener.



Det kan se ut til at det er ulike årsaker til å begynne som trener for de i ung alder (15-19 år og 20-29 år) sammenlignet med de som de som begynner senere i livet (30-39 år og 40-49 år). Unge trenere rapporterer høyere gjennomsnittsverdi enn de eldre på det å gi noe tilbake til sin idrett. Eldre trenere er i hovedsak foreldretrenere som jobber frivillig og er derfor den gruppen som i størst grad oppgir at deres barn begynte med idrett som hovedmotivet for at de er trenere. Ellers er årsakene til å begynne som trener forholdsvis likt fordelt mellom aldersgruppene.

Figur 9. De viktigste årsakene til å begynne som trener, fordelt på alder da de startet som trenere.

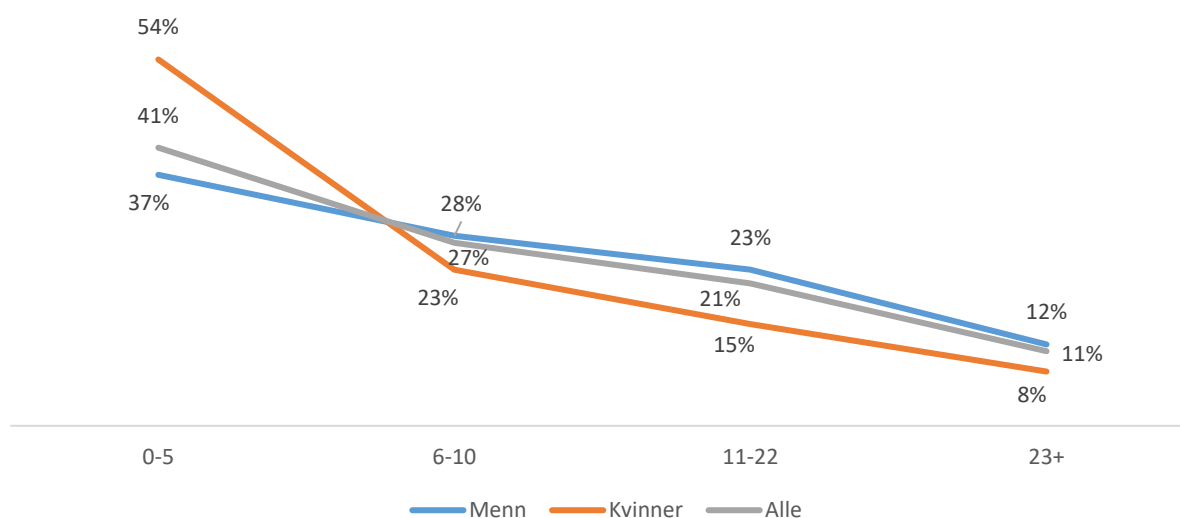


Trenernes erfaring

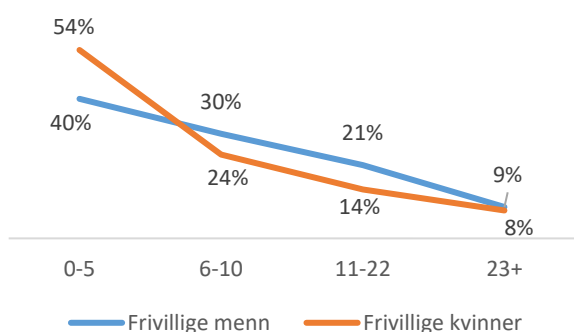
Trenere i undersøkelsen har ulik erfaringsbakgrunn og oppgitt trenererfaring spenner ifra de som nettopp har begynt til de med 23 års erfaring eller mer. 55 % av trenerne (n = 3285) oppgir at de aldri har hatt pause i sin trenervirksomhet fra de startet, og av denne gruppen har 41 % 0 til 5 års sammenhengende erfaring, 27 % har 6 til 10 års erfaring, 21 % har 11 til 22 års erfaring, og 11 % har 23 års erfaring eller mer. Det er imidlertid mye erfaring også blant trenerne som har hatt pause eller ikke er aktive i dag, men det er vanskelig å rapportere nøyaktig for denne gruppen da de ikke ble spurt hvor lange pauser de har hatt.

I figur 10a, b og c vises trenererfaring målt i antall år for de som aldri har hatt pause fra trenerrollen. Det er signifikant flere menn enn kvinner i gruppene med mest erfaring, noe som viser at mannlige trenere jobber lengre i sin trenervirksomhet. I den andre enden av erfaringsstatistikken (0-5 år) er det prosentvis innenfor kjønn flere kvinner enn menn. Her vil det være ulike årsaksforklaringer, f.eks. at flere kvinner har begynt som trener i den senere tid og dermed ikke har rukket å skaffe seg så mye erfaring enda, og/eller at kvinner velger å slutte som trenere før de rekker å bygge opp vesentlig erfaring. I denne sammenheng kan dataene fra kvinner som har sluttet som trenere, som presenteres senere i rapporten, belyse dette noe mer.

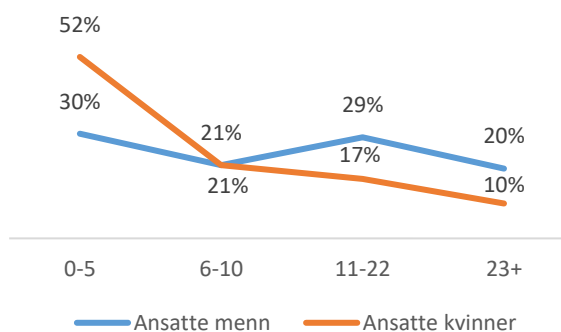
Figur 10a. Trenererfaring målt i antall år for de som ikke har hatt pause (n = 3285), fordelt på kjønn.



Figur 10b. Trenererfaring målt i antall år for de som ikke har hatt pause innenfor gruppen av frivillige trenere, fordelt på kjønn.



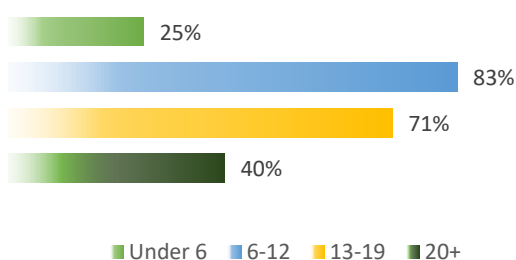
Figur 10c. Trenererfaring målt i antall år for de som ikke har hatt pause innenfor gruppen av ansatte trenere, fordelt på kjønn.



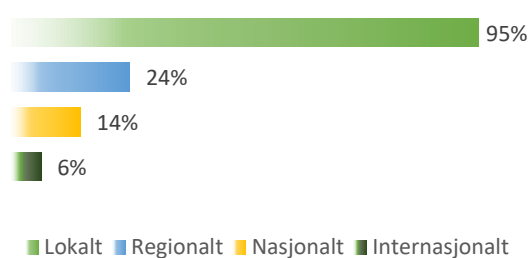
Ved å se nærmere på erfaringen blant de frivillige trenerne (figur 10b) er utviklingen mellom kvinner og menn relativt lik. Det er prosentvis flere kvinner i gruppen med 0 til 5 års erfaring, deretter er det prosentvis flere menn i gruppene for de med mer erfaringer. Det er interessant at det prosentvis er nesten like mange mannlige og kvinnelige frivillige trenere i gruppen for de med 23 år eller mer erfaring. Ved å sammenligne erfaringen for de ansatte trenerne i figur 10c, er det 22 % flere kvinner enn menn med 0 til 5 års erfaring. Dette utjevner seg i gruppen 6 til 10 års erfaring, mens det er signifikant flere menn blant gruppene med lengst trenererfaring (11-22 år og 23 år eller mer).

Blant trenerne i undersøkelsen omfatter trenererfaringen i stor grad arbeid med utøvere av begge kjønn (73 %), i forskjellige aldersgrupper og på ulike nivåer. Flest trenere har erfaring fra å trene barn mellom 6 og 12 år (83 %), fulgt av trening av ungdom mellom 13 og 19 år (71 %). Nesten alle forespurte trenere (95 %) har vært trenere i lokalidretten, veldig få på internasjonalt nivå (6 %), og enda færre har vært trenere på landslagsnivå (4 %). Av de 251 trenerne med erfaring fra landslagsnivå er det signifikant flere menn (n = 213) enn kvinner (n = 38), og flere ansatte (n = 179) enn frivillige (n = 72). Når en tar landslagserfaringen og trenersertifiseringen som innehas i betraktning (dvs. færre på nivå 3 og 4), kan data tyde på at trening på høyere nivå krever mer spesifikk kunnskap og kompetanse. Figur 11a og b viser trenerens erfaring for ulike aldersgrupperinger og nivå.

Figur 11a. Erfaring med å være trener, fordelt på aldersgrupper.



Figur 11b. Erfaring med å være trener, fordelt på nivå.



Tabellene 3a og b viser trenerens erfaringsbakgrunn fra det å være trener for ulike aldersgrupperinger og ulike nivå, fordelt på kjønn og status som trener. Vi ser av tabell 3a at det prosentvis er flere kvinner enn menn med trenererfaring fra de yngste aldersgrupperingene (yngre enn 6 år og 6-12 år), og at det er flest menn med trenererfaring fra de to eldste aldersgrupperingene (13-19 år og eldre enn 20 år). Når det gjelder trenererfaring på ulike nivå viser data at det er et betydelig erfaringsgrunnlag fra det å være trener i lokalidretten, og det er gjeldende for begge kjønn. 94 % av mennene og 97 % av kvinnene har erfaring fra lokalidretten. Det er vesentlig færre kvinnelige og mannlige trenere med erfaring fra regional, nasjonal og internasjonal idrett, men målt i prosent er det kjønnsforskjeller. Det er færre kvinnelige trenere på høyere nivå. Figur 4, som viser at det totalt sett er flere mannlige trenere med Trener 2, -3 og -4 utdanning enn kvinnelige trenere, kan være med å belyse hvorfor det er flere mannlige trenere for høyere aldersgrupper og nivå enn kvinnelige trenere. Det er allikevel naturlig å spørre seg om hvorfor vi ser en slik utvikling, men denne undersøkelsen har ikke datagrunnlag for å kunne besvare dette.

Det er derfor behov for forskning som ser på hvorfor denne trenden finnes i norsk idrett, og hvordan det kan jobbes for at endre flere kvinner trener eldre utøvere på høyere nivå. Ved å se på de frivillige trenerne kan man se at denne gruppen har stor erfaring med å trene barn mellom 6 og 12 år, noe som foregår på lokalt nivå.

Tabell 3a. Erfaring som trener for ulike aldersgrupper, fordelt på kjønn og status som trener.

	Yngre enn 6 år	6 – 12	13 – 19	20+
Menn	20%	82%	74%	43%
Kvinner	37%	87%	64%	34%
Frivillige	23%	86%	66%	34%
Ansatte	31%	74%	87%	61%

Tabell 3b. Erfaring som trener for ulike nivå, fordelt på kjønn og status som trener.

	Lokalt	Regionalt	Nasjonalt	Internasjonalt
Menn	94%	26%	15%	6%
Kvinner	97%	19%	10%	5%
Frivillige	97%	17%	7%	3%
Ansatte	88%	45%	33%	16%

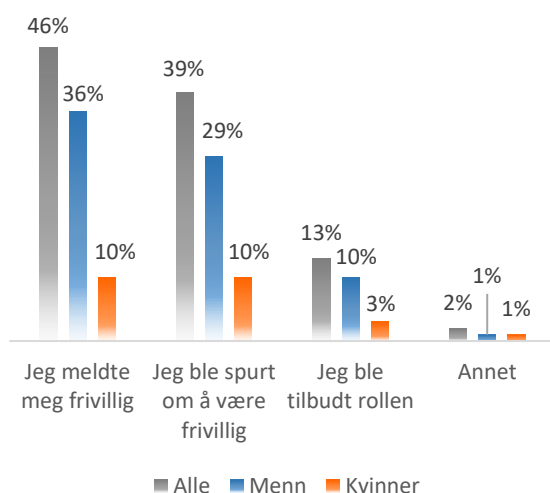
Foreldretrenere er en viktig og sentral del av barne- og ungdomsidretten, og det å trene egne og/eller partnerens barn er et sterkt motiv for å være trener. Av alle trenere som er gift eller lever i partnerskap med barn, eller er single med barn (n = 3651), har 89 % av mennene og 85 % av kvinnene erfaring som foreldretrenere.

12 % av alle som svarte på undersøkelsen (n = 708) har erfaring med å trene utøvere med funksjonshemninger, mens 5 % hadde ansvar for utøvere med funksjonshemning på tidspunkt for datainnsamling. Av disse var det flest menn (61 %) og frivillige (60 %). Gjennomsnittsalderen for trenere med erfaring fra å trene utøvere med funksjonshemninger er 42 år, med gjennomsnittlig 17 års generell trenererfaring (det ble ikke spesifisert hvor lenge de hadde trent utøvere med funksjonshemninger i spørreskjemaet). Denne gruppen trenere representerer 74 ulike idretter, organisert under 42 særforbund (for vern av anonymiteten grunnet størrelse på utvalget er disse utelatt i vedlegg A). Erfaringen fra å trene utøvere med funksjonshemninger fordeler seg med 23 % på trening for hørselshemmede, 20 % for synshemmede, 60 % for bevegelsehemmede og 60 % for utviklingshemmede. 79 % hadde vært trenere for utøvere med funksjonshemning på lokalt nivå, 18 % på regionalt nivå, 19 % på nasjonalt nivå og 13 % på internasjonalt nivå. Tatt i betraktning at flertallet av trenerne har mest erfaring fra å trene utøvere med funksjonshemninger på lokalt nivå, kan en stille spørsmålet om disse utøverne og deres trenere gis tilstrekkelig mulighet og støtte til å nå høyere nivå. I det store og hele viser dataene uansett et behov for å gi flere trenere kunnskap om tilrettelegging av trening for utøvere med funksjonshemninger.

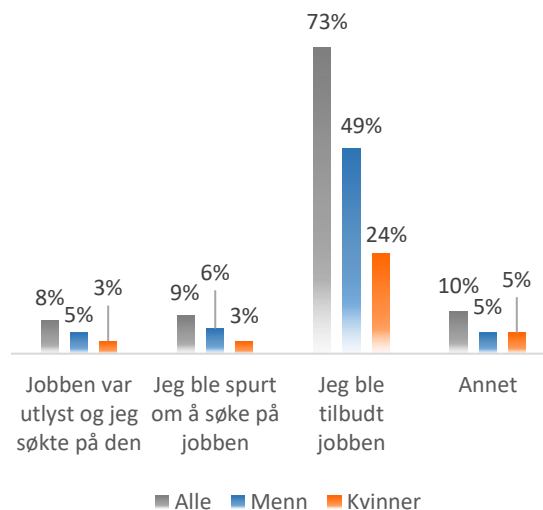
Dagens trenerpraksis

Hvordan den enkelte trener har fått sin trenerjobb gir et viktig innblikk i inngangene for frivillige og ansatte trenere, og spesielt når det kommer til kjønnsforskjellene som er vist i figur 12a og b. Av de 4483 frivillige trenerne i undersøkelsen ble 52 % forespurt om jobben (39 % ble spurt om å være frivillig mens 13 % ble tilbudt rollen), mens 46 % meldte seg frivillig. 2 % hadde en annen inngang til trenerjobben enn det som var forespurt. Av de 52 % som ble forespurt jobben var fordelingen på henholdsvis 39 % menn og 13 % kvinner. Den vanligste måten å bli ansatt på som trener er å bli tilbudt jobben (73 %). Dette gjelder primært for aldersgruppene 20 til 29 år (21 %) og 40 til 49 år (19 %). Totalt for de ansatte trenerne er det signifikant færre kvinner (24 %) enn menn (49 %) som får tilbud om en trenerjobb, noe som kan illustrere en skjevhet for hvordan kvinner oppfattes i trenermiljøet. I tillegg blir signifikant flere menn enn kvinner spurt om å være frivillig. Disse funnene kan antyde en viktig barriere for kvinnelige trenere, og det kan indikere at menn, i en mannsdominert idrettsverden, får flere muligheter av sine likemenn enn det kvinner gjør. Det at færre kvinner jobber som frivillige trenere reiser også spørsmålet om stereotype kjønnsroller og familiestrukturer, og om dette kan være en underliggende årsak til at det er færre kvinnelige trenere i norsk idrett. Alt dette krever imidlertid videre forskning for at en skal kunne gi et evidensbasert svar.

Figur 12a. Hvordan frivillige trenere fikk sin nåværende trenerjobb, fordelt på kjønn.

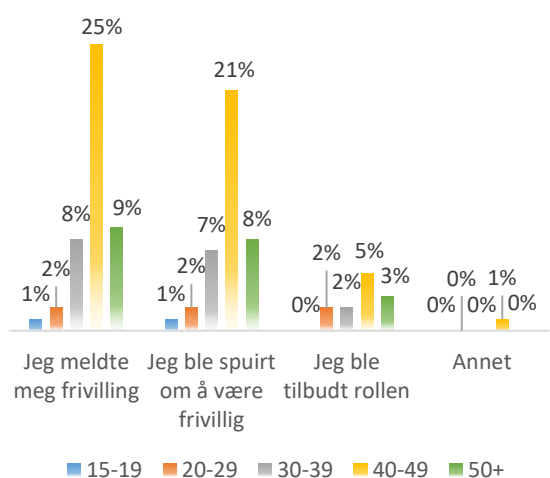


Figur 12b. Hvordan ansatte trenere fikk sin nåværende trenerjobb, fordelt på kjønn.

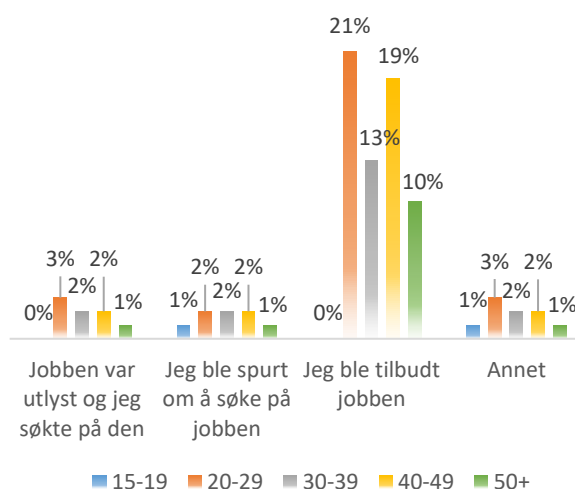


Figur 13a viser at det var flest i aldersgruppen 40 til 49 år som meldte seg frivillig eller ble spurt om å være frivillig. Figur 13b viser at flest ansatte trenere i alderen 20 til 29 år, og deretter 40 til 49 år, ble tilbudt trenerjobben uten at stillingen nødvendigvis var utlyst eller at det ble søkt på en utlyst jobb.

Figur 13a. Hvordan frivillige trenere fikk sin nåværende trenerjobb, fordelt på alder.

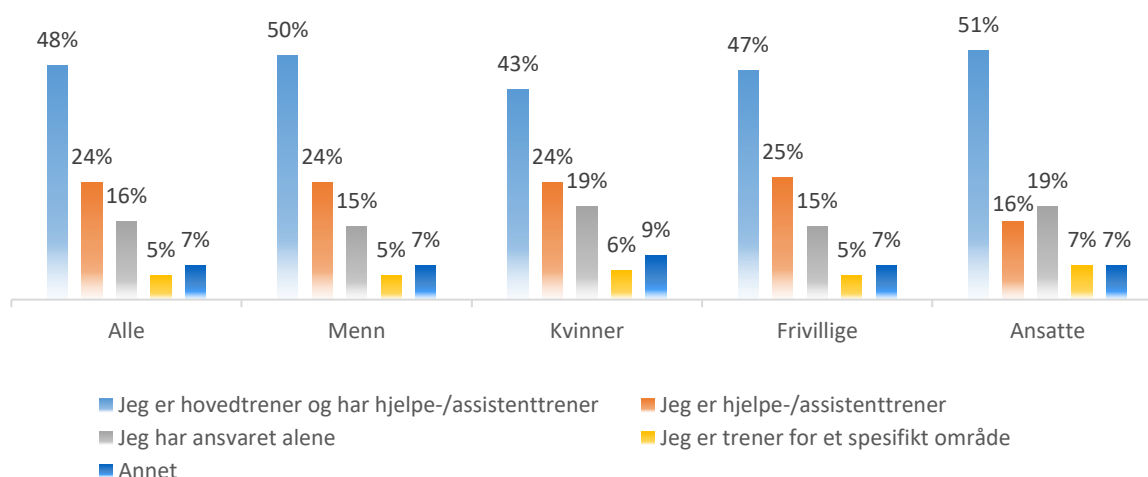


Figur 13b. Hvordan ansatte trenere fikk sin nåværende trenerjobb, fordelt på alder.



Figur 14 viser hvordan trenerne beskriver sin nåværende trenerjobb. 48 % av trenerne rapporterte at de var hovedtrenere med assistenter, og det er signifikante forskjeller når det gjelder kjønn og status som trener. 50 % av mennene og 43 % av kvinnene jobber som hovedtrener med assistenter, mens 15 % av mennene og 19 % av kvinnene jobber som hovedtrener uten assistent. 70 % av de ansatte og 62 % av de frivillige jobber som hovedtrener med hjelpe-/assistenttrener eller har ansvaret alene. At det prosentvis er flere frivillige (25 %) enn ansatte (16 %) som jobber som assistenter kan forklares med at de frivillige for det meste trener barn og unge på lokalt nivå (figur 11a og b). Forskjellene mellom menn og kvinner kan tyde på at kvinner i større grad er engasjert i barneidrett på lokalt nivå, som ofte er tuftet på frivillig arbeid og der hvor assistenttrenerne ikke er prioritert.

Figur 14. Trenernes beskrivelse av sin nåværende trenerjobb, fordelt på alle, kjønn og status som trener.



Tabell 4 viser at både ansatte og frivillige trenere ofte fyller andre roller i idrettsmiljøet. Flere kvinner (61 %) enn menn (56 %) tar på seg administrative oppgaver, mens flere menn (15 %) enn kvinner (7 %) tar på seg lederoppgaver eller tillitsverv i klubben.

Tabell 4. Roller ved siden av nåværende trenerjobb, fordelt på kjønn og status som trener.

	Alle	Menn	Kvinner	Frivillige	Ansatte
Administrative oppgaver	57%	56%	61%	62%	42%
Sportsdirektør, komitémedlem, trenerkoordinator, spillerutvikler	13%	15%	7%	12%	15%
Idrettsrelaterte oppgaver	11%	11%	12%	8%	24%
Lagleder	11%	11%	9%	12%	5%
Dommer	4%	3%	7%	4%	5%
Trenermentor, mentor, trenerutdanner	3%	3%	3%	2%	9%
Annet	1%	1%	1%	1%	1%

For å få et inntrykk av trenernes hovedoppgaver og målsettinger, ble de bedt om å peke på den viktigste enkeltfaktoren i arbeidet med deres utøvere og lag. Svarene vises i tabell 5. Det å bidra til utvikling av idrettslige ferdigheter og mestring var det flest trenere rapporterte som den viktigste oppgaven. Dette gjaldt i større grad kvinner og ansatte enn menn og frivillige.

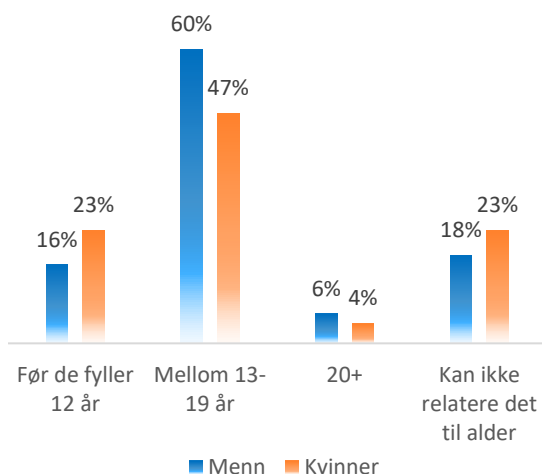
Tabell 5. Det viktigste i arbeidet med utøvere/lag, fordelt på kjønn og status som trener.

	Alle	Menn	Kvinner	Frivillige	Ansatte
Utvikle idrettslige ferdigheter og mestring	19%	18%	22%	17%	24%
Fremme inkludering, samhold, tilhørighet, sosiale nettverk	19%	19%	18%	21%	13%
Fremme glede og gode opplevelser	16%	15%	20%	17%	12%
Skape resultater	14%	15%	9%	11%	21%
Klargjøre rammene, tilrettelegge for aktivitet	13%	14%	12%	14%	11%
Skape motivasjon, inspirere til utvikling og trening	12%	12%	14%	13%	10%
Fremme idrettslige verdier og utvikle utøveren som person	7%	9%	5%	7%	9%

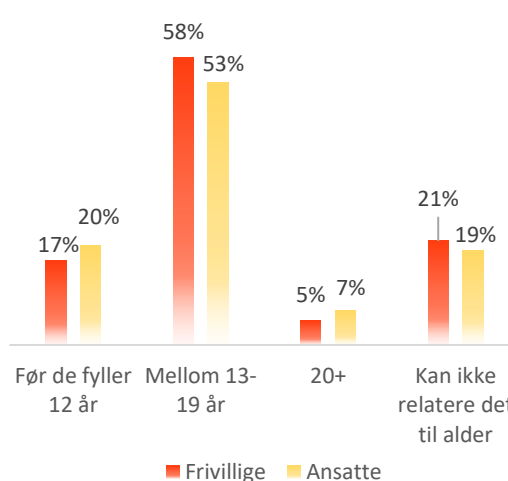
Forventninger til idrettslig utvikling og resultater kan uttrykkes på ulike måter og det kan komme fra mange ulike kilder. De kan komme fra treneren selv, de kan komme fra omgivelsene rundt idrettsmiljøet (eksempelvis fra utøverne, foreldregrupper, eller klubben), eller de kan formes i et samarbeid mellom trener og omgivelsene. Noen ganger er de involverte parter enige, andre ganger uenige. Dette kan skape spenninger og konflikter, og i noen tilfeller fører det til at trenere skifter jobb eller i ytterste konsekvens slutter som trener. Trenerne ble spurt om de i sitt daglige arbeid opplevde å imøtekomme forventningene fra utøvere, foreldre, klubb eller forbund. Svarene som ble gitt antyder at det store flertall (83 %) opplever at forventningene til dem som trenere imøtekommes. For trenerne som opplevde et brudd i forventninger (17 %), var den vanligste årsaken konflikter med utøvernes foreldre (5 %), og i noe mindre grad med klubb/forbund (3 %) eller utøverne selv (2 %). Brudd i forventninger kan eksempelvis dreie seg om uenigheten omkring laguttak, utøverens utvikling (på kort og lang sikt), treningsopplegg, planer for hendelser, planlegging av trening og konkurranser, rekruttering av utøvere, og resultater.

Trenerne ble spurt om når omtrent de kan se at en utøver kan bli spesielt god i den idretten de representerer. 18 % av trenerne mener at de kan se dette før utøveren fyller 12 år, 56 % mener at de kan se dette i alderen 13 til 19 år, 6 % mener at de kan se dette etter fylte 20 år, mens 20 % mener at det ikke kan relateres til noen spesiell alder. Det er ulike oppfatninger av dette spørsmålet mellom både menn og kvinner, og mellom frivillige og ansatte. Det er eksempelvis flere kvinner (23 %) enn menn (16 %), og flere ansatte (20 %) enn frivillige (17 %), som mener at de kan identifisere en utøver som kan bli spesielt god (talentet) før fylte 12 år. Sett i lys av at barne- og ungdomsidretten er en viktig fase for utøvernes utvikling og for det sosiale, og fordi det ser ut til å være en sammenheng mellom hvordan trenerne vurderer utøvernes ferdigheter (talentet) og det treningsmiljøet som etableres, er disse funnene viktige å følge opp. Samtidig gir presenterte data kun en indikasjon på hvordan trenerne vurderer idrettslige ferdigheter og når de mener å kunne identifisere utøvernes potensiale. Det er behov for forskning som både undersøker om disse oppfatningene stemmer med virkeligheten og hvordan trenernes oppfattelse av talentet påvirker utøvernes utvikling og læring. Figur 15a og b illustrerer i hvilke aldersgrupper trenerne kan se at en utøver kan bli spesielt god i sin idrett.

Figur 15a. Treneres vurdering av når omtrent de kan se om en utøver kan bli spesielt god i sin idrett, fordelt på kjønn.



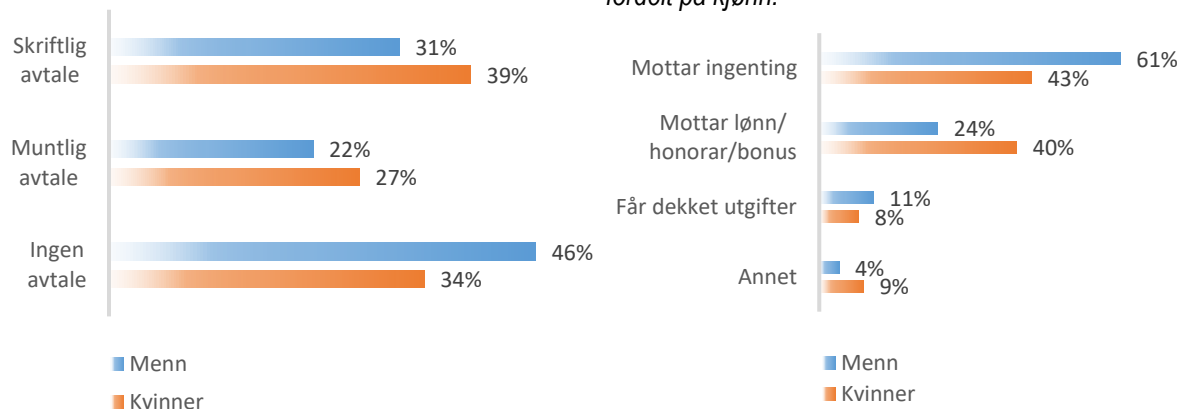
Figur 15b. Treneres vurdering av når omtrent de kan se om en utøver kan bli spesielt god i sin idrett, fordelt på status som trener.



På spørsmål om de hadde en avtale knyttet til sin rolle som trener svarer 24 % at de har en muntlig avtale, 33 % at de har en skriftlig avtale, mens 43 % jobber uten noen form for avtale. Naturlig nok er det flere av de ansatte trenerne (95 %) enn de frivillige (44 %) som enten hadde en muntlig eller skriftlig avtale. Det er positivt at så mange av de ansatte trenerne rapporterer at de har en avtale, selv om det bør tilstrebes at dette blir gjeldende for alle. En avtale kan regulere forhold knyttet til lønn og godtgjøringer, men den kan også omhandle andre forhold som gjør at det kan være aktuelt for den store gruppen (n = 2507) som ikke hadde noen form for avtale, uavhengig av om de er frivillige eller ansatte. Eksempler på dette kan være etiske forhold eller sportslig utvikling i klubben. Tydelige og transparente vilkår kan være med på å styrke trenerrollen ved at forhold som det er knyttet usikkerhet til blir belyst eller fjernet. Dataene viser også at flere menn (47 %) enn kvinner (34 %) jobber uten avtale, noe som henger

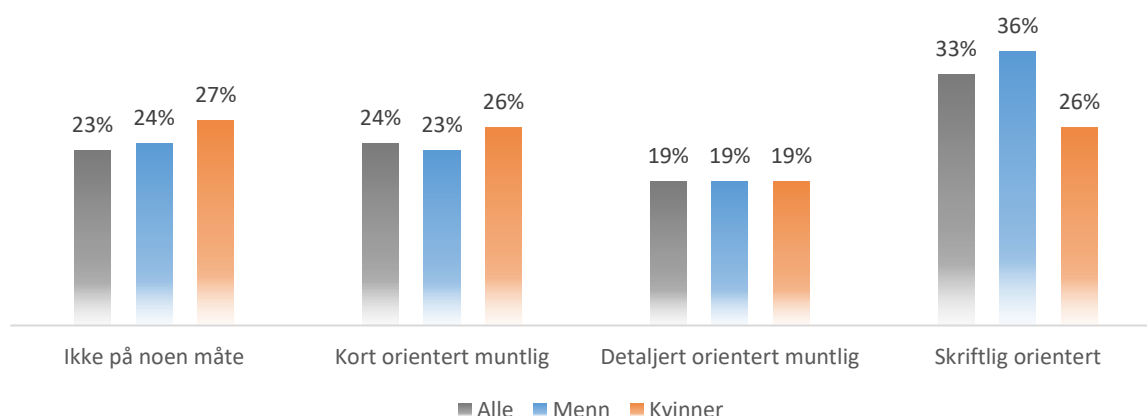
sammen med det lave antall kvinnelige trenere i studien. Ved å se på de ansatte trenerne isolert er det flere kvinner (7 %) enn menn (4 %) som jobber uten avtale. Når det gjelder betaling for trenerjobben får 56 % av trenerne ingen godtgjørelser, mens 28 % mottar lønn/honorar/bonus, 10 % får dekket utgifter (f.eks. husleie, bil, klær, utstyr, reiseutgifter), og 6 % har en annen ordning. Figur 16a og b viser forskjellen mellom menn og kvinner.

Figur 16a. Skriftlig eller muntlig avtale, fordelt på kjønn. Figur 16b. Godtgjøring, lønn, honorar, bonus etc., fordelt på kjønn.

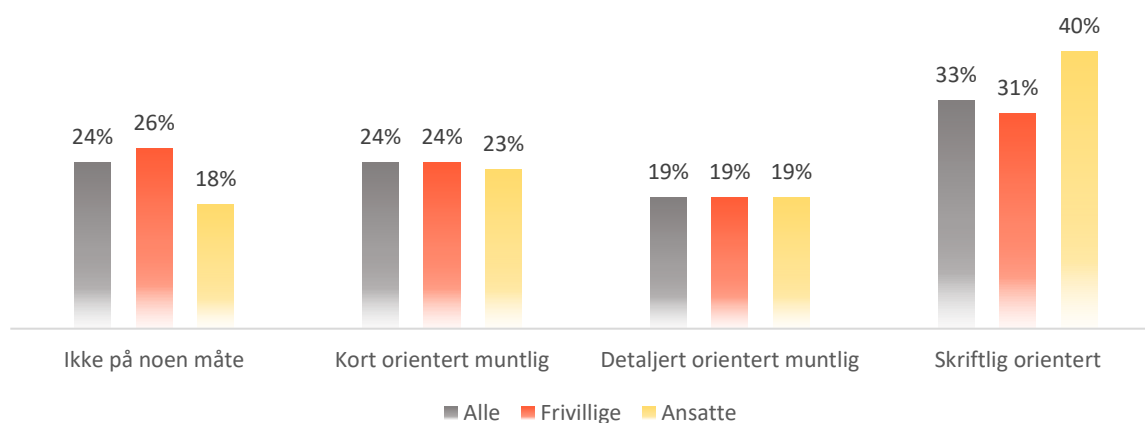


På tidspunkt for datainnsamling hadde 93 % av trenerne ansvar for utøvere under 19 år. Spørsmål tilknyttet sikkerhet og etiske forhold burde derfor være sentralt. Trenerne ble spurt om de hadde blitt orientert om etiske retningslinjer generelt, og ikke om retningslinjer spesielt utarbeidet av NIF eller særforbund. 33 % hadde fått en skriftlig orientering om etiske retningslinjer, 19 % hadde fått en detaljert muntlig orientering, 24 % hadde fått en kort muntlig orientering, mens 24 % ikke hadde hatt noen form for orientering. Av trenerne som var forelagt etiske retningslinjer skriftlig, var 50 % bedt om å undertegne dem. Dataene viser at et flertall av trenerne i en eller annen form var bekjentgjort etiske retningslinjer (76 %). Funnene viser allikevel at det må gjøres enda mer for å bevisstgjøre trenerne om det ansvar de har for egne utøvere og hvilke retningslinjer som er gjeldende i deres idrettsmiljø. NIF har utarbeidet egne etiske retningslinjer for utøvere, trenere, ledere og ansatte, i tillegg til retningslinjer som bl.a. omhandler seksuell trakassering, publisering av bilder og film, og alkohol. Dette er retningslinjer som gjennom forebyggende arbeid kan brukes for å sikre gode og trygge idrettsmiljøer. Figure 17a og b viser informasjon om etiske regler fordelt på kjønn og status som trener. Det er signifikante forskjeller; færre kvinner og frivillige, enn menn og ansatte, ble bevisstgjort dette.

Figur 17a. Orientering om etiske retningslinjer, fordelt på kjønn.



Figur 17b. Orientering om etiske retningslinjer, fordelt på status som trener.



Av de 5540 trenerne som på tidspunkt for datainnsamling hadde ansvar for utøvere opp til 19 år, måtte 84 % fremvise politiattest da de startet som trener. Det innebærer at 16 % (n = 890) av de med utøvere under 19 år utøver sin rolle uten å ha levert politiattest. Signifikant flere menn (83 %) enn kvinner (79 %) ble bedt om å levere politiattest da de begynte i sin nåværende rolle, mens det ikke var noen forskjell mellom frivillige (82 %) og ansatte (81 %). Av trenerne som hadde ansvar for utøvere med funksjonshemninger (n = 291), hadde 86 % vist politiattest. I henhold til NIFs lovverk er det krav om politiattest for de trenerne som har ansvar for mindreårige utøvere og utøvere med utviklingshemning.

Trenerens trivsel

Et av spørsmålene som ble undersøkt var hva som påvirker trenerens trivsel i positiv eller negativ grad. På en skala fra 1 til 5, der «1 = veldig negativt» og «5 = veldig positivt», måtte trenerne ta stilling til i hvilken grad ulike idretts-, familie- og arbeidsrelaterte forhold hadde påvirket deres trivsel. Dersom de ikke hadde opplevd det forespurte svarte de «ingen erfaring». Det er positivt at trenerne rapporterte et gjennomsnitt på over 3 for de fleste forhold, som vil si at disse hadde en mer positiv enn negativ påvirkning på deres trivsel. Relasjonelle forhold innenfor idrettsmiljøet (til utøvere, foreldre og andre trenerne), egne ferdigheter og erfaring, og utøverens prestasjoner fremstår som de tre forhold som i størst grad påvirker trenerens trivsel positivt. Tabell 6 viser gjennomsnittsverdien og standardavvik for de forhold som trenerne ble bedt om å ta stilling til.

Tabell 6. Gjennomsnittsverdi og standardavvik for de forhold som påvirker trenerens trivsel, fordelt på kjønn og status som trener (stjerne markerer den høyeste gjennomsnittsverdi der det er funnet en signifikant forskjell).

	Alle	Menn	Kvinner	Frivillige	Ansatte
Relasjonen til utøvere, foreldre, andre trenerne, klubb etc.	4.23(0.82)	4.23(0.83)	4.23(0.80)	4.23(0.82)	4.22(0.83)
Egne ferdigheter og erfaringer	4.04(0.84)	4.02(0.84)	4.09(0.86)*	3.96(0.86)	4.28(0.75)*
Utøverens prestasjoner	4.02(0.79)	4.04(0.78)*	3.97(0.79)	4.01(0.78)	4.07(0.81)*
Støtte og forståelse fra familie	3.88(0.91)	3.85(0.93)	3.97(0.85)*	3.88(0.89)	3.86(0.99)
Egen helsetilstand	3.80(0.90)	3.82(0.87)	3.77(0.98)	3.81(0.87)	3.77(0.98)
Arbeidsbelastning som trener	3.31(0.91)	3.31(0.92)	3.32(0.90)	3.31(0.89)	3.32(0.97)
Forholdet til media	3.25(0.65)	3.27(0.65)*	3.19(0.65)	3.22(0.60)	3.33(0.75)*
Resultatpress	3.24(0.77)	3.30(0.77)*	3.06(0.74)	3.21(0.74)	3.30(0.85)*
At jeg jobber frivillig og ikke får betalt	3.17(0.86)	3.18(0.87)	3.13(0.83)	3.23(0.86)*	2.86(0.79)
Balansen mellom arbeid og fritid	3.16(1.03)	3.13(1.03)	3.26(1.04)*	3.17(1.00)	3.14(1.12)
Prosesser knyttet til uttak	3.13(0.83)	3.16(0.84)*	3.03(0.79)	3.12(0.81)	3.16(0.90)
Hvordan klubb/team/forbund ledes og organiseres	3.11(1.04)	3.08(1.03)	3.21(1.08)*	3.12(1.02)	3.09(1.12)
Reiser og administrativt arbeid tilknyttet trenerjobben	3.11(0.86)	3.09(0.86)	3.20(0.85)*	3.10(0.82)	3.16(0.96)*

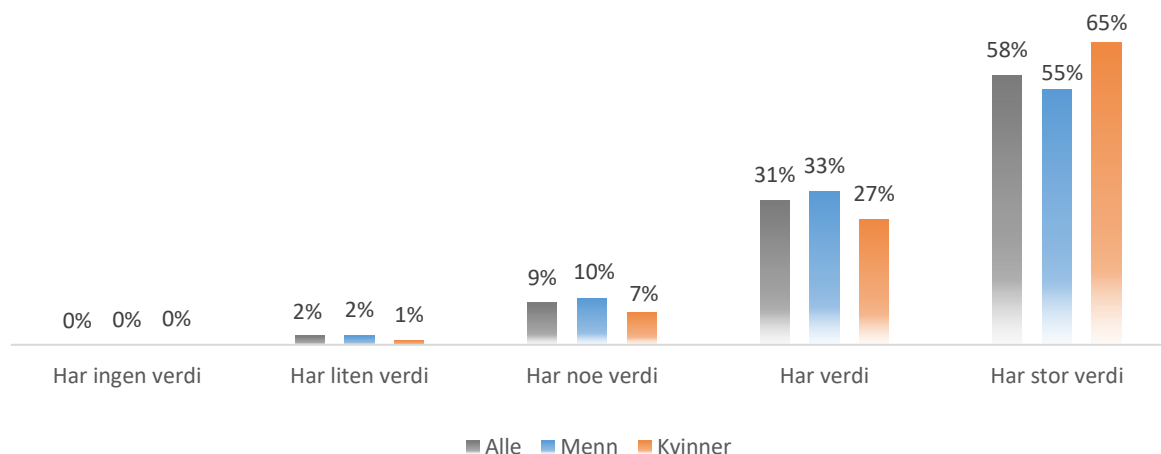
Usikkerhet rundt trenerjobben	3.00(0.73)	3.04(0.73)*	2.88(0.72)	3.06(0.68)*	2.84(0.83)
Lønn og godtgjørelser	2.98(0.84)	2.92(0.81)	3.13(0.88)*	2.86(0.74)	3.24(0.96)*
Ytre utfordringer/stressfaktorer	2.95(0.73)	2.99(0.72)*	2.82(0.72)	2.95(0.70)	2.94(0.80)
Ensomhet i jobben	2.86(0.81)	2.88(0.81)*	2.82(0.79)	2.88(0.78)*	2.81(0.87)

Det ble funnet signifikante forskjeller for hva som påvirker trivsel både mellom menn og kvinner, og mellom frivillige og ansatte, for noen av forholdene som trenerne ble bedt om å ta stilling til. Egne ferdigheter og erfaring, og utøvernes prestasjoner, har større påvirkning for de ansattes trivsel enn for frivillige. Tabell 6 viser at trivselen hos de mannlige trenerne i større grad blir påvirket av utøvernes prestasjoner enn hos de kvinnelige, mens de kvinnelige trenerne i større grad enn de mannlige blir påvirket av egne ferdigheter og erfaringer. Ved å se på de forhold som hadde lavest gjennomsnittsverdi, er det viktig å bemerke at over 20 % av trenerne ikke hadde opplevd usikkerhet rundt trenerjobben, eller utfordringer knyttet til lønn/godtgjørelser eller til media. Samtidig viser dataene at et større antall trenere opplever utfordringer knyttet til enkeltfaktorer. Det er eksempelvis 30 % av trenerne som opplever at balansen mellom arbeid og fritid påvirker deres trivsel negativt, mens 28 % opplever det som negativt hvordan klubben/teamet/forbundet ledes og organiseres, 23 % opplever ensomhet i trenerjobben, og 19 % opplever utfordringer utenfor idretten som negativt for deres trivsel.

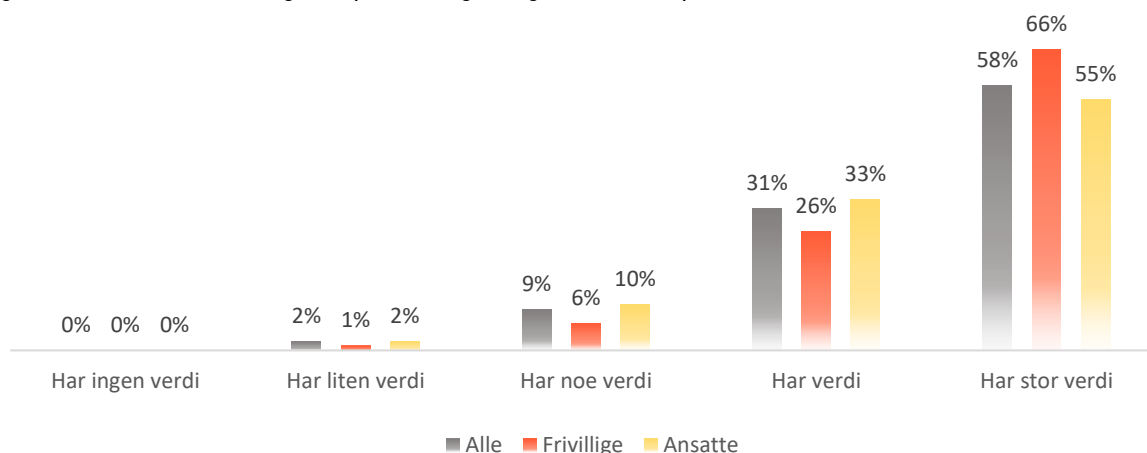
Trenerutvikling og avansement

Alle trenerne ble spurt om hvor verdifullt de mener at utdanning, kompetanse og ferdigheter er for dem som trenere. På en skala fra 1 til 5, der «1 = ingen verdi» og «5 = stor verdi», svarte 58 % av trenerne at utdanning, kompetanse og ferdigheter er av stor verdi for dem som trenere. 31 % vurderte det som verdifullt, mens 9 % vurderte det som noe verdifullt. Kun 2 % vurderer utdanning, kompetanse og ferdigheter som lite verdifullt eller av ingen verdi. Disse funnene er positive når det gjelder å styrke fremtidig kompetansearbeidet rettet mot trenere, og når det gjelder utdanning av de 24 % som i dag utøver sin rolle uten noen form for trenerutdanning. Det bemerkes at de kvinnelige og ansatte trenerne i størst grad ser verdien av utdanning, kompetanse og ferdigheter (figur 18a og b). Funnene kan være en indikasjon på at kvinner og ansatte ser på utdanning og kompetanse som en nødvendighet for videre utvikling og avansement som trener. Figur 18a og b viser hvordan menn og kvinner, frivillige og ansatte, vurderer verdien av utdanning, kompetanse og ferdigheter for dem som trenere.

Figur 18a. Verdi av utdanning, kompetanse og ferdigheter, fordelt på kjønn.



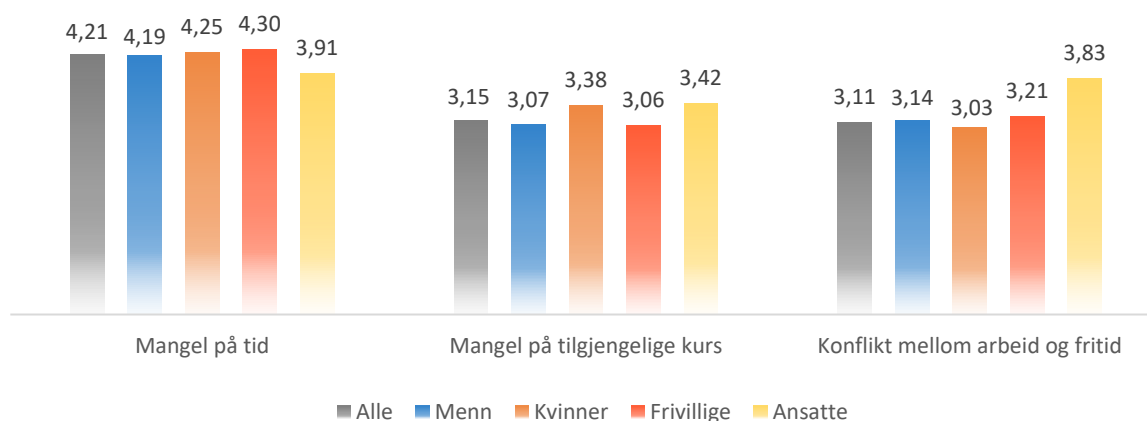
Figur 18b. Verdi av utdanning, kompetanse og ferdigheter, fordelt på status som trener.



Selv om et flertall av trenerne opplever at utdanning, kompetanse og ferdigheter er av stor verdi for dem som trener, opplever de ofte hindringer eller utfordringer tilknyttet det å ta trenerutdanning. Over halvparten av trenerne (58 %) oppga at de hadde møtt på hindringer/utfordringer, og mangel på tid er den hindringen som flest rapporterer (54 %), etterfulgt av mangel på tilgjengelige kurs (46 %), og konflikt i balansen mellom arbeid og fritid (45 %). De hindringene/utfordringene som flest trenere oppga at ikke var gjeldende for dem, var manglende kvalifikasjoner for ønsket utdanning (20 %) og klubbens/lagets politikk (24 %). Vi ba trenerne ta stilling til en rekke hindringer/utfordringer, og svarene vises i detalj i tabell VII, vedlegg A.

Bedre kunnskap om hvilke hindringer/utfordringer trenerne opplever ved å ta trenerutdanning kan være til hjelp for de som er ansvarlige for kurs og utdanninger, og med det bidra til å utvikle attraktive kurs både når det gjelder gjennomføring og innhold. Figur 19 viser de tre hindringene/utfordringene som flest trenere opplevde, fordelt på kjønn og status som trener. For disse tre hindringene/utfordringene var det for både menn og kvinner, frivillige og ansatte en høyere gjennomsnittsverdi enn 3, på en skala fra 1 til 5, der «1 = ingen hindring for meg» og «5 = stor hindring for meg».

Figur 19. De tre hindringene/utfordringene som flest trenere rapporterer tilknyttet trenerutdanning, fordelt på kjønn og status som trener.



Alle trenerne, uavhengig av kjønn og status som trener, oppgir mangel på tid som den største hindringen/utfordringen. De ansatte trenerne har en høyere gjennomsnittsverdi enn de frivillige når det gjelder balansen mellom arbeid og fritid som en hindring/utfordring. Andre utfordringer/hindringer som ikke ble etterspurt i de lukkede spørsmålene, men som ble rapportert av et utvalg av trenerne i åpent svaralternativ, er høy alder og det å ikke bli valgt ut fordi toppidrettsutøvere som har lagt opp ble prioritert. Ingen ytterligere kommentar om hvorfor det er feil med aldersdiskriminering er nødvendig, men at noen blir valgt bort fordi tidligere toppidrettsutøvere blir prioritert, fortjener oppmerksomhet i den videre forskningen.

På spørsmål om på hvilke områder trenerne ønsker mer kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter, er det idrettsspesifikke områder (f.eks. teknikk, taktikk, utstyr eller teknologi) som fremkommer som mest interessant. Tabell 7 viser rangeringen av forespurte kunnskaps-, kompetanse- og/eller ferdighetsområder etter gjennomsnittsverdi beregnet for alle trenere. Stjerne markerer der forskjellen mellom gruppene er signifikant og standardsavvik for hver enkelt påstand er vist i parentes. Svarene er angitt på en skala fra 1 til 5, der «1 = ikke interessert» og «5 = veldig interessert». Gjennomsnittsverdien er høyere enn 3 på ni av 13 områder, noe som viser at det er en stor interesse for mer kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter på de fleste områder.

Tabell 7. Områder trenerne er interessert i å utvikle kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter innenfor, fordelt på kjønn og status som trener.

	Alle	Menn	Kvinner	Frivillige	Ansatte
Idrettsspesifikke områder (f.eks. teknikk, taktikk, utstyr eller teknologi)	4.26(0.95)	4.24(0.94)	4.30(0.99)	4.19(0.97)	4.48(0.87)*
Trening og konkurranseplanlegging (kort- og langsiktig)	3.92(1.10)	3.96(1.05)*	3.82(1.24)	3.85(1.11)	4.15(1.05)*
Ledelse og kommunikasjon i trenerrollen	3.79(1.14)	3.78(1.12)	3.82(1.20)*	3.69(1.14)	4.11(1.05)*
Idrettspsykologi, pedagogikk og didaktikk	3.71(1.18)	3.67(1.17)	3.82(1.22)	3.59(1.18)	4.09(1.08)*
Trenerens etiske retningslinjer, mobbing, trakassering og misbruk	3.60(1.21)	3.58(1.21)	3.67(1.24)	3.58(1.21)	3.65(1.22)
Fair play, etikk og moral i idretten	3.42(1.23)	3.39(1.21)	3.51(1.30)*	3.40(1.24)	3.48(1.23)
Helse og livsstil	3.33(1.15)	3.28(1.12)	3.47(1.23)*	3.26(1.16)	3.55(1.11)
Anatomi, fysiologi og biomekanikk	3.31(1.23)	3.29(1.19)	3.36(1.32)*	3.21(1.22)	3.62(1.18)
Ernæring og væskebalanse	3.31(1.16)	3.30(1.13)	3.34(1.24)*	3.23(1.16)	3.57(1.13)
Ledelse av klubb/team, forbund	2.58(1.33)	2.58(1.32)	2.60(1.34)	2.45(1.29)	2.99(1.35)
Administrative forhold (turneringer/konkurranser, reiser, etc.)	2.45(1.23)	2.41(1.20)	2.58(1.29)*	2.36(1.19)	2.74(1.28)*
Økonomi og administrasjon	2.19(1.16)	2.18(1.15)	2.22(1.20)*	2.07(1.11)	2.56(1.25)*
Mediehåndtering	2.08(1.18)	2.08(1.18)	2.08(1.19)	1.92(1.10)	2.56(1.28)*

Kvinner rapporterer i større grad enn menn en interesse for å utvikle sin kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter på ulike områder tilknyttet sin trenerpraksis (f. eks. innen ledelse og kommunikasjon, fair play, etikk og moral, fysiologi, anatomi og biomekanikk). Menn rapporterer en større interesse til å lære mer om trening- og konkurranseplanlegging i et kort- og langsiktig perspektiv, sammenlignet med kvinner. Innen de fleste områdene er det de ansatte trenerne som rapporterer størst interesse for å utvikle seg. Dette kan være en indikasjon på at de ønsker å gjøre en bedre jobb på de fleste områdene, men det kan også være et tegn på at de har bedre tid til å utvikle seg innenfor rammen av sin arbeidstid.

Ved å se på trenernes alder er det de i aldersgruppen 20 til 29 år som viser størst interesse for å utvikle sine kunnskaper, kompetanse og/eller ferdigheter som trenere (tabell 8). I denne aldersgruppen er det færre frivillige og flere ansatte, og det er kanskje en del av dem som har ambisjoner om en trenerkarriere og derfor ønsker mer kunnskap. Det er både bemerkelsesverdig og forståelig at de yngre trenerne, de i alderen 15 til 29 år, har størst interesse for temaer som etikk, helse og livsstil, og ledelse. Dette er allikevel temaer som er av stor interesse innen alle aldersgrupperingene. Tabell 8 viser hva de ulike aldersgruppene har svart når det gjelder hvilke områder de er interessert i å utvikle sin kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter. Svarene er angitt på en skala fra 1 til 5, der «1 = ikke interessert» og «5 = veldig interessert», og er presentert med gjennomsnitt og standardavvik. Disse data kan gi kunnskap om hvordan man i fremtiden kan utvikle nye eller videreutvikle eksisterende trenerkurs og -utdanninger.

Tabell 8. Områder trenerne er interesserte i å utvikle sin kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter innenfor, fordelt på alder.

	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Idrettsspesifikke områder (f.eks. teknikk, taktikk, utstyr eller teknologi)	4.32(0.99)	4.58(0.79)	4.30(0.93)	4.23(0.95)	4.14(0.10)	4.01(1.10)
Trening og konkurranseplanlegging (kort- og langsiktig)	3.96(1.23)	4.28(0.96)	3.96(1.11)	3.92(1.08)	3.75(1.11)	3.52(1.30)

Ledelse og kommunikasjon i trenerrollen	3.84(1.21)	4.21(1.02)	3.88(1.16)	3.71(1.13)	3.66(1.11)	3.66(1.19)
Idrettspsykologi, pedagogikk og didaktikk	3.67(1.29)	4.23(0.10)	3.74(1.20)	3.64(1.17)	3.56(1.18)	3.59(1.17)
Trenerens etiske retningslinjer, mobbing, trakassering og misbruk	3.79(1.30)	3.70(1.24)	3.60(1.21)	3.56(1.21)	3.58(1.19)	3.74(1.22)
Fair play, etikk og moral i idretten	3.60(1.23)	3.58(1.16)	3.28(1.18)	3.27(1.15)	3.32(1.08)	3.43(1.08)
Helse og livsstil	3.27(1.32)	3.60(1.14)	3.22(1.21)	3.26(1.16)	3.34(1.09)	3.36(1.06)
Anatomi, fysiologi og biomekanikk	3.15(1.36)	3.67(1.22)	3.27(1.24)	3.26(1.22)	3.28(1.18)	3.19(1.16)
Ernæring og væskebalanse	2.95(1.40)	3.18(1.41)	2.65(1.33)	2.40(1.27)	2.49(1.25)	2.90(1.32)
Ledelse av klubb/team, forbund	2.90(1.37)	2.88(1.36)	2.46(1.23)	2.32(1.17)	2.40(1.14)	2.72(1.24)
Administrative forhold (turneringer/konkurranser, reiser, etc.)	3.68(1.33)	3.57(1.25)	3.36(1.25)	3.39(1.22)	3.41(1.21)	3.50(1.25)
Økonomi og administrasjon	2.55(1.34)	2.67(1.36)	2.19(1.17)	2.06(1.09)	2.09(1.07)	2.55(1.16)
Mediehåndtering	2.42(1.28)	2.59(1.38)	2.05(1.20)	1.91(1.09)	2.07(1.08)	2.55(1.29)

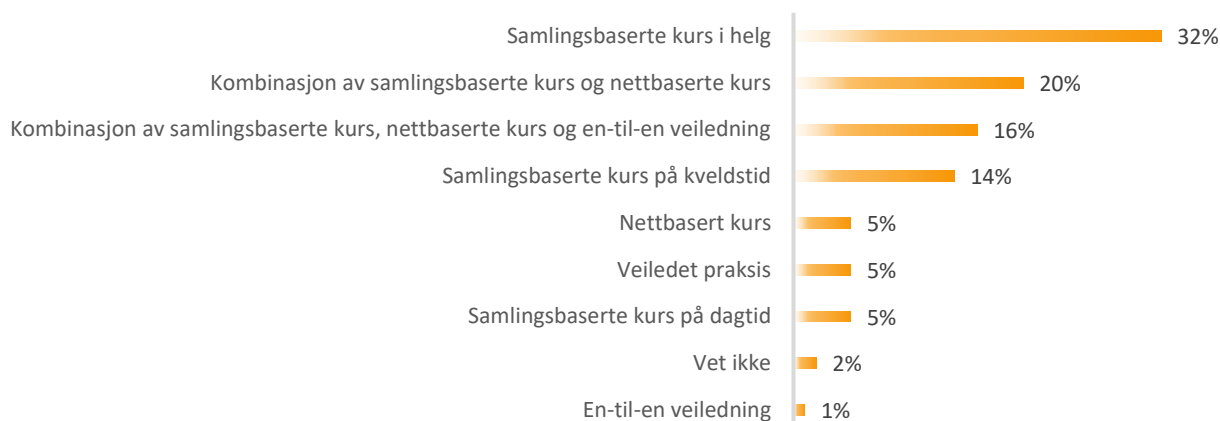
Trenerne ble spurt om hvilke kilder/metoder som har utviklet deres kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter, og i hvor stor grad disse har påvirket dem som trenere. Svarene er angitt på en skala fra 1 til 5, der «1 = ingen påvirkning» og «5 = veldig stor påvirkning». Kildene som i størst grad har påvirket deres trenerpraksis oppgis å være tilbakemelding fra utøvere, det å jobbe med eller å observere andre trenere, eller det å reflektere rundt egen og andres trenerpraksis. Tradisjonelle læringsformer (f.eks. seminarer og konferanser), mentorering og nettbaserte læringskilder/metoder angis å ha mindre påvirkning. Det er verdt å bemerke at resultatene er basert på den lærendes preferanser, treneren, og at de ikke viser hva som er mest effektivt, hva som på best mulig måte utvikler gode trenere, eller hva som er av størst betydning for utøvernes utvikling og læring. Tabell 9 viser hvilke kilder/metoder som trenerne opplever har utviklet deres kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter, rangert etter gjennomsnitt for i hvor stor grad de har påvirket dem som trenere. Standardavvik er vist i parentes og stjerne markerer der forskjellen mellom gruppene er signifikant.

Tabell 9. Opplevelsen av hvilke kilder/metoder som har påvirket dem som trenere, fordelt på kjønn og status som trener.

	Alle	Menn	Kvinner	Frivillige	Ansatte
Tilbakemeldinger fra utøvere	3.85(0.98)	3.81(0.97)	3.96(1.01)	3.77(1.00)	4.09(0.90)*
Jobbe med eller observere andre trenere	3.82(1.04)	3.78(1.02)	3.94(1.09)	3.74(1.06)	4.06(0.94)*
Refleksjon over egen og andres trenerpraksis	3.81(0.98)	3.80(0.96)	3.84(1.05)*	3.73(0.98)	4.05(0.95)*
Utprøving og testing av egne ideer	3.73(1.03)	3.74(1.01)*	3.71(1.09)	3.61(1.04)	4.11(1.920)*
Tradisjonell utdanning (f.eks. klasseromsundervisning, praktisk undervisning eller praksis)	3.48(1.26)	3.41(1.25)	3.66(1.29)	3.41(1.28)	3.68(1.19)*
Litteratur (f.eks. bøker, e-bøker, trenermanualer, artikler eller tidsskrifter)	3.00(1.23)	3.00(1.22)*	2.97(1.27)	2.91(1.22)	3.25(1.24)*
Seminarer, konferanser og workshop	2.91(1.37)	2.82(1.33)	3.18(1.45)*	2.77(1.38)	3.33(1.25)*
Arbeid med veileder/mentor/treners trener	2.90(1.47)	2.88(1.45)	2.96(1.55)*	2.70(1.46)	3.47(1.37)*
Sosiale medier (f.eks. YouTube, Twitter, Facebook og LinkedIn)	2.58(1.26)	2.55(1.24)	2.68(1.32)*	2.56(1.26)	2.67(1.25)
Idrettsspesifikke nettsteder (f.eks. olympiatoppen.no og nif.no)	2.57(1.25)	2.51(1.22)	2.75(1.34)*	2.56(1.26)	2.61(1.22)*
Elektroniske medier (f.eks. dvd eller video)	2.47(1.24)	2.47(1.21)*	2.46(1.32)	2.37(1.22)	2.76(1.25)
Diskusjonsforum relatert til idrett og trenervirksomhet	2.20(1.21)	2.21(1.19)*	2.16(1.26)	2.14(1.18)	2.37(1.26)*
Nettbaserte kurs, e-læring	2.11(1.25)	2.07(1.22)	2.21(1.34)*	2.09(1.24)	2.16(1.28)*

Trenerne ble spurt om hvordan de ønsker å gjennomføre utdanning i fremtiden, og 2494 trenere svarte på dette spørsmålet. I figur 20 er det illustrert hvordan trenerne foretrekker at fremtidens utdanningstilbud tilrettelegges, noe som kan være av interesse når nye kurs og utdanninger skal planlegges og gjennomføres.

Figur 20. Trenerens ønsker for gjennomføring av utdanning i fremtiden.



Ved å se nærmere på hvilke kilder/metoder trenerne rapporterer som betydningsfulle for deres trenerpraksis, sammenlignet med hvordan de foretrekker at kurs og utdanninger skal gjennomføres, er det et poeng at de som er ansvarlige for gjennomføringen må forsøke å bringe disse kildene/metodene inn i undervisningssituasjonen. Dette fremstår som viktig når totalt 59 % av trenerne rapporterte at andre mennesker har påvirket deres trenerpraksis, og at dette først og fremst er av andre trenere. Med dette som bakgrunn er det grunn til å anta at det å treffe andre trenere gjennom helgebaserede kurs bidrar til læring, både ved at de treffer andre trenere i samme situasjon og at de treffer trenerutdannere som har en ekspertise på deres fagområde. Det kan derfor se ut til at læringsprosessen påvirkes av hvem som formidler og hvordan dette gjøres.

Trenerne i denne undersøkelsen viser at de har ambisjoner om å utvikle og styrke sin kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter. Når de ble spurt om de hadde møtt utfordringer/hindringer tilknyttet det å avansere som trener, svarte 24 % at de hadde opplevd dette. De utfordringene/hindringene som trenerne i størst grad opplever er manglende erfaring, manglende kunnskap og kompetanse, manglende økonomisk støtte, og rollekonflikt(er) innenfor idrettens organisasjoner (klubb, lag, forbund). Tabell 10 viser gjennomsnittsverdien for de utfordringer/hindringer som trenerne opplever og standardavvik. På en skala fra 1 til 5, der «1 = har ikke opplevd dette som en utfordring/hindring», og «5 = har i veldig stor grad opplevd dette som en utfordring/hindring», var trenernes rapporterte gjennomsnittsverdi for alle disse faktorene på under 3. Det er signifikante forskjeller mellom menn og kvinner, og mellom frivillige og ansatte. Stjerne markerer der forskjellen mellom gruppene er signifikant.

Tabell 10. Opplevde hindringer ved å avansere som trener, fordelt på kjønn og status som trener.

	Alle	Menn	Kvinner	Frivillige	Ansatte
Manglende erfaring	2.81(1.34)	2.72(1.33)	3.08(1.36)*	2.91(1.36)	2.53(1.25)*
Mangel på kunnskap og kompetanse	2.64(1.25)	2.55(1.21)	2.91(1.35)*	2.78(1.26)*	2.27(1.16)
Mangel på økonomisk støtte	2.10(1.32)	2.14(1.31)	1.99(1.33)	2.00(1.29)	2.39(1.34)*
Rollekonflikt(er) innenfor idretten	2.03(1.26)	2.06(1.27)	1.96(1.25)	2.00(1.27)	2.11(1.25)
Manglende/upassende fasiliteter eller utstyr	2.01(1.25)	1.99(1.22)	2.06(1.34)	1.96(1.24)	2.13(1.28)*
Maktmisbruk fra klubb/team/forbund eller enkeltpersoner	2.01(1.42)	2.04(1.42)	1.90(1.41)	1.93(1.39)	2.20(1.48)*
Manglende sertifisering	1.89(1.19)	1.86(1.17)	2.00(1.25)*	1.93(1.22)	1.79(1.12)
Manglende interesse for å gå videre til høyere trenernivå	1.87(1.16)	1.87(1.15)	1.89(1.19)	1.98(1.21)*	1.60(0.98)
Oversett på tross av kvalifikasjoner	1.84(1.27)	1.82(1.25)	1.91(1.35)	1.70(1.19)	2.19(1.41)*
Lav selvtilit som trener	1.83(1.06)	1.74(1.01)	2.12(1.18)*	1.87(1.06)*	1.72(1.05)
Mangel på talentfulle utøvere å utvikle	1.77(1.06)	1.81(1.09)*	1.66(1.03)	1.73(1.06)	1.89(1.11)*
Mangel på støtte fra arbeidsgiver	1.60(1.07)	1.61(1.07)	1.59(1.09)	1.48(1.00)	1.91(1.20)*
Egne helserelaterte problemer	1.45(0.90)	1.39(0.83)	1.63(1.09)*	1.43(1.09)	1.49(0.91)
Mangel på trenerjobber	1.44(0.96)	1.44(0.96)	1.44(0.97)	1.33(0.85)	1.71(1.14)*
Diskriminering (på bakgrunn av kjønn, religion, seksuell orientering, alder, etnisitet etc.)	1.33(0.86)	1.26(0.76)	1.55(1.11)*	1.26(0.78)	1.49(1.03)*
Uønsket av media	1.17(0.58)	1.18(0.60)	1.13(0.50)	1.14(0.51)	1.24(0.71)*

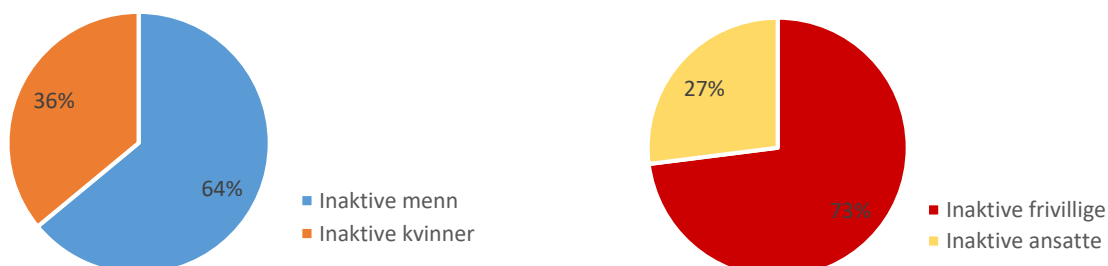
Tabell 10 viser at de kvinnelige trenerne rapporterer signifikant høyere på enkelte utfordringer/hindringer enn menn. Dette gjelder mangel på erfaring, mangel på kunnskap og kompetanse, og lav selvtillit som trener. Menn rapporterer signifikant høyere enn kvinner når det gjelder mangel på talentfulle utøvere å utvikle. Siden kvinner gjennomsnittlig har mindre trenererfaring enn menn (figur 10a), kan dette være en del av forklaringen på at kvinnene opplever mangel på kunnskap og kompetanse, og har lavere opplevd selvtillit som trener. Selv om det ikke ble forsket direkte på stereotype kjønnsroller, er det mulig at dette utgjør en del av disse funnene. Dette med bakgrunn i at kvinner, tradisjonelt og på tvers av yrker, tenderer til å ha lavere selvtillit og til å føle seg mindre kompetente. Dataene avslører lignende synspunkter også hos de frivillige trenerne. På den andre siden møter ansatte trenere flere jobbrelaterte hindringer, blant annet maktmisbruk fra klubb/team/forbund eller enkeltpersoner, manglende/upassende fasiliteter eller utstyr, og manglende støtte fra arbeidsgiver.

Trenerne ble spurt om de var registrert i en trenerdatabase, enten i Norge eller i utlandet. 9 % av trenerne (n = 437) oppgir at de ikke er registrert i noen database, mens 26 % (n = 1315) er usikre på om de er registrert noe sted. Av de som vet at de er registrert i en database er hoveddelen registrert i Norge (61 %, n = 3084), noen få er registrert i Norge og i utlandet (4 %, n = 176) og enda færre kun i utlandet (1 %, n = 24). Av de som er registrert i en trenerdatabase er 72 % av trenerne frivillige. Dette kan henge sammen med at det er flere frivillige enn ansatte trenere i utvalget, og at det er flere frivillige enn ansatte som er registrert i en database (eksempelvis Min idrett). Kanskje fordi de frivillige er drevet av motivet til å hjelpe egne barn i idretten, uten interesse for en trenerkarriere, er det flere i denne gruppen enn av de ansatte som er registrert. Flere ansatte trenere er registrert i Norge og i utlandet. Det er ingen forskjell på menn og kvinner. Da trenerne ble spurt om de får regelmessige oppdateringer om utviklingsmuligheter innen sitt fagområde/idrett, svarte 43 % at de har registrert at de mottar slik informasjon. 3 % mottar informasjon, men ser aldri på det, mens 26 % får ikke informasjon. 28 % rapporterer at de ikke får noe, men at de gjerne skulle ha mottatt det.

Trenere som slutter eller tar pauser

Av de 5977 trenerne som besvarte undersøkelsen rapporterte 16 % at de ikke var aktive som trenere da datainnsamlingen fant sted. De inaktive trenerne har allikevel besvart mange av spørsmålene i undersøkelsen, samtidig som de har fått noen tilleggsspørsmål for å bidra til en bedre forståelse av hva som kjennetegner denne gruppen og hva som er årsaken til at de velger å ta pause eller å slutte. Innsamlede data viser at 36 % av de inaktive trenerne er kvinner, noe som viser at det er 10 % flere kvinner i denne gruppen enn i utvalget for øvrig. Forholdet mellom frivillige og ansatte trenere er det samme (figur 21 og figur 1). Ser vi på familiestatus og aldersgrupperinger blant de inaktive trenerne, ser vi at 62 % er gift/lever i partnerskap med barn, og 66 % er 40 år eller eldre.

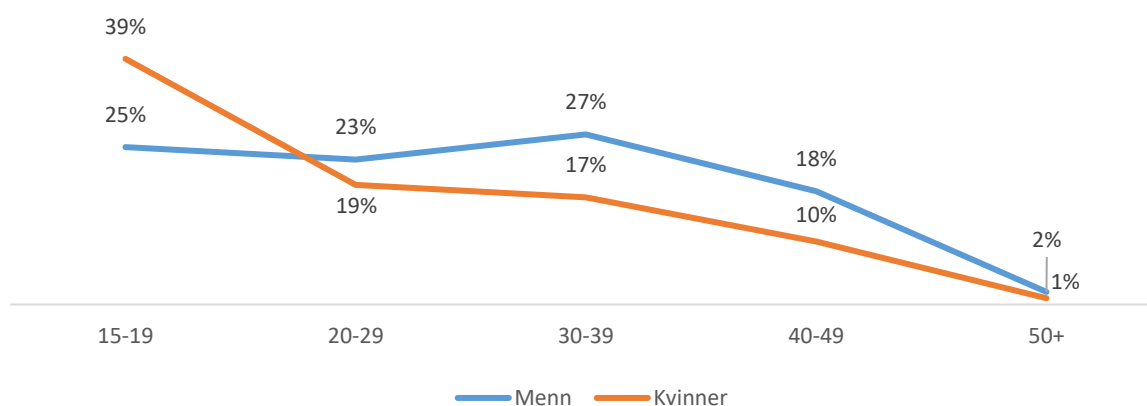
Figur 21. Inaktive trenere, fordelt på kjønn, status som trener, familiestatus og alder.





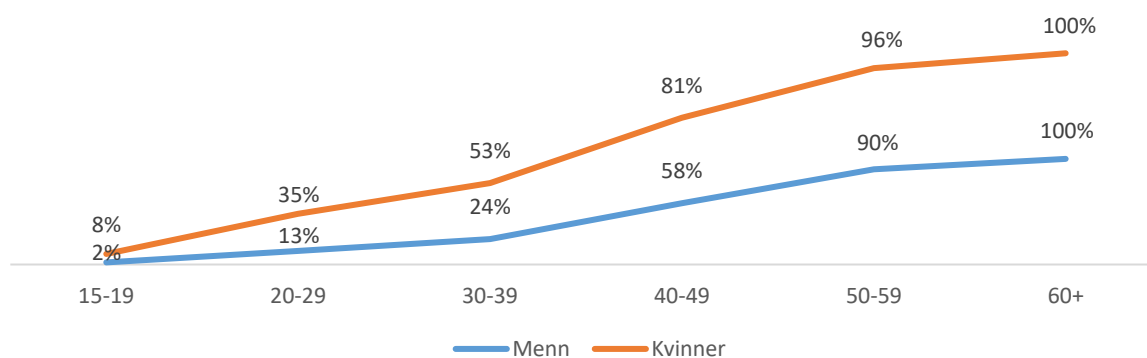
Figur 22 viser i hvilken alder de inaktive trenerne begynte som trenere. Det er signifikant flere unge kvinner enn menn som begynte før de var 20 år, mens signifikant flere menn begynte i alderen 20 til 49 år.

Figur 22. Alder da inaktive trenere startet som trener, fordelt på kjønn.



Figur 23 viser alder for de inaktive trenerne på tidspunkt for datainnsamling, fordelt på kjønn. Den viser at det nesten er dobbelt så mange kvinner (53 %) enn menn (24 %) som har sluttet som trenere allerede før fylte 40 år. Et høyt frafall for de over 50 år kan skyldes at det er normalt å «pensjonere» seg som trener i den alderen. Det store antall kvinner som slutter lenge før «pensjonsalderen» reiser imidlertid spørsmål om hvorfor og hvordan vi mister så mange kvinnelige trenere før de fyller 40 år. Disse data kan bidra til å ytterligere belyse ulike kjønnsrelaterte problemstillinger som tidligere er påpekt i rapporten, som hvorfor det er så få kvinnelige trenere og/eller hvorfor de har mindre trenererfaring.

Figur 23. Inaktive treneres alder på tidspunkt for datainnsamling, fordelt på kjønn.



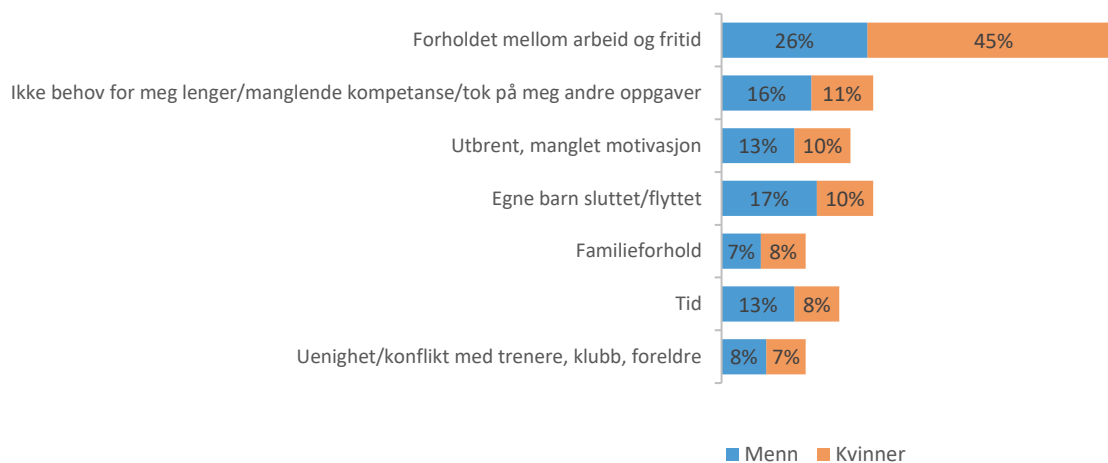
Når en ser på disse funnene i sammenheng med synspunktene om at kvinnelige trenere må «jobbe hardere for å oppnå samme grad av suksess som mannlige trenere», «det er vanskeligere for kvinner enn for menn å kombinere familielivet med en trenerkarriere», og «mannelige trenere har bedre muligheter for å oppnå suksess enn kvinnelige

trenerne» (tabell I i vedlegg A), har vi indikasjoner på områder som kan forbedre kvinners opplevelser med det å være trener. Hvis vi forbedrer disse opplevelsene kan det bli en økt representasjon av antall kvinnelige trenere i norsk idrett.

Tabell I, vedlegg A, viser en oversikt over trenernes synspunkter på en rekke kjønnsrelaterte spørsmål, fordelt på kjønn, status som trener og utdanning. Trenerne ble bedt om å angi sine synspunkter på en rekke påstander om kvinnelige og mannlige trenere på en skala fra 1 til 5, der «1 = dette er i veldig liten grad gjeldende i norsk idrett», og «5 = dette er i veldig stor grad gjeldende i norsk idrett». For påstandene «kvinnelige trenere må jobbe hardere for å oppnå samme grad av suksess som mannlige trenere», «det er vanskeligere for kvinner enn for menn å kombinere familielivet med en trenerkarriere» og «mannelige trenere har bedre muligheter for å oppnå suksess enn kvinnelige trenere», hadde begge kjønn et høyere gjennomsnitt enn gjennomsnittsverdien på 2,5. Det er signifikante forskjeller i synet på dette blant trenere med og uten trenerutdanning; de med utdanning opplever at kvinnelige trenere i større grad møter utfordringer i trenerrollen enn de uten utdanning. En årsak kan være at trenere som tar utdanning, og som gjennom denne utvikler sin kunnskap, kompetanse og ferdigheter, også blir mer oppmerksom på kjønnsrelatert problemstillinger. Dersom det er tilfelle at utdanninger bidrar til å skape kjønnsrelaterte fordommer bør dette følges opp ved at utdanningene revideres.

De inaktive trenerne svarte også på et åpent spørsmål om hvorfor de sluttet som trener, og svarene ble tematisk kodet (noen trenere oppga også mer enn én grunn). Utfordringer knyttet til balansen mellom arbeid og fritid er den årsaken som både kvinner og menn i størst grad rapporterer for hvorfor de slutter. Samtidig er det signifikant flere kvinner enn menn som rapportere dette. Figur 24 viser årsakene som de inaktive trenerne oppga for hvorfor de sluttet. Gjennom disse data får vi innblikk i årsaker til hvorfor trenere velger å slutte, som norsk idrett kan ta tak i for å bedre trenernes opplevelser, og igjennom det kanskje få flere menn og kvinner til å være lenger i trenerrollen.

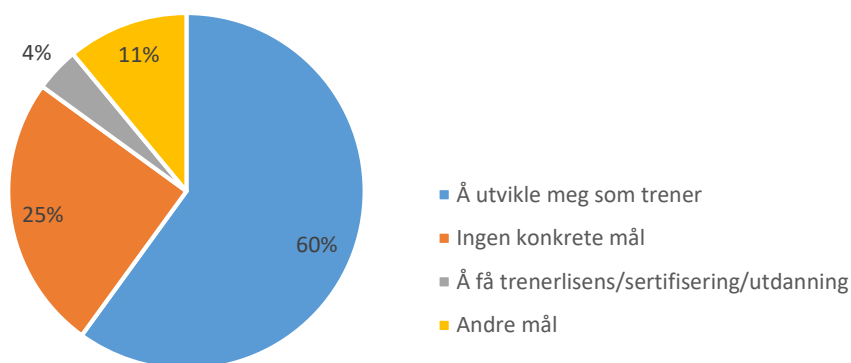
Figur 24. Inaktive treneres oppgitte årsaker for å slutte som trener, fordelt på kjønn.



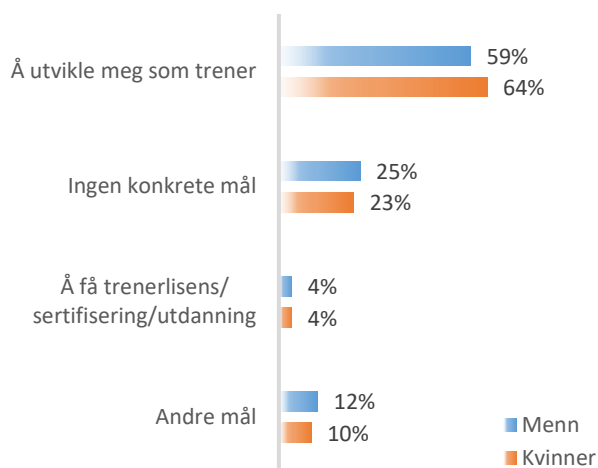
Et blikk inn i fremtiden

Vi spurte de aktive trenerne (n = 5047) om hvilke mål de hadde for trenerrollen. Figur 25a viser at selv om de fleste av dem (60 %) ønsker å utvikle seg som trener, er det 25 % som ikke har konkrete mål som trener. En kan spørre seg om fraværet av konkrete mål gjør at disse trenerne tar lett på trenerrollen, at de ikke ønsker å fortsette som trener, eller at den enkelte ikke ser dette som et område for personlig eller faglig utvikling? Dette er et område studien ikke gikk i dybden på og er dermed noe vi ikke vet nok om per i dag. Det er derfor av betydning at videre forskning innhenter kunnskap om de aktive trenernes motivasjon, som i neste omgang kan bidra til utvikling og vekst hos trenerne, og til at norsk idrett beholder sine trenere lenger. Figur 25 b, c og d illustrerer de aktive trenernes mål som trenere, fordelt på kjønn, status som trener og alder.

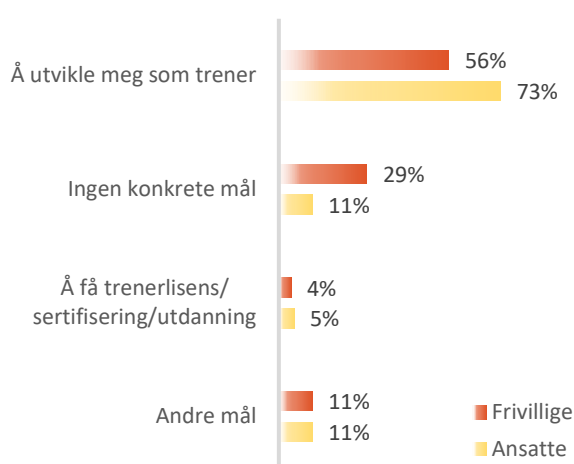
Figur 25a. De aktive trenernes mål som trener.



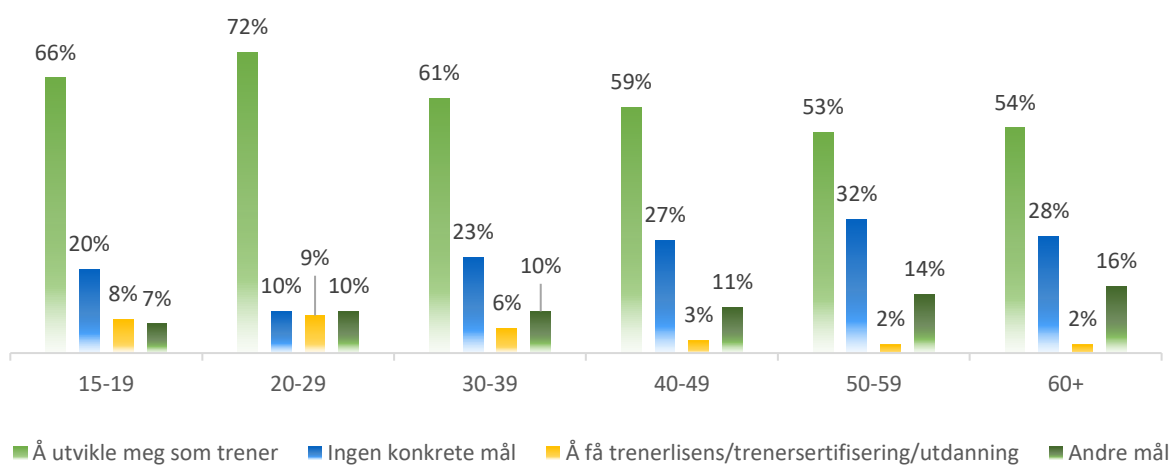
Figur 25b. De aktive trenernes mål som trener, fordelt på kjønn.



Figur 25c. De aktive trenernes mål som trener, fordelt på status som trener.



Figur 25d. De aktive trenernes mål som trener, fordelt på alder.



Når det gjelder trenernes mål for fremtiden er det ingen forskjell mellom menn og kvinner, mens det er signifikante forskjeller mellom frivillige og ansatte. Færre frivillige trenere har mål om å utvikle seg som trener. Norsk idrett er basert på frivillighet, og da spesielt i barne- og ungdomsidretten (utøvernes utviklingsfase), noe som gjør at disse funnene gir grunn til videre oppfølging. Manglende mål kan relateres til foreldretrenernes motivasjon for å være trener, eller det kan ha en sammenheng med at de i mindre grad vurderer verdien og behovet for faglig utvikling i et frivillig arbeid. Uansett årsak – det at 29 % av de frivillige trenerne ikke har et konkret mål som trener kan være en utfordring i arbeidet med å styrke kvaliteten i trenerarbeidet og for utøvernes idrettslige utvikling. Det at 25 % av de frivillige ikke har trenerutdanning forsterker dette inntrykket.

Figur 25d viser at et flertall av trenerne i alle aldersgrupper har mål for fremtiden som trener, selv om det er signifikante forskjeller mellom aldersgruppene. Trenernes mål tilknyttet det å utvikle seg som trener reduseres noe med økende alder. Det kan være naturlig at ønsket om å utvikle seg som trener reduseres for de som har vært i trenerrollen i lang tid, samtidig kan de som begynner som foreldretrenere i 30-40 årene ha manglende mål tilknyttet egen utvikling. På samme tid som at målet om å utvikle seg som trener reduseres med alderen, er det en økning i andelen trenere uten konkret mål for aldersgruppene over 30 år. Begge forhold bør følges opp ytterligere.

Kun 4 % av de aktive trenerne oppgir at det å få trenerlisens/sertifisering/utdanning er et mål de har som trener. Det at så få trenere har oppgitt dette som et konkret mål kan knyttes til flere årsaker. Det kan for eksempel være fordi 76 % av trenerne allerede har trenerutdanning/sertifisering (figur 4), eller at de opplever mangel på tid som den største hindringen for å ta mer utdanning (figur 19), slik at det å få trenerlisens/sertifisering/utdanning ikke trekkes frem som et konkret mål. På den andre siden kan disse 4 % forklare ved at et flertall av de undersøkte trenerne er frivillige og deltidsansatte, og at de ikke har en stor interesse av å bli sertifisert eller ta mer utdanning. Fra et trenerutdanningsperspektiv er dette imidlertid noe å reflektere over; hvordan skal trenere inspireres til å ta, eller ta mer trenerutdanning? Selv om alle kan bli trenere i Norge uten godkjenning eller lisens, med unntak av enkelte særforbund innen toppidretten, er spesialisering og standardisering av utdanningen viktig hvis man har ambisjoner om å styrke idrettens posisjon og trenerrollen i norsk idrett.

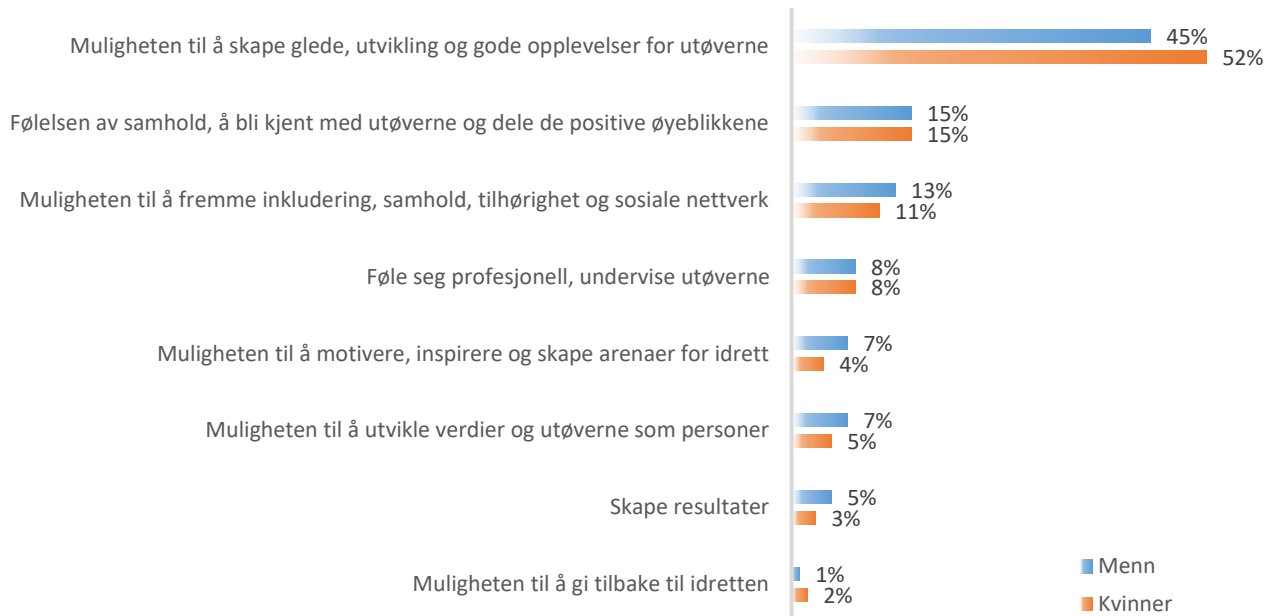
Det siste spørsmålet trenerne fikk i undersøkelsen var hva som etter deres mening er det beste med å være trener. 4423 trenere (74 %) svarte på dette åpne spørsmålet, og svarene er kodet inn i åtte ulike tema. Under vises de åtte temaene med prosentvis svar for det enkelte.

- Muligheten til å skape glede, utvikling og gode opplevelser for utøverne – 47 %
- Følelsen av samhold, å bli kjent med utøverne og dele de positive øyeblikkene – 15 %
- Muligheten til å fremme inkludering, samhold, tilhørighet og sosiale nettverk – 13 %
- Føle seg profesjonell, undervise utøverne – 8 %
- Muligheten til å motivere, inspirere og skape arenaer for idrett – 6 %
- Muligheten til å utvikle verdier og utøverne som personer – 6 %
- Skape resultater – 4 %
- Muligheten til å gi tilbake til idretten – 2 %

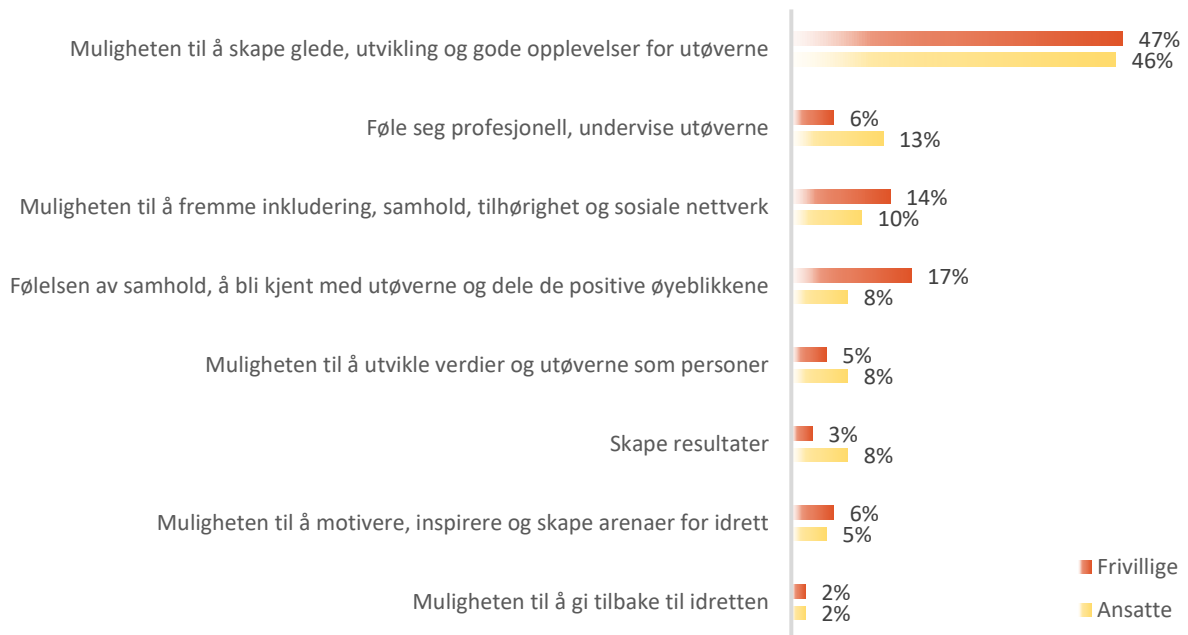
Det klart beste med å være trener er muligheten til å skape glede, utvikling og gode opplevelser for utøverne, da nesten halvparten av trenerne trekker frem denne utviklingsorienterte tilnærmingen. Dette er et gledelig funn da det er en verdi som, ifølge idrettspolitisk dokument, skal prege alle nivåer i norsk idrett.

I figur 26a, b, og c vises en oversikt over de åtte temaene, fordelt på kjønn, status som trener og alder. Vi ser at det prosentvis er flere kvinner enn menn som mener at muligheten til å skape glede, utvikling og gode opplevelser for utøverne er det beste med å være trener, mens det for frivillige og ansatte trenere anses som like viktig. Det er interessant å se at desto eldre trenerne blir, desto mer legger de vekt på å fremme glede, utvikling og gode opplevelser (her er det signifikant forskjell på aldersgruppene).

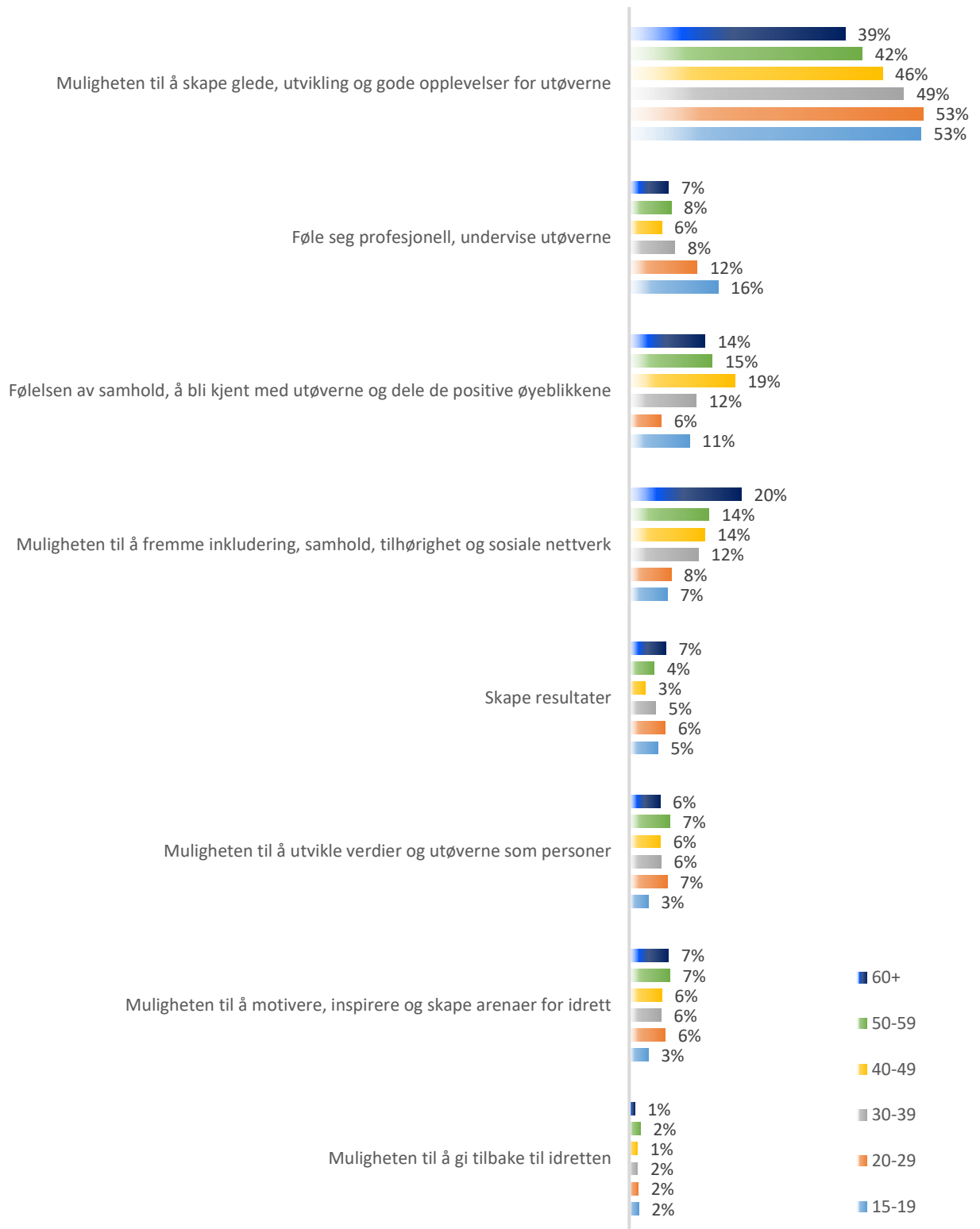
Figur 26a. Det beste ved å være trener, fordelt på kjønn.



Figur 26b. Det beste ved å være trener, fordelt på status som trener.



Figur 26c. Det beste ved å være trener, fordelt på alder.



Oppsummerende vurdering

Denne rapporten er basert på den største spørreundersøkelsen som er gjennomført for trenere i Norge. Det at et så stort antall trenere har besvart, gjør at denne studien gir oss et øyeblikksbilde av treneren i norsk idrett. Innsamlede data bidrar til økt kunnskap om trenernes utdanning og bakgrunn, trener- og utøvererfaring, og deres kunnskap og kompetanse. Vi har også fått kunnskap om trenernes tanker omkring læring, hva som hindrer dem fra å utvikle seg som trenere, og hvorfor noen velger å ta pause eller å slutte. Videre har vi fått mer kunnskap om unge trenere, om trenere for utøvere med funksjonshemming, samtidig som at vi har fått noen indikatorer på når og hvorfor trenere slutter eller tar pause, og da spesielt de kvinnelige trenerne.

Data presentert i denne rapport suppleres nedenfor med oppsummerende vurderinger og tanker om veien videre. Vi håper rapporten inspirerer til videre utvikling av norsk idrett, og at ny og oppfølgende forskning prioriteres for å styrke kunnskapsgrunnlaget ytterligere og for utvikling av trenerrollen.

Implikasjoner for videre praksis

- Et ganske stort antall frivillige trenere går inn i trenerrollen med et mål om å hjelpe til der egne barn er utøvere. Tre av ti frivillige har ingen trenerutdanning. For å støtte opp om gruppen frivillige bør ytterligere grep tas for opplæring og utdanning gjennom observasjon av andre trenere, mentorering og refleksjon, slik at de kan utvikle sin praksis og fagkunnskap. Ferdighetene må først utvikles og brukes, og så støttes og verdsettes (f.eks. i arbeidsplassen), for at de skal fortsette å bruke dem på en meningsfylt måte etter læringsperioden.
- Selv om det er positivt at kvinner har kommet tidligere inn som trenere enn menn i de senere årene, ser det ut til at en uforholdsmessig høy andel slutter tidligere, ofte grunnet konflikt mellom arbeid og fritid. Ved å ta tak i noen av de kjønnsrelaterte barrierene som fremkommer i denne rapporten (f.eks. innen områder som utdanning, erfaring, selvtillit og diskriminering), kan en sannsynligvis bidra til å øke andelen kvinnelige trenere i norsk idrett. Dette krever også at man iverksetter systematiske tiltak og at disse følges opp.
- For at utdanning av trenere skal bidra til å utvikle og styrke deres praksis, er valg av kilder/metoder for læring avgjørende. Trenerne foretrekker samlingsbaserte kurs i helg der det mulighet til å samarbeide, observere, reflektere og lære av hverandre.
- For å utvikle trenerens bevissthet og praksis, bør trenerutdanninger søke å imøtekomme trenernes faglige ønsker og behov. Trenerne ønsker å utvikle sin kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter innenfor både faglige og relasjonelle områder, samt å utvikle bedre forståelse om seg selv som trener.
- De fleste trenerne har erfaring fra å trene barn og unge i lokalidretten. Med kunnskap om at det i barneidretten også er flest utøvere i norsk idrett, fremstår disse tallene som naturlig. Samtidig viser dette en utfordring ved at mange trenere i barneidretten utøver sin trenerpraksis uten utdanning, noe som potensielt påvirker treningstilbudet for mange barn og unge i negativ grad. Kompetansearbeidet for denne gruppen bør derfor prioriteres høyt, alternativt bør det vurderes nye organisasjonsmodeller for lokalidretten der det fokuseres på kvalitet i treningstilbudet.
- Det er for mange ansatte trenere som arbeider deltid og uten avtale, og to av ti ansatte trenere har ingen trenerutdanning. Ytterligere grep bør tas mot en profesjonalisering av trenerrollen for å redusere noe av den usikkerheten som følger trenerrollen, og styrke fagkunnskapen og kulturen blant trenerne i alle idretter og ikke kun der det kjempes om OL-medaljer.
- Med en erkjennelse av at et stort antall flere menn enn kvinner blir tilbudt trenerjobb, uten at stillingen nødvendigvis var utlyst eller at det ble søkt på en utlyst jobb, viser at det for fremtiden bør jobbes med hvordan det rekrutteres til trenerjobber. Det bør etableres gode og transparente rutiner for hvordan det rekrutteres til trenerjobber, for å imøtekomme spørsmålet om menn gis en fordel i en mannsdominert idrettsverden. Det at mange unge kvinner er ansatte er i denne sammenheng en interessant utvikling, noe som bør følges opp gjennom en praksis som sikrer at kvinnene forblir i idretten.

- Det å jobbe for at alle har kjennskap til de etiske retningslinjene som gjelder for idrett i Norge, og implementere dette i det daglige trenerarbeidet, er nøkkelen til å sikre «idrettsglede for alle» og nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Dette vil igjen bidra til å skape trygge og inkluderende idrettsmiljøer for alle involverte.
- Det er få trenere med utdanning og erfaring fra å trene utøvere med funksjonshemning. Ved å bidra til økt bevissthet rundt idrett for funksjonshemmede vil det være mulig å få flere til å ta spesifikk utdanning og til å være trenere for utøvere med funksjonshemning. Dette kan føre til at flere utøvere får muligheter til å delta i idrett og til positive opplevelser.

VEDLEGG A

Supplerende Tabeller

Tabellene som vises i vedlegg A utfyller tekst, figurer og tabeller i hoveddelen av rapporten. Stjerne ved et gjennomsnittstall forteller at det er en signifikant forskjell mellom gruppene ($p < .05$), som mellom menn og kvinner eller mellom ansatte og frivillige.

Tabell I. Synspunkter til kjønnsrelaterte utsagn i norsk idrett, fordelt på kvinner og menn, frivillige og ansatte, med og uten trenerutdanning. Presentert med gjennomsnitt og standardavvik.

Svarene er angitt på en skala fra 1 til 5 der «1 = dette er i veldig liten grad gjeldende i norsk idrett» til «5 = dette er i veldig stor grad gjeldende i norsk idrett».

	<i>Alle</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Frivillige</i>	<i>Ansatte</i>	<i>M/trener- utdanning</i>	<i>U/trener- utdanning</i>
Kvinnelige trenere er underrepresentert i toppidrett	3.87(1.22)	3.89(1.89)	3.83(1.82)	3.90(1.19)	3.77(1.31)	3.94(1.20)*	3.66(1.29)
Kvinnelige trenere er underrepresentert i barne- og ungdomsidrett	3.36(1.36)	3.51(1.29)*	2.69(1.44)	3.42(1.33)*	3.18(1.40)	3.41(1.35)	3.21(1.37)*
Kvinnelige trenere må jobbe hardere for å oppnå samme grad av suksess som mannlige trenere	3.01(1.41)	3.00(1.39)	3.05(1.48)	3.03(1.40)	2.95(1.46)	3.08(1.41)*	2.79(1.41)
Det er vanskeligere for kvinner enn for menn å kombinere familielivet med en trenerkarriere	2.66(1.34)	2.60(1.30)	2.83(1.42)	2.65(1.32)	2.71(1.39)	2.73(1.33)*	2.44(1.33)
Mannlige trenere har bedre muligheter for å oppnå suksess enn det kvinnelige trenere har	2.56(1.44)	2.54(1.43)	2.60(1.49)	2.58(1.44)	2.50(1.47)	2.59(1.45)*	2.45(1.42)
Kvinnelige trenere opplever (oftere enn mannlige trenere) at toppidrettsmiljøet er for tøft	2.38(1.16)	2.38(1.15)	2.39(1.21)	2.40(1.53)	2.35(1.20)	2.42(1.16)*	2.27(1.18)
Kvinnelige trenere må ha mer kompetanse og utdanning enn sine mannlige kolleger for å få de samme mulighetene	2.34(1.38)	2.30(1.35)	2.45(1.46)*	2.38(1.39)*	2.21(1.37)	2.39(1.39)*	2.17(1.33)
Kvinnelige trenere er mindre ambisiøse enn mannlige trenere	1.93(1.13)	1.97(1.14)*	1.81(1.09)	1.95(1.13)*	1.85(1.12)	1.78(1.04)*	1.74(1.03)
Mannlige trenere håndterer prestasjonspress bedre enn kvinnelige trenere	1.82(1.04)	1.81(1.03)	1.85(1.06)	1.81(1.03)	1.88(1.07)*	1.83(1.03)	1.82(1.07)

Kvinnelige trenere er best egnet til å være trenere i barne- og ungdomsidrett	1.77(1.04)	1.78(1.04)	1.76(1.04)	1.77(1.04)	1.78(1.05)	1.78(1.16)	1.74(1.18)
Treneryket passer bedre for menn enn for kvinner	1.41(0.87)	1.44(0.89)*	1.33(0.80)	1.39(0.85)	1.46(0.93)*	1.41(0.86)	1.42(0.89)
Kvinnelige trenere bør ikke trene mannlige utøvere	1.33(0.79)	1.36(0.81)*	1.26(0.72)	1.33(0.78)	1.33(0.80)	1.34(0.80)	1.30(0.76)
Mannlige trenere bør ikke trene kvinnelige utøvere	1.27(0.67)	1.28(0.68)*	1.24(0.66)	1.28(0.68)	1.25(0.65)	1.28(0.69)*	1.24(0.62)

Tabell II. Antall trenere som representerer ulike idretter og grener i studien.

For å ivareta anonymiteten til trenerne er kjønn og status som trener ikke angitt.

<i>Idrett</i>	<i>Idrett</i>	<i>Idrett</i>	<i>Idrett</i>	<i>Idrett</i>	
Fotball	2796	Bandy	14	Futsal	3
Håndball	587	Boksing	14	Kombinert	3
Svømming	307	Vektløfting	14	Lacrosse	3
Turn	304	Bordtennis	13	Modellfly	3
Langrenn	201	Taekwondo	13	Styrkeløft	3
Friidrett	167	Bueskyting	12	Baseball	3
Ishockey	108	Dykking	12	Aikido	2
Golf	101	Hopp	12	BMX	2
Volleyball	100	Kampsport	12	Brasiliansk jiu-jitsu	2
Skiskyting	90	Seilfly	12	Capoeira	2
Innebandy	86	Skyting	11	Flattvann (padling)	2
Orientering	82	Squash	11	Hundekjøring	2
Basketball	80	Terrenngsykling	10	Jujutsu	2
Judo	58	Triathlon	10	Kast	2
Sykkel	49	Kickboxing	10	Kjelkehockey	2
Troppsgymnastikk	49	Hurtigløp	8	Paragliding	2
Klatring	34	Billiard	7	Sandvolleyball	2
Karate WKF	33	Bowling	7	Sprint	2
Cheerleading	32	Curling	7	Swing	2
Alpint	31	Dressur	7	Vannpolo	2
Roing	30	Skøyter	7	Drill	1
Badminton	28	Bryting	6	Fekting	1
Friskis & Svettis	28	Løp	6	Kendo	1
Taekwondo ltf	28	Snowboard	6	Kortbane	1
Fallsjerm	25	Sportsdans	6	Kunstløp	1
Riding	24	Sprangridning	6	Microfly	1
Dans	21	Elvepadling	5	Motorsykkelsport	1
Havpadling	21	Synkronsvømming	5	Seiling	1
Taekwondo Wtf	20	Freeski	4	Skeleton	1
Amerikansk fotball	19	Luftsport	4	Telemark	1
Ski	19	Motorfly	4	Trial	1
Tennis	19	Padling	4	Ultimate (Frisbee)	1
Rytmask sportsgymnastikk	18	Stup	4	Undervannsrugby	1
Kajak	17	Disco jazz	3	Wushu	1
Rugby	16	Fridykking	3	Total	5977

Tabell III. Antall trenere som representerer ulike særforbund i undersøkelsen fordelt på alle, kjønn og status som trener.

Stjerne er satt inn i undergruppene kjønn og status der utvalget er for lite til å kunne verne om trenernes anonymiteten.

	<i>Alle</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Frivillig</i>	<i>Ansatt</i>
Norges Fotballforbund	2799	2503 (90%)	294 (10%)	2359 (84%)	439 (16%)
Norges Håndballforbund	587	344 (59%)	242 (41%)	482 (82%)	105 (18%)
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	371	92 (15%)	276 (75%)	175 (48%)	193 (52%)
Norges Svømmeforbund	318	122 (39%)	195 (61%)	109 (34%)	208 (66%)
Norges Skiforbund	271	193 (71%)	77 (29%)	195 (72%)	76 (28%)
Norges Friidrettsforbund	177	125 (70%)	52 (30%)	149 (84%)	28 (16%)
Norges Kampsportforbund	116	*	*	*	*
Norges Ishockeyforbund	110	*	*	*	*
Norges Volleyballforbund	102	*	*	*	*
Norges Golfforbund	101	*	*	*	*
Norges Bandyforbund	100	*	*	*	*
Norges Skiskytterforbund	90	*	*	*	*
Norges Orienteringsforbund	82	*	*	*	*
Norges Basketballforbund	80	*	*	*	*
Norges Judoforbund	58	*	*	*	*
Norges Amerikanske Idretters Forbund	55	*	*	*	*
Norges Padleforbund	49	*	*	*	*
Norges Cykleforbund	61	*	*	*	*
Norges Luftsportforbund	47	*	*	*	*
Norges Rytterforbund	37	*	*	*	*
Norges Klatreforbund	34	*	*	*	*
Norges Danseforbund	33	*	*	*	*
Norges Røforbund	30	*	*	*	*
Norges Badminton Forbund	28	*	*	*	*
Friskis & Svettis	28	*	*	*	*
Norges Tennisforbund	19	*	*	*	*
Norges Skøyteforbund	17	*	*	*	*
Norges Dykkeforbund	16	*	*	*	*
Norges Rugbyforbund	16	*	*	*	*
Norges Bokseforbund	14	*	*	*	*
Norges Vektløfterforbund	14	*	*	*	*
Norges Bordtennisforbund	13	*	*	*	*
Norges Bueskytterforbund	12	*	*	*	*
Norges Skytterforbund	11	*	*	*	*
Norges Squashforbund	11	*	*	*	*
Norges Kickboksingforbund	10	*	*	*	*
Norges Triatlonforbund	10	*	*	*	*
Norges Biljardforbund	7	*	*	*	*
Norges Bowlingforbund	7	*	*	*	*
Norges Curlingforbund	7	*	*	*	*
Norges Motorsportforbund	6	*	*	*	*
Norges Snowboardforbund	6	*	*	*	*
Norges Bryteforbund	6	*	*	*	*
Norges Styrkeløftforbund	3	*	*	*	*
Norges Soft og Baseball forbund	3	*	*	*	*
Norges Hundekjørerforbund	2	*	*	*	*
Norges Fekteforbund	1	*	*	*	*
Norges Ake- Bob- og Skeletonforbund	1	*	*	*	*
Norges Seilforbund	1	*	*	*	*

Tabell IV. Fylkene i undersøkelsen fordelt på antall svar fra aktive trenere.

<i>Fylke</i>	<i>Antall</i>	<i>%</i>	<i>Fylke</i>	<i>Antall</i>	<i>%</i>
Akershus	669	13.3	Vestfold	201	4.0
Hordaland	531	10.5	Troms	179	3.6
Oslo	492	9.8	Nord-Trøndelag	147	2.9
Rogaland	425	8.4	Vest-Agder	140	2.8
Sør-Trøndelag	372	7.4	Telemark	123	2.4
Møre and Romsdal	280	5.6	Sogn and Fjordane	106	2.1
Buskerud	273	5.4	Aust-Agder	77	1.5
Hedmark	258	5.1	Finnmark	62	1.2
Oppland	241	4.8	Annet	29	0.6
Østfold	216	4.3	Svalbard	1	0.0
Nordland	213	4.2			

Tabell V. Trenerens opplevelser fra barne- og/eller ungdomsidretten, fremstilt totalt for alle trenere, og med en fordeling på menn og kvinner, og frivillige og ansatte. Presentert med gjennomsnitt og standardavvik.

Svarene er angitt på en skala fra 1 til 5, der «1 = gjelder ikke for meg» til «5 = er i stor grad gjeldende for meg».

	<i>Alle</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Frivillige</i>	<i>Ansatte</i>
Jeg fikk mulighet til å være med mine venner og få nye venner	4.33(0.92)	4.31(0.90)	4.39(0.96)*	4.32(0.92)	4.36(0.90)
Jeg ble motivert av å trene	4.29(0.94)	4.25(0.94)	4.43(0.90)*	4.24(0.96)	4.45(0.84)*
Jeg ble motivert av å konkurrere	4.17(1.09)	4.19(1.04)*	4.09(1.23)	4.12(1.10)	4.29(1.06)*
Barne- og ungdomsidretten har påvirket hvem jeg er i dag	4.05(1.18)	3.96(1.20)	4.32(1.07)*	3.95(1.22)	4.33(1.02)*
Jeg opplevde støtte fra familien min	3.98(1.20)	3.91(1.22)	4.20(1.11)*	3.91(1.22)	4.18(1.12)*
Deltagelse i idrett gav meg identitet og sosial status	3.97(1.14)	3.95(1.13)	4.06(1.18)*	3.94(1.15)	4.07(1.11)*
Tilbakemeldingen jeg fikk fra mine trenere hjalp meg med å forbedre og utvikle meg	3.45(1.20)	3.35(1.20)	3.72(1.17)*	3.38(1.21)	3.66(1.73)*
Jenter og gutter fikk de samme mulighetene til å trene og konkurrere	3.14(1.51)	2.99(1.48)	3.56(1.51)*	3.07(1.49)	3.33(1.56)*
Utøvere som ble ansett som talent fikk mer oppmerksomhet og flere muligheter enn andre	3.00(1.38)	2.98(1.36)	3.05(1.43)	2.98(1.37)	3.05(1.40)
Jeg deltok i mange forskjellige idretter	2.83(1.53)	2.87(1.52)*	2.69(1.56)	2.82(1.53)	2.85(1.55)
Jeg hadde medbestemmelse i planlegging og beslutninger	2.65(1.28)	2.59(1.27)	2.80(1.30)*	2.59(1.27)	2.80(1.28)*
Jeg måtte prioritere bort for mye annet for å kunne delta i idretten	2.45(1.35)	2.44(1.32)	2.47(1.41)	2.34(1.30)	2.75(1.44)*
Utvelgelsesprosessene stresset meg	1.97(1.15)	1.95(1.11)	2.02(1.24)	1.97(1.14)	1.97(1.73)
Jeg mislikte presset i idretten (f.eks. fra trenere, foreldre og jevnaldrende)	1.81(1.11)	1.70(1.08)	1.90(1.19)*	1.80(1.10)	1.87(1.14)*
Noen trenere var trakasserende (f.eks. verbalt, fysisk og følelsesmessig)	1.64(1.05)	1.64(1.04)	1.65(1.09)	1.60(1.02)	1.74(1.21)*
Det ble rettet mye fokus på min kropp	1.52(0.92)	1.47(0.86)	1.69(1.05)*	1.45(0.84)	1.76(1.09)*

Tabell VI. Trenerens oppgitte årsaker til hvorfor de startet som trener, fremstilt totalt for alle trenere, og med en fordeling på menn og kvinner, og frivillige og ansatte. Presentert med gjennomsnitt og standardavvik

Svarene er angitt på en skala fra 1 til 5, der «1 = hadde ingen betydning for at jeg ble trener» til «5 = hadde veldig stor betydning for at jeg ble trener».

Begynte som trener fordi...	Alle	Menn	Kvinner	Frivillige	Ansatte
Jeg ønsket å bidra til utøvernes utvikling og læring	3.96(1.17)	3.97(1.16)	3.95(1.19)	3.90(1.19)	4.14(1.09)*
Jeg ble spurt om å være trener av forbund, klubb, foreldre, trenere eller andre	3.60(1.48)	3.53(1.49)	3.79(1.46)*	3.55(1.49)	3.76(1.46)
Jeg ønsket å gi noe tilbake til min idrett	3.28(1.48)	3.22(1.47)	3.47(1.49)*	3.18(1.49)	3.59(1.38)*
Mitt/mine barn begynte med idrett og jeg ønsket å bidra	3.02(1.89)	3.18(1.88)*	2.58(1.86)	3.48(1.82)*	1.64(1.37)
Jeg ønsket å bidra til at utøverne skulle vinne og oppnå suksess	2.63(1.36)	2.70(1.36)*	2.46(1.32)	2.47(1.320)	3.12(1.36)*
Jeg ønsket å være involvert i idrett etter avsluttet idrettskarriere	2.60(1.57)	2.60(1.55)	2.58(1.61)	2.37(1.49)	3.28(1.60)*
Jeg ble inspirert av en rollemodell (trener, utøver, idrettsleder etc.)	2.51(1.46)	2.45(1.44)	2.67(1.49)*	2.33(1.42)	3.05(1.46)*
Jeg ble fortalt at jeg ville bli en god trener	2.16(1.37)	2.09(1.34)	2.38(1.43)*	1.99(1.30)	2.69(1.44)*
Idrett var det eneste jeg hadde drevet med, og det å være trener var det nest beste etter å ha vært aktiv utøver	2.01(1.35)	1.99(1.33)	2.07(1.40)	1.84(1.24)	2.54(1.51)*
Jeg ønsket en karriere som trener	1.99(1.30)	2.03(1.33)*	1.88(1.22)	1.71(1.11)	2.83(1.48)*
Jeg følte meg presset til å være trener av forbund, klubb eller andre	1.33(0.78)	1.32(0.76)	1.35(0.81)	1.36(0.81)*	1.23(0.68)
Jeg trengte inntekten	1.26(0.79)	1.19(0.66)	1.47(1.05)*	1.08(0.42)	1.82(1.26)*

Tabell VII. Trenerens oppgitte hindringer/utfordringer knyttet til det å ta trenerutdanning, fremstilt totalt for alle trenere, og med en fordeling på menn og kvinner, og frivillige og ansatte. Presentert med gjennomsnitt og standardavvik

Svarene er angitt på en skala fra 1 til 5, der «1 = ingen hindring for meg» til «5 = stor hindring for meg».

	Alle	Menn	Kvinner	Frivillige	Ansatte
Mangel på tid	4.21(1.13)	4.19(1.13)	4.25(1.12)	4.30(1.06)*	3.91(1.28)
Mangel på tilgjengelige kurs (innenfor rimelig avstand)	3.15(1.43)	3.07(1.42)	3.38(1.45)*	3.06(1.45)	3.41(1.36)*
Konflikt mellom arbeid og fritid	3.12(1.42)	3.14(1.40)*	3.03(1.49)	3.21(1.41)	2.83(1.44)*
Manglende fleksibilitet på tilgjengelige utdanninger/kurs	2.91(1.38)	2.90(1.37)	2.95(1.42)	2.85(1.39)	3.12(1.36)*
Familiesituasjonen	2.71(1.45)	2.74(1.42)*	2.62(1.54)	2.86(1.43)*	2.24(1.43)
Mangel på informasjon	2.54(1.32)	2.51(1.31)	2.63(1.37)*	2.50(1.32)	2.67(1.34)*
Høye kostnader på utdanning/kurs	2.44(1.50)	2.45(1.49)	2.40(1.49)	2.25(1.42)	3.03(1.55)*
Mangel på støtte fra omgivelsene (familie/klubb)	2.03(1.23)	2.08(1.24)*	1.89(1.19)	2.00(1.22)	2.12(1.27)*
Klubbens/lagets politikk (praksis/prioriteringer)	1.82(1.17)	1.84(1.16)	1.78(1.18)	1.78(1.14)*	1.96(1.23)
Manglende kvalifikasjoner for ønsket utdanning	1.65(1.05)	1.70(1.08)*	1.51(0.95)	1.64(1.03)	1.70(1.10)

VEDLEGG B

Metode

Data i denne studien ble samlet inn via et nettbasert spørreskjema i CheckBox, en sikker webløsning for spørreundersøkelser som Høgskolen i Innlandet (HINN) har lisens til å bruke.

Forberedelse av datainnsamling

Studien ble utviklet gjennom 4 faser:

- I fase 1 (desember 2016 – januar 2017) ble eksisterende litteratur og trenerundersøkelser fra Storbritannia, Finland og Sverige gjennomgått. Med utgangspunkt i disse ble det utviklet 66 spørsmål til undersøkelsen som ble gjennomgått av to eksperter; Kari Fasting for spørsmål relatert til kjønn og Kristen Dieffenbach for spørsmål relatert til utdanning og utvikling av trenere. Etter deres anbefalinger ble det gjort noen justeringer på spørsmålene og de ble redusert til 65. Da dette arbeidet var slutført, ble Norsk senter for forskningsdata (NSD) informert om prosjektet, og studien ble godkjent (Mars 2017, Ref #: 52746 / 3 / AGL).
- I fase 2 (mars 2017) ble de 65 spørsmålene gjennomgått og grundig diskutert på et fysisk møte med en gruppe eksperter fra NIF, Norge, Finland og USA. Gruppen hadde en ekspertise på tilsvarende undersøkelser og/eller utdanning og utvikling av trenere. Spørsmålene ble deretter redusert til 63.
- I fase 3 (april 2017) ble samlingen av 63 spørsmål gjennomgått av NIF og 14 særforbund, som kom med forslag til ytterligere justering av spørsmålene. De ble med bakgrunn i dette reduserte til 56.
- I fase 4 (mai 2017) ble nettversjonen av undersøkelsen utviklet både på norsk og engelsk, og gjennomgått enda en gang av NIF og forskerteamet ved HINN. Da utviklingsarbeidet var fullført, ble undersøkelsen testet på 15 aktive trenere i Norge (juni 2017) og senere på ni enkeltpersoner med trenererfaring fra NIF og HINN (august 2017) før den ble publisert.

Datainnsamling, fremgangsmåter og etikk

Trenere fra alle idretter i Norge ble invitert til å delta i undersøkelsen. De ble valgt ut med hjelp fra NIF og særforbundene, etter at forskningslederen tok kontakt med dem for å drøfte prosjektet og for å be dem om å dele e-postadressene til registrerte trenere. 69 532 e-postadresser fra alle særforbund ble samlet inn av NIF og overlevert på en sikker måte til forskningsteamet ved bruk av eksterne harddisker. Disse ble først renset for duplikater og deretter kontrollert og verifisert ved hjelp av programvaren Neverbounce.

Etter rensingen av e-postadresser var det igjen 54 878 adresser, som ble brukt da undersøkelsen ble sendt ut den 28. august 2017. I løpet av de tre neste månedene ble det sendt fire påminnelser (6., 17. og 28. september, og 11. november 2017) til de som ikke hadde besvart, fordelt på ulike ukedager for å imøtekomme trenernes hektiske hverdag. For å øke antall respondenter ble trenere også invitert til å svare på undersøkelsen via NIF og særforbundene sine webløsninger og sosiale medier. Dette er en effektiv måte å nå ut til trenere, som tidligere var brukt av Finlands Olympiske Komité da de gjennomførte sin trenerundersøkelse. Lenken til undersøkelsen ble delt i en annonse på sosiale medier tre ganger (18. og 26. september, og 11. november 2017).

På grunn av sensitivitet i innsamlede data ble involverte personer i prosessen bundet av taushetsplikt. I juni 2018 ble all informasjon som kunne identifisere enkeltpersoner slettet (f. eks. fødselsår). Undersøkelsen ble tilbudt på to språk, norsk og engelsk, av hensyn til eventuelle utenlandske trenere som jobbet i Norge. Svarene på undersøkelsen som ble mottatt i CheckBox ble dekodet inn i programvaren SPSS, hvor e-postadressene ble anonymisert. Så snart datainnsamlingen var avsluttet i november 2017 ble listen over e-postadresser slettet.

Før trenerne startet undersøkelsen ble de presentert et samtykkeskjema. Til slutt i spørreskjemaet ble hver trener spurt om de ønsket å oppgi sin e-postadresse til bruk i fremtidige forsknings- og utviklingsprosjekter. 2430 trenere oppgav frivillig sin e-postadresse. Listen over e-postadresser er lagret og tatt ut av datamaterialet som ble brukt i

analysene, da de ikke er relatert til skrivingen av denne rapporten. Videre ble det undertegnet en avtale med NIF, som delfinansierte studien, som omhandler eierskap av data og tilgangsspørsmål. I henhold til avtale eies data av NIF og HINN, men håndteres utelukkende av medlemmer av forskerteamet, tilknyttet HINN. Studien ble gjennomført i samsvar med NSDs etiske retningslinjer.

Det ble samlet inn 5396 svar via e-post-invitasjonene og 629 svar via lenker på sosiale medier, til sammen 6025 svar. Med utgangspunkt i det opprinnelig inviterte antallet på e-post, og antall svar på e-postinvitasjonen, var svarprosenten for undersøkelsen 10 %. Dette er en akseptabel svarprosent for en kartleggingsstudie som vanligvis oppnår 10-15 %. Invitasjonen som ble sendt ut via sosiale medier kan ikke beregnes som en del av svarprosenten. Svarene som kom inn ble renset for doble innsendinger, uetiske svar og manglende data, og vi endte da opp med 5977 gyldige svar. For å sikre anonymiteten er resultatene presentert på slik måte at det skal være umulig å gjenkjenne enkeltpersoner blant respondentene.

Dataanalyser og skriving av rapporten

Innsamlede data ble analysert ved hjelp av SPSS, og det ble i tillegg benyttet innholdsanalyse for de åpne spørsmålene. Funnene i rapporten bygger på hele utvalget, 5977 svar, og de undergruppene som ble opprettet av hensyn til målet med studien. For å beskrive data på en best mulig måte ble trenerne gruppert i aktive og inaktive trenere, menn og kvinner, frivillige og ansatte, og trenere med og uten trenerutdanning. I tillegg er det fordelt i aldersgrupper og grupper etter trenererfaring. Det å gruppere i uavhengige variabler gir en muligheten for å bli bedre kjent med trenerne i Norge.

For de lukkede spørsmålene, avhengig av nivået på den avhengige variabelen, ble det benyttet beskrivende statistikk, krystabeller, t-tester av uavhengige utvalg, og ANOVA som metoder for statistisk analyse. Variabler på nominal- og ordinalnivå er summert og vist i rapporten med prosent, variabler på intervall- og forholdstallsnivå er summert og vist med gjennomsnitt og standardavvik. For å kode svarene i de åpne spørsmålene gjennomførte tre av forskerne en innholdsanalyse. Hensikten var å systematisere svarene i færre meningsfulle enheter. Kategoriseringen ble til slutt gjennomgått og diskutert i hele forskningsteamet og gjort endelig.

De statistiske forskjellene som er omtalt i rapporten var signifikante på et sannsynlighetsnivå på .05. Sammenhengen mellom de avhengige variablene (f. eks. synet på talent og hva trenerne anser som det viktigste i arbeidet med utøvere/lag), som kan forklare noen av forskjellene som er funnet i de demografiske variablene, hovedsakelig benyttet som uavhengige variabler (f. eks. kjønn og status som trener), er ikke omtalt ytterligere i rapporten. Dette vil bli publisert i senere artikler som vil bli tilgjengelig for alle interesserte.

Styrker og svakheter

Studien har sine styrker og svakheter, på lik linje med andre studier.

Styrkene til studien skisseres her:

- Studien er ut fra det vi kjenner til den største nasjonale datainnsamlingen fra trenere på verdensbasis, og ble utviklet spesielt for trenere og trenervirksomheten i Norge.
- For å utvikle studien ble liknende nasjonale trenerundersøkelser gjennomgått, for å lære om styrker og svakheter, og for å levere et produkt av kvalitet.
- Studien kartlegger et vidt spekter av trenere som jobber i Norge. Selv om funnene avdekker flere utfordringer for trenerne, anser vi dette som en styrke for rapporten. Dette fordi disse funnene åpner for fremtidige tiltak og styrking av eksisterende praksis, noe som kan bidra til redusere de utfordringer som trenerne rapporterer (f.eks. utfordringer tilknyttet kjønn og trenerutdanning, og balansen mellom arbeid og fritid).

Det er også noen vesentlige svakheter ved undersøkelsen:

- Det lave antallet trenere som svarte på undersøkelsen fra flere av idrettene, og behovet for å ivareta respondentenes anonymitet, begrenser både bruken av dette materialet og analysene som kan gjøres for disse idrettene og deres forbund.

- Det store antallet deltagere i denne studien krever at funnene behandles med forsiktighet, da analyser av så store utvalg ofte lider av type II-feil, kjent som «falske negative» funn. Et falskt negativt funn viser at det ikke er en sammenheng, mens det faktisk er det.
- De store forskjellene i antall mellom undergrupper som menn og kvinner, frivillige og ansatte trenere, og aldersgrupper mellom trenerne i undersøkelsen, kan også føre til type II-feil.
- Funnene i undersøkelsen kan være begrenset av en skjevhet i innsamlede data, fordi en ikke vet hvor representative de 5977 trenerne er for alle trenerne i Norge.
- Funnene er også begrenset av designet for studien, som var en tverrsnittsundersøkelse. Et longitudinelt design kunne gitt utdypende data på nøkkelspørsmål om trenernes læremåter, strategier for utvikling etc.
- Spørsmålene som ble brukt for å samle inn data ble ikke testet for validitet og reliabilitet, noe som kan begrense funn i studien. For å motvirke denne svakheten er hver variabel presentert for seg.

Fretidig forskning bør utforske både bredden og dybden i funnene som presenteres i denne rapporten. Dette innebærer bruk av både kvantitative og kvalitative design (f. eks. fenomenologiske og longitudinelle studier, case-studier, «mixed-methodes») for å utjevne svakhetene i studien og for å ytterligere redusere mangelen på kunnskap om trenerne i norsk idrett.

VEDLEGG C

Nøkkelfunn for seks særforbund

I dette vedlegget presenteres nøkkelfunnene for de seks særforbundene som er representert i undersøkelsen med et større antall trenere og som oppfyller kriteriet om at trenerne ikke skal identifiseres. Etter nøkkelfunnene for de seks særforbundene vises en rekke tabeller med variablene som beskrives i teksten (se tabell C til Z). Tabell A viser idrettene og grenene som er representert i utvalgene for hvert forbund. Tabell B viser totalt antall trenere i de seks forbundene, fordelt etter kjønn og status som trener. Analysene for de ulike grenene, samt for kjønn og status som trener, er ikke beregnet innenfor hvert forbund på grunn av det lave antall trenere per gren.

Tabell A. Idretter og grener representert i undersøkelsen.

Forbund	Idretter/grener
Norges Friidrettsforbund	Kast, løp, sprint, friidrett generelt
Norges Fotballforbund	Fotball, futsal
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	Turn, rytmisk sportsgymnastikk, troppsgymnastikk
Norges Håndballforbund	Håndball
Norges Skiforbund	Alpint, freestyle, hopp, kombinert, langrenn, telemark
Norges Svømmeforbund	Svømming, synkronsvømming, stup, vannpolo

Tabell B. Antall trenere totalt, og etter kjønn og status som trener.

	Alle	Menn	Kvinner	Frivillige	Ansatte
Norges Friidrettsforbund	177	70 %	30 %	84 %	16 %
Norges Fotballforbund	2799	90 %	10 %	84 %	16 %
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	371	25 %	75 %	48 %	52 %
Norges Håndballforbund	587	59 %	41 %	82 %	18 %
Norges Skiforbund	271	71 %	29 %	72 %	28 %
Norges Svømmeforbund	318	39 %	61 %	34 %	66 %

Supplerende rapporter for hvert særforbund

Norges Friidrettsforbund

84 % av friidrettstrenerne er frivillige, 70 % er menn, 34 % er i alderen mellom 40 til 49 år og 35 % i alderen 50 til 59 år. 71 % er gift eller lever i partnerskap med barn og 35 % har høyeste utdanning på bachelor- og 43 % på masternivå. 27 % har Trener 1- og 25 % har Trener 2-utdanning. De har erfaring som utøvere fra barne- (55 %), ungdoms- (77 %) og voksenidretten (69 %) og mange var aktive i to idretter eller mer, som barn (79 %) og ungdom (76 %), og noen som voksne (47 %). De fleste trenerne i friidrett har erfaring som foreldretrenere (71 % har trent egne barn og 89 % har trent partners barn). De har omfattende trenererfaring ettersom flertallet har drevet som trenere i mer enn 23 år (29 %), mens 25 % har 0 til 5 års erfaring, 21 % har 6 til 10 års erfaring og 25 % har 11 til 22 års erfaring. De fleste har erfaring med å trene ungdom (91 %), begge kjønn (99 %), først og fremst i lokalidretten (88 %).

For friidrettstrenerne skjer ikke inngangen i trenerrollen i én spesiell aldersgruppe, men spredt fra 15 til 39 år (79 %). 72 % av de ansatte trenere ble tilbudt jobben som de hadde da undersøkelsen fant sted, mens 52 % av de frivillige meldte seg selv og 33 % ble spurt om å være trener. Alle de ansatte trenerne jobber deltid (100 %). 43 % av alle trenerne jobber uten avtale og 27 % har skriftlig avtale. De fleste jobber som hovedtrener med eller uten assistenter (64 %). 57 % av dem har også andre roller i idrettsmiljøet, hovedsakelig administrative.

De tre viktigste grunnene til å begynne som trener var: Å bidra til utøvernes læring og utvikling; at de ble spurt av forbund, klubb, foreldre, trenere etc.; og at de ønsket å gi noe tilbake til sin idrett. 36 % av de som sluttet som trener gjorde det på grunn av forholdet mellom arbeid og fritid. Det friidrettstrenerne anser som det viktigste i arbeidet med utøvere og lag, er å skape resultater (19 %). 60 % mener de kan se at en utøver kan bli spesielt god når han/hun er mellom 13 og 19 år gammel.

30 % av friidrettstrenerne var informert om etiske retningslinjer skriftlig (n = 53) og 37 % muntlig (n = 66). 57 % av dem som ble informert skriftlig ga sin tilslutning ved å undertegne retningslinjene. 75 % av dem som jobber ned utøvere under 19 år la frem politiattest (n = 123) da de begynte i sin siste rolle som trener, og 27 % av disse trenerne gjorde det årlig.

Det er få friidrettstrener som har utdanning innen trening av utøvere med funksjonshemning. 21 trenere har spesialisert seg innen en bestemt funksjonshemning og kun 3 trenere har utdanning rettet mot en spesifikk idrett. Det er flere trenere (n = 28) som har erfaring fra å trene utøvere med funksjonshemning enn som har utdanning. Denne trenererfaringen er først og fremst på lokalt nivå.

Av friidrettstrenerne er det flere som har oppnådd sin nåværende trenersertifisering etter dagens modell, Trenerløypa (fra 2011 eller senere), enn fra tidligere modeller. 93 % av dem mener at utdanning, kompetanse og ferdigheter har stor verdi for dem som trener, og 50 % regner det som sannsynlig at de tar mer utdanning i året som kommer. 38 % foretrekker samlingsbaserte kurs i helger og 31 % ønsker en kombinasjon av samlingsbaserte kurs og nettbaserte kurs. De tre viktigste områdene hvor de ser behov for mer utdanning er innenfor idrettsspesifikke områder (f.eks. teknikk, taktikk, utstyr eller teknologi), trening- og konkurranseplanlegging (kort- og langsiktig), og idrettspsykologi, pedagogikk og didaktikk. Det de oppgir som viktigste kilder/metoder for å utvikle sin kunnskap og/eller ferdigheter som trener er tilbakemeldinger fra utøvere, å jobbe med eller observere andre trenere, og refleksjon over egen og andres trenerpraksis.

61 % av friidrettstrenerne hadde opplevd hindringer for å skaffe seg trenerutdanning, og 34 % hadde opplevd hindringer tilknyttet det å avansere som trener. Når det gjaldt videre utdanning, var mangel på tid den største hindringen fulgt av balansen mellom arbeid og fritid og mangel på tilgjengelige kurs. Det trenerne opplevde som mest vanlige utfordringer/hindringer tilknyttet det å avansere som trener, var mangel på erfaring, mangel på kunnskap og kompetanse, og rollekonflikter innenfor idretten/mangel på økonomisk støtte.

Det beste med å være friidrettstrener er muligheten til å stimulere utvikling, glede og gode opplevelser (49 %). 65 % av dem har mål om å utvikle seg som trener, 16 % har ingen konkrete mål, og 2 % har som mål å bli sertifisert som trener.

Norges Fotballforbund

84 % av fotballtrenerne er frivillige, 79 % er menn, 54 % er i alderen 40 til 49 år og 81 % er gift eller lever i partnerskap med barn. 38 % har høyeste utdanning på bachelor- og 29 % på masternivå. 30 % har Trener 1-utdanning, mens 29 % ikke har noen trenerutdanning. Fotballtrenerne har erfaring som utøvere fra barne- (67 %), ungdoms- (77 %) og voksenidretten (72 %), og mange var aktive i to idretter eller mer, som barn (73 %) og som ungdom (58 %), og noen som voksne (31 %). Nesten alle fotballtrenerne har erfaring som foreldretrenere (95 % har trent egne barn og 95 % har trent partners barn). Erfaringen som trener er omfattende og spenner fra å være nybegynner med mellom 0 til 5 års erfaring (42 %) til å ha over 23 års erfaring (7 %). De fleste har erfaring med å trene barn (88 %) og ungdom (64 %), begge kjønn (57 %) eller kun gutter/menn (32 %), først og fremst på lokalt nivå (98 %).

For fotballtrenerne skjer inngangen i trenerrollen først og fremst i alderen 30 til 39 år (42 %). 81 % av de ansatte fotballtrenerne ble tilbudt den jobben de hadde da undersøkelsen fant sted. 48 % av de frivillige trenerne meldte seg selv og 39 % ble spurt om å bidra. Flertallet av de ansatte trenerne jobber deltid (81 %). 55 % av alle trenerne har ingen avtale, mens 25 % har skriftlig avtale. 52 % av dem jobber som hovedtrener med assistenter og 26 % som assistenttrener. 38 % har også andre roller i idrettsmiljøet, først og fremst administrative.

De tre viktigste grunnene til å begynne som fotballtrener var: Å bidra til utøvernes læring og utvikling; at egne/partners barn begynte med fotball; og at de ble spurt av forbund, klubb, foreldre, trenere etc. 20 % av de som sluttet som trenere gjorde det fordi det ikke var behov for dem eller de manglet kompetanse, 19 % fordi barna også sluttet og 18 % som følge av utfordringer mellom arbeid og fritid. Det fotballtrenerne anser som det viktigste i arbeidet med utøvere og lag, er å fremme inkludering, samhold, tilhørighet og sosiale nettverk (22 %). 61 % av trenerne mener de kan se at en utøver kan bli spesielt god når han/hun er mellom 13 og 19 år gammel.

37 % av fotballtrenerne ble informert om gjeldende etiske retningslinjer skriftlig (n = 1039) og 40 % muntlig (n = 1126). 42 % av de trenerne som ble informert skriftlig ga sin tilslutning til retningslinjene ved å undertegne dem. 87 % av dem som jobber med utøvere under 19 år la frem politiattest (n = 2323) da de begynte i sin siste rolle, og 33 % av disse trenerne gjorde det årlig.

180 fotballtrenere har utdanning innen trening av utøvere med funksjonshemning. Av disse har 158 spesialisert seg innen en bestemt funksjonshemning og 22 har utdanning rettet mot en spesifikk idrett. 140 trenere har erfaring fra å trene utøvere med funksjonshemning og denne trenererfaringen er først og fremst på lokalt nivå (n = 137).

Av fotballtrenerne er det flere som har oppnådd sin nåværende trenersertifisering etter dagens modell, Trenerløypa (fra 2011 eller senere), enn fra tidligere modeller. 85 % mener at utdanning, kompetanse og ferdigheter har stor verdi for dem som trener, og 44 % av dem regner det som sannsynlig at de tar mer utdanning i året som kommer, mens 19 % ikke mener det er sannsynlig å ta mer utdanning. 28 % foretrekker samlingsbaserte kurs i helger og 24 % samlingsbaserte kurs på kveldstid. De tre viktigste områdene hvor de ser behov for mer utdanning er innenfor idrettsspesifikke områder (f.eks. teknikk, taktikk, utstyr eller teknologi), trenings- og konkurranseplanlegging (kort- og langsiktig), og ledelse og kommunikasjon. Det de oppgir som viktigste kilder/metoder for å utvikle sin kunnskap og/eller ferdigheter som trener er, refleksjon over egen og andres trenerpraksis, jobbe eller observere andre trenere, tilbakemeldinger fra utøvere og utprøving og testing av egne ideer.

58 % av fotballtrenerne hadde opplevd hindringer for å skaffe seg trenerutdanning, og 23 % hadde opplevd hindringer tilknyttet det å avansere som trener. Når det gjaldt videre utdanning, var mangel på tid den største hindringen fulgt av balansen mellom arbeid og fritid og familieforhold/mangel på tilgjengelige kurs. Det trenerne opplevde som mest vanlige utfordringer/hindringer tilknyttet det å avansere som trener, var mangel på erfaring, mangel på kunnskap og kompetanse, og maktmisbruk fra klubb/team/forbund eller enkeltpersoner.

Det beste med å være fotballtrener er muligheten til å stimulere utvikling, glede og gode opplevelser (41 %). 54 % av dem har mål om å utvikle seg som trener, 30 % har ingen konkrete mål, og 5 % har som mål om å bli sertifisert som trener.

Norges Gymnastikk- og Turnforbund

Turntrenere fordeler seg ganske jevnt mellom ansatte (52 %) og frivillige (48 %). Det er 75 % kvinner, 27 % er i alderen 20 til 29 år og 28 % er i alderen 40 til 49 år. 50 % av dem er gift eller lever i partnerskap med barn, og 25 % er single uten barn. 30 % av dem har høyeste utdanning på videregående- og 33 % på bachelornivå. 51 % av dem har Trener 1-utdanning og 25 % har ingen trenerutdanning. Turntrenere har erfaring som utøvere fra barne- (71 %), ungdoms- (77 %) og voksenidretten (43 %), og mange var aktive i to idretter eller mer som barn (69 %), og noen som ungdom (43 %) og som voksne (27 %). Flertallet av turntrenere har erfaring som foreldretrenere (85 % har trent egne barn og 83 % har trent partners barn). Erfaringen som trener er omfattende og spenner fra å være nybegynnere med 0 til 5 års erfaring (45 %) til mer enn 23 års erfaring (13 %). De fleste har erfaring med å trene barn (95 %) (også barn under seks år, 62 %) og ungdom (75 %), begge kjønn (87 %), først og fremst i lokalidretten (95 %).

De fleste turntrenere starter i ung alder. 31 % oppgir at de startet som trener allerede i alderen 7 til 14 år, og 34 % i alderen 15 til 19 år. For de eldre aldersgruppene er det færre som starter som turntrener (20-29 år = 10 %, 30-39 år = 17 %, 40-49 år = 7 %, 50+ = 1%). 69 % av de ansatte turntrenere ble tilbudt jobben de hadde da undersøkelsen fant sted. 47 % av de frivillige trenerne meldte seg selv og 37 % ble spurt om å bidra. Flertallet av de

ansatte trenerne jobber deltid (85 %) og 67 % av alle trenerne har avtale. 57 % jobber som hovedtrenerne med assistenter og 23 % som assistenter. 49 % har også andre roller i idrettsmiljøet, hovedsakelig administrative.

De tre viktigste grunnene til å begynne som turntrener var: At de ble spurt av forbund, klubb, foreldre, trenere etc.; at de ønsket å bidra til utøvernes læring og utvikling; og at de ønsket å gi noe tilbake til sin idrett. 50 % av dem som sluttet som trenere gjorde det på grunn av utfordringer mellom arbeid og fritid. Det turntrenerne anser som det viktigste i arbeidet med utøvere og lag, er å utvikle utøvernes ferdigheter og mestring (25 %). 53 % av dem mener de kan se at en utøver kan bli spesielt god før han/hun er 12 år gammel.

33 % av turntrenerne ble informert om gjeldende etiske retningslinjer skriftlig (n = 123) og 49 % muntlig (n = 182). 72 % av de trenerne som ble informert skriftlig ga sin tilslutning til retningslinjene ved å undertegne dem. 89 % av dem som jobber med utøvere under 19 år la frem politiattest (n = 311) da de begynte i sin siste rolle, og 33 % av disse trenerne gjorde det årlig.

101 turntrenerne har utdanning innen trening av utøvere med funksjonshemning. 82 trenere har spesialisert seg innen en bestemt funksjonshemning og 19 trenere har utdanning rettet mot en spesifikk idrett. 93 trenere har erfaring fra å trene utøvere med funksjonshemning, først og fremst på lokalt nivå (n = 91).

Av turntrenerne er det flere som har oppnådd sin nåværende trenersertifisering etter dagens modell, Trenerløypa (fra 2011 eller senere), enn fra tidligere modeller. 94 % mener at utdanning, kompetanse og ferdigheter har stor verdi for dem som trener, og 65 % av dem regner det som sannsynlig at de tar mer utdanning i året som kommer. 41 % foretrekker samlingsbaserte kurs i helger. De tre viktigste områdene hvor de ser behov for mer utdanning er idrettsspesifikke områder (f.eks. teknikk, taktikk, utstyr eller teknologi), psykologi, pedagogikk og didaktikk, og ledelse og kommunikasjon. Det de oppgir som viktigste kilder/metoder for å utvikle sin kunnskap og/eller ferdigheter som trener er å jobbe eller observere andre trenere, tilbakemeldinger fra utøvere og refleksjon over egne og andres trenerpraksis.

60 % av turntrenerne hadde opplevd hindringer for å skaffe seg trenerutdanning, og 28 % hadde opplevd hindringer tilknyttet det å avansere som trener. Når det gjaldt videre utdanning, var mangel på tid den største hindringen fulgt av mangel på tilgjengelige kurs i nærområdet, og ingen fleksibilitet for de kursene som holdes. Det trenerne opplevde som mest vanlige utfordringer/hindringer tilknyttet det å avansere som trener, var mangel på erfaring, mangel/upassende fasiliteter/utstyr, og mangel på kunnskap og kompetanse.

Det beste med å være turntrener er muligheten til å stimulere utvikling, glede og gode opplevelser (57 %). 66 % av dem har mål om å utvikle seg som trener, 22 % har ingen konkrete mål, og 3 % har som mål å bli sertifisert som trener.

Norges Håndballforbund

82 % av håndballtrenerne er frivillige, 59 % er menn, 49 % er i alderen 40 til 49 år og 79 % er gift eller lever i partnerskap med barn. 37 % har høyeste utdanning på bachelornivå og 29 % fra videregående skole. 33 % har Trener 1-utdanning, mens 29 % ikke har noen trenerutdanning. Håndballtrenerne har erfaring som utøvere fra barne- (64 %), ungdoms- (80 %) og voksenidretten (70 %), og mange var aktive i to idretter eller mer, som barn (82 %) og ungdom (67 %), og noen som voksne (35 %). Nesten alle håndballtrenerne har erfaring som foreldretrenere (97 % har trent egne barn og 94 % har trent partners barn). Erfaringen som trener er omfattende og spenner fra å være nybegynner med 0 til 5 års erfaring (43 %) til over 23 års erfaring (13 %). De fleste har erfaring med å trene barn (86 %) og ungdom (72 %), begge kjønn (64 %) eller bare kvinner (31 %), først og fremst i lokalidretten (95 %).

For håndballtrenerne skjer inngangen i trenerrollen først og fremst i alderen 15 til 19 år (33 %) eller 30 til 39 år (31 %). 88 % av de ansatte håndballtrenerne ble tilbudt jobben de hadde da undersøkelsen fant sted. 44 % av de frivillige trenerne meldte seg selv og 38 % ble spurt om å bidra. 90 % av de ansatte trenerne jobber deltid. 41 % av alle trenerne jobber uten avtale, mens 38 % har skriftlig avtale. 59 % av dem jobber som hovedtrener med assistenter. 46 % har også andre roller i idrettsmiljøet, først og fremst administrative.

De tre viktigste grunnene til å begynne som håndballtrener var: Å bidra til utøvernes læring og utvikling; at de ble spurt av forbund, klubb, foreldre, trenere etc.; og at egne barn begynte med håndball. 25 % av de som sluttet som trenere gjorde det på grunn av forholdet mellom arbeid og fritid, og 23 % fordi det ikke var behov for dem eller de manglet kompetanse. Det håndballtrenerne anser som det viktigste i arbeidet med utøvere og lag, er å fremme inkludering, samhold, tilhørighet og sosiale nettverk, og å utvikle utøvernes ferdigheter og mestring. 65 % av dem mener de kan se at en utøver kan bli spesielt god når han/hun er mellom 13 og 19 år gammel.

33 % av håndballtrenerne ble informert om gjeldende etiske retningslinjer skriftlig (n = 193) og 42 % muntlig (n = 247). 51 % av de trenerne som ble informert skriftlig ga sin tilslutning til retningslinjene ved å undertegne dem. 89 % av dem som jobber med utøvere under 19 år la frem politiattest (n = 505) da de ble ansatt i sin siste rolle, og 43 % av disse trenerne gjorde det årlig.

35 håndballtrenerne har utdanning innen trening av utøvere med funksjonshemning. Av disse har 33 spesialisert seg innen en bestemt funksjonshemning og 2 har utdanning rettet mot en spesifikk idrett. 30 trenere har erfaring fra å trene utøvere med funksjonshemning og denne trenererfaringen er først og fremst på lokalt nivå (n = 29).

Av håndballtrenerne er det flere som har oppnådd sin nåværende trenersertifisering etter dagens modell, Trenerløypa (fra 2011 eller senere), enn fra tidligere modeller. 90 % mener at utdanning, kompetanse og ferdigheter har stor verdi for dem som trener, og 60 % av dem regner det som sannsynlig at de tar mer utdanning i året som kommer. 32 % foretrekker samlingsbaserte kurs i helger og 23 % ønsker en kombinasjon av samlingsbaserte kurs og nettbaserte kurs. De tre viktigste områdene hvor de ser behov for mer utdanning er idrettsspesifikke områder (f.eks. teknikk, taktikk, utstyr eller teknologi), trenings- og konkurranseplanlegging (kort- og langsiktig), og ledelse og kommunikasjon. Det trenerne oppgir som viktigste kilder/metoder for å utvikle sin kunnskap og/eller ferdigheter som trener er, tilbakemeldinger fra utøvere, refleksjon over egen og andres trenerpraksis, og å jobbe med eller observere andre trenere.

68 % av håndballtrenerne hadde opplevd hindringer for å skaffe seg trenerutdanning, og 22 % hadde opplevd hindringer tilknyttet det å avansere som trener. Når det gjaldt videre utdanning, var mangel på tid den største hindringen fulgt av balansen mellom arbeid og fritid og mangel på tilgjengelige kurs i nærheten. Det trenerne opplevde som mest vanlige utfordringer/hindringer tilknyttet det å avansere som trener, var mangel på erfaring, mangel på kunnskap og kompetanse, og maktmisbruk fra klubb/team/forbund eller enkeltpersoner.

Det beste med å være håndballtrener er muligheten til å stimulere utvikling, glede og gode opplevelser (51 %). 66 % av dem har ambisjoner om å utvikle seg som trener, 19 % har ingen konkrete mål, og 4 % har som mål å bli sertifisert som trener.

Norges Skiforbund

72 % av skitrenerne er frivillige, 71 % er menn, 44 % er mellom 40-49 år og 25 % er mellom 50-59 år, 73 % er gift eller lever i partnerskap med barn. 40 % har høyeste utdanning på bachelor- og 41 % på masternivå. 22 % har Trener 1-utdanning, 29 % har Trener 2-utdanning. Skitrenerne har erfaring som utøvere fra barne- (52 %), ungdoms- (73 %) og voksenidretten (59 %), og de fleste av dem var aktive i to idretter eller mer, som barn (93 %) og som ungdom (85 %), og mange også som voksne (58 %). Alle skitrenerne har erfaring som foreldretrenere (100 % har trent egne barn og 88 % har trent partners barn). Erfaringen som trener er omfattende og spenner fra å være nybegynnere til å ha lang erfaring. 29 % har 0 til 5 års erfaring, 51 % har vært trener mellom 11 og 22 år og 7 % har mer enn 23 års erfaring. De fleste har erfaring med å trene barn (83 %) og ungdom (78 %), begge kjønn (97 %), først og fremst i lokalidretten (96 %).

For skitrenerne skjer ikke inngangen i trenerrollen i noen bestemt alder, den er spredt over aldersgruppene fra 15 til 19 år (23 %), 20 til 29 år (29 %) og 30 til 39 år (27 %). 68 % av de ansatte trenerne ble tilbudt jobben de hadde da undersøkelsen fant sted, mens 16 % av dem søkte da jobben ble utlyst. 46 % av de frivillige meldte seg selv og 42 % ble spurt om å bidra. 64 % av de ansatte jobber deltid, og 33 % av alle trenerne har skriftlig avtale. 43 % jobber som hovedtrener med assistenter og 27 % som assistenter. 58 % av dem har også andre roller i idrettsmiljøet, hovedsakelig administrative.

De tre viktigste grunnene til å begynne som trener var: Å bidra til utøvernes læring og utvikling; at de ble spurt av forbund, klubb, foreldre, trenere etc.; og at de ønsket å gi noe tilbake til idretten sin. 22 % av de som sluttet som trenere gjorde det på grunn av utfordringene mellom arbeid og fritid og 22 % sluttet fordi deres egne barn sluttet. Det skitrenerne anser som det viktigste i arbeidet med utøvere og lag, er å fremme glede og gode opplevelser (23 %), skape motivasjon, inspirere til utvikling og trening (18 %) og utvikle utøvernes ferdigheter og mestring (17 %)/forberedelser og tilrettelegge treningen (17 %). 66 % mener de kan se at en utøver kan bli spesielt god når han/hun er mellom 13 og 19 år gammel.

28 % av skitrenerne var informert om etiske retningslinjer skriftlig (n = 77) og 39 % muntlig (n = 105). 53 % av dem ga sin tilslutning ved å undertegne reglene. 82 % av dem som jobber med utøvere under 19 år la frem politiattest (n = 205) da de begynte i sin nåværende rolle, og 32 % av disse trenerne gjorde det årlig.

26 skitrenerne har utdanning innen trening av utøvere med funksjonshemming. Av disse har 21 spesialisert seg innen en bestemt funksjonshemming og 5 har utdanning rettet mot en spesifikk idrett. 21 trenere har erfaring fra å trene utøvere med funksjonshemming og denne trenererfaringen er først og fremst på lokalt nivå (n = 20).

Av skitrenerne er det flere som har oppnådd sin nåværende trenersertifisering etter dagens modell, trenerløypa (fra 2011 eller senere), enn fra tidligere modeller. 92 % mener at utdanning, kompetanse og ferdigheter har stor verdi for dem som trener, og 36 % av dem regner det som sannsynlig at de tar mer utdanning i året som kommer, mens 20 % ikke mener det er sannsynlig å ta mer utdanning. 30 % foretrekker samlingsbaserte kurs i helger og 29 % en kombinasjon av samlingsbaserte kurs og nettbaserte kurs. De viktigste områdene hvor de ser behov for mer utdanning er idrettsspesifikke områder (f.eks. teknikk, taktikk, utstyr eller teknologi), trenings- og konkurranseplanlegging (kort- og langsiktig), og idrettspsykologi, pedagogikk og didaktikk/ledelse og kommunikasjon. Det de oppgir som viktigste kilder/metoder for å utvikle sin kunnskap og/eller ferdigheter som trener er, tilbakemeldinger fra utøvere, refleksjon over egen og andres trenerpraksis og å tradisjonell utdanning.

56 % av skitrenerne har opplevd hindringer for å skaffe seg trenerutdanning, og 28 % hadde opplevd hindringer tilknyttet det å avansere som trener. Når det gjaldt videre utdanning, var mangel på tid den største hindringen fulgt av balansen mellom arbeid og fritid og mangel på tilgjengelige kurs i nærområdet. Det trenerne opplevde som mest vanlige utfordringer/hindringer tilknyttet det å avansere som trener, var mangel på erfaring, mangel på kunnskap, og å bli oversett selv om en var kvalifisert.

Det beste med å være skitrener er muligheten til å stimulere utvikling, glede og gode opplevelser (48 %). 65 % av dem har mål om å utvikle seg som trener, 20 % har ingen konkrete mål, og 6 % har som mål å bli sertifisert som trener.

Norges Svømmeforbund

66 % av svømmetrenerne er ansatte, 61 % er kvinner, 27 % er mellom 20 og 29 år og 26 % er mellom 40 og 49 år, 44 % er gift eller lever i partnerskap med barn, og 32 % er single uten barn. 34 % har høyeste utdanning fra videregående skole og 29 % på bachelor-nivå. 27 % har Trener 1- og 21 % har Trener 2-utdanning. Svømmetrenerne har erfaring som utøvere fra barne- (61 %), ungdoms- (76 %) og voksenidretten (35 %), og mange var aktive i to idretter eller mer som barn (74 %), og noen som ungdom (40 %) og voksne (44 %). Flertallet av trenerne har erfaring som foreldretrenere (67 % har trent egne barn og 71 % har trent partners barn). Den største gruppen svømmetrenerne har mellom 0 og 5 års erfaring (59 %), mange har erfaring fra mellom 6 til 11 år (21 %) og noen har mer enn 23 års erfaring (7 %). De fleste har erfaring med å trene barn (90 %) og ungdom (66 %), begge kjønn (97 %), først og fremst i lokalidretten (93 %).

For 40 % av svømmetrenerne skjer inngangen i trenerrollen når de er mellom 15 og 19 år. 64 % av de ansatte trenerne ble tilbudt jobben de hadde da undersøkelsen fant sted. 52 % av de frivillige ble spurt om å bidra og 35 % meldte seg selv. 81 % av de ansatte jobber deltid, og 56 % av alle trenerne har skriftlig avtale. 42 % jobber som hovedtrener med assistenter, 24 % som assistenter og 21 % som hovedtrener uten assistenter. 43 % av dem har også andre roller i idrettsmiljøet, hovedsakelig administrative.

De tre viktigste grunnene til å begynne som svømmetrener var: De ble spurt av forbund, klubb, foreldre, trenere etc.; de ville bidra til utøvernes læring og utvikling; og de ønsket å gi noe tilbake til idretten sin. 53 % av de som sluttet som trenere gjorde det på grunn av utfordringene mellom arbeid og fritid og 11 % fordi deres barn sluttet. Det svømmetrenerne anser som det viktigste i arbeidet med utøvere og lag, er å utvikle utøvernes ferdigheter og mestring. 48 % mener de kan se at en utøver kan bli spesielt god når han/hun er mellom 13 og 19 år gammel.

26 % av svømmetrenerne var informert om gjeldende etiske retningslinjer skriftlig (n = 81) og 54 % muntlig (n = 172). 63 % av dem ga sin tilslutning ved å undertegne på reglene. 85 % av dem som jobber med utøvere under 19 år la frem politiattest (n = 254) da de begynte i sin nåværende rolle, og 42 % av disse trenerne gjorde det årlig.

143 svømmetrener har utdanning innen trening av utøvere med funksjonshemning. Av disse har 93 trenere spesialisert seg innen en bestemt funksjonshemning og 50 trenere har utdanning rettet mot en spesifikk idrett. 117 trenere har erfaring fra å trene utøvere med funksjonshemning og denne trenererfaringen er først og fremst på lokalt nivå (n = 105).

Av svømmetrenerne er det flere som har oppnådd sin nåværende trenersertifisering etter dagens modell, trenerløypa (fra 2011 eller senere), enn fra tidligere modeller. 93 % mener at utdanning, kompetanse og ferdigheter har stor verdi for dem som trener, og 44 % av dem regner det som sannsynlig at de tar mer utdanning i året som kommer. 40 % foretrekker samlingsbaserte kurs i helger og 23 % ønsker en kombinasjon av samlingsbaserte kurs og nettbaserte kurs. De viktigste områdene hvor de ser behov for mer utdanning er idrettsspesifikke områder (f.eks. teknikk, taktikk, utstyr eller teknologi), idrettspsykologi, pedagogikk og didaktikk, og trenings- og konkurranseplanlegging (kort- og langsiktig). Det de oppgir som viktigste kilder/metoder for å utvikle sin kunnskap og/eller ferdigheter som trener er, å jobbe med eller observere andre trenere, tilbakemeldinger fra utøvere, og utprøving og testing av egne ideer.

58 % av svømmetrenerne har opplevd hindringer for å skaffe seg trenerutdanning, og 29 % hadde opplevd hindringer tilknyttet det å avansere som trener. Når det gjaldt videre utdanning, var mangel på tid den største hindringen fulgt av mangel på tilgjengelige kurs i nærområdet, og manglende fleksibilitet på tilgjengelige utdanninger/kurs. Det trenerne opplevde som mest vanlige utfordringer/hindringer tilknyttet det å avansere som trener, var mangel på erfaring, mangel på kunnskap, og manglende fasiliteter.

Det beste med å være svømmetrener er muligheten til å stimulere utvikling, glede og gode opplevelser (54 %). 68 % av dem har mål om å utvikle seg som trener, 20 % har ingen konkrete mål, og 6 % har som mål å bli sertifisert som trener.

Tabeller

Tabell C. Trenerens alder etter forbund da undersøkelsen fant sted.

	15-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60+
Alle trenerne	3%	12%	17%	45%	19%	4%
Norges Friidrettsforbund	1%	9%	7%	34%	35%	14%
Norges Fotballforbund	1%	7%	18%	54%	18%	2%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	14%	27%	16%	28%	11%	4%
Norges Håndballforbund	2%	8%	21%	49%	16%	4%
Norges Skiforbund	1%	13%	14%	44%	25%	3%
Norges Svømmeforbund	16%	27%	14%	26%	13%	4%

Tabell D. Trenerens familiestatus og om de er født i Norge.

	Gift* m/barn	Gift* u/ barn	Singel m/barn	Singel u/barn	Annet	Født i Norge	Født i annet land
Alle trenerne	70%	8%	6%	13%	3%	92%	8%
Norges Friidrettsforbund	71%	6%	9%	12%	2%	88%	12%
Norges Fotballforbund	81%	4%	6%	8%	1%	94%	6%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	50%	12%	6%	25%	7%	88%	12%
Norges Håndballforbund	79%	3%	7%	9%	2%	96%	4%
Norges Skiforbund	73%	9%	5%	11%	2%	94%	6%
Norges Svømmeforbund	44%	11%	5%	32%	8%	88%	12%

* Gift eller lever i partnerskap

Tabell E. Høyeste fullførte utdanning.

	Ungdoms- skole	Videregående	Bachelor	Master	Doktorgrad	Annet
Alle trenerne	4%	26%	36%	29%	2%	3%
Norges Friidrettsforbund	2%	14%	35%	43%	3%	3%
Norges Fotballforbund	3%	26%	38%	29%	2%	2%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	8%	30%	33%	24%	2%	3%
Norges Håndballforbund	4%	29%	37%	27%	1%	2%
Norges Skiforbund	2%	11%	40%	41%	3%	3%
Norges Svømmeforbund	11%	34%	29%	23%	1%	2%

Tabell F. Høyeste fullførte trenerutdanning.

	Ingen trener- utdanning	Trener 1	Trener 2	Trener 3	Trener 4	Aktivitets- leder	Annet
Alle trenerne	25%	32%	18%	9%	8%	4%	4%
Norges Friidrettsforbund	18%	27%	25%	14%	13%	0%	3%
Norges Fotballforbund	29%	30%	16%	10%	8%	6%	1%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	25%	51%	11%	1%	2%	2%	7%
Norges Håndballforbund	29%	33%	18%	8%	5%	3%	1%
Norges Skiforbund	7%	22%	29%	17%	17%	4%	3%
Norges Svømmeforbund	29%	27%	21%	6%	6%	4%	6%

Tabell G. Trenerens utøvererfaring og om de trener egne eller partners barn.

	6-12 år	13-19 år	20+	Ingen erfaring	Trener egne barn	Trener partners barn
Alle trenerne	64%	76%	68%	1%	86%	89%
Norges Friidrettsforbund	55%	77%	69%	0%	71%	89%
Norges Fotballforbund	67%	77%	72%	1%	95%	95%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	71%	77%	43%	0%	85%	83%
Norges Håndballforbund	64%	80%	70%	1%	97%	94%
Norges Skiforbund	52%	73%	59%	1%	100%	88%
Norges Svømmeforbund	61%	76%	35%	2%	67%	71%

Tabell H. Trenererfaring i antall år blant aktive trenere på tidspunkt for datainnsamling.

	0 - 5	6 - 10	11 - 22	23+
Alle trenerne	41%	27%	21%	11%
Norges Friidrettsforbund	25%	21%	25%	29%
Norges Fotballforbund	42%	31%	20%	7%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	45%	22%	20%	13%
Norges Håndballforbund	43%	30%	14%	13%
Norges Skiforbund	29%	51%	13%	7%
Norges Svømmeforbund	59%	21%	13%	7%

Tabell I. Erfaring som trener for mannlige og kvinnelige utøvere.

	Begge kjønn	Kun gutter/menn	Kun jenter/kvinner
Alle trenerne	73%	19%	14%
Norges Friidrettsforbund	99%	1%	5%
Norges Fotballforbund	57%	32%	15%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	87%	7%	20%
Norges Håndballforbund	64%	10%	31%
Norges Skiforbund	97%	3%	2%
Norges Svømmeforbund	99%	2%	4%

Tabell J. Erfaring som trener for ulike aldersgrupper.

	Yngre enn 6 år	6 - 12 år	13 - 19 år	20+
Alle trenerne	25%	83%	71%	40%
Norges Friidrettsforbund	21%	68%	91%	50%
Norges Fotballforbund	20%	88%	64%	30%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	62%	95%	75%	33%
Norges Håndballforbund	16%	86%	72%	36%
Norges Skiforbund	18%	83%	78%	32%
Norges Svømmeforbund	55%	90%	66%	36%

Tabell K. Erfaring med å trene utøvere på ulike nivå.

	Lokalt	Regionalt	Nasjonalt	Internasjonalt
Alle trenerne	95%	24%	14%	6%
Norges Friidrettsforbund	88%	43%	31%	15%
Norges Fotballforbund	98%	16%	5%	1%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	95%	27%	18%	7%
Norges Håndballforbund	95%	24%	11%	2%
Norges Skiforbund	96%	33%	18%	10%
Norges Svømmeforbund	93%	27%	17%	7%

Tabell L. Alder da de begynte som trenere.

	7 - 14	15 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50+
Alle trenerne	5%	25%	21%	32%	15%	2%
Norges Friidrettsforbund	4%	24%	28%	27%	16%	1%
Norges Fotballforbund	2%	18%	20%	42%	17%	1%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	31%	34%	10%	17%	7%	1%
Norges Håndballforbund	8%	33%	14%	31%	13%	1%
Norges Skiforbund	4%	23%	29%	27%	15%	2%
Norges Svømmeforbund	15%	40%	17%	17%	10%	1%

Tabell M. Hvordan de frivillige fikk trenerjobben de hadde på tidspunkt for datainnsamling, eller siste trenerjobb.

	Meldte meg frivillig	Ble spurt om å være frivillig	Ble tilbudt rollen	Annet
Alle trenerne	46%	39%	13%	2%
Norges Friidrettsforbund	52%	33%	11%	4%
Norges Fotballforbund	48%	39%	12%	1%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	47%	37%	14%	2%
Norges Håndballforbund	44%	38%	17%	1%
Norges Skiforbund	46%	42%	10%	2%
Norges Svømmeforbund	35%	52%	11%	2%

Tabell N. Hvordan de ansatte fikk trenerjobben de hadde på tidspunkt for datainnsamling, eller siste trenerjobb.

	Jobben var utlyst og jeg søkte	Ble spurt om å søke	Ble tilbudt jobben	Annet
Alle trenerne	8%	9%	73%	10%
Norges Friidrettsforbund	0%	21%	72%	7%
Norges Fotballforbund	6%	7%	81%	6%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	6%	8%	69%	17%
Norges Håndballforbund	4%	2%	88%	6%
Norges Skiforbund	16%	7%	68%	9%
Norges Svømmeforbund	12%	13%	64%	11%

Tabell O. Trenerjobb på deltid eller full tid og ansettelsesvilkår for ansatte trenere.

	Deltid	Heltid	Ingen avtale	Muntlig avtale	Skriftlig avtale
Alle trenerne	79%	21%	43%	24%	33%
Norges Friidrettsforbund	100%	0%	43%	30%	27%
Norges Fotballforbund	81%	19%	55%	20%	25%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	85%	15%	12%	21%	67%
Norges Håndballforbund	90%	10%	41%	21%	38%
Norges Skiforbund	64%	36%	42%	25%	33%
Norges Svømmeforbund	81%	19%	16%	28%	56%

Tabell P. Beskrivelse av nåværende trenerjobb.

	Hovedtrener alene	Hovedtrener med hjelpe- /assistent	Hjelpe-/ assistenttrener	Trener for et spesifikt område	Annet
Alle trenerne	16%	48%	24%	5%	7%
Norges Friidrettsforbund	34%	30%	18%	12%	6%
Norges Fotballforbund	11%	52%	26%	4%	7%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	11%	57%	23%	5%	4%
Norges Håndballforbund	14%	59%	18%	5%	4%
Norges Skiforbund	16%	43%	27%	5%	9%
Norges Svømmeforbund	21%	42%	24%	7%	6%

Tabell Q. Viktigste årsaker til å begynne som trener, med svar over gjennomsnittsverdien på 3. Presentert med gjennomsnitt og standardavvik.

Svarene er angitt på en skala fra 1 til 5 der «1 = hadde ingen betydning for at jeg ble trener» og «5 = hadde veldig stor betydning for at jeg ble trener».

	Bidra til utøvernes utvikling og læring	Spurt om være trener	Gi noe tilbake til min idrett	Mitt/mine barn begynte med idrett
Alle trenerne	3.96(1.17)	3.60(1.48)	3.28(1.48)	3.02(1.89)
Norges Friidrettsforbund	4.06(1.10)	3.56(1.41)	3.45(1.47)	2.87(1.86)
Norges Fotballforbund	3.88(1.19)	3.52(1.50)	3.01(1.46)	3.67(1.78)
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	3.88(1.22)	3.90(1.38)	3.25(1.55)	2.26(1.77)
Norges Håndballforbund	4.02(1.14)	3.70(1.45)	3.31(1.44)	3.33(1.84)
Norges Skiforbund	4.22(1.07)	3.59(1.49)	3.43(1.49)	3.08(1.88)
Norges Svømmeforbund	3.87(1.17)	3.89(1.42)	3.43(1.53)	2.04(1.64)

Tabell R. Inaktive treneres tre viktigste årsaker til å slutte som trener.

	Balansen mellom arbeid og fritid	Egne/partners barn sluttet å spille	Var ikke behov for meg lenger/manglet kompetanse
Alle trenerne	32%	14%	14%
Norges Friidrettsforbund	36%	14%	7%
Norges Fotballforbund	18%	19%	20%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	50%	6%	15%
Norges Håndballforbund	25%	16%	23%
Norges Skiforbund	22%	22%	17%
Norges Svømmeforbund	53%	11%	3%

Tabell S. Det viktigste i arbeidet med utøvere og lag.

	Alle trenerne	Norges Friidretts- forbund	Norges Fotball- forbund	Norges Gymnastikk- og Turnforbund	Norges Håndball- forbund	Norges Skiforbund	Norges Svømme- forbund
Utvikle idrettslige ferdigheter og mestring	19%	15%	17%	25%	21%	17%	28%
Fremme inkludering, samhold, tilhørighet, sosiale nettverk	19%	14%	22%	13%	21%	12%	17%
Fremme glede og gode opplevelser	16%	16%	15%	21%	16%	23%	16%
Skape resultater	14%	19%	14%	9%	11%	7%	13%
Forberede og tilrettelegge treningen	13%	15%	13%	13%	9%	17%	9%

Skape motivasjon, inspirere til utvikling og trening	12%	14%	11%	13%	15%	18%	10%
Fremme idrettslige verdier og utvikle utøveren som person	7%	6%	8%	6%	8%	6%	8%

Tabell T. Omtrent når trenerne mener å kunne se at en utøver kan bli spesielt god.

	<i>Før 12 år</i>	<i>13 – 19 år</i>	<i>20 +</i>	<i>Kan ikke relatere det til alder</i>
Alle trenerne	18%	56%	6%	20%
Norges Friidrettsforbund	8%	60%	14%	18%
Norges Fotballforbund	19%	61%	3%	17%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	53%	26%	1%	20%
Norges Håndballforbund	10%	65%	7%	18%
Norges Skiforbund	5%	66%	12%	17%
Norges Svømmeforbund	26%	48%	3%	24%

Tabell U. Perioden da trenerne fikk sin sertifisering.

	<i>Før 1997</i>	<i>Mellom 1998 og 2010</i>	<i>Etter 2011</i>
Alle trenerne	14%	22%	64%
Norges Friidrettsforbund	24%	21%	55%
Norges Fotballforbund	14%	20%	66%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	15%	24%	61%
Norges Håndballforbund	15%	25%	60%
Norges Skiforbund	14%	24%	62%
Norges Svømmeforbund	11%	23%	66%

Tabell V. Ønsker for gjennomføring av trenerutdanning.

	<i>Alle trenerne</i>	<i>Norges Friidrettsforbund</i>	<i>Norges Fotballforbund</i>	<i>Norges Gymnastikk- og Turnforbund</i>	<i>Norges Håndballforbund</i>	<i>Norges Skiforbund</i>	<i>Norges Svømmeforbund</i>
Samlingsbaserte kurs i helg	32%	38%	28%	41%	32%	30%	40%
Kombinasjon av samlings- og nettbaserte kurs	20%	31%	15%	24%	23%	29%	23%
Kombinasjon av samlings- og nettbaserte kurs, og en-til-en veiledning	16%	14%	14%	15%	14%	20%	16%
Samlingsbaserte kurs på kveldstid	14%	0%	24%	1%	18%	6%	1%
Nettbaserte kurs	5%	5%	6%	7%	5%	2%	7%
Veiledet praksis	5%	0%	6%	6%	3%	5%	4%
Samlingsbaserte kurs på dagtid	5%	4%	5%	3%	2%	5%	7%
En-til-en veiledning	1%	4%	1%	1%	1%	0%	3%
Vet ikke	2%	4%	1%	2%	3%	5%	1%

Tabell X. Områder der trenerne er interessert i å utvikle sin kunnskap, kompetanse og/eller ferdigheter. Presentert med gjennomsnitt og standardavvik.

Svarene er angitt på en skala fra 1 til 5 der «1 = ikke interessert» til «5 = veldig interessert».

	<i>Alle trenerne</i>	<i>Norges Friidrettsforbund</i>	<i>Norges Fotballforbund</i>	<i>Norges Gymnastikk- og Turnforbund</i>	<i>Norges Håndballforbund</i>	<i>Norges Skiforbund</i>	<i>Norges Svømme- forbund</i>
Idrettsspesifikke områder (f.eks. teknikk, taktikk, utstyr eller teknologi)	4.26(0.95)	4.32(0.87)	4.14(0.97)	4.30(1.03)	4.39(0.87)	4.41(0.84)	4.40(0.98)
Trenings- og konkurranseplanlegging (kort- og langsiktig)	3.92(1.10)	4.18(0.99)	3.93(1.05)	3.66(1.29)	4.06(1.00)	4.03(0.98)	3.87(1.23)
Ledelse og kommunikasjon i trenerrollen	3.79(1.14)	3.58(1.14)	3.77(1.13)	3.73(1.19)	3.85(1.15)	3.84(1.12)	3.81(1.19)
Idrettspsykologi, pedagogikk og didaktikk	3.71(1.18)	3.89(0.98)	3.56(1.20)	3.73(1.25)	3.81(1.14)	3.84(1.07)	3.94(1.18)
Trenerens etiske retningslinjer, mobbing, trakassering og misbruk	3.60(1.21)	3.36(1.19)	3.57(1.19)	3.69(1.28)	3.75(1.16)	3.37(1.25)	3.72(1.24)
Fair play, etikk og moral i idretten	3.42(1.23)	3.19(1.23)	3.40(1.20)	3.35(1.36)	3.63(1.20)	3.31(1.19)	3.46(1.30)
Helse og livsstil	3.33(1.15)	3.44(1.06)	3.22(1.14)	3.50(1.21)	3.35(1.14)	3.42(1.11)	3.57(1.17)
Anatomi, fysiologi og biomekanikk	3.31(1.23)	3.75(1.05)	3.13(1.20)	3.47(1.26)	3.42(1.24)	3.45(1.23)	3.69(1.25)
Ernæring og væskebalanse	3.31(1.16)	3.46(1.04)	3.20(1.16)	3.30(1.25)	3.35(1.13)	3.56(1.11)	3.53(1.24)
Ledelse av klubb/team, forbund	2.58(1.32)	2.43(1.19)	2.49(1.32)	2.78(1.33)	2.49(1.30)	2.57(1.26)	2.78(1.37)
Administrative forhold (turneringer/konkurranser, reiser, etc.)	2.45(1.23)	2.39(1.10)	2.32(1.17)	2.76(1.30)	2.40(1.22)	2.39(1.08)	2.65(1.35)
Økonomi og administrasjon	2.19(1.16)	2.19(1.09)	2.05(1.10)	2.38(1.21)	2.12(1.13)	2.22(1.10)	2.45(1.30)
Mediehåndtering	2.08(1.18)	2.32(1.11)	1.90(1.10)	2.17(1.21)	1.99(1.15)	2.27(1.13)	2.29(1.28)

Tabell Y. Kilder/metoder som har utviklet trenerens kunnskap, med svar over gjennomsnittsverdien på 3. Presentert med gjennomsnitt og standardavvik.

Svarene er angitt på en skala fra 1 til 5 der «1 = ingen påvirkning på meg som trener» til «5 = veldig stor påvirkning på meg som trener dette er i veldig stor grad gjeldende i norsk idrett».

	<i>Alle trenerne</i>	<i>Norges Friidrettsforbund</i>	<i>Norges Fotballforbund</i>	<i>Norges Gymnastikk- og Turnforbund</i>	<i>Norges Håndballforbund</i>	<i>Norges Skiforbund</i>	<i>Norges Svømme- forbund</i>
Tilbakemeldinger fra utøvere	3.85(0.98)	4.06(0.85)	3.66(1.01)	3.99(0.98)	3.89(0.89)	4.02(0.89)	3.98(1.05)
Jobbe med eller observere andre trenere	3.82(1.04)	3.85(1.00)	3.72(1.05)	4.15(0.97)	3.82(1.06)	3.76(1.02)	3.99(1.04)
Refleksjon over egen og andres trenerpraksis	3.81(0.98)	3.82(1.02)	3.75(0.99)	3.87(1.01)	3.84(0.93)	3.94(0.90)	3.81(1.03)
Utprøving og testing av egne ideer	3.73(1.03)	3.75(0.99)	3.66(1.03)	3.76(1.07)	3.69(1.00)	3.63(1.05)	3.94(1.00)
Tradisjonell utdanning (f.eks. klasseromsundervisning, praktisk undervisning eller praksis)	3.48(1.26)	3.49(1.14)	3.28(1.29)	3.82(1.22)	3.41(1.30)	3.84(1.02)	3.90(1.16)

Litteratur (f.eks. bøker, e-bøker, trenermanualer, artikler eller tidsskrifter)	3.00(1.23)	3.69(0.98)	2.81(1.23)	3.02(1.30)	2.93(1.20)	3.21(1.12)	3.25(1.22)
---	------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

Tabell Z. Fremtidige mål som trenere.

	<i>Å utvikle meg som trener</i>	<i>Å få trenerlisens/ sertifisering/ utdanning</i>	<i>Ingen konkrete mål</i>	<i>Andre mål</i>
Alle trenerne	60%	4%	25%	11%
Norges Friidrettsforbund	65%	2%	16%	17%
Norges Fotballforbund	54%	5%	30%	11%
Norges Gymnastikk- og Turnforbund	66%	3%	22%	9%
Norges Håndballforbund	66%	4%	19%	11%
Norges Skiforbund	65%	1%	21%	13%
Norges Svømmeforbund	68%	6%	20%	6%

Merknad

Studien *Treneren i norsk idrett-En nasjonal kartlegging av trenere og trenerrollen* ble finansiert av Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité og Høgskolen i Innlandet.

Dataene eies av Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité og Høgskolen i Innlandet. Høgskolen i Innlandet styrer tilgang til og bruk av dataene.

Rapporten eies av Høgskolen i Innlandet. Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité har rett til å bruke rapporten i forbundets arbeid og presentasjoner.