



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för hälso- och vårdvetenskap

---

# Kvinnliga fotbollsspelares erfarenheter av manligt respektive kvinnligt ledarskap

En kvalitativ studie om damfotbollsspelares erfarenheter av manliga  
respektive kvinnliga damfotbollstränare i Mellansverige

Martin Gustafsson

2017

Examensarbete, Grundnivå (kandidatexamen), 15 hp  
Idrottsvetenskap  
Idrottsvetenskapliga programmet, inriktning hälsofrämjande livsstil  
Examensarbete

Handledare: Tore Lennartsson  
Examinator: Göran Svedsäter

---

## **Förord**

Jag vill tacka min handledare, Tore Lennartsson för goda råd och tips under mitt examensarbete. Jag vill samtidigt också rikta ett stort tack till samtliga damfotbollsspelare som har deltagit i studien. Utan Er hade detta examensarbetet aldrig kommit till stånd och aldrig kunna genomförts. Stort tack!

Maj, 2017

*Martin Gustafsson*

## Sammanfattning

Syftet med denna studie är att undersöka hur några damfotbollsspelare i Mellansverige upplever hur deras manliga respektive kvinnliga tränare utövar sin kommunikation och sitt ledarskap. Urvalet i studien består av 4 damfotbollsspelare med erfarenheter av kvinnliga och manliga fotbollstränare på en nivå mellan Damallsvenskan – Division två. Tillvägagångssättet för datainsamlingen är en kvalitativ intervjustudie med halvstrukturerad karaktär. En induktiv analysmetod används för att analysera data.

Resultatet från studien visar att uppfattningen från de spelare som har erfarenheter av kvinnliga respektive manliga fotbollstränare inte skiljer sig nämnvärt i uppfattningen om ledarskapsstil. De upplevda skillnaderna som spelarna beskriver är individuella skillnader mellan de olika tränarna. Således finns inte den skillnaden mellan kvinnliga och manliga tränare. Resultatet i studien visar att spelarna föredrar en tränare som är tydlig i sitt ledarskap. Öppenhet och dialog hos tränarna är högt prioriterat av spelarna. Vilket kan tyda på att spelarna i studien föredrar ett mer demokratiskt ledarskap, än ett auktoritärt ledarskap. Slutsatsen från studien är att de upplevda erfarenheter från damfotbollsspelarna av kvinnliga respektive manliga fotbollstränares ledarstil inte är genusrelaterat.

*Nyckelord: Ledarskapsstil, damfotbollsspelare, tränare, demokratiskt.*

## **Abstract**

The purpose of this study is to investigate how some women football players in Central Sweden experience how their male and female coaches exert their communication and leadership. The selection in the study consists of 4 women's football players with experiences of female and male football coaches at one level between Damallsvenskan - Division Two. The methodology for data collection is a qualitative interview with semi-structured nature. An inductive analysis method is used to analyze data.

The result of the study shows that the perception of the players who have experiences of female and male football coaches does not differ significantly in the perception of leadership style. The perceived differences that the players describe are individual differences between the different coaches. Thus, there is no difference between female and male coaches. The result of the study shows that the players prefer a coach who is clear in the leadership. Openness and dialogue with the coaches are highly prioritized by the players. Which may indicate that the players in the study prefer a more democratic leadership then an authoritarian leadership. The conclusion from the study is that the experience of the women's football players of female and male football coach leadership styles is not gender-related.

*Keyword: Leadership style, women's football player, coach, democratic.*

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>4</b>
1.1 Introduktion	4
1.2 Historia	5
1.3 Tidigare forskning	6
1.4 Ledarstilar	7
1.5 Kommunikation	10
1.6 Syfte	11
1.7 Frågeställningar	12
<b>2. Metod</b>	<b>12</b>
2.1 Urval/ Undersökningsdeltagare/Avgränsningar	13
2.2 Datainsamling	14
2.3 Dataanalys	15
2.4 Forskningsetiska överväganden	15
2.5 Reliabilitet och validitet	16
<b>3.0 Resultat</b>	<b>18</b>
3.1 Kvinnliga tränares ledarstil	18
3.2 Manliga tränares ledarstil	20
3.2.1 Kommunikation- Kvinnliga tränare	21
3.2.2 Kommunikation- Manliga tränare	22

3.2.3 Feedback- Kvinnliga tränare	23
3.2.4 Feedback- Manliga tränare	24
3.3 Relation och uppgiftsinriktning- Kvinnliga tränare	24
3.3.1 Relation och uppgiftsinriktning- Manliga tränare	26
3.4 Delaktighet- Kvinnliga tränare	27
3.4.1 Delaktighet- Manliga tränare	27
3.5 Vilken ledarstil föredrar damfotbollsspelarna?	28
<b>4. Diskussion</b>	<b>28</b>
4.1 Metoddiskussion	28
4.2 Resultatdiskussion	31
<b>5.0 Konklusion och förslag på vidare forskning</b>	<b>37</b>
5.1 Konklusion	37
5.2 Förslag på vidare forskning	38
<b>6. Referenser</b>	<b>39</b>
<b>7. Bilagor</b>	<b>43</b>
<b>7.1 Bilaga I</b>	<b>43</b>
<b>7.2 Bilaga II</b>	<b>45</b>

## 1. Inledning

I det första avsnittet redovisas en introduktion till det valda ämnesområdet, tidigare forskning, syfte och frågeställningar.

### 1.1 Introduktion

”Ledarskap är en process där en person påverkar en grupp av individer för att nå ett gemensamt mål” (Northouse, 2015, s. 6, min översättning). Northouse (2015) belyser även att definitionen av ledarskap är en process där ledaren påverkar och påverkas av dem han leder. Ledarskap innebär ett samspel mellan ledaren och en grupp individer. Ledaren har en betydande roll i sammanhanget. Det pågår en process mellan dessa båda parter som ska leda fram till de visioner och mål som de har satt upp tillsammans. I ledarrollen finns det en strävan att individen /gruppen ska uppnå och arbeta mot ett gemensamt mål (Hassmén, Hassmén & Plate, 2003).

Inom det amerikanska samhället har kvinnor ökat i ledande positioner. Detta gäller de senaste årtiondena inom politiken och det övriga samhället. Dock gäller detta inte de högsta chefspositionerna (National Center for Education Statistics, 2011). Detta gäller för kvinnor över hela världen (Powel & Graves, 2003). En kartläggning visar att kvinnor är lika välutbildade som män, trots detta uppnår de inte höga chefspositioner i samhället (Northouse, 2015). En förklaring till att kvinnor inte i lika hög grad når ledande chefspositioner är fördomar och diskriminering (Northouse, 2015).

Några bakomliggande orsaker till att kvinnor inte får eller ges möjlighet att uppnå chefspositioner beskrivs i den så kallade ”labyrinten” (Powel & Graves, 2003). Tre bakomliggande faktorer ges som förklaring till detta. *Human Capital* innebär en kartläggning av kvinnans utbildning, arbetserfarenheter, utvecklingsmöjligheter och hemförhållandena. *Gender Differences* innebär att anledningen till att kvinnor inte når höga chefspositioner är att deras ledarstil är annorlunda än mäns och mindre effektiva (Powel & Graves, 2003).

Kvinnor framhåller inte sin kompetens och adekvata meriter vid chefstillsättning. Kvinnor har ofta ett begränsat kontaktnät vilket kan vara negativt för att nå höga ledande chefspositioner. *Prejudice* innebär stereotypa fördomar om hur kvinnor förväntas agera utifrån en stereotyp bild av kvinnor.

Kvinnor förväntas bland annat vara mer omhändertagande än män. Dessa egenskaper anses inte vara lämpliga och positiva för chefer och ledare i höga positioner. När en kvinna når en chefsbefattning ställs högre krav på henne än en man i samma position (Powel & Graves, 2003).

En kvinna som har en chefsbefattning representerar inte bara sig själv, utan alla kvinnor, vilket naturligtvis innebär en stor press. Det kvinnliga chefskapet handlar mer om kön än meriter. När en kvinna väl lyckas, kan detta utgöra ett hot för män. Detta kan innebära att män i slutändan inte vill rekrytera kvinnor (Powel & Graves, 2003).

Kvinnor som inte agerar utifrån de stereotypa förväntningarna, betraktas ofta som ”okvinnliga”. Detta kan också vara en bidragande orsak till att så få kvinnor innehar chefspositioner. Dessa faktorer underlättar inte rekryteringen av kvinnliga ledare (Kanter, 1977). Kvinnor är även i minoritet som tränare inom idrotten (Hassmén, Hassmén & Plate 2003). Under en period av 20 år har kvinnliga tränare och ledare av damlag sjunkit från 90% till under 50% (Murray & Mann, 2001). För närvarande finns det endast 1 klubb av 12 i den högsta serien för damer i Sverige (Damallsvenskan) som har en kvinnlig huvudtränare. I herr-fotbollens högsta serie (Allsvenskan) som består av 16 klubbar har ingen av dessa klubbar en kvinna som huvudtränare (Svenska Fotbollförbundet, 2017).

I en studie publicerad år 2007 är syftet att beskriva mäns upplevelser att träna damlag jämfört med att träna herrlag. I den studien ges förslag för vidare forskning att utifrån damfotbollsspelares perspektiv beskriva deras upplevelser och erfarenheter av män respektive kvinnliga tränare (Lekander, 2007). För att försöka undersöka detta fenomen har författaren intervjuat ett antal damfotbollsspelare med erfarenheter av både kvinnliga och manliga fotbollstränare i Mellansverige.

## **1.2 Historia**



Fotbollen har sitt ursprung i England och kom till Sverige vid sekelskiftet 1900. Sedan 1940-talet är fotbollen Sveriges största idrott. Fotbollen har dock inte alltid varit tillgänglig för kvinnor. Det var huvudsakligen överklassens pojkar som hade möjlighet att spela fotboll. Så småningom kunde även medelklassen och arbetarbarn ägna sig åt fotboll. År 1966 grundas det första svenska officiella damfotbollslaget i Sverige (Öxabäck IF). År 1968 grundas Västergötlands Fotbollsförbund. Detta är Sveriges första damserie, även om den är inofficiell. Två år senare accepteras och godkänns damfotbollen av Svenska Fotbollsförbundet och får ett licenssystem i likhet med herrfotbollslag, men med undantaget att matcherna ska vara kortare. År 1971 beslutar Svenska Fotbollsförbundets styrelse att "fotbolls aktiviteterna för damer har i princip inga andra motiv än vad som gäller för senior-, junior- och ungdomsverksamhet på herrsidan". (Olofsson, 1989)

Damfotbollen växer i omfattning och detta uppfattas som okontrollerbart av Svenska Fotbollsförbundet. Detta antas vara den främsta anledningen till att ta in damfotbollen i verksamheten. Under 1970 talet läggs väldigt lite resurser på damfotbollen från Svenska Fotbollsförbundets sida. Kritiker av detta beslut menar att Förbundets beslut hämmar damfotbollens utveckling. Detta anses då vara könsdiskriminerade. (Olofsson, 1989)

Svenska Förbundet förkastar detta resonemang och menar att beslutet är positivt. Förbundet vill ha kontroll över utvecklingen inom damfotbollen. Förbundet vill förvissa sig om, att det finns ett genuint intresse för damfotbollen. Samt att det finns en egen inneboende kraft och utvecklingspotential inom damfotbollen. Olofsson (1989) menar att under hela 1980-talet har damfotbollen haft en lägre status än herrfotbollen. Dessutom finns det inte någon kvinna med ledande förtroendeuppdrag inom Svenska Fotbollförbundet under 1980-talet. (Olofsson, 1989)

### **1.3 Tidigare forskning**

Tidigare forskning har gjorts för att studera ledarskap och kön. En frågeställning har varit om kvinnligt och manligt ledarskap skiljer sig i sitt förhållningsätt i beteende och effektivitet. Resultat har visat att effektiviteten och beteendet inte skiljde sig alls eller mycket lite (Dobbins & Platz, 1986; van Engen, Leeden, & Willemsen, 2001; Powel, 1990).

I en metaanalys framkommer det dock att ledarskapet hos män och kvinnor skiljer sig utifrån stereotypa förväntningar med hänsyn till kön. Det är det manliga ledarskapet som utgör normen (Eagly, Karau, & Makhijani, 1995).

Inom olika sektorer i samhället är en majoritet ledare män, så också inom idrotten. Det finns olika stereotypa förväntningar på hur ledarskapet ska bedrivas utifrån kön. Den maskulina förväntade ledarskapsstilen är att man bör vara handlingskraftig och rationell i sin ledarstil. Den kvinnliga förväntade ledarskapsstilen är mer av den omhändertagande och omtänksamma karaktären (Deaux & Kite, 1993; Heilman, 2001).

Dock visar resultatet från en metaanalys att likheterna är större än skillnaderna på ett kvinnligt respektive manligt ledarskap (Eagly, Karau, & Makhijani, 1995). En annan studie visar dock att ledarskapsstilen är olika för män och kvinnor. Det kvinnliga ledarskapet är mer av den demokratiska ledarstilen (Trinidad & Normore, 2005).

I en annan metaanalys visar resultatet att det kvinnliga ledarskapet är mer av den transformativa och demokratiska karaktären i motsats till det manliga ledarskapet som är mer av den transaktionella karaktären (Eagly, Johannsen-Schmidt & Engel, 2003).

Andra studier visar att det inte finns några tydliga skillnader mellan manlig och kvinnlig ledarstil (Hackman, Furniss, Hills, & Paterson 1992; Kark, 2003). Forskningen ger oss således en oklar bild av kvinnligt och manligt ledarskap.

I en studie där kvinnliga och manliga idrottsutövande studenter får beskriva vilken ledarstil atleterna föredrar är skillnaderna tydliga (Beam, Serwatka & Wilson, 2004). Resultatet visar att de kvinnliga studenterna föredrar en ledarstil av den auktoritära karaktären, jämfört med de manliga som föredrar den demokratiska. De kvinnliga studenterna vill ha en instruerande ledarskapsstil, exempelvis när det gäller taktikträning (Beam, et . al, 2004; Larsson, 2001).

#### **1.4 Beskrivning av olika ledarstilar**

Det finns olika ledarskapsteorier och stilar som ligger till grund för den utövande ledarskapsstilen. Det finns det auktoritära ledarskapet som pekar med hela handen och som inte delegerar arbetsuppgifter och beslut till någon annan. Det auktoritära ledarskapet utgår från att den optimala kunskapen finns hos ledaren själv. Ledaren förutsätter därför att gruppen följer de instruktioner som delgivits gruppen. Det

auktoritära ledarskapet inbjuder inte till och förväntar sig ingen dialog med gruppen. (Svedberg, 2012)

Det *demokratiska ledarskapet* är motsatsen till det *auktoritära ledarskapet*. Den demokratiska ledaren vill göra gruppen delaktig i beslut som leder till de uppsatta mål som gruppen strävar att uppnå. Det demokratiska ledarskapet utgår från att medlemmarna i gruppen har kompetens som är viktig att ta tillvara. Dialogen är därför viktig i det demokratiska ledarskapet och gruppens gemensamma mål är klara och tydliga för alla parter. Det *abdikerade ledarskapet* är det så kallade laissez-faire (låt-gå-ledaren) ledarskapet. Ledarskapet är ett passivt ledarskap. Ledaren varken delegerar eller pekar med hela handen. Målen är inte tydligt klargjorda och ansvar samt beslut är även de oklara. (Svedberg, 2012)

#### *Transformativt och Transaktionellt ledarskap*

Två infallsvinklar av ledarskap är det *transformativa* och *transaktionella* ledarskapet. Northhouse (2015) beskriver att det *transformativa* ledarskapet utgår ifrån fyra olika faktorer hos ledaren. Ledaren är en förebild, som upplevs som positiv ur gruppens perspektiv. Ledaren motiverar och inspirerar gruppen till att utvecklas individuellt och som grupp. Ledaren inspirerar gruppen att nå och jobba mot gemensamt uppsatta mål. Detta sker genom utvecklande samtal samt mentalt stöd. Ledaren bidrar till utveckling för individen såväl som för gruppen genom handledning och uppmuntran.

Det *transaktionella* ledarskapet innebär att mål sätts upp och belönas efter prestation och resultat. Ledaren påpekar oftast det negativa i en handling hos individ och grupp. Feedback ges endast i negativ bemärkelse. Ledaren tar inte hänsyn till individuella förmågor och begränsningar i gruppen (Northhouse, 2015).

#### *Relationsinriktat och uppgiftsinriktat ledarskap*

En aspekt av ledarskap är den så kallade ”*Behavioral Approach/style approach*”. Det är en teori där ledarens beteende är grunden till ledarskapsstilen. Ledarskapsstilen består av två olika inriktningar, den *relationsinriktade* och den *uppgiftsinriktade*. För att kunna klargöra och mäta graden av hur relationsinriktad och uppgiftsinriktad ledarskapsstilen är används en speciell mätmetod. Mätmetoden består av en x och y axel. Ledaren som

får 1,1 i resultat på y-axeln har låg relationsinriktning och låg uppgiftsinriktning, den så kallade

”*Impoverished Management*” (”Pessimisten”). (Blake & McCauley, 1991)

Den som har 9,1 i resultat i y-axeln har hög prioritet på uppgiften, men låg prioritet på relationen, ”*Authority-Compliance*” (”Hårdningen”).

Den som har 1,9 i resultat i y-axeln har hög prioritet på relation och trivsel i gruppen, dock låg fokus på uppgiften, ”*Country-Club Management*” (”Trivselchefen”).

Den som har 5,5 i resultat i y-axeln har medelhög fokus på både relationen och uppgiften, ”*Middle-of-the-road Management*” (Diplomaten). (Blake & McCauley, 1991)  
Detta resulterar i begränsat engagemang för både relationen och uppgiften. Både relation och arbetsuppgiften stagnerar. (Blake & McCauley, 1991)

Den som har 9,9 i resultat i y-axeln har hög fokus på både uppgiften och relationen för gruppen, ”*Team Management*”, (Idealchefen). Ledaren tar både hänsyn till gruppens och individens utveckling och medverkar till att gruppen och individen når sin optimala potential. (Blake & McCauley, 1991)

### *Situationsanpassat ledarskap*

Det finns olika infallsvinklar på hur ledarskap kan bedrivas. Ett så kallat *situationsperspektiv* på ledarskap är när det krävs stor flexibilitet och anpassningsbarhet utifrån den specifika situationen. Ledaren anpassar sitt ledarskap utifrån gruppens engagemang och kompetens. Det är alltså situationen i gruppen som avgör vilket ledarskap som är bäst för att uppnå det uppsatta målet. (Northouse, 2015; Blanchard, Zigarmi, & D. Zigarmi, 2013).

Den så kallade *multidimensional model of leadership* framhåller att tränarens agerande måste variera utifrån situationens krav. I vissa situationer är exempelvis en auktoritär ledarstil mer adekvat till situationen, än den demokratiska ledarstilen (Chelladurai, 1978, 1990). Tränarens agerande utgår från vilka egenskapen och förmågor som spelarna besitter. Spelarna har olika behov och önskemål på hur tränarens ledarskap ska bedrivas, utifrån spelarnas behov och förmåga (Chelladurai, 1978, 1990).

Även tränarens bakgrund såsom, personlighet, förmåga, erfarenhet och ålder påverkar tränarens beteende. När tränarens beteende överensstämmer med spelarnas behov och vad som krävs av situationen uppnås det optimala resultatet (Chelladurai, 1978, 1990).

*Path-Goal Theory* är teori där utgångspunkten för ledarstilen är att ledaren ska hitta den mest optimala vägen till målet genom att anpassa ledarstilen utifrån följarens förutsättningar, för att bäst uppnå det uppsatta målet (Northhouse, 2015). Kärnan i teorin är att den som leds bidrar och påverkar valet av den ledarstil som krävs av ledaren (House & Mitchell, 1974). Enligt Path-Goal theory ska ledaren hjälpa till att definiera målen, klargöra vägen till målen, reducera eventuella hinder som står i vägen för att uppnå målet och ge stöd till följaren (House & Mitchell, 1974).

Kärnan i ledarskapet utifrån Path-Goal theory är att ledaren ibland måste genom direktiv klargöra uppgiften, hur den ska genomföras, vad som ska genomföras, samt när den ska vara slutförd. Stöd och uppmuntran från ledaren är en viktig del i Path-Goal theory för att insatsen från följarna ska upplevas positivt. En annan viktig faktor i Path-Goal theory är deltagande. Detta innebär att ledaren låter följaren få vara med i beslutfattandet. Ledaren lyssnar och tar hänsyn till olika åsikter och förslag av följarna. Den sista komponenten i Path-Goal theory är att ledarskapet ska vara prestationsinriktat. Ledaren har en stor tillit och tro på att följaren kan nå högt uppsatta mål (House & Mitchell, 1974).

## **1.5 Kommunikation**

Kommunikation är en grundläggande del i en människans liv. Kommunikation är ett ”verktyg” för att förmedla tankar, känslor och idéer etc. Kommunikation kan vara *verbal och icke-verbal*. Verbal kommunikation är det talande ordet och det skrivna. Den icke-verbala kommunikationen är tex gester och ansiktsuttryck (Zuccaro, Blair, Peterson & Zazanis, 1995). Kriteriet för att det ska vara en kommunikation, är att det ska finnas någon som levererar ett budskap, verbalt och icke-verbalt, till en mottagare som förstår sändarens sätt att kommunicera (Zaccaro et al., 1995).

Det finns en förklaringsmodell hur man kan effektivisera sitt ledarskap genom kommunikation (Yukelson, 2001). Yukelson (2001) har formulerat förslag hur man

som tränare kan effektivisera sitt ledarskap genom kommunikation. Han tar bland annat upp att kommunikationen ska kännas bekväm, utifrån tränarens personlighet och tränarens filosofi. Du som tränare måste vara medveten om att gruppen består av olika personligheter som kan uppfatta och tolka budskapet olika. Du som tränare måste vara empatisk, ärlig och kunna ge positiv feedback. Detta är positivt för lagsammanhållningen och även för den enskilda individen (Yukleson, 2001).

Du som tränare måste inge en trygghet i både med och motgång. Utvärdering är viktig, eftersom då ges möjligheten att få ett ”kvitto” på om och hur budskapet har gått fram. Utifrån detta kan tränaren eventuellt revidera och förklara och få ett mer anpassat och gynnsamt ledarskap. Ledarskap är en grupprocess mellan ledaren och gruppen, därför blir utvärdering en högt prioriterad del i kommunikationen (Yukleson, 2001).

Susan Wheelan (2014) beskriver att det mest effektiva ledarskapet är när ledaren anpassar sin ledarstil utifrån den fas gruppen befinner sig i, samt vilket utvecklingsbehov gruppen har. I en nybildad grupp måste ledaren vara mer av den styrande karaktären och fokuserad på uppgiften gruppen har att utföra. I början är gruppen ofta osäker och behöver därför ha hjälp med en struktur från ledaren som då ger trygghet för medlemmarna i gruppen (Wheelan, 2014).

Ledarskapet anpassas och förändras utifrån gruppens behov. Wheelan (2014) menar att ledare av högpresterande team använder sig av kommunikation och feedback som ett ”verktyg”. Feedback ska ges kontinuerligt mellan medlemmarna och från ledaren. Den feedback som ges måste vara konstruktiv. Den ska resultera i individuell utveckling och på så sätt stärka laget. Wheelan (2014) menar också att kommunikationen måste vara öppen, så alla medlemmarna i gruppen får och kan komma till tals. Detta bidrar till att olika infallsvinklar och idéer från alla medlemmar i gruppen tas i beaktande. Detta optimera lagets fulla potential (Wheelan, 2014).

**1.6 Syfte:** Syftet med denna studie är att undersöka hur damfotbollsspelare i Mellansverige upplever hur deras manliga respektive kvinnliga tränare utövar sin kommunikation och sitt ledarskap samt vilken ledarstil spelarna föredrar.

## 1.7 Frågeställningar

Hur upplever spelarna manligt respektive kvinnligt ledarskap under match/träning?

Hur relations- respektive uppgiftsorienterade är de manliga och kvinnliga fotbollstränarna?

Hur kommunicerar tränarna med spelarna under träning, match samt övrig tid?

Vilken ledarstil föredrar spelarna?

## 2. Metod

I det här avsnittet redovisas metodval, urval, undersökningsdeltagare, avgränsningar och datainsamling samt validitet och reliabilitet.

### Metodval

Författarens val är en kvalitativ metodteori eftersom metoden är av en beskrivande karaktär. Metodteorin är adekvat att använda eftersom respondenternas erfarenheter och tankar om ledarskap är syftet och frågeställningen i studien. Data utgår oftast från ett fåtal intervjupersoner, men det insamlade materialet är dock omfattande eftersom frågorna är djupgående och av den öppna karaktären (Gratton & Jones, 2015).

Den kvalitativa metodteorin lägger fokus på individuella upplevelser hos respondenten och utifrån detta ges gedigen information, som gör det möjligt att se avvikande eller gemensamma mönster i insamlad data (Hassmén & Hassmén, 2008). Resultatet beskrivs vanligtvis inte med staplar och diagram, utan är av den beskrivande karaktären i form av tolkning (Gratton & Jones, 2015).

Den kvalitativa studien genomförs genom en intervjustudie. Möjligheterna ges att då få fram en mer djupgående empirisk data av respondanternas erfarenheter och tolkningar av tränarens ledarskap (Sohlberg, P & Sohlberg, 2013). Den kvalitativa intervjustudien är av den halvstrukturerade karaktären. Detta innebär att utifrån förutbestämda teman ges möjlighet till följdfrågor (Kvale & Brinkmann 2014). Den halvstrukturerade intervjuens utgångspunkt är att från ett antal bestämda frågor av den öppna karaktären, ges möjlighet till följdfrågor. Följdfrågorna är ett ”verktyg” att få till stånd en djuplodad intervju (Lantz, 1993).

## **2.1 Urval/ Undersökningsdeltagare/Avgränsningar**

Urvalet av deltagarna i studien är ett så kallat tillgänglighetsurval. Tillgänglighetsurval är en avgränsad grupp respondenter som svarar upp på studiens syfte och frågeställningar (Hassmén & Hassmén, 2008). I studien är urvalet begränsat till fotbollsföreningar i Mellansverige. Detta för att studiens författare ska kunna ges möjlighet att göra intervjuer via personligt möte.

Kravet för att kunna delta i studien är att deltagarna är aktiva damfotbollsspelare i Damallsvenskan, elitettan, division 1 eller 2 och har erfarenheter av både kvinnligt och manligt ledarskap under sin tid i någon av dessa divisioner. Skälet till detta krav, är att de upplevda erfarenheterna av kvinnliga och manliga fotbollstränare ska vara upplevda under en bestämd divisionsnivå (Damallsvenskan-division 2).

Urvalet av undersökningsdeltagare utifrån studiens syfte och frågeställningar är begränsade eftersom det finns relativt få damfotbollsspelare med erfarenheter av både kvinnliga och manliga tränare i dessa divisioner (Hassmén, Hassmén & Plate, 2003).

Sju närliggande damfotbollsföreningar väljs ut och kontaktas med utgångspunkt att spelarna i föreningarna kan uppfylla kriterierna för att delta i studien.

Informationsbrevet, se bilaga 1 skickas till huvudtränaren eller den klubbansvarige via mail. I fyra av fallen sker kontakten via telefon med de klubbansvariga för föreningarna. I två av fallen sker kontakten med huvudtränarna för föreningarna. Studiens syfte och frågeställningarna beskrivs detaljerat. Ett informationsbrev, se bilaga I skickas även till vederbörandes email-adress.

Informationsbrevet vidarebefordras sedan till fotbollsspelarna. I en av de sju föreningarna sker kontakten via telefon med den klubbansvariga för föreningen. I detta fall bifogas spelarnas email-adresser direkt till studiens författare. Informationsbrevet levereras därför direkt till vederbörandes mail. Det geografiska avståndet bidrar till valet av föreningar, eftersom ambitionen och tanken är att göra intervjuerna på plats.

Ambitionen från författaren är att 4 till 8 personer ska intervjuas på plats. Detta går inte att realisera. Tanken och utgångspunkten vid studiens början är ett tillgänglighetsurval.



Då ges möjligheten för författaren att kunna genomföra intervjuerna på plats (Hassmen, 2008). Ca 100 damfotbollsspelare i Mellansverige tillfrågas om deltagande i denna studie. Detta resulterar i att endast fyra damfotbollsspelare tackar ja till denna förfrågan.

## **2.2 Datainsamling**

### ***Genomförande/Procedur***

Fotbollsspelarna i de sju föreningarna får ta del av informationsbrevet. Av de sju kontaktade föreningarna är det spelare från två av föreningarna som hör av sig. Tre spelarna är från en och samma förening och den fjärde från en annan förening. I en av föreningarna kontaktar huvudtränaren studiens författare och meddelar att tre fotbollsspelare är intresserade av att delta i studien. Huvudtränaren vidarebefordrar spelarens telefonnummer till studiens författare så kontakt kan tas. I en annan förening kontaktar en intresserad spelare studiens författare via mail. De fyra respondenterna som vill delta i studien kontaktar studiens författare via telefon och mail.

Deltagarna får välja platsen där intervjun ska äga rum, i samråd med intervjuaren. Detta för att respondenterna ska känna sig så bekväma som möjligt och på så sätt optimera förutsättningarna för en ”lyckad” intervju. En mobiltelefon används under intervjuerna. Samtalet spelas in vilket gör att författaren i efterhand kan höra intervjuerna. Detta är en fördel, då tonfall och skratt etc. registreras, vilket är en viktig aspekt i en intervjusituation (Trost, 1997).

Huvudtränaren i en av de två föreningarna framför att de tre spelarna vill bli intervjuade via telefon och studiens författare tillmötesgår önskemålet från spelarna. Studiens författare kontaktar respondenterna och tid samt datum för intervjuerna bestäms i samråd. Spelaren från den andra föreningen och författaren bestämmer i samråd att även den intervjun ska ske via telefon eftersom det geografiska avståndet styr detta. Tidpunkt samt datum bestäms.

Innan intervjuerna genomförs informeras återigen respondenterna om studiens syfte. Även de etiska aspekterna klargörs ytterligare och ett godkännande från deltagarna ges. Halvstrukturerade kvalitativa intervjuer genomförs med respondenterna, med tillhörande intervjuguide, se Bilaga II som består av ett antal förutbestämda frågeteman. Intervjuguiden formuleras med avseende att få svara på studiens syfte och

frågeställningar. Samtliga frågor ställs, men ordningsföljden är mindre viktig. Intervjun ska vara ett samtal och inte en utfrågning. Respondenternas svar styr ordningsföljden på frågorna. Samtliga frågor i intervjuguiden måste ställas, för att studiens syfte och frågeställningar ska kunna besvaras (Trost, 1997).

Genom att tillämpa kvalitativa halvstrukturerade intervjuer, finns det förutbestämda teman. Dock med möjlighet till följdfrågor och till ändring av frågornas ordningsföljd utifrån respondenternas svar.

Intervjuerna med respondenterna tar mellan 15–25 minuter att genomföra och samtliga intervjuer spelas in med en mobiltelefon (Sony Xperia). Datainsamlingen genomförs mellan 26:e april och den 6:e maj, år 2017.

### **2.3 Dataanalys**

För att kunna analysera insamlad data mer djupgående genomförs en transkribering, där den muntliga informationen blir till skriftlig information. Data från intervjuerna skrivs ner så exakt som möjligt. Utifrån den skriftliga informationen ska data analyseras, kodas och kategoriseras. Ur informationen skapas teman som ligger till grund för resultatet (Hassmén & Hassmén, 2008).

En induktiv metod används i studien för dataanalysen. Vilket innebär att ingen teori formuleras innan datainsamlingen. Utifrån de observerade händelserna, i detta fall intervjuerna, formuleras en slutsats utifrån observationerna. I studien använts en deskriptiv frågeställning. Det är ett beskrivande förhållningsätt, där frågeställningen är specificerad och fokuserad på djupet. Detta lämpar sig utifrån studiens syfte och frågeställning (Hassmén & Hassmén, 2008).

Tiden för transkribering av intervjuerna varierar mellan 2–4 timmar. Utifrån empirisk insamlad data, kategoriseras och analyseras det empiriska materialet, därefter formuleras teman som är adekvata utifrån studiens syfte och frågeställning. Svaren beskrivs i resultatdelen med illustrerande citat.

### **2.4 Forskningsetiska överväganden**

Studien följer det Humanistiska- Samhällsvetenskapliga forskningsrådets riktlinjer. Detta innefattar informationskravet, samtyckekravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. *Informationskravet* innebär att respondenterna ska göras medvetna om

studiens syfte. *Samtyckekravet* innebär att respondenten själv får bestämma över sin medverkan. *Konfidentialitetskravet* innebär att obehöriga ej får ta del av personuppgifter. *Nyttjandekravet* innebär att data som samlas in endast får användas i syfte för studiens ändamål (Hassmén & Hassmén, 2008).

Vid samtliga telefonintervjuer informeras respondenterna återigen om det etiska aspekterna vid en medverkan i intervjun, som nämnts tidigare i informationsbrevet (se bilaga I). Författaren gör respondenterna medvetna om att samtalet kommer att spelas in och en förfrågan och medgivande angående detta ställs. Detta eftersom respondenterna har önskemål om att intervjuerna ska ske via telefon. Detta innebär att möjligheten att få ett skriftligt godkännande av de etiska aspekterna är problematiskt. Författaren får därför ett muntligt samtycke och godkännande av samtliga respondenterna via telefon. Respondenterna informeras även om att det empiriskt insamlade materialet endast kommer att användas för det som är adekvat för studiens och forskningens ändamål.

## **2.5 Reliabilitet och validitet**

Ur forskningssynpunkt är det alltid viktigt att författaren i studien beaktar hög grad av *reliabilitet* och *validitet* (Trost, 1997). Detta för att överförbarheten och tillförlitligheten ska vara så hög som möjligt. Begreppet *reliabilitet* innebär att studien måste vara *tillförlitlig*. En studie måste kunna upprepas flera gånger och ge samma resultat. Detta förutsätter att omständigheterna är detsamma vid varje testtillfälle. Om resultatet är detsamma tyder det på att studiens mätmetod har hög grad av *reliabilitet* (Trost, 1997).

Begreppet *validitet* innebär att studien verkligen ger svar på det man efterfrågar. För att få en hög *validitet* i studien, måste forskaren veta vad som verkligen mäts och hur man mäter detta. Precisionen i mätningen måste även den vara hög (Hassmén & Hassmén, 2008).

För att studien ska ha så hög grad av *reliabilitet* har författaren försökt eftersträva att ta i beaktande fyra begrepp för att öka studiens *reliabilitet*. Författaren ställer frågor till respondenterna som inbördes är likartade. Detta för att kunna mäta samma sak *kongruens*. Författaren har också försöker förvissa sig om att ha tolkat och förstått svaren på frågorna rätt samt kontrollerat detta *Precision*. Detta genom att vid

svårtolkade uttryck som tex "pondus" få klargjort vad respondenten menar att uttrycket innebär (Trost, 1997).

Det kan dock vara svårt i kvalitativa studier att mäta, vad tex respondenten känner och tänker. *Objektivet* som en del av reliabilitets- begreppet kan vara svårt att uppnå i en kvalitativ intervju (Trost, 1997).

Den som intervjuar måste då uppfatta materialet helt objektivt och neutralt, vilket kan vara svårt. För objektiviteten ska anses hög, måste olika intervjuare registrera svaren likadant (Trost, 1997).

*Konstans* är ett begrepp som tar upp tidsaspekten när det gäller attityder eller fenomen som inte förändras nämnvärt över tid. Det är dock inte önskvärt inom kvalitativa interjuver, eftersom det är förändringar och processer hos de intervjuade som är intressant (Trost, 1997).

*Trovärdighet* är också en viktig aspekt i en kvalitativ intervju. Författaren i studien har därför beaktat det etiska aspekterna. Detta innebär att författaren endast ställer frågor som är adekvata till studiens syfte och frågeställningar. Följdfrågor ställs även vid behov, för att öka trovärdigheten i studien (Trost, 1997).

De halvstrukturerade intervjufrågorna lämpar sig ringa för standardisering, eftersom författaren eftersträvar enskilda respondenters tankar och upplevelser. Validiteten kan vara problematisk vid kvalitativa interjuver, eftersom om författaren hade intervjuat fyra andra damfotbollsspelare, kan erfarenheten och upplevelsen vara annorlunda.

Fenomenet är detsamma, men upplevelserna kan skilja sig åt (Trost, 1997). Eftersom de endast är fyra damfotbollsspelare som är intervjuade, är det svårt att dra någon generaliserbar slutsats utifrån ämnesområdet. Studien ger dock en empirisk bild från verkligheten av några damfotbollsspelares erfarenheter av manliga och kvinnliga fotbollstränare i Mellansverige.

### 3. Resultat

I det här avsnittet redovisas resultatet från datainsamlingen.

#### 3.1 Kvinnliga tränares ledarstil

##### *Pedagogiska*

En återkommande erfarenhet som damfotbollsspelarna upplever är att kvinnliga damfotbollstränare arbetar väldigt pedagogiskt. Tränarna är angelägna att det inte ska finnas några oklarheter om hur olika övningar ska utföras. Tränarna förklarar och instruerar med stor tydlighet. Spelarna beskriver att tränaren visar exakt hur övningen ska utföras och hur spelarna ska agera. Spelarna belyser att tränaren instruerar visuellt hur spelaren ska röra sig i vissa situationer, hur exempelvis bollmottagningen ska gå till.

Även om det finns stor tydlighet i instruktionen hur en övning ska utföras, vill tränaren samtidigt att spelarna inte ska vara allt för hårt styrda. Egna initiativ och ”att tänka själv” är en del av pedagogiken. En del av den pedagogiska ledarstilen hos tränarna är att inkludera alla spelare och att alla ska få utvecklas optimalt, oavsett vilken position du har i laget.

##### *Engagemang*

Förhållningsättet hos tränaren handlar mycket om energi och aggressivitet. Tränarna vill få ut så mycket som möjligt av ett träningsstillfälle. Alla måste vara aktiva och verkligen anstränga sig under varje träningspass. Tränarna agerar mycket som pådrivare under träningarna och gör det med engagemang och energi. Feedback, både positiv och negativ levereras direkt.

*”Gör man fel, får man liksom det sagt till sig, men gör man det rätt, liksom, bra! så det är väldigt mycket energi” Spelare.*

Öppenhet är också ett begrepp som förekommer i intervjuerna. Tränarna har en öppen attityd och förhållningsätt till spelarna både på och utanför planen. Tränaren kan vara personlig, utan att detta minskar respekten för tränarens roll och kompetens.

En av spelarna upplever att tränaren inte uppmärksammar individuella begränsningar. Det kan vara att en spelare i laget tex har ådragit sig en skada och att tränaren inte

intresserar sig och uppmärksammar hur spelaren mår. Tränaren tar ingen hänsyn till detta, utan ”kör på” på sitt eget sätt.

### ***Kvinnlig tränarens ledarstil under träning och match***

#### *Instruerande*

Kvinnliga tränarens ledarstil under träning är av den instruerande och ”undervisande” karaktären. Spelare får tydliga instruktioner om vilken övning som ska genomföras och hur detta ska gå till.

*”Hon ställer upp spelare och visar. Du går dit, du går dit, gör så” Spelare.*

En viktig del i den instruerande ledarstilen är att tränaren vill förklara övningarna, så det inte ska kunna uppstå något missförstånd mitt under pågående övning. Detta för att kunna effektivisera träningen och få ut maximalt av den. Tränaren utstrålar mycket energi och har ett ”pushande” förhållningsätt gentemot spelarna under träningen. Detta för att få ut maximalt av spelarnas förmågor och få ut maximalt av övningen.

Spelarna får oftast feedback direkt i samband med övningarna via verbal kommunikation. Detta gäller både positiv som negativ feedback. Tränarens ledarstil under träning kan variera utifrån hur prestationen har varit under föregående match. Har prestationen under föregående match varit dålig, återspeglas detta i hur tränaren agerar under den nästkommande träningen. Frustration och mer instruktioner märks då hos tränaren. Instruktioner ges individuellt och kollektivt vid behov.

*”Men också ibland kalla dit spelare, alltså, ”kom” och så förklarar hon lite..vad hon tänker typ” Spelare*

#### *Aktivt närvarande*

Under match karakteriseras tränarna som mycket aktiva. Det visar sig på så sätt att tränarna är engagerade genom att ge mycket verbal och icke verbal kommunikation med spelarna under pågående match och i pausvilan. De kan handla om att försöka instruera och styra spelarna under pågående match. Engagemanget är stort hos tränarna. Engagemanget visar sig också genom att tränaren ”gapar” och skriker på såväl domare som spelare.

*”Men sen har jag haft damtränare som verkligen står och skriker rakt ut” Spelare.*

En av spelarna i studien har erfarenhet av en kvinnlig tränare som är helt passiv under pågående match, för att sedan ge negativ feedback i pausen, genom en utskällning. Spelarna anser att fokus ibland har koncentrerats för mycket på det negativa hos såväl spelare som domare. Ett mer fokus på konstruktiv kritik anser spelarna vara önskvärt.

Spelarna poängterar dock att de har haft kvinnliga tränare som är lugna och inte så ”gapiga” under pågående match. De har försökt föra en mera lugn och konstruktiv kommunikation med spelarna under såväl match som pausvilan. Under träningar kan tränaren höja rösten vid behov, om ett bristande fokus råder bland spelarna.

### **3.2 Manliga tränares ledarstil**

#### *Energi*

Spelarnas erfarenheter och upplevelser av manliga tränare är varierande. En del manliga tränare har ett energifyllt beteende under såväl träning som match. Tränaren skriker tex på både spelare och domare under pågående match. Tränarna är väldigt aktiva och försöker påverka spelaren och domaren direkt när situationen uppstår. Spelarna beskriver att den energifyllda ledarstilen ibland kan vara negativ. Det starka engagemanget från tränaren är inte alltid önskvärt, när den energin fokuseras på det negativa, tex på domslut.

Någon spelare beskriver att manliga tränare utstrålar mycket pondus i sitt förhållningsätt. Pondus beskrivs av spelaren som att den manliga tränaren vet vad han vill, samtidigt som han gör det med stor tydlighet och med mycket energi.

En av spelarna i studien upplever att manliga tränare grundar sin ledarstil på egna erfarenheter. Tränaren agerar utifrån att hans egna erfarenheter är tillämpbara på den grupp han tränar. Några manliga tränare uppfattats som väldigt oengagerade och förmedlar väldigt lite energi i sitt ledarskap under träning och match. Några manliga tränare beskrivs som styrande, där möjlighet till påverkan från spelarna är tämligen begränsad.

*”Jag har haft några tränare som varit väldigt, eh, dom vill att det ska vara på deras sätt, vi är lite som brickor i ett spel” Spelare.*

Spelarna upplever att de manliga tränarna inte har någon gemensam ledarstil. Spelarna beskriver att de manliga tränarna har varierad ledarstil. Spelarna menar att ledarstilen utgår från den individuella tränarens personlighet.

### ***Manliga tränarens ledarstil under träning och match***

#### *Fokus*

En av spelarna i studien menar att under manliga tränare saknar övningarna syfte. Det finns inte något klart mål och ambition i vad övningen ska leda till.

*”Vi gör så här, sen skjuter vi på mål, och sen gör vi den här övningen, och lite hux flux” Spelare.*

Spelare beskriver också tränare som har stort fokus och energi under träningar, vilket upplevs som positivt av spelarna. Fokus innebär att träningarna upplevs som meningsfulla och har ett tydligt syfte och mål. Reaktionen ifrån ledaren levererats direkt vid den uppkomna situationen- så väl under träning som match. Dock händer detta mest under match.

Spelare har erfarenheter av tränare som har ett passivt förhållningsätt under träning och match, men även det omvända. En spelare har flera manliga tränare som hon upplever har mycket fokus på domaren under pågående match.

Där tränaren i fråga vid otaliga tillfällen blivit utvisad pga. av sitt ”dåliga uppförande” gentemot domaren. Samma spelare har även erfarenheter av manliga tränare som ger positiv och konstruktiv kritik under match. Spelaren anser att konstruktiv kritik under match lyser med sin frånvaro från några manliga tränare.

### **3.2.1 Kommunikation- Kvinnlig tränare**

#### *Ständig kommunikation*

Tre av de fyra spelarna upplever att det pågår en ständig kommunikation mellan spelare och tränare. Tränaren pratar mycket med laget för att alla i laget ska vara förberedda på lagets och den individuella spelarens uppgift. Den verbala kommunikationen använder



tränaren som ett medel för att spelaren och laget alltid ska kunna vara väl förberedda på vad som ska och behöver göras. Inga oklarheter eller utrymme för misstolkningar ska uppstå. Den verbala kommunikationen används genom en ständig dialog med spelarna, för att höja varje individs potential.

*”Just om hur man..hon vill att alla liksom ska vara på topp. Hon vill göra varje spelare, eh, ja ”bäst” Spelare.”*

Tränaren försöker föra en ständig och konstruktiv kommunikation under match, träning och övrig tid.

*”Liksom, Eh, vad vi ska göra liksom, så det inte blir lika mycket stilla stående på planen” Spelare.*

### **3.2.2 Kommunikation- Manlig tränare**

#### *Begränsad kommunikation*

Det är varierade erfarenheter hur de manliga tränarna kommunicerar under match, träning och övrig tid. En spelare menar att de manliga tränarna inte för en dialog med spelarna i samma utsträckning som de kvinnliga. Spelare upplever att de manliga tränarna förutsätter att spelarna inser att det råder en konkurrenssituation och detta ska vara en drivkraft i sig. Därför behövs inte en dialog och kommunikation i så stor uträkning mellan tränare och spelare. Förklaring behövs ej vid olika beslut, konkurrensen i sig ska motivera beslutet.

*”Ja, det lite mera rakt på sak och det ska inte vara så mycket krumelurer helt enkelt” Spelare.*

En av spelarna i studien upplever att kommunikationen från de manliga tränarna generellt oftast sker under pågående match och träning. Detta genom att försöka förmedla instruktioner och direktiv.

Spelaren upplever det positivt under träning dock inte under match. En av spelarna i studien anser att de manliga tränarna har mer kommunikation utanför fotbollen, än vad de kvinnliga tränarna har. Samtidigt som de manliga tränarna har ett mer öppet

förhållningsätt gentemot spelarna. Detta bidrar till att det är lättare att prata med de manliga tränarna, än med de kvinnliga tränarna.

En av spelarna i studien upplever att de manliga tränarna försöker att via kommunikation hålla sig underrättad om spelares personliga status, tex vid en skada. Vilket spelaren inte upplever i samma utsträckning med de kvinnliga tränarna.

### **3.2.3 Feedback- Kvinnliga tränare**

#### *Kollektiv feedback*

Spelare upplever att feedbacken ges mer kollektivt än på individuell nivå. När den individuella feedbacken ges, görs detta oftast inför hela laget. Både positiv och negativ feedback levereras tillsammans med laget. Detta för att feedback ska utmynna i en konstruktiv utveckling för både laget och spelaren. Får spelaren höra att den gör något bra, framhålls detta inför hela gruppen, samtidigt om spelaren behöver förbättra något framhålls detta också inför hela laget.

*”Utan ...det kan vara inför hela laget hon berömmar, liksom inför hela laget, så alla får höra liksom, det här gjorde du bra eller du gjorde så där, du behöver träna på det där, typ så” Spelare.*

Den kollektiva feedbacken ges ofta utifrån filmade situationer från en match. Där går tränarna igenom bra och mindre bra exempel på hur en spelare eller laget agerar utifrån en viss situation på planen. Utifrån detta diskuteras sedan konstruktiva lösningar på ”problemet” med spelarna. Spelarna upplever att feedback ges i mer kollektiv form och med fokus på konstruktiva lösningar. Tre av de fyra spelarna upplever att feedback ges mer till laget som helhet än på individnivå.

*”Det är lite mer allmänt, så här, ”Ni behöver göra det här” ”inte mer så specifikt, ”tänk på det här, tänk på det här” så kan jag säga.” Spelare.*

En av de fyra intervjuade spelarna upplever att feedback inte är speciellt konstruktiv från tränaren. Det upplevs som ett påhopp från tränaren, genom utskällning i omklädningsrummet. Samtidigt som feedback från tränaren fokuserar mer på det negativa än det positiva. Detta upplever spelaren som en dålig egenskap hos tränaren.

Spelare erfar att det finns en dialog och en bakomliggande förklaring, när spelaren i fråga börjar på bänken eller byter position. Motsatt erfarenhet finns också när en spelarna anser att det inte finns någon förklaring innan dessa beslut fattas.

*”Ah, men tex om någon måste börja på bänken, då har dom inte tagit med dom innan”  
Spelare*

### **3.2.4 Feedback- Manliga tränare**

#### *Individuell feedback*

Spelarna i studien upplever att de manliga tränarna ger feedback mer individuellt, än vad de kvinnliga tränarna gör.

*”Du ska göra så här, och du ska fokusera på det här” spelare.*

En av spelarna i studien beskriver att den positiva och konstruktiva kritiken levereras enskilt till spelaren. Spelaren menar att detta endast förekommer med manliga tränare.

Kommentarer som ” det där gjorde du skit bra” är förekommande efter en match enligt en av spelarna. Under träning ges feedback mer till laget som helhet än individuellt. Positiv och negativ feedback ges både till gruppen och individuellt till enskilda spelare. En av spelarna upplever att manliga tränare generellt har svårt att ge individuell feedback inför hela laget till en enskild spelare. Spelaren har dock också erfarenheter av en manlig tränare som efter varje match, ger feedback enskilt med varje spelare under ca 5–10 minuter.

### **3.3 Relations- och uppgiftsinriktning- Kvinnliga tränare**

#### *God relation*

Genomgående upplever spelarna att relationen mellan spelare och tränare är god. Spelarna upplever att alla spelare i laget kan ha en dialog och kontakt med tränaren. Om en spelare behöver prata om något möter inte detta något hinder. Tränaren försöker hålla en relation och kontakt med samtliga spelare i laget. Spelare erfar att tränaren håller relationen mellan spelare och tränare på en professionell nivå.

Tränaren ger utrymme att ”skoja” med spelarna, men samtidigt hålla ett fokus och vara seriös i sin tränarroll. Tränaren håller relationen på en ”lagom” och professionell nivå enligt spelare. Detta visar sig i att tränaren inte favoriserar någon av spelarna.

Spelare upplever att tränaren tar seriöst på tränarrollen och att det primära fokuset just ligger på att vara tränare. Tränaren har också en god personlig relation med spelarna, men dock inte privat.

*”Utan att hon är väldigt professionell och ja, hon är tränare och så är det. Sen är det klart att hon kan skratta och skoja...och snacka också” Spelare”*

En av spelarna i studien upplever att relationen inte är lika öppen och bra under kvinnligt ledarskap, som under manligt ledarskap. Det är inte lika lätt att ha kontakt och en öppen relation med den kvinnliga tränaren. Dock kan en bidragande faktor i att relationen är mindre öppen med den kvinnliga tränaren, bero på den dåliga stämningen mellan spelarna i laget, anser spelaren.

#### *Uppgiftsinriktad*

Två av de intervjuade spelarna upplever att de kvinnliga tränarna är mer uppgiftsinriktade än relationsinriktade. Spelarna menar att det är nivån på divisionen som har betydelse för hur uppgiftsrelaterat tränaren prioriterar. Desto högre nivå spelaren är aktiv i, desto mindre relationsinriktat är ledarskapet. Spelare menar också att oavsett om det uppgiftsinriktade har varit mest prioriterat, upplevs relationen ändå som god.

*”Men jag tror att kvinnliga tränare ibland känner att dom måste..eller måste göra det bästa för att liksom ”hävda sig lite, lite vi måste vinna för att visa lite att dom kan klara av det här” Spelare.*

En av spelarna i studien menar att relationen prioriteras mest under försäsongen, då tränaren lägger fokus på att försöka bygga upp ett lag och få en god relation mellan spelarna och ledarna. Ju närmare säsongstarten kommer bli det uppgiftsinriktade mer prioriterat.

En av spelarna menar att tränaren är angelägen att få en bra relation i truppen, inte endast för ett ”välmående lag” utan hennes inställning är att detta även kommer leda till goda resultat.

Spelaren upplever att kvinnliga tränare generellt är bättre på att få ihop ett lag, än de manliga tränarna hon har haft genom åren.

### **3.3.1 Relations- och uppgiftsinriktning- - Manliga tränare**

#### *God relation*

Spelare anser att relationen mellan spelare och tränare är god. Stämningen inom laget upplevs som god. Eftersom tränaren har en öppen och bra attityd till spelarna. Spelaren menar att om det uppstår en fråga eller ett problem, känns det lätt att kontakta den manliga tränaren för ett samtal. Detta upplever spelaren inte under den kvinnliga tränaren. En av spelarna i studien beskriver att relationen mellan spelare och den manliga tränaren är svår. Hon menar att detta kan bero på att manliga tränare har svårt att ta kritik från kvinnliga fotbollsspelare. En av spelarna i studien beskriver att relationen mellan tränare och spelare varierar mellan olika manliga tränare. Spelaren menar att det är personkemin och inte genus som är orsaken till detta faktum.

#### *Uppgiftsinriktad*

Tre av de fyra intervjuade spelarna upplever att de manliga tränarna är mer uppgiftsinriktade än relationsinriktade. Orsaken till detta fenomen kan vara den divisionsnivå spelaren är aktiv i. Högre nivå innebär att mindre fokus läggs på relationen från tränarens sida. En av spelarna upplever ett varierat fokus hos manliga tränare när det gäller prioritet mellan relation och uppgift.

*”Utan manliga tränare är lite mer så här, ” a, vi är här för att spela fotboll” och så är det så att man inte gillar någon..så att man inte gillar någon så...sånt är läget bara, bara ni inte slår varandra, typ.” Spelare.*

Dock belyser spelaren att de manliga tränarna är sämre att ”få ihop” ett lag. Två av spelarna upplever att de manliga tränarna generellt lägger mycket mer fokus på uppgift än relation.

### **3.4 Delaktighet- Kvinnliga tränare**

#### *Dialog*

Tre av de fyra intervjuade spelarna anser att deras delaktighet i målsättningsarbetet är tillfredställande. De anser att delaktigheten från spelarna är större med kvinnlig tränare än med manlig tränare. En spelares erfarenheter är att spelarna gemensamt med föreningen sätter upp målen tillsammans. Det finns också en dialog mellan förening och spelare.

En av spelarna uttrycker att de kvinnliga tränarna sätter upp en grundfilosofi om hur laget ska spela. Därefter förs en dialog mellan spelare och tränare. Spelare nämner att målsättningen ofta kommer från styrelsen och de kan spelarna inte påverka, utan får acceptera denna målsättning. En av spelarna uttrycker att under de kvinnliga tränarna är målsättningen oklar för laget och hur säsongen ska se ut.

*”Men jag tycker ändå att det har varit mer..man har varit mer inblandad nu när det har varit en kvinnlig tränare tycker” Spelare*

Generellt är uppfattningen att spelarna är mer delaktiga i målsättningsarbetet under kvinnliga tränare än manliga.

#### **3.4.1 Delaktighet- Manliga tränare**

##### *Dialog*

Flera spelare upplever att under manliga tränare, förs en dialog mellan tränare och spelare, vid målsättningsarbetet i högre grad än med kvinnliga tränare. Det förs en dialog mellan tränare och spelare om målsättningsarbetet och lagets grundspelfilosofi. Samtidigt menar spelare att styrelsen har ett stort inflytande i målsättningsarbetet för laget.

*”Ah, men där har väl det varit att vi har suttit i grupp och pratat om vad vi vill och vad vill ha för mål. Där har väl de (manliga tränarna) varit bättre på de egentligen.”  
Spelare.*

Enligt en av spelarna är delaktighet med de manliga tränarna större än med de kvinnliga tränarna.

### **3.5 Vilken ledarstil föredrar damfotbollsspelarna?**

#### *Tydlighet*

På frågan om vilken ledarstil de intervjuade föredrar framhålls att tydlighet och dialog med spelarna är viktig. Tränaren ska ha ett professionellt förhållningsätt. Det professionella förhållningsättet ska visa sig i att tränaren tar sin ”yrkesroll” på allvar och är medveten om att hen är där för att vara tränare och inget annat. Tränaren ska kunna skilja på person och prestation. Spelare uttrycker att tydlighet och öppenhet är en viktig del i ledarskapet. Det ska vara ”högt i tak” i relationen mellan tränare och spelare.

Tränaren ska delegera ansvar och uppgifter till den berörda enskilda spelaren, men det yttersta ansvaret ska ligga hos tränaren. En av spelarna i studien belyser tydlighet med orden ” man ska vara mycket rakt på sak”. Spelaren menar att tränaren ska vara aktiv och hela tiden föra en dialog med laget.

*”Så att man inte blir otydlig och att man på något sätt svävar i väg under träningen. Så inte man känner att... ”den här tränaren vet ju ingenting”. Så tydlighet och öppenhet är jätteviktigt” Spelare*

*”Man får inte vara för snäll helt enkelt. För då blir det liksom lite mycket för otydligt. Man ska vara mycket rakt på sak” Spelare*

## **4. Diskussion**

Det här kapitlet består av två delar, en metoddiskussion samt en resultatdiskussion. I metoddiskussionen diskuterar studiens författare metodvalet samt tillvägagångsättet. I resultatdiskussionen diskuteras studiens huvudresultat.

### **4.1 Metoddiskussion**

Det finns både för och nackdelar med en kvalitativ metod. Det som kan upplevas som problematiskt är att du som intervjuare alltid måste veta vad som är adekvat i samtalet utifrån studiens syfte och frågeställningar. Detta ställer höga krav på informanten som intervjuar. Att värdera om informationen är relevant eller ej kan också

vara en svårighet för intervjuaren. Empiriskt insamlad data blir ofta omfattande och det bygger på subjektiva upplevelser, vilket kan upplevas som en svårighet i bearbetning av resultatet.

Det kan vara svårt som informant att tolka omfattande subjektiva upplevelser, för att kunna på ett så objektet sätt som möjligt redovisa data. Den kvalitativa metoden är adekvat i denna studie, eftersom studiens syfte och frågeställningar bygger på mänskliga upplevelser, erfarenheter och att hitta eventuella mönster. Författaren anser att metoden också är adekvat eftersom det ges möjlighet till djup och omfattande information.

Studien försöker undersöka och uppfatta några damfotbollsspelares eventuella varierande erfarenheter och upplevelser av ett visst fenomen. Den kvalitativa metoden är relevant utifrån studien syfte och frågeställningar, eftersom författaren undersöker hur respondenten upplever fenomenet och inte förekomsten av det upplevda fenomenet i en population (Gratton, 2015).

Det finns både för och nackdelar med kvalitativa intervjuer/halvstrukturerade intervjuer. Fördelar med kvalitativa interjuver som metod är när forskningsämnet vill beskriva mänskliga erfarenheter och upplevelser. När frågan hur något upplevs kan ställas, är kvalitativa interjuver en adekvat metod, tex ”hur mår du” ”hur upplever du...”. Kvalitativa interjuver är ett mer adekvat forskningsverktyg för att beskriva tex mänskligt beteende, upplevelser och erfarenheter, än frågeformulär.

Kvalitativa interjuver som metod är tidskrävande och lämpar sig bäst när urvalet är begränsat samt när intervjuer genomförs en åt gången. Alltså är kvalitativa intervjuer svårare att tillämpa hos en större urvalsgrupp. Analysarbetet av datainsamlingen i kvalitativa interjuver är mer arbetskrävande och tidskrävande än tex frågeformulär. (Kvale & Brinkmann ,2014)

En nackdel med halvstrukturerade intervjuer (semistrukturerade) kan vara att respondenterna bestämmer ordningsföljden för temafrågorna, och diskussionen inte följer den ordning som är förutbestämd, utifrån intervjuguiden. Detta ställer krav på att intervjuaren har en glasklar uppfattning om vad målet och syftet med intervjun är. Det



kan också vara en fördel med halvstrukturerade intervjuer eftersom frågeföljden inte är det väsentliga, utan den empiriska insamlade data som intervjun ger. Du kan alltid som intervjuare "ta tillbaka" initiativet i intervjun utifrån vad syftet och målet med den är. (Holme & Solsvang, 1997)

Samtliga fyra intervjuer genomförs via telefon. Tre av de fyra respondenterna känner sig mer bekväma med telefonintervju och framför önskemål om detta. Författaren accepterar givetvis detta förslag. Anledningen till accepterandet av detta upplägg, är att författaren vill vara så tillmötesgående som möjligt. Samt att intervjuerna över huvud taget ska kunna genomföras. Efter diskussion med den fjärde respondenten genomförs även den intervjun via telefon. Det som kan vara problematiskt med detta förfaringsätt är att, gester, ansiktsuttryck, blickar går förlorade vid en telefonintervju (Trost, 1997).

Samtliga intervjuer spelas in och suckar, skratt och tonfall kan då registreras. Det kan av respondenterna upplevas obekvämt att få vetskapen om att de är inspelade. Detta kan vara en nackdel i intervjusituationen (Trost, 1997). Vid samtliga intervjuer får respondenterna välja tid och datum för intervjuernas genomförande. Vid intervjutillfället får då respondenten utan informantens påverkan helt och hållet själv välja den mest optimala miljön. Detta kan bidra till att respondenten upplever det som positivt och känner sig mer trygg och bekväm vid intervjusituationen.

En nackdel i studien är att författaren har en ringa erfarenhet av att genomföra intervjuer. Denna faktor kan påverka intervjuernas utfall, kvalité, och avspeglas i resultatet. I en halvstrukturerad kvalitativ intervjustudie, kan det vara svårt för en orutinerad intervjuare att utifrån följdfrågor, föra tillbaka samtalet till det relevanta ämnet. (Trost, 1997)

Som tidigare nämnts, går det inte att dra några generella slutsatser av studiens resultat utifrån det valda ämnesområdet, eftersom det endast är 4 individer intervjuade i studien. Dock visar studiens resultat en bild av empiriska erfarenheter och upplevelser från några damfotbollsspelare av kvinnliga och manliga fotbollstränare i Mellansverige. Det ringa antalet respondenter har begränsat validiteten i studien. Hade författaren intervjuat ett antal andra respondenter med erfarenheter av kvinnliga och manliga fotbollstränare kan

studiens resultat redovisat en annan bild. Studiens resultat redovisar alltså det upplevda ledarskapet utifrån dessa fyra damfotbollsspelare i Mellansverige.

Överförbarheten från studiens resultat anser författaren är möjlig till en viss del. Studiens överförbarhet kan tillämpas i andra miljöer och situationer. Den skulle kunna tillämpas på andra tränare, inom andra sporter. Den är även tillämpbar när det gäller chefer och ledare inom andra sektioner i samhället, tex inom näringslivet.

## **4.2 Resultatdiskussion**

I det här kapitlet diskuteras studiens huvudresultat.

### **Ledarstil- Kvinnliga och manliga fotbollstränare**

I en del studier framkommer det att kvinnliga ledare är mer av den demokratiska och transformativa karaktären (Deaux & Kite, 1993; Heilman, 2001; Eagly, Johannsen-Schmidt & Engel, 2003). Den förväntade kvinnliga ledarskapsstilen är mer av den omtänksamma och omhändertagande karaktären (Deaux & Kite, 1993; Heilman, 2001; Trinidad & Normore, 2005). I denna studie bekräftas delvis denna bild. Detta resonemang grundar sig på att fotbollsspelarna beskriver att de kvinnliga fotbollstränarna har en strävan att det ska råda öppenhet mellan spelare och tränare.

Den kvinnliga tränaren är den som har huvudansvaret, men det finns en vision och önskan att spelare ska ta egna initiativ och vara kreativa och självständiga. Öppenhet, viljan samt strävan och önskan att inkludera spelarna och få ut det bästa av varje individ, tyder på ett demokratiskt och transformativt ledarskap. Det bör framhållas att bilden endast delvis bekräftats, emedan respondenterna i denna studie har erfarenheter av andra kvinnliga fotbollstränare, där öppenheten inte är lika framtränade.

I studier framkommer det att den manliga och kvinnliga ledarstilen inte skiljer sig alls eller mycket litet (Dobbins & Platz, 1986; van Engen, Leeden, & Willemsen, 2001; Powel, 1990) och även andra studier som visar att ledarstilen inte skiljer sig mellan könen (Hackman, Furniss, Hills, & Paterson 1992; Kark, 2003). Detta överensstämmer också till viss del med erfarenheter från spelarna i denna studie. En majoritet av de manliga och kvinnliga tränarna skiljer sig inte nämnvärt i sitt ledarskap. Skiljer det sig

är orsaken till detta faktum den enskilda tränarens personlighet och är inte genusrelaterat, menar spelarna i denna studie.

Spelarna beskriver att de har erfarenheter av manliga tränare som är mer eller mindre demokratiska. Dock framkommer erfarenheter av spelarna att de upplever herrfotbollstränare som är av den auktoritära ledarstilen, vilket inte framkommer hos de kvinnliga fotbollstränarna. Detta kan styrka tidigare forskning om att manligt ledarskap är mer av den auktoritära ledarstilen.

Dock kan en förklaring till detta fenomen vara att dessa fyra damfotbollsspelare har fler erfarenheter av manliga fotbollstränare än kvinnliga i sin karriär. Detta fenomen kan ge en generellt missvisande bild om manligt och kvinnligt ledarskap eftersom urvalet bland kvinnliga fotbollstränare är mindre (Hassmén, Hassmén & Plate, 2003). Det bör framhållas att spelarna i studien, inte har några större erfarenheter av varken manliga eller kvinnliga tränare som utövar det *abdikerade ledarskapet* ("låt-gå-ledarskapet").

I studien (Lekander, 2007) framkommer det att herrfotbollstränarna upplever att de har en mer demokratisk ledarstil, när de tränar damer jämfört med herrar. Den bilden stämmer i viss mån överens med vad damfotbollsspelarna i denna studie framhåller, utifrån erfarenheter och upplevelser av manliga fotbollstränare.

Det bör även nämnas att damfotbollsspelare har erfarenheter och upplevelser av manliga fotbollstränare som har en mindre demokratisk ledarstil. Det bör dock tilläggas att det inte framkommer att spelarna i den här studien, upplever att de manliga fotbollstränarna anpassar sin ledarstil, den demokratiska, efter de kvinnliga spelarnas önskemål.

Detta framgår av en herrtränares upplevelser i Lekanders (2007) studie. Studiens författare har ingen kännedom om spelarna i den här studien, har framfört några önskemål att tränaren ska anpassa sin ledarstil efter eventuella önskemål från spelarna. Om så är fallet kan studien ha visat ett annat resultat.

I denna studie finns det en klar tendens att de kvinnliga fotbollstränarna agerar utifrån Path-Goal theory mer än vad de manliga tränarna gör (House & Mitchell, 1974). Dock finns även ansats hos de manliga tränarna att agera utifrån Path-Goal theory.

Författarens tolkning av studiens resultat, är att både de kvinnliga och manliga tränarna tillämpar situationsanpassat ledarskap. Dock i varierande grad. Detta gäller både vid träning och matchsituationer. Under matchsituationer karakteriseras den manliga och kvinnliga ledarstilen som mycket aktiv med fokus på både spelare och domare. Båda kommunicerar under matchsituationer med verbal och icke verbal kommunikation.

Under träningssituationer agerar de manliga tränarna, direkt vid den uppkomna situationer, genom verbal och icke verbal kommunikation med spelarna. Detta tolkar studiens författare som ett situationsanpassat ledarskap. Det som endast skiljer är att de kvinnliga tränarna tenderar att agera mer utifrån den instruerande karaktären under träning, än de manliga tränarna.

Av fotbollsspelarnas erfarenheter och upplevelser går att avläsa att genus har mindre betydelse för ledarskapsstilen. De motsägelsefulla forskningsresultaten som framkommer i olika studier, bekräftar att manlig och kvinnlig ledarskapsstil överensstämmer med spelarnas erfarenheter och upplevelser i denna studie (Eagly, Johannsen-Schmidt & Engel, 2003; Hackman, Furniss, Hills, & Paterson 1992; Kark, 2003).

### **Kommunikation- Kvinnliga och manliga fotbollstränare**

Utifrån spelarnas erfarenheter och upplevelser framgår det att både de manliga och kvinnliga tränarna eftersträvar att effektivisera ledarskapet genom kommunikation (Yukelson, 2001). De kvinnliga tränarna använder sig av en frekvent kommunikation där man genom att instruera försäkras sig om att alla förstår. Det kan tolkas som att de kvinnliga tränarna är mer angelägna om att allt ska vara så tydligt och klart som möjligt.

Det kan också tyda på att de kvinnliga tränarna inte har samma förtroende för sina spelare, eftersom tränaren ständigt måste ha kontroll över "situationen" och försäkra sig om att allting, tex övningarna utförs på rätt sätt. De manliga tränarna använder sig av kommunikation mindre frekvent under match och träningssituationer. Det kan tolkas som att de manliga fotbollstränarna tenderar att inte behöva kommunicera sitt budskap lika frekvent under match och träningssituationen som de kvinnliga tränarna. Det går även att tolka detta som att de manliga fotbollstränarna har ett större förtroende för spelarnas kapacitet än de kvinnliga har.

En annan tolkning av detta kan vara att tränarna helt enkelt värderar frekvensen av kommunikation på olika sätt. Yukleson (2001) menar att tränarna måste använda sig av den kommunikation som känns mest bekväm utifrån den enskilda tränarens personlighet och filosofi. Det kan möjlighetvis vara så att både de kvinnliga och manliga tränarna använder sig av kommunikation som ”verktyg” i olika hög grad utifrån deras tränarfilosofi (Yukelson, 2001).

### *Feedback (återkoppling)*

Feedback är en mycket central del för både gruppen och den enskilda individen. Detta för att både individen och gruppen ska känna att uppgiften är meningsfull och leder fram till en utveckling (Hassmén, Hassmén & Plate, 2003). Både de manliga och kvinnliga tränarna ger feedback, både kollektiv och individuellt. Det som skiljer sig mellan manliga och kvinnliga tränare är att de kvinnliga levererar den individuella feedback i gruppen. Detta kan vara ett sätt att förmedla att laget är summan av varje enskild individ och att varje individ är viktig för laget.

Detta kan ge en positiv effekt för den enskilda spelaren och laget. En positiv aspekt utifrån erfarenheter från manliga fotbollstränare är att de levererar enskild feedback, individuellt med spelaren efter match och träning. Detta bekräftar även att du som enskild spelare är en viktig del av laget. Tränaren engagerar och lägger ner tid på varje enskild spelare (Yukelson, 2001). Detta belyser att tränaren anser att varje enskild spelare är en viktig del av laget. Noterbart är att en spelare endast fått negativ feedback och icke konstruktiv feedback från en av de kvinnliga fotbollstränarna.

Från resultatet att döma arbetar både de manliga och kvinnliga tränarna med feedback som en del i sitt ledarskap. Män prioriterar i större grad individuell feedback och de kvinnliga tränarna lägger större vikt vid kollektiv feedback. Detta visar att tränarna prioriterar feedback, vilket är en viktig aspekt för den enskilda spelaren och för hela laget (Hassmén, Hassmén & Plate, 2003).

Feedback är ett viktig ”verktyg” i ledarskapet, båda för de kvinnliga och manliga fotbollstränarna utifrån de upplevda erfarenheterna. Det finns klara tendenser att både de kvinnliga och manliga tränarna till viss del agerar utifrån (Wheelan, 2014)

uppfattning om hur laget ska bli ett högpresterande team. Detta avspeglas i att både de manliga och kvinnliga tränarna använder kommunikation och feedback som ”verktyg” i sin tränarroll. Dock i varierande grad.

### **Relationen mellan spelare och tränare**

Relationen mellan spelare och tränare upplevs som varierande oavsett om tränaren är manlig eller kvinnlig. Den genomgående uppfattningen hos fotbollsspelarna är att relationen är god. Personkemin mellan tränare och spelare är en viktig del i relationen. Utifrån dessa fyra fotbollsspelares erfarenheter har inte genus någon nämnvärd betydelse i sammanhanget.

I studien framkommer att en fotbollsspelare upplever att det är svårt att ha en relation med manliga fotbollstränare. I Lekander (2007) beskrivs att manliga fotbollstränare upplever en distans mellan damfotbollsspelare och tränare. Det överensstämmer hos en av damfotbollsspelarna erfarenheter och upplevelser i studien. Den upplevda distansen mellan spelare och tränare som beskrivs i Lekanders studie (2007) kan ha gemensamma orsaker som överensstämmer med spelarens uppfattning i denna studie. Distansen och relationssvårigheterna kan bero på att manliga tränare har svårt att ta kritik från kvinnliga fotbollsspelare, vilket fotbollsspelaren i denna studie belyser.

Författaren i denna studie tror att detta kan vara en legitim förklaring, eftersom män betraktas som normen i ett ledarskap (Eagly, Karau, & Makhijani, 1995). Ledarskap som tidigare nämnt är en process mellan tränaren och spelaren. Spelarna har varierande uppfattningar om hur relationen mellan spelare och tränare har upplevts. Författaren i denna studie menar att personkemin mellan tränare och spelaren är den faktor som mest påverkar relationen mellan spelare och tränare, och inte genus (Northouse, 2015).

### **Relationsinriktat och uppgiftsinriktat ledarskap – Kvinnliga och manliga fotbollstränare**

Det framkommer att båda de kvinnliga och manliga fotbollstränarna lägger större vikt på uppgiften än relationen. Är utgångspunkten ”Behavioral Approach/style approach” skulle en tolkning kunna vara att tränarna går under beteckningen ”hårdingen”, eftersom uppgiften prioriteras högt (Blake & McCause, 1991). Detta anser studiens författare

vara en missvisande bedömning av tränarna, eftersom intrycket är att både de kvinnliga och manliga tränarna inte prioriterar uppgiften på bekostnad av relationen.

Som fotbollsspelarna beskriver de kvinnliga tränarna, är en rättvisare slutsats betäckningen "Team Management". Tränare prioriterar gruppens och individens utveckling (Blake & McCanse, 1991). Det bör nämnas att detta är utifrån den enskilda spelarnas upplevelser och perspektiv. Samma tränare som betecknas som "Team Management" kan hos andra spelare upplevas som "hårdingen".

Stereotypa fördomar visar att kvinnor ska vara omtänksamma och relationsinriktade i sin roll som ledare. Inom samhället i stort och inom idrottsvärlden är det få kvinnor som når höga positioner (Hassmén, Hassmén & Plate, 2003). Normen för ledarskap är det manliga, vilket beskrivs som uppgiftsinriktat och handlingskraftigt. De kvinnliga tränarna i denna studie beskrivs som högt uppgiftsinriktade. Detta fenomen kan möjligtvis förklaras i att de kvinnliga tränarna har omfattat det manliga stereotypa beteendet för att nå höga positioner.

En ytterligare förklaring kan vara att det är så få kvinnor som når och får chansen till höga positioner inom idrotten. Eftersom de konkurrerar med män om dessa positioner, kan därför allt fokus läggas på uppgiften, för att vara så konkurrenskraftig som möjligt. (Powel & Graves, 2003)

En spelare framhåller att den kvinnliga tränaren är väldigt uppgifts och resultatnriktad. Detta menar spelaren beror på att hon som kvinnlig tränare måste "hävda sig" och visa att hon klarar av sin uppgift, i en mansdominerad miljö. Detta antagande kan kopplas till den så kallade "labyrinten" menar studiens författare (Powel & Graves, 2003).

### *Målsättningsarbete*

Det som tydligt framkommer i studien är att delaktigheten i målsättningsarbetet är begränsat. Detta oavsett manligt eller kvinnligt ledarskap. En av spelarna kommenterar att hon anser att ansvaret vid målsättningsarbetet ska ligga hos tränarna. Det bristande deltagandet i målsättningsarbetet, kan bero på flera orsaker. En kan vara att det inte ligger i spelarens intresse att vara med och sätta upp mål. Kompetensen ska ligga hos tränaren. Spelarna kanske har den uppfattningen att önskemål och krav på delaktighet

inte är befogat. Styrelsen arbetar fram en målsättning för laget inför säsongen. Detta gör att delaktigheten i målsättningsarbetet kan reduceras kraftigt för spelarna, eftersom styrelsen är högst i hierarkin.

### **Vad föredrar spelarna för ledarstil?**

I studien där kvinnliga idrottsutövande studenteter får beskriva vilken ledarskapsstil som de föredrar, framkommer det att de föredrar en ledarstil av den auktoritära karaktären (Beam, Serwatka & Wilson, 2004). Denna bild överensstämmer inte med respondenternas uppfattning i denna studie. Damfotbollsspelarna beskriver att de föredrar en tränare som har ett öppet förhållningsätt, där det finns en tydlighet och en dialog mellan spelare och tränare, samt ett delegerande förhållningsätt från tränaren. Tendensen är ett demokratiskt ledarskap. Dock finns inslag av att tränaren ska vara en tydlig ledare som styr. Detta överensstämmer mer med vad de kvinnliga studenterna föredrar (Beam, Serwatka & Wilson, 2004).

Spelarna i denna studie efterfrågar en tydlighet i ledarskapet, vilket också är önskemålet för studenterna i studien, som föredrar en mer instruerande ledarskapsstil. Det ska nämnas att i denna studie är spelarna aktiva på en relativt hög nivå. Detta kan framträda i resultatet. De kvinnliga studenterna är icke aktiva fotbollsspelare på den nivån. Vilket kan ge en missvisande bild i resultatet.

Spelarnas uppfattning i denna studie är att tränaren ska vara väl medveten om sin ledarroll samt vara stark och beslutsam. Men inte göra avkall på det demokratiska förhållningsättet.

## **5.0 Konklusion och förslag på vidare forskning**

I det här kapitlet redovisas en avslutande slutsats samt förslag på vidare forskning.

### **5.1 Konklusion**

I denna studie framkommer att det inte finns några tydliga skillnader i ledarskap hos de kvinnliga och manliga fotbollstränarna. Det framkommer även att både den stereotypa kvinnliga och manliga ledarskapsstilen finns hos både kvinnliga och manliga fotbollstränare. Spelarna framhåller att det finns vissa skillnader i hur de manliga och kvinnliga tränarna kommunicerar feedback och instruktioner. Samtliga



damfotbollsspelare poängterar dock att ledarskaptilen är individuell. Inom den manliga och kvinnliga gruppen är de individuella skillnaderna större än genuskillnaderna mellan män och kvinnor.

Respondenterna i studien anser att en tränare som anpassar sitt sätt att leda gruppen är den optimala tränaren. De poängterar vikten av öppenhet, tydlighet och dialog, vilket tyder på att den demokratiska ledarstilen uppskattas hos spelarna. Vad som också framgår är att spelarna vill ha inslag av den auktoritära ledarstilen. Kombinationen av dessa båda ledarstilar verkar vara det som spelarna föredrar. Det går dock inte att dra några generella slutsatser av studiens resultat.

Det som framträder är en empirisk bild från verkligheten av några damfotbollsspelares, i Mellansveriges erfarenheter av kvinnliga respektive manliga fotbollstränares kommunikation och ledarskap.

## **5.2 Vidare forskning**

Syftet med denna studie är att undersöka hur några damfotbollsspelare i Mellansverige upplever hur deras manliga respektive kvinnliga tränare utövar sin kommunikation och sitt ledarskap. Det vore intressant att göra motsvarande forskning utifrån ett junior- och ungdomsfotbollsperspektiv. Ett ytterligare förslag till vidare forskning är att undersöka manliga fotbollsspelares upplevelser och erfarenheter av kvinnliga respektive manliga fotbollstränare. Avslutningsvis är ett förslag till vidare forskning att undersöka hur kvinnliga fotbollstränare upplever att träna herr- respektive damfotbollslag.

## 6. Referenser

- Beam, J. W., Serwaka, T. S., & Wilson, W. J. (2004). *Prefererad ledarskap of NCAA division I and II intercollegiate student-athletes. Journal of Sport Behavior*, 27, 3-17.
- Blanchard, K., Zigarmi, P., & Zigarmi, D. (2013). *Leadership and the one minute manager: Increasing effectiveness through Situational Leadership* ® II. New York: William Morrow
- Blake, R. R., & McCauley, A. A. (1991). *Leadership dilemmas: Grid solutions*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
- Chelladurai, P (1978) *A contingency model of leadership in athletics*. Opublicerad avhandling. Waterloo, ON, Kanada: University of Waterloo.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: *A review of relevant research. International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-254.
- Deux, K., & M. (1993). *Gender stereotypes. In F. L Denmark & M. Paludi (Eds), Psychology of women: A handbook of theory and issues*, 107-139) Westport, CT: Greenwood.
- Dobbins, G. H., & Platz, S.J (1986). *Sex differences in leadership. How real are they? Academy of Management Rreview*, 11, 118-127.
- Eagly, A. H, Johannesen-Schmidt, M. C, van Engel M. L. (2003) *Transformational, transactional and laissez-faire styles: a meta-analysis comparing women and men*. USA: Psychological Bulletin, Vol. 129, No. 4, 569–591.
- Eagly, A. Karau, S & Makhijani, M (1995). *Gender and the effectiveness of leaders: A meta- analysis. Psychological Bullentin*, 111, 3-22.
- Gratton, C. & Jones, I. (2015). *Research methods for sport studies*. Third edition. London: Routledge. 25.

Hassmén, P., Hassmén, N., & Plate, J. (2003). *Idrottspsykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.

Hassmén, P. & Hassmén, N., 2008. *Idrottsvetenskapliga Forskningsmetoder*. Stockholm: SISU Idrottsböcker.

Hackman, M. Z. Furniss, A. H. Hills, M. J. Paterson, T. J. (1992) *Perceptions of gender-role characteristics and transformational and transactional leadership behaviours*. USA: Peer Reviewed Journal, Vol. 75, No. 1, 311-319 .

Heilman, M. E. (2001). *Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder*. Journal of Social Issues, 57, 657- 674

Holme, IM. & Solverg, BK. (1997) *Forskningsmetodik*. Studentlitteratur AB.

House, R. J., & Mitchell, R. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81–97.

House, R J (1996). *A Path-goal theory of leadership: Lesson, legacy, and a reformulated theory*. Leadership Quarterly , 7, 323- 339.

Jones, R., Brown, L. and Holloway, I. (2013). *Qualitative Research in Sport and Physical Activity*, London: Sage.

Kanter, R M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York, NY: Basic Books.

Kark, R. (2003) *The transformational leader: who is (s)he? A feminist perspective*.

Israel: Bar-Ilan University. Vol. 17, No. 2, 160-177.

Kval, Steinar & Brinkmann

Lantz, A, (1993). *Interjuvmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, H. (2001). *Iscensättning av kön i idrott: En nutidshistoria om idrottsmannen och idrottskvinnan*. Opublicerad doktorsavhandling, Lärarhögskolan i Stockholm.

Lekander, L. (2007). *MANLIGA FOTBOLLTRÄNARES UPPLEVERSER AV ATT LEDA DAM- REPSKTIVE HERRLAG\**. Publicerad kandidatuppsats, Stockholm Universitet.

- Murray, M C & Mann, BL (2001) Leadership effectiveness. I Williams, J M (red), *Applied sport psychology. Personal growth to peak performance* (s 82–106). Mountain View, CA: Mayfield Publishing Company.
- National Center for Education Statistics. (2011). Tabell 317: Bachelor's, master's, and doctor's degrees conferred by degree-granting institutions, by sex of student and discipline division: 2010-2011. *Digest of Education Statistics*. Hämtad 2017-04-02 från, [https://nces.ed.gov/programs/digest/d12/tables/dt12\\_317.asp](https://nces.ed.gov/programs/digest/d12/tables/dt12_317.asp)
- Northouse, P.G. (2015). *Leadership: theory and practice*. Seventh edition. Thousand Oaks, Calif: SAGE.
- Olofsson, E. (1989). *Har kvinnor en sportlig chans? Den svenska idrottsrörelsen och kvinnor under 1900-talet*. Opublicerad doktorsavhandling, Umeå universitetet.
- Powell, G. N. (1990). *One more time: Do female and male managers differ? Academy of Management Executive*, 4, 68-75.
- Powel, Gg. N., & Graves, L. M. (2003). *Women and men in management* (3<sup>rd</sup> ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Sohlberg, P., & Sohlberg, B-M. (2013). *Kunskapens former: vetenskapsteori och forskningsmetod*. Tredje upplagan. Stockholm: Liber.
- Svedberg. L. (2012). *Gruppsykologi. Om grupper, organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Svenska Fotbollsförbundet. (2017). *Damallsvenskan*. Hämtad 2017-04-12 från, <http://svenskfotboll.se/damallsvenskan/lag/?flid=26782>
- Svend (2014): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Trinidad, C. Normore, A. H. (2005) *Leadership and gender: a dangerous liaison?. USA: The Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 26, No. 7, 574–590.
- Trost, Jan (1997): *Kvalitativa interjuver*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.

van Engen, M.L, Leeden, R.van der, & Willemsen, T.M (2001). *Gender, context and leadership stules: A field study. Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 581–598.

Wheelan, S. A (2014). *Att skapa effektiva team- en handledning för ledare och medlemmar*. Andra upplagan. Lund: Studentlitteratur.

Yukelson, D P (2001). Communicating effectively. I Williams, J M (red), *Applied sport psychology. Personal growth to peak performance* (s 135-149). Mountain View, CA: Mayfield Publishing Company.

Zaccaro, S J, Blair, V , Peterson, C & Zazanis, M (1995) *Collective efficacy. I Maddux, J (red), Self-efficacy, adaption, and adjustment* (s 305-328). New York, NY: Plenum Publishers.

## 7. Bilagor

### Bilaga I

#### Informationsbrev



Akademien för hälsa och arbetsliv

#### **Förfrågan om att delta i en intervjustudie om erfarenheter av manligt och kvinnligt ledarskap**

Jag heter Martin Gustafsson och studerar på Idrottsvetenskapliga programmet på Högskolan i Gävle. Jag läser sista året och ska skriva min C-uppsats med temat kvinnliga fotbollsspelares erfarenheter av manligt respektive kvinnligt ledarskap. Kriteriet för att delta i studien är att du är aktiv som fotbollsspelare i Damallsvenskan, elitettan, division 1 eller 2 och har erfarenheter av både kvinnligt och manligt ledarskap under din tid i någon av dessa divisioner.

Tidigare studier har gjorts på hur manliga fotbollstränare upplever att leda dam och herr fotbollslag. Det vore intressant att vända på perspektivet. I den här studien är syftet och ambitionen att utifrån kvinnliga fotbollsspelares perspektiv ta del av deras erfarenheter av kvinnligt respektive manligt ledarskap.

Jag undrar om Du skulle vilja genom en intervju dela med dig av dina erfarenheter av kvinnligt respektive manligt ledarskap?

Intervjun tar mellan 20–30 minuter genom ett samtal. Samtalet sker på den plats vi kommer överens om. Samtalet kommer att spelas in för att senare kunna analyseras. Materialet kommer endast att användas för ändamålet i denna studie. Deltagande i studien är frivillig och du kan avbryta medverkan utan att behöva ge någon anledning till detta. Obehöriga kommer ej att kunna ta del av personuppgifter och dessa uppgifter kommer att behandlas med största konfidentialitet. Det är alltså bara jag och min handledare som kan ta del av uppgifterna. När studien är slutförd och godkänd kommer den att publiceras i Högskolan i Gävles databas. En kopia av resultatet av studien kan fås om så önskas.

Om Du är intresserad av att delta eller har frågor om studien, tveka inte att kontakta mig på: 076 8 199 780 alternativt via mail: [martin.gustafsson123@hotmail.se](mailto:martin.gustafsson123@hotmail.se)

Tack på förhand

Med vänliga hälsningar,

Martin Gustafsson

Student

Högskolan i Gävle

Mail: [martin.gustafsson123@hotmail.se](mailto:martin.gustafsson123@hotmail.se)

[tore.lennartsson@hig.se](mailto:tore.lennartsson@hig.se)

Telefonnummer: 076 8 199 780

648191

Tore Lennartsson

Handledare

Högskolan i Gävle

Mail:

Telefonnummer: 026–

## **Bilaga II**

### **Intervjuguide**

#### **Bakgrundsfrågor**

Ålder?

Hur ser din fotbollsbakgrund/idrottsligbakgrund ut? (spelarefarenhet, nivå, antal år)

#### **Ledarstil**

Beskriv den kvinnliga tränarens ledarstil

Beskriv den kvinnliga tränarens ledarstil under träning

Beskriv den kvinnliga tränarens ledarstil under match

#### **Kommunikation**

Hur kommunicerar den kvinnliga tränaren med er spelare under träning, match och annan tid?

Hur får ni feedback av den kvinnliga tränaren med er spelare under träning, match och annan tid?

Hur upplever du relationen mellan spelare och tränare under kvinnligt ledarskap?

Hur relationsinriktad och uppgiftsinriktad anser du att den kvinnliga tränaren är?

Hur delaktig anser du att ni är när det gäller målsättningsarbetet under kvinnligt ledarskap?

Vilken ledarstil föredrar du?

(Samtliga frågor ställdes givetvis gällande manliga tränare)