

Beteckning: _____



Institutionen för Pedagogik, Didaktik och Psykologi

**Gruppträningsinstruktörers upplevelser av
ledarskap och tillvägagångssätt i samband med
gruppträning i fysisk aktivitet**

*Evelina Berlin och Gisela Ganetz
Juni 2009*

C-uppsats 15 hp
Pedagogik

**Hälsopedagogiska programmet
Examinator: Peter Gill
Handledare: Daniel Pettersson**

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till alla som har gjort denna uppsats möjlig att genomföra. Först och främst vill vi tacka informanterna som tagit sig tid att medverka i studien och därmed gjort undersökningen genomförbar. Vi vill även tacka vår handledare Daniel Pettersson för stöd och engagemang under arbetsprocessen. Till sist riktas ett stort tack till våra nära och kära för all den uppmuntran vi fått under resans gång.

Juni 2009

Gisela Ganetz och Evelina Berlin

Abstrakt

Berlin, E & Ganetz, G. (2009). *Gruppträningsinstruktörers upplevelser av ledarskap och tillvägagångssätt i samband med gruppträning i fysisk aktivitet*. C-uppsats i pedagogik. Institutionen för Pedagogik, Didaktik och Psykologi. Högskolan i Gävle.

Fysisk aktivitet har en positiv inverkan på människors hälsa och det finns många olika träningsformer att välja på, däribland gruppträning. Instruktorerna som leder gruppträning kan göra det på många olika sätt och deras syn på ledarskap kan variera. Studiens syfte var att undersöka gruppträningsinstruktörers upplevelser av ledarskap och tillvägagångssätt i samband med gruppträning i fysisk aktivitet. Undersökningsmetoden som användes i studien var kvalitativ intervju. En halvstrukturerad intervjuguide med nio huvudfrågor användes vid intervjutillfällena. I studien medverkade sex gruppträningsinstruktörer från tre olika anläggningar. Resultatet visade att alla informanter bedömer utförandet av passet som betydelsefullt och majoriteten av instruktörerna planerar sina pass i förväg. Genomförandet av gruppträningsinstruktörernas pass involverade beståndsdelar som rörelsemönster, respons och röst. Vidare menade ledarna att det är viktigt att en gruppträningsinstruktör har goda kunskaper inom relevanta områden och egenskaper som syftar till att inspirera och motivera deltagarna.

Nyckelord: Gruppträningsinstruktörer, ledarskap, gruppträning, intervju, tillvägagångssätt

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
2. Bakgrund	2
2.1 Definition av gruppträningsinstruktör	2
2.2 Gruppträningsaktiviteter	2
2.2.1 Body pump	2
2.2.2 Spinning	3
2.2.3 Gympa	3
2.2.4 Aerobics	3
2.2.5 Vattenträning	3
2.2.6 Poweryoga	3
2.2.7 Core	3
2.3 Ledarskap	4
2.3.1 Egenskaper hos en instruktör	4
2.3.2 Motivation	4
2.3.3 Förväntningar	4
2.3.4 Feedback	5
2.4 Instruktörsstilar	5
2.5 Ledarskap inom idrottsrörelsen	6
2.6 Användning av kroppen	7
2.6.1 Rösten	7
2.6.2 Kroppsspråket	7
3. Syfte	9
3.1. Frågeställningar	9
4. Metod	10
4.1 Fenomenografisk ansats	10
4.2 Val av metod	10
4.3 Urval	11
4.4 Utformning av intervjuguide	11
4.5 Pilotstudie	12
4.6 Genomförande	12
4.7 Bearbetning av data	13
4.8 Validitet och reliabilitet	13
4.9 Etiska överväganden	14
5. Resultat	16
5.1 Gruppträningsinstruktörerna	16
5.2 Planering	16

5.3 Genomförande av gruppträning.....	17
5.4 Gruppens påverkan.....	18
5.5 Kunskap.....	19
5.6 Resultatsammanfattning.....	20

6. Diskussion.....	21
6.1 Metoddiskussion.....	21
6.2 Resultatdiskussion & analys.....	22
6.3 Förslag på fortsatt forskning.....	24

7. Referenser.....	25
---------------------------	-----------

Bilagor

Bilaga 1: Missivbrev

Bilaga 2: Intervjuguide

1. Inledning

Gruppträning är en av de träningsformer som vi har utövat de senaste åren och därigenom har vi träffat på många olika instruktörer. Ledarnas personliga egenskaper och tillvägagångssätt har varit varierande och en del har uppfattats som bättre ledare än andra. Det har dock varit svårt att urskilja vad det är som avgör denna bedömning. Vi har haft rollen som gruppdeltagare och har endast kunnat se instruktörernas utförande av gruppaktiviteten och inte haft möjlighet att få en inblick i deras tankar och arbete innan och under passet. Det uppstod en fundering hos oss huruvida de bakomliggande faktorerna påverkade vår bedömning av instruktörernas prestation. Av den anledningen uppkom ett intresse av att undersöka gruppträningsinstruktörers arbete.

Fysisk aktivitet har många positiva effekter på en individs hälsa och motverkar stora folkhälsosjukdomar som diabetes, övervikt samt hjärt- och kärlsjukdomar. Två tredjedelar av befolkningen är fysiskt aktiva ungefär en halvtimme om dagen och uppnår därmed minsta rekommenderade nivån av daglig fysisk aktivitet (Socialstyrelsen, 2009). En del av de fysiskt aktiva väljer någon variant av gruppträning som motionsform för att främja sin hälsa. Gruppträningsinstruktörerna som leder dessa aktiviteter kan ha en betydande roll för deltagarnas hälsa. Även av den anledningen är det av intresse att studera instruktörers ledarskap.

Denna studie har till avsikt att undersöka gruppträningsinstruktörers upplevelser av sitt ledarskap samt tillvägagångssätt i samband med gruppträning. Genom att bland annat studera instruktörernas strategier för planering och genomförande av sina pass samt deras betraktelsesätt av ledarskap så hoppas vi uppnå studiens syfte. Resultatet skulle kunna bidra till en ökad förståelse kring instruktörernas betydelse för gruppträning som en hälsofrämjande arena. Eventuellt kan undersökningens resultat även gynna en utveckling av ledarskapet hos gruppträningsinstruktörerna. Förhoppningen är att gruppträning i framtiden ska locka fler individer till motion, även de individer som idag tillhör den stillasittande delen av befolkningen.

2. Bakgrund

De frågor och funderingar som fanns om gruppträning och instruktörernas ledarskap undersöktes i redan befintligt material såsom litteratur och forskning med avsikt att leda fram till en formulering av studiens syfte och frågeställningar. Utifrån intresseområdet och tänkt undersökningsområde sammanställdes materialet och bakgrunden innehåller en introduktion till uppsatsens ämne för att underlätta den fortsatta läsningen. Avsnittet presenterar en kort beskrivning av de aktiviteter som studiens intervjuade gruppträningsinstruktörer instruerar i, ledarskap, definition av relevant begrepp, kroppens betydelse för ledarskapet samt tidigare forskning inom området.

2.1 Definition av gruppträningsinstruktör

Begreppet gruppträningsinstruktör kommer att definieras då det kan finnas olika förklaringar, vilket skulle kunna medföra en felaktig tolkning och en inkorrekt bild av undersökningen. Den beskrivning av begreppet som kommer att ske är den definition som kommer att användas i studien.

Personen som leder gruppträning i fysisk aktivitet benämns som gruppträningsinstruktör. Gruppträning är när människor tränar tillsammans i grupp med en instruktör som har ansvaret för träningspassets upplägg och musik (Samuelsson, 2009).

2.2 Gruppträningsaktiviteter

Det finns en stor mängd olika gruppträningsaktiviteter och de kan ha skillnader i form av exempelvis syfte och utförande. För att det ska vara möjligt att få en insyn och förståelse över hur instruktörerna arbetar och tänker kring sitt ledarskap kommer det att ske en redogörelse över de gruppträningsaktiviteter som uppsatsens informanter leder. Träningsaktiviteterna kan ha avvikande innebörd på olika anläggningar och beskrivningarna av aktiviteterna kommer att redogöra för en av flera betydelser.

2.2.1 Body pump

Body pump ingår i Les Mills¹ träningskoncept som har ensamrätt till namnet, vilket innebär att alla träningsanläggningar som använder benämningen måste vara anslutna till Les Mills. Body pump är förkoreograferad styrketräning med skivstång som redskap. Valet av vikter på skivstången är individuellt, men sker efter rekommendationer från instruktören. Passet är normalt 60 minuter långt och har till syfte att träna kroppens största muskler. Ett body pump pass enligt Les Mills koncept omfattar vanligtvis 10 låtar, där varje låt har som avsikt att träna en specifik muskelgrupp. Muskler som tränas är bland annat bröst, triceps, biceps, mage, ben, axlar och rygg (Les Mills, 2009).

¹ Les Mills är en organisation från Nya Zeeland vars koncept är att koreografera träningsprogram inom en mängd olika aktiviteter för att sedan kunna användas av instruktörer på träningsanläggningar världen runt.

2.2.2 Spinning

Spinning är ett träningspass med motionscykel där olika belastningar används för att skapa illusion av uppförs- och nedförsbackar. Förbättrad kondition och ökad styrka i lår-, sätes- och vadmuskler är de främsta effekterna av spinning (Bergdahl & Svensson, 2006).

2.2.3 Gympa

Gympa är en allsidig träningsform som innehåller moment för kondition, styrka och smidighet (Friskis&Svettis, 2009a). Under konditionsdelen ligger fokus på att få upp pulsen genom stora och kraftfulla rörelser och i styrkemomenten tränas bland annat armar, rygg och mage med 20-25 repetitioner. Smidighet är ett återkommande inslag under ett gympass då det återfinns både i uppvärmning och i passets avslutning (Friskis&Svettis, 2009b). Friskis&Svettis erbjuder tre olika nivåer på sin gympa (bas, medel och intensiv) samt ett flertal specialinriktade gympass såsom senior, vänta barn och junior (Friskis&Svettis, 2009a).

2.2.4 Aerobics

Aerobics är en träningsform som kännetecknas av rörelser till musik som allt eftersom sätts ihop till olika stegkombinationer. Ökad koordinationsförmåga och förbättrad syreupptagningsförmåga är aerobics främsta effekter (Nationalencyklopedin, 2009).

2.2.5 Vattenträning

Vattenträning utförs i bassäng och är en skonsam träningsform med fokus på smidighet, rörlighet och styrka (Ström, 2009). Det finns flera olika former av vattenträning såsom vattengymnastik, djupvattenträning och AiChi. Vattnet ger en större motståndskraft än träning på land, vilket resulterar i en högre energiförbrukning samtidigt som en känsla av tyngdlöshet infinner sig. Träning i vatten är en skonsam aktivitet för kroppens leder och muskler, vilket gör att motionsformen även kan passa individer med skador och handikapp. Redskap som hantlar, handskar och flytbälten kan användas som hjälpmedel för att förhöja effekten av en övning (a.a.).

2.2.6 Poweryoga

Det centrala i yoga är meditation, andnings- och kroppsövningar med syfte till en förbättrad självkänedom. Poweryoga är en fysisk form av yoga där utövarna tränar smidighet, styrka och balans med hjälp av sin egen kroppsvikt och andningsteknik (Norberg, Erneborn & Kim, 2009).

2.2.7 Core

Core är träning för mage, bäcken och rygg med syfte till att förbättra balans, stabilitet och styrka samt att förebygga skador. Andra positiva effekter av coreträning är bättre hållning och ökad fettförbränning. Redskap som kan användas i samband med core är pilatesboll och träningsmatta (Muscles, 2007).

2.3 Ledarskap

Stycket har till syfte att beskriva vilka karaktärsdrag gruppträningsinstruktörer kan dra nytta av i sin roll som ledare för att utveckla sitt ledarskap samt vad gruppen kan tänkas kräva av instruktören.

2.3.1 Egenskaper hos en instruktör

Viktiga egenskaper som värdesätts hos en instruktör är kvalitéer som karisma, förmåga att komma överrens med människor, entusiasm och att ta sin uppgift på allvar (Rinne & Toropainen 1998; Stensaasen & Sletta, 2000). En instruktör i fysisk aktivitet bör ha pedagogisk kunskap likaväl som kännedom om fysisk aktivitet och träningsmöjligheter i samhället. Annan kunskap som en instruktör har fördel av är kännedom om planering, förberedelser och utrustning. Att kunna kommunicera är en viktig egenskap samt en förutsättning för ett bra ledarskap och ur instruktörens synvinkel bör gruppen inte vara alltför stor då ledarens möjlighet att vägleda och aktivera gruppen försämras. Den optimala gruppstorleken är mellan 12-15 personer, även om det är genomförbart att leda en grupp med upp till 25 personer, men med en försämrad kommunikation mellan ledaren och gruppens individer som resultat (Rinne & Toropainen, 1998). Det är fördel om ledaren har självinsikt och är medveten om sina starka och svaga sidor då det är en nackdel att ”spela en roll” (Stensaasen & Sletta, 2000; Ohlson, 2007). Åtråvärda kvaliteter som en ledare bör eftersträva för att utveckla sitt pedagogiska ledarskap är bland annat att kunna skapa en miljö där det inte är förbjudet att göra fel, ge både positiv och negativ kritik, ha förståelse för gruppen samt sätta upp egna höga mål och utveckla sin motivation (Ohlson, 2007).

2.3.2 Motivation

En gruppträningsinstruktör har som uppgift att leda en grupp och med det kommer uppdraget att motivera sina deltagare, en uppgift som inte alltid är det enklaste. Många gånger förutsätter ledare att motivation finns i gruppen istället för att arbeta med att skapa den. En bra motivation underlättar lärandeprocessen och är därför något som ledare borde arbeta med (Steinberg, 1990). Det går inte att skapa motivation hos en individ, men däremot kan processen underlättas genom en rad olika åtgärder (Ohlson, 2007). För att väcka motivation bland gruppdeltagarna kan instruktören dela med sig av något personligt, visa äkta entusiasm och engagemang, ge gruppen ett mål att sträva efter samt att våga överraska och göra någonting oväntat (Steinberg, 1990; Ohlson, 2007). Det är även viktigt att få gruppen att känna sig trygga genom att poängtera hur viktigt det är att arbeta utifrån sina egna förutsättningar (Ohlson, 2007).

2.3.3 Förväntningar

En gruppleddare har ofta många förväntningar och krav i sin ledarroll, positiva och negativa. Ledare befinner sig i en utsatt ställning då de får ansvara för motgångar och misstag genom kritik och skuld från gruppmedlemmarna (Ohlson, 2007). En ledare har förväntningar från gruppen att inta flera roller såsom vän, motiverare, supporter och organiserare (Laios, 2005). Således har ledaren krav att alltid prestera sitt yttersta för att undvika missnöje hos gruppen (Ohlson, 2007). En stor skillnad mellan gruppens ledare och de övriga medlemmarna är att förväntningarna är olika. Ledaren har en mer central roll eftersom de vanligtvis har mer

information och en större överblick. Vidare har ledaren större makt och därmed större inflytande än gruppens deltagare. Har gruppen positiva förväntningar på sin ledare kan det få positiva konsekvenser för ledarens arbete och strävan mot utveckling (Homans, 1951; Stensaasen & Sletta, 2000).

2.3.4 Feedback

Feedback är information som kan ges av exempelvis en lärare, vän, coach eller förälder med syfte att ge personen en ökad förståelse, identifiera en egenskap eller att kommentera individens prestation (Hattie & Timperley, 2007). Vidare är feedback en konsekvens av en handling eller bedrift och kan vara positiv likaväl som negativ. Feedback behöver inte nödvändigtvis förstärka en prestation, utan den kan bli accepterad, förtränglig eller avvisad. De effektivaste metoderna att ge feedback är genom stöd, anmärkningar eller feedback relaterat till mål. Det går även att ge feedback genom förbestämda instruktioner, straff eller beröm, men dessa metoder har visat sig ha försämrade effekter av inlärningsprocessen än tidigare nämnda tillvägagångssätt. Både positiv och negativ feedback kan ha verkningsfulla effekter på inläring, men mycket tyder på att negativ feedback kan vara mer kraftfullt än positiv respons (a.a.).

2.4 Instruktörsstilar

Det finns många olika sätt att leda en grupp och det är bland annat en ledares uppväxt och socialisation som avspeglar ledarstilen hos en individ (Ohlson, 2007). Här nedan följer en redogörelse av några olika ledarstilar en instruktör kan tänkas använda i sitt gruppleaderskap.

I ett auktoritärt ledarskap har ledaren den främsta kunskapen inom det aktuella området, vilket kan leda till trovärdighet hos gruppen (Ewles & Simnett, 2005). En grupp som har en auktoritär ledare kan uppleva sig försumbara då de inte har möjligheten att ifrågasätta beslut som är tagna av ledaren (Ohlson, 2007). Det är dock skillnad på att vara auktoritär och ha auktoritet, då det senare innebär att ledaren har ett förtroende hos gruppen (a.a.). I andra typer av ledarskap har gruppen mer inflytande. I det demokratiska ledarskapet involverar ledaren gruppen genom att utnyttja deras förmågor och erfarenheter (Ewles & Simnett, 2005). Ledaren har dock fortfarande ansvaret och ska förmedla en känsla av självsäkerhet, men ser sig fortfarande som en i gruppen (Ohlson, 2007). Oavsett ledarstil så har ledarskapet uppkommit genom att individen själv tagit sig an uppgiften att leda en grupp eller att personen har utnämnts till ledare på grund av kompetenser som till exempel utbildning och erfarenhet (a.a.).

Det finns fem formulerade ledarstilar för gruppträningsinstruktörer i fysisk aktivitet (Rinne & Toropainen, 1998). Den första varianten av ledarskap kallas den ”bestämmande” stilen och innebär att instruktören har en central roll under träningspassets gång. Det är instruktören som står i fokus genom att ge instruktioner till gruppen och att visa hur en övning ska genomföras. Instruktören berättar om hur många upprepningar av övningen som ska utföras samt i vilken rytm momentet ska genomföras. Gruppmedlemmarna har en uppgift och det är att följa ledarens instruktioner. Instruktören ger även generell feedback till gruppen under passets gång. Denna typ av ledarskap är applicerbar på en osäker grupp eller när instruktören vill

utnyttja tiden maximalt. I den ”övande” stilen är instruktörens roll att ge övningar och råd till gruppens alla medlemmar. Instruktören meddelar antalet repetitioner som ska utföras, varaktigheten och längden på övningen. Det är sedan upp till gruppens individer att välja när de vill starta samt övningens tempo och rytm. Gruppträningsinstruktören ger individuell feedback och arbetar mer som en rådgivare än en ledare. Målet är att gruppen skall få chans till självständighet genom att tänka och genomföra en övning på egen hand. Stilen passar grupper med tidigare erfarenheter inom aktuell träningsform. I den ”vägledande/upptäckande” stilen ger instruktören gruppen ytterligare självständighet genom att låta individerna lösa en given uppgift på egen hand. Ledaren måste vara tålmodig och låta gruppen arbeta ostört. Även i den ”självkontrollerande” stilen är gruppen relativt självständig då de skall utvärdera sina egna färdigheter och skickligheter i sitt utförande med individuell feedback från instruktören. Ledaren har även som uppgift att analysera gruppens arbete och ta beslut i enlighet med gruppens behov. Arbetssättet lämpar sig bäst på individer som är vana vid fysisk aktivitet. Den femte och sista instruktörsstilen benämns som den ”ingripande” stilen och innebär att instruktören planerar övningar med olika alternativ av utföranden. Detta medför att deltagarna själva får välja övningar med syftet att bli mer involverade i sin träning (a.a.).

2.5 Ledarskap inom idrottsrörelsen

Gruppträningsinstruktörer och ledare inom idrottsrörelsen har ett flertal gemensamma nämnare då de båda leder grupper och har verksamhet inom fysisk aktivitet. Följande avsnitt kommer att handla om ledare inom idrott samt faktorerna kring deras ledarskap då det kan bidra till en ökad förståelse för hur instruktörer inom gruppträning resonerar och agerar.

Det finns en mängd olika orsaker till att idrottsledare valt att bli ledare, däribland ett intresse för att lära ut saker, vägleda människor och en vilja att förmedla kunskap (Redelius, 2002). Andra anledningar som framkommit från idrottsledare är att de gillar att ta ansvar eller är en ”ledartyp”. Många blir även tillfrågade om de vill leda grupper inom idrott och det gäller främst yngre idrottsledare. Idrottsledare upplever att det bästa i ledarskapet är den upplevda uppskattningen och känslan av tillhörighet från gruppen samt möjligheten att följa utvecklingen av individerna i gruppen. Det sämsta bedöms däremot vara bristande uppskattning, krav och förväntningar, men även en hel del pedagogiska problem. De pedagogiska problemen som kan uppkomma enligt idrottsledare är bland annat den egna otillräckligheten, bristande tålmod, konflikthantering, misslyckade övningar samt svårigheter att motivera individerna (a.a.).

Inom ishockey kan ledarskapet kallas coaching och beskrivas som en pedagogisk process som inbegriper kunskap, värderingar och erfarenheter som förmedlas till en grupp (Fahlström, 2001). Ishockeycoacher menar att det är viktigt att kunna motivera och hjälpa sin grupp att uppnå ett gemensamt mål. Utbildning och erfarenhet ses även det som viktiga kvaliteter hos en coach i ishockey. Gruppen som coachas anser att det är en nödvändighet att coacherna själva har varit aktiva inom idrotten för att kunna vara en bra och förstående ledare (a.a.). Vidare menar ishockeycoacher att vidareutbildning har en positiv inverkan på deras ledarskap då det ger dem möjlighet till att bland annat träffa, lyssna och rådfråga experter och professionella coacher inom området. Ledare menar att det är en stor förmån som coach att få

tillfället att lyssna till dem som har ännu mera erfarenhet (Wright, Trudel & Culver, 2007). För att bli en bättre ledare och för att utveckla lagets kompetens använder coacher sig av bland annat litteratur och kunskap från andra yrken. Den absolut viktigaste kunskapen en ishockeycoach måste besitta är förmågan att kunna lära ut och förmågan att kunna kommunicera. Genom att lyssna och rådfråga andra personer samt att observera andra ledare anser coacher att dem får betydande kunskap som gynnar deras utvecklingsprocess (a.a.). Av coacher inom andra idrotter anses utbildning vara den faktor som är viktigast för att bli en bra ledare då en specifik kompetens inom aktuellt område är betydande. Kompetensen blir dessutom komplett om det finns ett förtroende mellan ledaren och de aktiva. Andra egenskaper som en ledare bör ha är exempelvis kunskap om hur kommunikation sker effektivt, förståelse kring inlärningsprocesser och förmågan att kunna hjälpa gruppens individer att utveckla sin kompetens. Coacher bör även ha kännedom om ämnen som är relaterade till sociologi, pedagogik, psykologi och biologi på grund av deras roll är så pass varierande (Laios, 2005).

2.6 Användning av kroppen

En gruppträningsinstruktör använder sig av sin röst och sitt kroppsspråk för att leda en grupp i fysisk aktivitet och det är därför av betydelse att ha kunskap inom dessa områden. Stycket har till syfte att bidra till en ökad förståelse om dessa komponenter.

2.6.1 Rösten

Rösten är ett viktigt hjälpmedel när en instruktör ska leda en grupp. Genom rösten uppfattar individer känslor, ståndpunkter och avsikter (Nilsson & Waldemarson, 2007). Ledaren kan med hjälp av sin röst medvetet använda olika tonfall, tempon och röststyrkor beroende på vilken reaktion som vill uppnås, vilka som är målgruppen eller vilket budskap som vill förmedlas (Mossboda, Peterson, Rönnholm, 1998).

2.6.2 Kroppsspråket

Kroppsspråket är ett komplement till individens språkliga uttryck då det kan förstärka och upprepa röstens budskap (Dahlkwist, 2004; Maltén, 1998). Vidare kan kroppsspråket agera medvetet eller omedvetet genom okontrollerbara kroppsliga uttryck (Maltén, 1998). Hållningen är en viktig del av en människas kroppsspråk då den bland annat kan förmedla personlighet, engagemang, självförtroende, öppenhet och intresse (Backlund, 1991). Utifrån känsloläget förändras kroppshållningen genom till exempel rak eller böjd rygg. En hopsjunken hållning signalerar osäkerhet, vilket kan leda till att budskapet förlorar sin kraft. Vidare kan en rak hållning förmedla motsatsen, självförtroende och stolthet (Backlund, 1991; Dahlkwist, 2004; Juhlin, 2005). Gester är också en del av kroppsspråket och har till syfte att öka ordens verbala betydelse. Genom att använda gester kan orden förtydliga, komplettera eller understryka delar av till exempel en konversation eller ett framträdande (Backlund, 1991; Nilsson & Waldemarsson, 2007). Även rörelser har en betydande roll i kroppsspråket och skiljer sig från gesterna på så sätt att de inte har samma avsedda innebörd. Rörelser kommer ofta naturligt och kan på ett omedvetet sätt förstärka eller dämpa budskapet (Backlund, 1991). Blicken har en stor betydelse då den har en stark dragningskraft och kan förmedla känslor. En intensiv ögonkontakt kan upplevas som hotfull eller dominerande och en person som undviker

andras blickar kan ge osäkert intryck (Backlund, 1991; Dahlkwist, 2004). Ansiktsuttryck hjälper ofta till att förstärka ett budskap och normalt är människan bra på att styra dessa uttryck. Mimiken i kombination med rösten har tillsammans en stor påverkan på ordens innebörd (Backlund, 1991).

3. Syfte

Syftet med undersökningen är att studera gruppträningsinstruktörers upplevelser av ledarskap samt vilka tillvägagångssätt de använder sig av för att leda sina grupper i fysisk aktivitet.

3.1 Frågeställningar

- Hur lägger gruppträningsinstruktörerna upp sina pass?
- Hur går instruktörerna tillväga under genomförandet av sina träningspass?
- Hur ser instruktörerna på kunskap inom sin roll som ledare?

4. Metod

I metoden kommer studiens process beskrivas genom att redogöra för val av ansats, metod och undersökningsgrupp. Vidare handlar avsnittet om undersökningens formulering av intervjufrågor, genomförande och databearbetning. Avslutningsvis diskuteras de etiska ställningstagandena som gjorts under studiens gång samt begreppen validitet och reliabilitet.

4.1 Fenomenografisk ansats

Ansatsen som har varit till inspiration för denna undersökning är den fenomenografiska infallsvinkeln då syftet var att studera gruppträningsinstruktörers uppfattningar om fenomenet ledarskap. Fenomenografien har till syfte att beskriva individers upplevelser av ett visst fenomen (Husserl, 1995; Larsson, 1986; Patel & Davidson, 2003). Vidare beskriver fenomenografien likheter och skillnader mellan uppfattningar (Säljö, 1989). I den fenomenografiska ansatsen beskrivs det hur någonting framstår för en individ, vilket nödvändigtvis inte behöver innebära att det verkligen är så, eftersom det är uppfattningar och inte förklaringar som eftersträvas (Larsson, 1986). Ett väsentligt utgångsläge för fenomenografien är att det inte finns några korrekta eller lämpliga svar. I fenomenografiska studier spelas vanligtvis intervjuerna in för att därefter kunna skrivas ut (Starrin & Svensson, 1994). Kritik som har framkommit gentemot ansatsen är att studierna ibland ses som alltför beskrivande och analytiska (Säljö, 1989).

4.2 Val av metod

Intervju är den vanligaste undersökningsmetoden i en studie med fenomenografisk ansats (Starrin & Svensson, 1994). Kvalitativa intervjuer ger möjlighet till att undersöka upplevelser, förståelse och värderingar kring ett fenomen (Bryman, 2002). Således finns en strävan att förstå vad den studerade personen menar, hur en specifik händelse eller begrepp uppfattas. Det är intervjuarens uppgift att söka svar på dessa frågor hos informanten (Kvale, 1997). Ligger intresset att försöka förstå en människas sätt att uppleva något är en kvalitativ studie att föredra (Trost, 2005). Intervjuer ger till skillnad från litteraturstudier och observationer möjlighet till att verkligen uppmärksamma och behandla ett fenomen. Dessutom kan de som utför undersökningen följa upp informantens yttranden för att kontrollera eventuella feltolkningar (Starrin & Svensson, 1994). Kritik som har framkommit mot kvalitativa forskningsintervjuer är att metoden inte borde benämnas som vetenskaplig då den endast anses ge material till forskningsförberedelser och att metoden saknar objektivitet på grund av det mänskliga samspelet vid intervjutillfället (Kvale, 1997). Den kvalitativa forskningsintervjun är enligt Kvale (1997) halvstrukturerad med en intervjuguide som innehåller teman och förslag på frågor, således varken ett öppet samtal eller strängt strukturerat samtal. Vidare menar Kvale att målet med kvalitativa forskningsintervjuer är att få mångsidiga beskrivningar ifrån respondentens livsvärld. Intervjuaren tolkar och registrerar vad som sägs, på vilket sätt det framförs och måste vara uppmärksam på tonfall, och kroppsliga uttryck (a.a.).

Studiens syfte var att undersöka gruppträningsinstruktörers uppfattningar om ledarskap och då ett djup och en stor förståelse eftersträvades ansågs kvalitativa intervjuer som den mest lämpade undersökningsmetoden. Studien har inspirerats av ansatsen fenomenografi där

intervju betraktas som en lämplig metod och är därmed ytterligare en anledning till valet av metod.

4.3 Urval

Kriterierna för urvalsgruppen var att hitta individer som var verksamma som gruppträningsinstruktörer i åtminstone en fysisk aktivitet och som hade minst ett års erfarenhet av att vara instruktör. Dessutom så efterstävades det att alla instruktörer inte var ledare inom samma aktivitet. Det togs dock ingen hänsyn till kön, ålder, arbetslivserfarenhet och utbildning. Tre träningsanläggningar tillfrågades att medverka i studien, två i Stockholms län och en i Uppsala län. Geografisk placering och tidigare kontakter påverkade valet av anläggningarna. Utifrån uppgifter från organisationerna såsom telefonnummer, e-postadresser, typ av aktivitet, ålder och tidsperiod i anläggningen valdes instruktörer ut för att sedan kontaktas via telefon och/eller e-post. Likt ett bekvämlighetsurval har personerna i studien valts ut genom att använda det som funnits tillgängligt och lättåtkomligt (Cohen, Manion, & Morrison, 2007; Trost, 2005).

4.4 Utformning av intervjuguide

Frågorna i intervjuguiden utformades utifrån studiens syfte med fokus på informanternas utbildningsbakgrund, ledarnas syn på ledarskap och tillvägagångssätt i deras roll som instruktörer. En halvstrukturerad intervjuguide eftersträvades då en kvalitativ intervju inte ska vara alltför öppen eller styrd (Kvale, 1997). Intervjuguiden bestod av sammanlagt nio huvudfrågor samt förslag på följdfrågor och en avslutande fråga där de intervjuade själva fick möjlighet att tillägga något (se bilaga 1). Avsikten med huvudfrågorna var att respondenterna skulle få prata fritt inom områdena och följdfrågorna användes sedan som ett hjälpmedel för att få en djupare inblick. Ett enkelt språk utan invecklade ord och okomplicerade meningsuppbyggnader eftersträvades för att frågorna skulle vara lätta att förstå. Frågeformuleringarna bör inspirera till ett givande samtal där den intervjuade känner sig motiverad att föra en dialog (Kvale, 1997). Ordet ”varför” valdes medvetet bort i samtliga huvudfrågor då det kan bidra till en känsla av en utfrågning hos de intervjuade (a.a.). Ledande frågor var även det något som undveks eftersom det kan ge en negativ inverkan på studiens resultat då det snarare speglar intervjuarens hypoteser än informantens betraktelsesätt (Häger, 2004; Kvale, 1997).

Den inledande frågan hade till syfte att ta reda på instruktörernas utbildningsbakgrund, en allmän fråga som enligt Trost (2005) är bra att inleda samtalet med. En fråga hade som avsikt att ta reda på vilka bra egenskaper informanterna ansåg att en gruppträningsinstruktör borde ha. Förhoppningen var dock att få reda på vad de själva eftersträvade för positiva egenskaper i sin roll som gruppleddare. Indirekta frågor kan användas som ett redskap när uppmärksamheten vill riktas åt ett annat håll (Cohen et al. 2007; Ekholm & Fransson, 1994; Häger, 2004; Kvale, 1997). En fråga om informanternas egna positiva egenskaper skulle kunna bli alltför påträngande, likt en förhör. När en indirekt fråga används kan följdfrågan ha till avsikt att få respondenten att relatera till sig själv (Häger, 2004; Kvale, 1997). När samtliga frågor var utformade placerades dem i lämplig ordning för att ge informanten ett

samtal med en begriplig ordningsföljd samt ett flöde i konversationen (Dalen, 2008; Lantz, 1993).

4.5 Pilotstudie

Avsikten med att genomföra en pilotstudie är att studera hur den tänkta metoden fungerar i praktiken (Patel & Davidson, 2003). En intervjuguide ska inte betraktas som färdig förrän den har testats (Hansagi & Allebeck, 1994). För att kontrollera intervjuguidens användbarhet utifrån studiens syfte genomfördes en pilotintervju med en före detta gruppträningsinstruktör, således inte fullständigt överensstämmande med urvalskriterierna. Under intervjun gjordes anteckningar och därmed användes ingen bandspelare. Informanten fick i slutet av intervjun även besvara några frågor beträffande frågornas lättförståelighet, ordningsföljd och relevans. Med hänsyn till respondentens synpunkter och materialets kvalitet ändrades några frågeformuleringar, förutom detta lades det till några ytterligare följdfrågor.

4.6 Genomförande

Six personer tillfrågades att medverka i undersökningen, tre personer från en ideell förening i Uppsala län, en person från en ideell förening i Stockholms län och två personer från ett företag i Stockholms län. Samtliga gruppträningsinstruktörer var kvinnor och åldern hos ledarna varierade mellan 20-60 år. Ett missivbrev skickades ut till informanterna (se bilaga 2), där det fanns information om studiens syfte, respondenternas rättigheter samt kontaktuppgifter vid frågor och funderingar angående undersökningen. Därefter bokades tid och plats in för intervjuerna efter deltagarnas önskemål och tillgänglighet. Informanterna fick själva välja en plats på för intervjun, dock med kriteriet att det skulle vara en lugn och ostörd miljö. Fördelen med att respondenterna själva får välja en plats är att de skapar en känsla av trygghet (Häger, 2007; Trost, 2005). En informant kan uppleva sig vara i underläge när fler än en person medverkar vid intervjutillfället (Trost, 2005). Av den anledningen intervjuades informanterna av endast en person och av de sex intervjuerna genomfördes tre vardera. Papper med studiens frågor, anteckningsblock, penna, bandspelare, band och batterier togs med till samtliga intervjuer. Bandspelare användes vid alla intervjuer efter godkännande från informanterna. Fördelarna med att spela in en intervju är att det lättare går att fokusera på vad informanten säger och även att det i efterhand går att lyssna på ordval och tonfall upprepande gånger (Kvale, 1997; Trost, 2005). Trots att respondenterna godkänner att bandspelare används kan dem bli hämmade i sina svar, men denna effekt kan även uppstå vid intervjuer där det endast förs anteckningar (Kylén, 2004). Anteckningsblock fanns med vid intervjutillfällena då problem med tekniken kan uppstå, trots att extra band och batterier fanns att tillgå. Det hade även kommit till användning om någon informant inte godkänt ljudupptagning av samtalet.

Samtliga intervjuer inleddes med att informationen i missivbrevet upprepades. Vidare fortsatte intervjuerna efter den utformade intervjuguiden (se bilaga 1) som tidigare utformats och beprövas. Variation i frågornas ordningsföljd kan påverka respondenternas svar och kan även leda till att en fråga glöms bort, således kan de olika förutsättningarna vara en felkälla (Bryman, 2002). På grund av detta ställdes frågorna i den ordning de stod på intervjuguiden, även om en fråga redan tidigare hade besvarats. Andra saker som fanns i åtanke var att visa intresse för den som pratade, vågade invänta svar och att aldrig avbryta samtalet samt mod till

att ha ögonkontakt då det kan underlätta dialogen (Häger, 2007; Trost, 2005). Informanterna hade genom missivbrevet fått informationen om att intervjun skulle ta max en timme, en tidsram med marginaler för att undvika att dra över tiden. Den utsatta tidsramen hölls vid samtliga intervjuer. Avslutningsvis tackades respondenterna för sin medverkan.

4.7 Bearbetning av data

Bearbetningen av materialet startade med att kontrollera att intervjuerna verkligen hade spelats in och att samtalet var hörbart, då det är en förutsättning för vidare bearbetning (Kvale, 1997). Så snart som möjligt efter intervjuernas genomförande transkriberades ljudinspelningen till datorskriven text i programmet Microsoft Word. En liten del i taget skrevs ner för att sedan spola tillbaka och kontrollera om det blivit rätt, processen upprepades tills texten upplevdes vara helt korrekt. När denna procedur utförts på hela intervjun så spelades hela ljudinspelningen upp samtidigt som texten lästes igenom för att upptäcka eventuella missar. Viktig information såsom synliga och ickeverbala aspekter kan gå förlorade under transkribering (Cohen et al. 2007), detta fenomen har funnits i åtanke under värderingen av studiens tillförlitlighet. I det transkriberade materialet markerades namn på platser, orter och personer med xxx och läten som fniss, hummande och instämmanden uteslöts. På de ställen respondenterna pausade och var tysta en stund markerades med tre punkter och betyder inte att text har uteslutits. Arfwedson och Ödman (1998) menar att respondenterna ska läsa igenom den transkriberade texten, medan Trost (2005) tycker det är onödigt att ta upp mer av deras tid. Informanterna i denna studie läste inte igenom det transkriberade materialet, men hade givetvis fått tillgång till texten om önskemål funnits. De nedskrivna intervjuerna lästes igenom ett antal gånger för att sedan markera de intressanta delarna utifrån studiens syfte. Med utgångspunkt från den markerade texten så urskiljdes nyckelord, citat samt likheter och skillnader. Dock så exkluderades inte övrig text utan markeringarna gjordes med avsikt att förenkla bearbetningen av materialet. Utifrån informanternas svar skapades kategorier och texten i respektive kategori förstärktes med citat.

I bearbetningen av intervjumaterialet fanns Starrin och Svenssons (1994) fyra steg i analys- och tolkningsarbete i åtanke för att underlätta arbetsprocessen. Det första steget innebär att ett helhetsintryck ska skapas, vidare ska likheter och skillnader observeras, för att sedan kategorisera uppfattningarna i beskrivningskategorier eller teman och till sist ska den underliggande strukturen i kategorierna studeras.

4.8 Validitet och reliabilitet

I en studie bör det ske en reflektion över begreppen validitet och reliabilitet. Validitet innebär att undersöka det som är ämnat att studera och reliabilitet syftar på studiens tillförlitlighet (Ejvegård, 2003; Patel & Davidson, 2003; Trost, 2005). I kvalitativa studier som denna kan det uppstå svårigheter med att hitta några klara kriterier, regler och tillvägagångssätt för att åstadkomma en bra kvalitet eftersom alla kvalitativa undersökningar är unika på något sätt. Det är därför viktigt att noga beskriva forskningsprocessen för en hög validitet (Patel & Davidson, 2003). Dahmström (2005) menar att en hög reliabilitet är en förutsättning för att en undersökning ska ha hög validitet, då stora slumpförändringar kan leda till att studien inte uppfyller undersökningens syfte. I studier med intervju som undersökningsmetod kan

validiteten och reliabiliteten påverkas negativt genom bland annat missförstånd mellan parterna, förändringar i frågeställningar och intervjuarens effekt på informanten (Cohen et al. 2007). För att en kvalitativ studie ska ha hög reliabilitet ska studien kunna göras om på lika villkor, men behöver nödvändigtvis inte ge samma resultat då en individ kan få nya insikter, erfarenheter eller ha ett annat stämningsläge (Patel & Davidson, 2003; Trost, 2005). Validiteten blir högre om intervjuguidens frågor har testats i en pilotstudie (Cohen et al. 2007). Det kan göras genom att pröva den tänkta metoden på en grupp som påminner om urvalsgruppen för att sedan ställa resultatet mot studiens syfte (Patel & Davidson, 2003).

4.9 Etiska överväganden

Fyra huvudkrav bör uppfyllas i forskningssammanhang enligt Vetenskapsrådet (2002):

- Informationskravet betyder att forskaren skall informera undersökningsdeltagarna om studiens syfte. Informanterna ska även meddelas att deras medverkan är frivillig och att de har möjlighet att avbryta sitt deltagande när som helst under studiens gång.
- Samtyckeskravet går ut på att det är upp till de medverkande att bestämma över sitt deltagande. Medgivandet skall inhämtas av de som genomför undersökningen.
- Konfidentialitetskravet medför att enskilda personer inte ska kunna identifieras och att forskningsmaterialet ska förvaras från obehöriga. I den slutgiltiga rapporten ska informationen inte kunna härledas till enskilda individer.
- Nyttjandekravet innebär att den insamlade informationen endast får användas för forskningens ändamål.

I denna studie togs hänsyn till de fyra kraven genom en rad olika åtgärder. Deltagarna informerades om studiens syfte och rättigheter genom ett missivbrev som skickades ut ungefär två veckor innan intervjutillfällena. I brevet som skickades ut via e-post underrättades informanterna om sin rätt att avbryta sitt deltagande, vara anonym och medverka frivilligt. Personerna informerades även om att deras svar inte skulle kunna ledas till dem i den färdiga uppsatsen och att den kommer att finnas tillgänglig på biblioteket vid Högskolan i Gävle. Samma information som i missivbrevet gavs även vid intervjutillfällenas start. Under intervjuerna användes en bandspelare med ljudupptagning efter godkännande av respektive deltagare. Banden förvarades utan möjlighet för obehöriga att lyssna på materialet och spelades endast upp i frånvaro av utomstående. För att försvåra identifieringen av de medverkande i studien angavs deras kön, ungefärlig ålder och inom vilket län de var aktiva gruppträningsinstruktörer, medan namn på instruktörerna och träningsanläggningarna samt födelseår medvetet valdes bort. I resultatsammanställningen redovisades inget material som skulle kunna förenkla ett igenkännande av informanten, vilket medförde att vissa delar inte kunde användas som citat då konfidentialitetskravet prioriterades. För många direkta citat undveks i studiens resultat då det enligt Trost (2005) anses vara etiskt tvivelaktigt då det kan medföra ett förenklande av identifieringen av undersökningspersonerna.

Om en informant skulle välja att avbryta sitt deltagande i undersökningen var åtgärderna förbestämda. I ett tidigt skede skulle en ny respondent kontaktas och intervjuas om materialet skulle upplevas som otillräckligt utan personens medverkan. Hade ett avhopp däremot inträffat senare i arbetsprocessen så hade informantens svar tagits bort från resultatsammanställningen, något som vägts in studiens tidsplan. De etiska riskerna bedöms vara relativt låga då känslig information inte borde framkomma i någon större utsträckning. De etiska riskerna är dock inte obefintliga då det bland annat kan framkomma information som respondenterna inte skulle vilja bli offentlig trots deras anonymitet i resultatsammanställningen.

5. Resultat

Gruppträningsinstruktörerna använder sig av olika strategier för att leda sina grupper i fysisk aktivitet och i denna del kommer det att ske en redogörelse av informanternas upplevelser av förberedelser, tillvägagångssätt och kunskap. Resultatet kommer även att ta upp instruktörernas erfarenheter kring gruppens inverkan på deras ledarroll.

5.1 Gruppträningsinstruktörerna

De sex instruktörerna i fysisk aktivitet har alla flera års erfarenhet av att leda gruppträning, mellan två till trettio år. Samtliga är kvinnor i spridda åldrar mellan 20-60 år och är aktiva ledare inom minst en gruppträningsaktivitet. Aktiviteterna som förekommer är spinning, gympa, aerobics, body pump, core, poweryoga och olika typer vattenträning. Alla gruppträningsinstruktörer har gått någon utbildning direkt relaterad till den eller de aktiviteter som det är ledare inom, följaktligen har en instruktör i spinning gått en kurs inriktad just för den aktiviteten och så vidare. Vidare innehöll utbildningarna i samtliga fall såväl praktik som teori och i de flesta fall krävdes ett godkänt provresultat för att få instruera grupper i aktiviteten. Gruppträningsinstruktörerna blev ledare på grund av att de vid något tillfälle hade blivit tillfrågade och accepterat erbjudandet. Förutom att leda grupper i fysisk aktivitet så har instruktörerna andra sysselsättningar såsom lärare, chef och administratör.

5.2 Planering

Majoriteten av gruppledarna planerar sina pass i förväg medan de resterande två i större mån anpassar sig efter deltagarnas förutsättningar. Ett par instruktörer planerar sina pass terminsvis genom att göra en grundplanering innan terminens start, medan andra planerar sina pass under terminens gång. Det varierar hur ofta instruktörerna byter sina pass alltifrån att göra någonting nytt varje gång till att enbart byta ut passet inför en ny termin. Övervägande del av gruppträningsinstruktörerna upplever att planeringsarbetet inför de nya passen är ytterst tidskrävande. Vidare menar dessa instruktörer att detta är den mest negativa aspekten i ledarskapet. De resterande informanterna belyser inte planering som ett problem. Instruktörerna har olika utgångspunkter, mål och inspirationskällor när de planerar sina pass. Hälften av ledarna börjar med att försöka hitta musik som de tycker är bra och som dem även tror passar gruppen. Alla de tillfrågade belyser vikten av att välja musik med eftertanke då de menar att det har en stor betydelse för hur passet kommer att fungera i praktiken. En respondent har ett tydligt syfte med sitt val av musik.

Jag vill att man ska leta efter känslor inom sig, som alla har, men sitter långt inne hos vissa. Känslan att röra sig till musik är ju härlig och det ska inte vara så krångligt tycker jag.

Flera av instruktörerna poängterar att valet av rörelser och övningar kräver stor eftertanke då det är viktigt att få med delar som kondition, styrka och stretching. Andra aspekter som instruktörerna tar till vara på under planeringsprocessen är att passet ska fungera för alla i gruppen, ha inslag av utmaningar och vara roligt. För att instruktörerna ska konstruera ett så bra pass som möjligt går fyra av ledarna på andra gruppträningsinstruktörers pass för att få inspiration. Flera berättar att de själva testat sina pass innan gruppen får ta del av övningarna, för att ta reda på vad som krävs av gruppdeltagarna samt vad övningarna innebär. För att

övningarna ska vara säkra och bra för deltagarna analyserar och utvärderar en av respondenterna rörelserna i sina pass.

Tre av informanterna berättade om sitt förhållningssätt till improvisation, vilket ger en bild av deras syn på ledarskap och planering. Improvisationsmomentet bidrar till att passet inte helt och hållet kan planeras i förhand eftersom de försöker anpassa rörelserna och läsa av deltagarna på plats. Instruktörernas uppfattningar skiljer sig från varandra gällande planering då några förbereder sina pass i större utsträckning än andra ledare.

Vad är det för energi idag, hur känns det här idag. Då kan passet bli annorlunda för man improviserar lite så passet kanske inte blev riktigt som jag hade tänkt från början. För jag känner så här känner jag hur gruppen vill ha idag.

Jag tror är att dom vill veta att jag kan det jag gör. Att jag lägger upp ett bra pass med kondition, styrka, uthållighet, att dom får alla delarna under ett pass och att jag kan det jag gör... Ja, inte bara vara en sån som går dit och ställer sig och improviserar någonting.

Det finns opåverkbara faktorer i gruppleaderskapet som påverkar planeringen då flera instruktörer har företeelser att anpassa sig till. Två av instruktörerna får koreograferade pass från en organisation, vilket medför att dem inte kan påverka valet av rörelserna och musiken samt övningarnas ordningsföljd. De får även riktlinjer om vad de ska säga under respektive övning och hur ofta passet borde bytas ut. Detta medför att deras planeringsarbete är uppbyggt på ett annat sätt då deras främsta uppgifter är att memorera koreografin, takt och uttalande gällande teknik. En annan instruktör utformar sina pass på egen hand, men har en rad olika direktiv att gå efter såsom musikval, nivå och passupplägg. Andra har inga som helst riktlinjer, men menar att aktivitetens redskap kan hindra kreativiteten i planeringsarbetet och därmed begränsas deras möjligheter.

5.3 Genomförande av gruppträning

Agerandet under gruppträninginstruktörernas pass involverar beståndsdelar som rörelsemönster, respons och röst. Gemensamt för alla informanter är att de bedömer utförandet av passet som betydelsefullt. Åsikterna huruvida detta sker medvetet eller omedvetet går isär. Ögonkontakt är den faktorn som flest belyser som ett viktigt hjälpmedel i sitt arbete som gruppleadare då dem upplever att budskapet lättare går fram och att gruppmedlemmarna känner sig uppskattade. Följaktligen används ögonkontakt som ett sätt att nå ut till gruppen.

Man försöker få ögonkontakt med alla bara för att bekräfta att jag har sett att du är här idag. Även fast jag inte säger ditt namn så vet jag att du står där bak i hörnet till exempel. Det tycker jag är viktigt att man liksom bekräftar det.

Rösten är en resurs som många instruktörer försöker utnyttja maximalt under passens gång. Detta genom att till exempel variera röstläget i olika toner med höga och låga partier, ha en lugn röst, ta pauser och prata tydligt samt att inte prata för mycket. Ett tillvägagångssätt för att nå ut till gruppen är att vara rörlig under träningspassen. Syftet är att vara tillgänglig för gruppen genom att ge alla möjligheten att se gruppleadarens rörelser och instruktioner samt för att kunna hjälpa individer som behöver särskilt assistans. Några informanter anser att det är

viktigt att vara tydlig i sina rörelser och att signalera förändringar i takt och rörelse med olika tecken för att övningen ska uppfattas korrekt av gruppen.

Under passen ger instruktörerna positiv och negativ respons till gruppen, de flesta har fokus på den positiva feedbacken genom att uppmuntra och berömma deltagarna, detta för att gruppmedlemmarna ska känna sig duktiga och utvalda. En skillnad mellan positiv och negativ feedback är att den positiva likaväl kan ges till en enskild individ som till gruppen i stort, medan den negativa aldrig är utpekande eller personlig.

Om jag ska ge negativ feedback så till exempel om du stod där och gör fel benböj, alldeles för brett, då säger ju jag inte xxx ihop med benen utan då försöker jag få ögonkontakt med dig och när jag då har ögonkontakt säga ”tänkt på att stå höftbrett med benen”. Jag pekar inte ut att det är du som gör fel, inte när det är negativ feedback.

Instruktörer anser att anpassning är en del av ledarskapet under passets genomförande då det är viktigt att kunna rätta sig efter gruppens behov. Det som främst anpassas under passet är svårighetsgraden på övningarna eftersom deltagarna har olika förutsättningar. Anpassningen sker enligt olika mönster med gruppen eller instruktören i fokus. Den första varianten innebär att gruppdeltagarna på egen hand ska lära sig anpassa övningarna efter deras egna villkor genom instruktioner från ledaren. Målet är att alla ska kunna vara med oavsett ålder, kön och träningserfarenhet. Det andra sättet är att anpassa nivån på passet genom att instruktören rättar sig efter hela gruppens kunskaper, vilket kan medföra att samma pass utförs svårare eller enklare än det ursprungliga passupplägget.

Några instruktörer resonerar kring hur passets genomförande påverkas av en negativ sinnesstämning och åsikterna går isär. En instruktör menar att det är lättare att komma ur takt och glömma saker under en dålig dag. Vidare tycker en annan instruktör att det krävs en större ansträngning för att leverera ett pass i samma nivå som under andra bättre omständigheter. Två andra instruktörer är av en annan åsikt då dem anser att problem och bekymmer blir ovidkommande när passet startar.

Om jag har en dålig dag och känner ”hur sjutton ska jag klara av det här? Hur ska jag kunna ge någonting?” Så räcker det med att man kommer upp hit och bara kliver in, sen är det bara som borta. Jag tänker inte på någonting. När jag kommer hit så mår jag bra, det är bara så.

Under passet upplever en gruppträningsinstruktör att det kan vara svårt att hinna ge alla deltagare uppmärksamhet, speciellt om det är olika personer som kommer från gång till gång eller om passet är fullbokat med 22 personer. En annan ledare föredrar dock ett större antal deltagare då hon menar att energin i rummet blir betydligt härligare när det är många på passet, vilket i detta fall innebär cirka 40-45 deltagare.

5.4 Gruppens påverkan

Deltagarna i grupperna påverkar instruktörerna i någon mån oavsett om de har några förväntningar eller inte. Samtliga instruktörer upplever att gruppen har någon slags förväntning på dem som gruppleddare. Gruppträningsinstruktörerna upplever bland annat att gruppen räknar med att dem ska prestera sitt ytterst genom att leverera ett bra och genomtänkt pass, ha en positiv attityd samt att ledarna ska vara kunniga inom sitt område. En instruktör uppfattar att det kan vara svårt att göra alla till lags då deltagarna kan ha skilda åsikter om till exempel ljudnivån i lokalen.

Alla instruktörer får på något sätt feedback från gruppen, både positiv eller negativ uppskattas av ledarna. Deltagarna kan yttra sig angående om vad som är bra respektive dåligt i ett pass eller komma med förslag på förändringar. Ledarna uppskattar när gruppmedlemmar kommer fram efter ett pass och redogör för sina åsikter då instruktörer menar att det är en möjlighet till utveckling av sitt ledarskap.

Till mig själv tycker jag att det är jättebra när folk säger vad dom tycker, då kan jag bli bättre. Jag är inte rädd för negativ kritik, det gillar jag, då kan jag tänka efter. Det är det enda som kan göra mig bättre.

Flera instruktörer uttrycker att det är viktigt att gruppen blir nöjd eftersom deltagarna ska få ut något av träningen och komma tillbaka vecka efter vecka. En ledare frågar regelbundet sina gruppmedlemmar om deras åsikter angående passupplägg och det kan ibland medföra att hon tar tillbaka ett gammalt pass efter deltagarnas önskemål.

5.5 Kunskap

Ett flertal instruktörer understryker betydelsen av att ha goda kunskaper i de aktuella aktiviteterna och många strävar efter att ständigt vidareutvecklas för att bli en bättre ledare. För att få mer kunskap så åker en del av instruktörerna på regelbundna konvent och utbildningar. En ledare använder även litteratur och film som ett redskap för vidareutveckling. Utvärdering av den egna prestationen sker regelmässigt en gång varje termin för en av gruppledarna, med syftet att förbättra och öka sina kunskaper.

Alla gruppträningsinstruktörer anser att det är viktigt med en rad olika egenskaper för att leda sina grupper med framgång. Flera av gruppinstruktörerna poängterar vikten av att vara glad, positiv och inspirerande. En respondent menar att kunna inspirera är den viktigaste egenskapen för att deltagarna ska återkomma till passet. En annan instruktör framhåller vikten av att ha roligt under passet.

Det viktigaste tycker jag är att man är glad och positiv, att man verkligen visar att man tycker det här är kul. För tycker du som instruktör att det är kul och visar att du tycker det är roligt det du lär ut, så inspirerar du gruppen också. Kommer du upp som en trött och irriterad instruktör så blir gruppen också det.

Egenskaper som informanterna anser är viktiga hos en gruppträningsinstruktör är förmågan att vara social, kunna komma överens med människor och läsa av gruppen. Förmedla energi och att bjuda på sig själv genom att bland annat vara välkomnande var andra faktorer som informanterna menade var viktiga. Att vara lyhörd och ödmjuk menar flera instruktörer är goda kvalitéer hos en ledare i gruppträning och en instruktör anser även att det är viktigt att vara flexibel i sin roll som ledare.

Två av instruktörerna upplever att dem drar nytta av övrig yrkeserfarenhet i sin ledarroll inom gruppträning i fysisk aktivitet. En instruktör har erfarenhet att tala inför folk genom sitt yrke, den kunskapen använder hon och tillämpar i instruktörsrollen. Vidare förklarar en annan ledare om vilka fördelar hon har på grund av sitt läraryrke.

Jag är lärare sen väldigt många år tillbaka och det jag har nytta av är att leda en grupp, att vara pedagogisk, att kunna vänta in. Jag har övat oerhört mycket på att vara tydlig i instruktioner, tålmod, att ha ögonkontakt.

5.6 Resultatsammanfattning

De sex instruktörerna i fysisk aktivitet har alla flera års erfarenhet av att leda gruppträning, mellan två till trettio år. Samtliga är kvinnor i spridda åldrar mellan 20-60 år och är aktiva ledare inom minst en gruppträningsaktivitet. Majoriteten av gruppledarna planerar sina pass i förväg medan de resterande två i större mån anpassar sig efter deltagarnas förutsättningar. Agerandet under gruppträningsinstruktörernas pass involverar beståndsdelar som rörelsemönster, respons och röst. Gemensamt för alla informanter är att de bedömer utförandet av passet som betydelsefullt, åsikterna huruvida det sker medvetet eller omedvetet går isär. Under passen ger instruktörerna positiv och negativ respons till gruppen, de flesta har fokus på den positiva feedbacken genom att uppmuntra och berömma deltagarna, detta för att gruppmedlemmarna ska känna sig duktiga och utvalda. Deltagarna i grupperna påverkar instruktörerna i någon mån och samtliga instruktörer upplever att gruppen har någon slags förväntning på dem som gruppledare. Exempel på förväntningar som framkom är att instruktören alltid ska prestera sitt ytterst, ha en positiv attityd och vara kunnig inom sitt område. Vidare får alla instruktörer på något sätt feedback från gruppen, både positiv eller negativ uppskattas av ledarna. Deltagarna kan yttra sig angående om vad som är bra respektive dåligt i ett pass eller komma med förslag på förändringar.

Ett flertal instruktörer understryker betydelsen av att ha goda kunskaper i de aktuella aktiviteterna och många strävar efter att ständigt vidareutvecklas för att bli en bättre ledare. Alla gruppträningsinstruktörer anser att det är viktigt med en rad olika egenskaper för att leda sina grupper med framgång. Flera av gruppinstruktörerna poängterar vikten av att vara glad, positiv och inspirerande. Förmedla energi och att bjuda på sig själv genom att bland annat vara välkomnande var andra faktorer som informanterna menade var viktiga.

6. Diskussion

Diskussionen inleds med ett resonemang kring undersökningens metod, för- respektive nackdelar diskuteras och värderas med avsikt att inneha en så objektiv synvinkel som möjligt. Gruppträningsinstruktörernas upplevelser av sitt ledarskap, planering och genomförande i samband med gruppträning kommer att analyseras och ställas mot tidigare forskningsresultat. Utifrån instruktörernas uppfattningar om ledarskap och tillvägagångssätt så kommer resultatets användbarhet att diskuteras samt förslag till fortsatt forskning.

6.1 Metoddiskussion

Val av undersökningsmetod och ansats i denna studie visade sig vara användbart i praktiken, vilket bekräftades genom att studiens syfte och frågeställningar besvarades. Avsikten med undersökningen var att studera upplevelser kring ett fenomen med utgångspunkt från individernas egna uppfattningar om företeelsen och detta har verkställts genom att informanterna fått samtala relativt fritt utifrån den halvstrukturerade intervjuguiden. Hade till exempel enkät använts som undersökningsmetod hade syftet säkerligen inte uppnåtts med motsvarande antal gruppträningsinstruktörer och det hade varit svårt att komma åt deras upplevelser av ledarskap i lika stor utsträckning som är möjligt vid intervjuer. Urvalet begränsades till sex gruppträningsinstruktörer på grund av den förbestämda tidsramen och då materialets omfattning förväntades vara stort. Det var vid stor vikt att det fanns tillräckligt med tid för att bearbeta intervjuerna på grundligt sätt. Antalet medverkande informanter och storleken på materialet motsvarade våra förväntningar. I urvalet eftersträvades instruktörer från flera olika gruppträningsaktiviteter och det kunde ha blivit enklare att upptäcka likheter och skillnader i uppfattningarna av ledarskap om instruktörer inom en och samma aktivitet hade intervjuats. Resultatet i en sådan undersökning hade kunnat medföra att resultatet sett annorlunda ut. Dock så hade studien inte till syfte att undersöka likheter och skillnader så urvalet ansågs vara lämpligt. Det kan även diskuteras huruvida könsaspekten borde ha vägts in eller ej då alla respondenter var kvinnor. Vi anser att ett urvalskriterium som syftar till en jämn könsfördelning inte är förutsättningslöst då man på förhand har antagit att det finns skillnader mellan könen som kan påverka studiens resultat och av den anledningen ansågs informanternas kön som oväsentligt. Det kan dock vara så att det finns skillnader mellan könen som skulle kunna påverka resultatet i undersökningen, men det är något som studien inte avser att undersöka. Av samma anledning togs ingen hänsyn till respondenternas ålder, utbildning och arbetslivserfarenhet.

Intervjuguidens frågor var väl fungerande i praktiken med undantag från en frågeställning som fler informanter hade svårt att uppfatta. Den bristfälliga formuleringen upptäcktes inte under pilotstudiens genomförande och kunde därmed inte korrigeras. I övrigt upplevdes frågorna inspirera till samtal och de besvarade även studiens syfte och frågeställningar. I efterhand kan det diskuteras hur relevant det var att fråga om ledarnas utbildningsbakgrund då svaren inte kunde kopplas till upplevelser om ledarskap eller instruktörernas tillvägagångssätt i någon större utsträckning. Dock så menar Trost (2005) att en allmän fråga kan vara en bra utgångspunkt i en intervju för att bygga upp ett förtroende mellan intervjuare och informant. Alla informanter godkände användandet av bandspelare, men trots det så fanns indikationer på att det upplevdes som pressande då exempelvis en respondent blev mer öppen och tog

initiativ till samtal i större utsträckning efter att bandspelaren stängts av. En annan instruktör frågade inledningsvis om det var tillåtet att tveka och tänka efter, vilket tyder på en viss osäkerhet. Informanterna hade delvis olika förutsättningar under intervjuerna då de genomfördes på olika platser såsom kontor, personalrum och konferensrum. Gruppträningsinstruktörerna intervjuades inte av samma person utan vi delade upp dem på hälften, det vill säga tre vardera. Varje intervju var följaktligen unik då villkoren var annorlunda och kunde därmed påverka informanternas svar. Olika förutsättningar kan leda till en försämrad tillförlitlighet i undersökningen (Cohen et al. 2007; Trost, 2005).

Under transkriberingen var vi väl medvetna om att betydelsefulla infallsvinklar såsom synliga och ickeverbala aspekter kunde gå förlorade. Det kan även ha varit en nackdel att vissa läten inte skrevs ner i det transkriberade materialet. För att öka studiens validitet anpassades intervjuguiden för att uppfylla undersökningens syfte genom att bland annat utföra en pilotstudie. I en kvalitativ studie är det dessutom viktigt att beskriva forskningsprocessen för att studien ska ha en hög validitet (Patel & Davidson, 2003), och därför skrevs en utförlig och detaljerad metod.

6.2 Resultatdiskussion & analys

I resultatdiskussionen sker ett resonemang angående gruppträningsinstruktörernas upplevelser kring ledarskap i förhållande till tidigare forskning samt slutsatser gällande studien.

Resultatet visar att samtliga gruppträningsinstruktörer blivit tillfrågade att utbilda sig och leda grupper i fysisk aktivitet och därmed blivit ledare. I Redelius avhandling (2002) om idrottsledare var de främsta orsakerna till att bli ledare att det fanns ett genuint intresse för att handleda och förmedla kunskap till en grupp. De var främst yngre som i Redelius avhandling uppgav att de blivit tillfrågade medan det i denna studie förekom i större utsträckning och i blandade åldrar. I linje med tidigare forskning (Wright et al. 2007) visar resultatet att vidareutbildning och yrkeserfarenheter har positiva effekter på ledarskapet. Egenskaper som instruktörerna anser är viktiga i samband med utförandet av passet är att bland annat ha en positiv utstrålning och vara intresseväckande, kvalitéer med likheter i Rinne och Toropainens forskningsresultat (1998). Några egenskaper kan vara omedvetna och nämndes på så sätt inte av informanterna. Laios (2005) och Wright et al. (2007) menar dock att de viktigaste egenskaperna för en ledare är att kunna kommunicera effektivt, hjälpa sina deltagare att utvecklas samt att ha en förståelse för lärandeprocesser. Vidare menar Laios att förtroendet mellan instruktören och deltagarna är en viktig faktor för att utveckla sitt ledarskap. Även instruktörerna menar att det är en betydelsefull aspekt för att förbättra sitt ledarskap.

Utifrån Rinne och Toropainens (1998) forskning rörande gruppträningsinstruktörers ledarstilar så kan flera gemensamma faktorer utläsas. Likt den ”bestämmande” ledartypen visar resultatet att instruktörer ger generell feedback, väljer övningar och har en central roll under passets gång. Den ”ingripande” stilen kan kopplas samman med några av instruktörerna synsätt på improvisation och anpassning då dem låter deltagarnas behov styra delar av passets innehåll. Instruktörernas tillvägagångssätt kan vara en omedveten eller medveten strategi från deras sida och dem behöver nödvändigtvis inte avsiktligt ha valt en specifik ledarstil. En

instruktörs ledarroll påverkas möjligtvis av många olika faktorer såsom utbildning, erfarenheter och uppväxt. Resultatet visar att ingen instruktör är den andra lik och att ingen ledare fullständigt överrensstämmer med ledartyperna från den tidigare forskningen. Under intervjuerna fanns det indikationer på att instruktörerna besitter olika slags kunskaper gällande rollen som ledare. Vi anser därför att instruktörerna kan ha mycket att lära av varandra genom att utbyta kunskaper med syfte att utveckla ledarskapet. Flera instruktörer uttryckte en önskan om att få vidareutveckla sina kunskaper inom gruppträning och ett utbyte av kunskaper mellan ledarna kan därmed vara en del av denna utveckling.

Det råder olika åsikter om hur stor en grupp ska vara för att instruktören ska få ut sitt budskap på bästa möjliga sätt. Rinne och Toropainens (1998) menar att den idealiska gruppstorleken är mellan 12-15 personer. Resultatet visar att en instruktör tycker att en grupp på 40-45 deltagare är att föredra då stämningen förbättras i och med fler medlemmar. En annan ledare anser dock att en mindre grupp är att föredra då en fullbokad grupp på 22 personer innebär svårigheter med att ge samtliga gruppdeltagare uppmärksamhet. Betydelsen av storleken på lokalen där aktiviteten utövas är något som ingen instruktör har nämnt, men som skulle kunna ha en betydelse för hur många deltagare en instruktör anser dem kan hantera. Redskapen i några av aktiviteterna anses hämma möjlighet till variation i passupplägg och utan den begränsningen skulle förmodligen aktiviteten förlora en viktig beståndsdel. Till exempel skulle ett spinningpass utan cykel leda till att det blir en helt annan aktivitet. Således är redskapet i några av aktiviteterna en nödvändig begränsning för att kunna utöva aktiviteten. Opåverkbara faktorer i ledarskapet kan i övrigt ha en verkan på instruktörernas tillvägagångssätt och utan dessa omständigheter kan deras sätt att leda grupperna förändras. Utan riktlinjer och förkoreograferade pass skulle ett större ansvar läggas på instruktörerna ifråga. Det vore intressant att se hur instruktörernas agerande skulle förändras om de opåverkbara faktorerna försvann, möjligen skulle deras ledarskap bli mer olik varandra. Det är osagt om de opåverkbara faktorerna gynnar eller försummar instruktörernas ledarskap.

Instruktörerna är både medvetna och omedvetna om sitt kroppsspråk under genomförandet av sina pass. Backlund (1991) menar att rörelser som sker på ett omedvetet sätt kan dämpa budskapet. Av den anledningen kan det vara av stor betydelse att instruktörerna ökar medvetenheten angående sitt kroppsspråk för att höja standarden på det ledarna vill förmedla till gruppen. Således kan instruktörernas ledarskap förbättras genom en utveckling inom detta område. Negativ feedback kan vara mer effektiv än positiv respons och beröm kan försämra inlärningsprocessen (Hattie & Timperley, 2007). Resultatet visar dock att instruktörerna främst ger positiv feedback genom att berömma gruppdeltagarna. Vi fick en känsla av att instruktörerna undvek negativ feedback i största möjliga mån och att det var väldigt viktigt för ledarna att deltagarna hade roligt under passen. Ur säkerhetssynpunkt kan det vara nödvändigt att påpeka fel och brister då den uteblivna informationen skulle kunna leda till skador hos gruppedlemmar. Feedbacken behöver nödvändigtvis inte mottagas av individerna bara för att instruktören anmärker något fel (a.a.).

Avslutningsvis har gruppträningsinstruktörerna en viktig roll över hur passet planeras och genomförs och det är många olika beståndsdelar som bidrar till deras tillvägagångssätt. Alla

instruktörer har något gemensamt, men samtidigt något unikt. Vid undersökningens början förmodades resultatet visa mindre variation av upplevelser av gruppträningsinstruktörernas ledarskap. Studien har bidragit till en klarare blick över hur gruppträningsinstruktörer upplever sitt ledarskap samt hur dem går tillväga i sin roll som ledare, vilket innebär att undersökningens syfte och frågeställningar har uppnåtts. Utifrån studiens resultat går det att urskilja ett flertal olika faktorer som skulle kunna utveckla instruktörerna till det bättre och därmed kan gruppträning som hälsofrämjande arena förbättras. Det är dock viktigt att poängtera att studien endast omfattar sex gruppträningsinstruktörers upplevelser och att det därmed inte går att dra några generella slutsatser för instruktörer i stort.

6.3 Förslag på fortsatt forskning

Ur pedagogiskt perspektiv vore det av intresse att undersöka vikten av en god pedagogisk förmåga inom ledarskap av aktiviteter i fysisk aktivitet då det skulle kunna bidra till ett förbättrat ledarskap och därmed öka deltagarnas positiva effekter av träningen. Detta skulle kunna utföras genom att jämföra ledare med pedagogisk utbildning och instruktörer som saknar utbildning inom området. Vidare skulle gruppens upplevelser av instruktörernas ledarskap studeras för att det ska vara möjligt att urskilja pedagogikens betydelse i ledarskapet.

Det skulle även vara av intresse att genomföra en litteraturstudie där utbildningsinnehållet av instruktörskurser granskas med syfte att få en större inblick i instruktörsrollen. Studiens resultat skulle kunna leda till en kvalitetshöjning av utbildningarna genom att åtgärda eventuella brister och därmed förbättra ledarskapet hos många instruktörer ute i landet.

7. Referenser

Arfwedson, G & Ödman, P-J. (1998). *Intervjumetoder och intervjutolkning: en dialog kring ett kvalitativt alternativ i lärarutbildning och skolforskning*. Stockholm: Hls förlag.

Aquatic Exercise Association. (2009). 2009 *AEA Certification Information*. [online].

Tillgänglig:

<http://www.aeawave.com/PublicPages/Certification/AEACertification/tabid/113/Default.aspx>
[2009-04-15]

Backlund, B. (1991). *Inte bara ord – En bok om talad kommunikation*. Lund: Studentlitteratur.

Bergdahl, A-G & Svensson, S. (2006). *Förslag, revidering av träningsformer i FYSS*. Stockholm: Riksidrottsförbundet.

Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber ekonomi.

Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K (2007). *Research Methods in Education*. London: Routledge.

Dahlkwist, M. (2004). *Kommunikation*. Stockholm: Liber.

Dahmström, K. (2005). *Från datainsamling till rapport – att göra en statistisk undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Dalen, M. (2008). *Intervju som metod*. Malmö: Gleerups Utbildning.

Ejvegård, R. (2003). *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Ekholm, M & Fransson, A. (1994). *Praktisk intervjuteknik*. Stockholm: Norstedts.

Ewles, L & Simnett, I. (2005). *Hälsoarbete*. Lund: Studentlitteratur.

Fahlström, P-G. (2001). *Ishockeycoacher – en studie om rekrytering, arbete och ledarstil*. Umeå: Umeå universitets tryckeri.

Friskis&Svettis. (2009a). *Jympa*. [online]. Tillgänglig:
http://web.friskissvettis.se/jympa_160.aspx [2009-03-25]

Friskis&Svettis. (2009b). *Jympans upplägg*. [online]. Tillgänglig:
http://web.friskissvettis.se/jympansupplagg_145.aspx [2009-03-25]

Hansagi, H & Allebeck. (1994). *Enkät och intervju inom hälso- och sjukvård: Handbok för forskning och utvecklingsarbete*. Lund: Studentlitteratur.

- Hattie, J & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*. Vol.77, No.1, pp.81-112.
- Homans, G C. (1951). *The human group*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Husserl, E. (1995). *Fenomenologins idé*. Göteborg: Daidalos AB.
- Häger, B. (2007). *Intervjuteknik*. Stockholm: Liber.
- Juhlin, L. (2005). *Den goda kommunikationen – Rösten, kroppsspråket och retoriken*. Lund: Studentlitteratur.
- Laios, A. (2005). The educational system for training coaches in Greece. *International Journal of Educational Management*. Vol.19, No.6, pp.500-504.
- Lantz, A. (1993). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys – exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur.
- Les Mills. (2009). *A Typical Class*. [online]. Tillgänglig: <http://www.lesmills.com/nordic/se/members/bodypump/a-typical-class.aspx> [2009-03-25]
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Kylén, J-A. (2004). *Att få svar: intervju, enkät, observation*. Stockholm: Bonnier Utbildning.
- Maltén, A. (1998). *Kommunikation och konflikthantering – en introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Mossboda, B-M, Peterson, M & Rönnholm, I. (1998). *Att vara chef och ledare – Dina verktyg för praktiskt ledarskap*. Stockholm: Ekerlid.
- Muscles. (2007). *Core-träning*. [online]. Tillgänglig: <http://www.muscles.se/core-traning/> [2009-05-08]
- Nationalencyklopedin.(2009). *Aerobics*. [online]. Tillgänglig: <http://www.ne.se/l%C3%A5ng/aerobics> [2009-03-25]
- Nilsson, B & Waldemarson, A-K. (2007). *Kommunikation – Samspel mellan människor*. Lund: Studentlitteratur.
- Norberg, Erneborn & Kim. (2009). *Vad är Poweryoga?*. [online]. Tillgänglig: <http://www.poweryoga.nu/index.asp?content=vadar> [2009-05-08]

Ohlson, L. (2007). *Pedagogiskt ledarskap*. Stockholm: Liber.

Patel, R. & Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder - att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Redelius, K. (2002). *Ledarna och barnidrotten - Idrottsledarnas syn på idrott, barn och fostran*. Stockholm: Lärarhögskolan.

Rinne, M & Toropainen, E. (1998). How to lead a group – practical principles and experiences of conducting a promotional group in health-related physical activity. *Patient Education and Counseling*. pp. 69-76.

Samuelsson, I. (2009). *Vad är Gruppträning?*. [online]. Tillgänglig: <http://www.gymnastik.se/templates/Page.aspx?id=517> [2009-04-02]

Socialstyrelsen. (2009). *Folkhälsorapport 2009*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Starrin, B & Svensson, P-G. (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Steinberg, J M. (1990). *Pedagogik i praktiken*. Kumla: Kumla Tryckeri.

Stensaasen, S & Sletta, O. (2000). *Gruppprocesser – om inläring och samarbete i grupper*. Stockholm: Natur och kultur.

Ström, M. (2009). *Varför vattengymnastik?*. [online]. Tillgänglig: http://www.mabrainstitutet.se/index.php?module=text&pagename=text/textpage&article_id=9&parentid=8&menuplace=2 [2009-04-15]

Säljö, R. (1989). *Som vi uppfattar det: Elva bidrag om inläring och omvärldsuppfattningar*. Lund : Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Wright, T, Trudel, P & Culver, D. (2007). Learning how to coach: the different learning situations reported by youth ice hockey coaches. *Physical Education and Sport Pedagogy*. Vol. 12, No. 2, pp.127-144.

Bilaga 1

Intervjuguide

Hur kom det sig att du blev gruppträningsinstruktör?

Hur länge har du varit instruktör?

Vad är du instruktör i?

Berätta om din utbildningsbakgrund?

Finns det någon utbildning/delmoment som du haft mer nytta av i din roll som ledare?

Vilka egenskaper anser du att en bra gruppträningsinstruktör bör ha?

Vad är det bästa med att vara instruktör?

Finns det något som du upplever som negativt med att vara instruktör?

Kan du berätta om vilka förväntningar du tror att deltagarna har på dig som ledare?

Har du några mål med att vara gruppträningsinstruktör?

Berätta om hur du brukar lägga upp dina pass?

Hur förbereder du dig?

Har du någon inspirationskälla?

Var är det som ger dig motivation?

Kan du berätta om hur du ser på feedback i samband med dina pass?

När ger du feedback?

Kan du berätta om hur du gör för att nå ut till hela gruppen?

Upplever du att det finns situationer då det är svårt att nå ut till alla?

Berätta hur ditt kroppsspråk ser ut under dina pass?

I vilka områden känner du att du skulle vilja lära dig mer?

Finns det något som du vill tillägga eller kommentera?

Tack för din medverkan!

Bilaga 2

Gävle 2009-03-25



Vi är två studenter vid namn Gisela Ganetz och Evelina Berlin som läser den sista terminen på det Hälsovetenskapliga programmet vid Högskolan i Gävle. För närvarande genomför vi en studie som har till syfte att resultera i en C-uppsats i pedagogik. Syftet med studien är att undersöka möjliga pedagogiska strategier som gruppträningssinstruktörer använder sig av för att leda sina grupper samt deras syn på ledarskap. Undersökningen genomförs med hjälp av intervju som undersökningsmetod och ditt deltagande är av stort värde för studiens utfall. Din medverkan är frivillig och du har rätt att avbryta ditt deltagande när du vill.

Intervjun tar högst en timme att genomföra och kommer att spelas in på band. Informationen kommer av oss behandlas konfidentiellt och dina svar kommer inte att kunna härledas till dig i uppsatsen. Den färdiga uppsatsen kommer att finnas tillgänglig på biblioteket vid Högskolan i Gävle.

Tack för på förhand!

Med vänliga hälsningar
Gisela Ganetz och Evelina Berlin

Vid frågor och funderingar:

Evelina Berlin
Tel: xxx- xxx xx xx
E-post: hhp07ebn@student.hig.se

Gisela Ganetz
Tel: xxx- xxx xx xx
E-post: hhp07ggz@student.hig.se

Handledare: Daniel Pettersson
Tel: xxx- xxx xx xx
E-post: Daniel.Pettersson@hig.se