Notat om FIUs:

Trænerundersøgelse 2024

Kort introduktion til dette notat:

Trænernes roller er centrale i foreningerne, og deres stemmer er vigtige for os i FIU i forståelsen af det gode foreningsliv på Frederiksberg. Derfor inddrager vi træneres oplevelser i en spørgeskemaundersøgelse, "Trænerundersøgelsen", med henblik på at understøtte videreudviklingen af de gode rammer i foreningerne og på bedste vis sikre gode oplevelser for vores trænere.

Undersøgelsen er foretaget i foråret 2024, og 406 trænere fra 41 foreninger/afdelinger har deltaget. Dvs. næsten samtlige potentielle tilbud er repræsenteret i undersøgelsen. 19 % af besvarelserne i spørgeskemaundersøgelsen er fra hjælpetrænere, mens 28 % er fra forældretrænere (træner eget barn) og 52 % er fra instruktører/trænere.

I dette notat opsamler vi de mest væsentlige pointer, der er at finde i gennemgangen af datamaterialet til inspiration for det videre samarbejde mellem os i FIU og vores medlemsforeninger/afdelinger, herunder de trænere, der bidrager til de gode foreningsmiljøer i vores lokalområde. Tak for det!

Ønsker du at dykke mere ned i undersøgelsen og de forskellige data, så kan du finde undersøgelsen på vores hjemmeside: Trænerundersøgelsen 2024 | FIU Frederiksberg

En personlig invitation til trænerrollen

De fleste trænere er blevet inviteret ind i trænerrollen. Med andre ord er der nogen, der har set deres kompetencer og spurgt, om de kunne være motiveret for at udfylde en trænerrolle i foreningen.

Når trænerne angiver deres motivation for at blive trænere, er der særligt fire svarkategorier, der fremhæves: 1) "Jeg har et barn, jeg træner", 2) "Jeg blev opfordret til det", 3) "Der manglede trænere i foreningen" og 4) "For at gøre en indsats for foreningen". Det er således fx mindre vigtigt for trænerne, at de får muligheden for at blive en del af et særligt fællesskab via deres rolle i foreningen. Samtidig synes de personlige rekrutteringer at være mere gældende end sandsynligheden for, at træneraspiranter banker på med en uopfordret ansøgning.

Frivillighedsforskning peger på, at de fleste frivillige bliver rekrutteret via den personlige invitation ind i rollen[1]. Derfor er det vigtigt, at foreninger arbejder systematisk omkring at invitere ressourcepersoner ind i en dialog om muligheder for at bidrage med frivillige kræfter. Der er potentialer for flere frivillige kræfter, hvis man som forening er opsøgende og inviterende med roller, der matcher den enkeltes kompetencer og interesser.

Tilfredse trænere, der gerne bliver længere

Det er særligt glædeligt at se, at 1 ud af 5 af trænerne forventer at være i deres trænergerning i mere end 7 år. Det er til gengæld bekymrende at 40 % af trænerne forventer at stoppe inden for 3 år, herunder 10% om under et år. Det er mange nye trænere der skal findes hver år, hvis de tal holder.

Det, der ifølge undersøgelsen synes at være særligt afgørende for vedligeholdelse af træneres motivation, er oplevelsen af fællesskabet med holdet. Det er fx højere vægtet end fællesskabet med trænerne. Lønnen er det, trænerne i undersøgelsen har angivet som den potentielle motivationsfaktor, de vægter mindst i dagligdagen. Men når de bliver spurgt om, hvad der kunne få dem til at forsætte i længere tid, der bliver lønnen angivet som den næste højeste, efter fællesskabet og lige før tilbud om træneruddannelse. Samtidig skal det understreges, at 78% af de deltagende trænere modtager løn.

At føle sig som en vigtig del af et fællesskab er en vigtig kilde til vores mentale trivsel[2]. Trænerne melder sig ikke nødvendigvis ind i rollen, fordi de tænker, at de skal have adgang til gode fællesskaber. Trænerne bliver ofte prikket på skulderen med en anmodning om at udfylde en vigtig rolle for, at foreningslivet kan lykkes, eller de spotter et behov, som de udfylder. Men trænerrollen

---

[1] Frivillighedsundersøgelsen 2020 – En repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde
https://www.vive.dk/media/pure/lxmk93vd/5662919

[2] ABCformentalsundhed_mentalsundhedsfremmeforalle.pdf
https://psy.ku.dk/abc/pdf/ABCformentalsundhed_mentalsundhedsfremmeforalle.pdf

bidrager med oplevelser af gode fællesskaber i hverdagen, hvilket synes at være en af de faktorer, der vedligeholder deres motivation for at komme igen og igen.

Et særligt opmærksomhedspunkt i undersøgelsen er de forældre, der har trænerroller. Ca. halvdelen indikerer, at de vil stoppe, når deres barn har en bestemt alder eller når de ikke som træner oplever, at de er kyndige til at understøtte en faglig udvikling hos deres barn. Såkaldte forældretrænere er en stor ressource, som kan være midlertidig, og der kan være et potentiale i, at foreningerne arbejder på at gøre trænerrollen attraktiv uanset eget barns deltagelse og udvikling. Således kan flere forældre tilskrive det mening at bidrage til foreningslivet og lade det være mindre afhængigt af eget barns historik i foreningen. Samtidig med, at vi anerkender, at forældre har travlt og kabalerne skal gå op på flere parametre i typisk travle hverdage.

At finde tid i et travlt hverdagsliv

Besvarelserne i undersøgelsen indikerer, at en gruppe trænere oplever, at det er sværere at være træner (28 %) gennem de sidste pr år og herunder, at det bl.a. skyldes, at det er blevet mere tidskrævende at være træner. De trænere der oplever at det er blevet lettere (17 %) at være trænere, har primært svaret at det skyldes erfaring.

Det er selvsagt, at erfaring kan give oplevelser af, at bestemte opgaver bliver mindre tidskrævende med tiden. Samtidig er det en vigtig feedback på, at trænere skal understøttes i at udføre deres roller, så det hænger sammen med en typisk travl hverdag. Dette sker bl.a. ved, at gode enkelterfaringer bliver en del af strukturen i foreningen og dermed til en kultur, der kan videregives fra træner til træner. Trænere, der er nye eller får nye roller, skal holdes i hånden med virkningsfulde og funktionelle redskaber, der formindsker unødigt tidspres. Som eksempel kan det være redskaber til, hvordan man planlægger den gode velkomst til nye på holdene, udfører en træning, der indeholder kompetenceudvikling, men også social glæde på tværs af holdet, en kommunikationspakke med standardtekster, der kan justeres, når man fx skal kommunikere vigtig standard information til forældre, mv.

Noget af det, der udfordrer trænere mest, er de begrænsede adgange til faciliteter og herunder tider. Det kan ligeledes være en årsag til, at trænere oplever, at gerningen bliver tidskrævende, hvis træningstidspunktet lægger dårligt i forhold til at få hverdagen til at gå op.

Ambitiøse trænere, der ønsker kompetenceudvikling

60 % af trænerne i undersøgelsen ønsker at blive tilbudt kurser/flere kurser. Samtidig markerer flere, at det er en udfordring at finde tid til deltagelse på kurser, selv når de bliver tilbudt muligheder herfor (39 %).

Det er et interessant paradoks, idet kurser potentielt kan styrke træneres kompetencer til at udføre deres gerning funktionelt og effektivt. Det kan friste til at ty til online former for kurser, som har bestemte fordele, men samtidig erfarer vi i FIU, at der er en værdi i - og typisk også en efterspørgsel omkring - de fysiske kurser, hvor man indgår i et fællesskab på tværs og får mulighed for at spare

ansigt-til-ansigt med kollegaer i lignende roller samt underviser(e). Spørgeskemaundersøgelsen peger alt i alt på, at trænere er ambitiøse og motiverede for dygtiggørelse gennem bl.a. kurser, og at vi i FIU i samarbejde med foreningerne skal søge de gode løsninger for, at det kan lykkes at deltage i meningsfulde og kompetenceudviklende kurser, der er så attraktive og funktionelle, at tiden til deltagelse kan prioriteres.

Kurserne skal ydermere pege mod de behov, rammerne fordrer. Fx børne- og ungelivet, der i dag i højere grad er præget af social usikkerhed, homogene venskabsgrupper og en stigende mental mistrivsel (Bugge og Østergaard 2024). Flere og flere ældre oplever sig ensomme og kan have svært ved at byde sig til fællesskaber[3].

I undersøgelsen oplever 1 ud af 5 trænere, at det sociale bliver udfordret på holdene, mens 1 ud af 4 tror, at det bliver svært at vedligeholde de unges motivation. Kurserne kan således med fordel rettes mod aktivitetsledelse i samtiden, så trænere ikke blot bliver dygtiggjort i at udvikle medlemmernes faglige kompetencer, men også får redskaber til at facilitere gode fællesskaber, i hvilke medlemmerne udvikler sociale kompetencer og oplever samhørighed og autonomi.

Desuden angiver 1 ud af 5 trænere i undersøgelsen bekymringer omkring håndtering af forældres krav. Det peger hen imod et behov for, at foreningerne har understøttende systematiske tilgange til at håndtere det gode samarbejde med forældre.

Vedligehold af motivation

Til spørgsmålet "Hvordan oplever du din forenings hjælp til din trænergerning på banen?" har 66 % svaret "den er god", mens 1 ud af 3 ikke kan svare, at der er "god opbakning". Disse har svaret "hverken/eller" (25 %) eller, at der er "dårlig opbakning" (9 %). Til spørgsmålet om, hvorvidt den enkelte træner oplever god hjælp "udenfor banen", er tendensen mage til. Det skal bemærkes at det svinger fra forening til forening, hvor god opbakningen trænerne oplever der er.

Det er glædeligt, at de fleste trænere oplever god hjælp fra foreningen, men der er også en gruppe, som synes at savne mere og/eller bedre hjælp. Det er vigtigt, at trænere oplever, at de lykkes i deres roller, så deres bidrag i foreningen bliver meningsfuldt. Trænere skal lykkes i deres kompetencer, så de er i et "flow" af mestring, så de ikke bliver for udfordrede og føler sig mislykkede, men heller ikke oplever en triviel hverdag i foreningslivet, hvor de ikke udfordres og udvikles[4]. Kompetenceudvikling er vigtig for vores motivation. Det er et af de tre psykiske behov vi har, hvis vi skal ønske at komme igen og igen. Sidestillet med oplevelsen af samhør og autonomi. Derfor er det vigtigt, at trænere oplever, at de lykkes i deres roller, udvikles og udfordres i en tilfredsstillende balance, medinddrages og bliver en del af gode fællesskaber, både internt på holdene og på tværs af holdene og kollegaer i andre foreninger.

[3] Ensomhed blandt unge - En kvalitativ undersøgelse af unges oplevelser af ensomhed https://www.vive.dk/media/pure/4vl8o0ox/24416713

[4] Csikszentmihalyi, Mihaly. (2005): Flow – optimaloplevelsens psykologi. Dansk Psykologisk Forlag