FIUs Trænerundersøgelsen 2026

Frederiksberg Idræt - FIU

1. Indledning

Omkring 40 % af trænerne i undersøgelsen forventer at stoppe inden for tre år. Det gør rekruttering og fastholdelse af trænere til et centralt spørgsmål. Denne analyse ser derfor nærmere på tre ting: hvordan trænere bliver rekrutteret, hvordan de oplever trænerrollen i dagligdagen, og hvad der skal til, for at de fortsætter længere.

Undersøgelsen bygger på 382 besvarelser. Trænergruppen er bred både i alder og erfaring. 63 % af trænerne er mænd eller drenge, og 37 % er kvinder eller piger.

På flere af spørgsmålene har trænerne kunnet angive flere svarmuligheder. Derfor summerer andelene i disse spørgsmål ikke nødvendigvis til 100 %.

Datagrundlaget og grafer for alle spørgsmål fremgår af bilagene.

2. Hvorfor blev du træner

Der er ikke én enkelt vej ind i trænerrollen. Den mest udbredte årsag er, at træneren har et barn, som vedkommende træner – de såkaldte forældretrænere. Det svarer 43 %. Omkring 31 % peger samtidig på forhold, der er knyttet til foreningen, som en del af vejen ind i rollen. Det gælder blandt andet, at de blev opfordret til at blive trænere, ønskede at gøre en indsats for foreningen eller oplevede, at der manglede trænere. 30 % peger på fællesskabet omkring holdet, forældrene og de øvrige trænere, mens 24 % svarer, at de altid godt har kunnet tænke sig at være træner.

Det peger samlet på, at rekrutteringen til trænerrollen hviler på flere forskellige spor. For nogle er indgangen tæt knyttet til barnet og familiens aktivitet i foreningen. For andre handler den mere om foreningen, fællesskabet eller et mere selvstændigt ønske om at være træner.

De 13-19-årige skiller sig ud fra det samlede mønster. I denne gruppe svarer 49 %, at de altid godt har kunnet tænke sig at være trænere. 35 % af de 13-19-årige svarer også, at de blev trænere for at gøre en indsats for foreningen. De yngre trænere fremstår dermed i højere grad som en gruppe, der er rekrutteret gennem foreningsmiljøet og egen interesse for rollen.

3. Motivationer og udfordringer i dagligdagen

Hvad motiverer trænere i dagligdagen?

Når trænerne bliver spurgt om, hvad der motiverer dem til at påtage sig rollen som træner/instruktør, er fællesskabet den vigtigste drivkraft. 65 % peger på fællesskabet med udøverne og holdet som en central motivation. Derefter følger involvering i sporten og fællesskabet med de øvrige trænere i

foreningen, som begge nævnes af 47 %. 40 % peger på ønsket om at gøre en indsats for foreningen, 37 % på personlig udvikling og 22 % på løn eller godtgørelse.

De 13-19-årige adskiller sig igen fra gennemsnittet. Der hvor de skildrer sig ud, er at 53 % i denne gruppe angiver løn eller godtgørelse som motivation. 47 % peger på personlig udvikling. De 13-19-årige lægger dermed mere vægt på udvikling og honorering end gennemsnittet.

Hvilke udfordringer fylder mest?

På spørgsmålet om trænernes største udfordringer peger flest på, at trænerrollen er tidskrævende. Det gælder 25 %. Derefter følger dårlige træningstidspunkter og utilstrækkelige faciliteter, som begge nævnes af 22 %. Udfordringer med deltagere, der er svære at rumme i aktiviteten, fylder også relativt meget og nævnes af 19 %. Samlet peger svarene på, at det især er tid, rammer og hverdagsorganisering, der fylder i trænerrollen.

Når man ser på trænere med 4-10 års erfaring, bliver det mønster tydeligere. I denne gruppe oplever 30 %, at rollen er meget tidskrævende, mod 25 % i trænergruppen samlet. Samtidig peger lidt flere end gennemsnittet på opgaver uden for banen og utilstrækkelige faciliteter. Det tyder på, at belastningen ikke er størst blandt de nyeste trænere, men ofte bliver mere mærkbar efter nogle år i rollen.

Deltagere der er svære at rumme

Et særligt tema i undersøgelsen er spørgsmålet om deltagere, der er svære at rumme i aktiviteten. Her viser analysen et meget tydeligt mønster: 91 % af de trænere, der peger på denne udfordring, træner bredde-børn og unge. Udfordringen er altså i høj grad koncentreret omkring børne- og ungdomsidrætten.

Når man ser på, hvad den samme gruppe efterspørger af kurser, er det ikke først og fremmest specialiserede målgruppeværktøjer, der fylder. 66 % peger på teknik og taktik, 40 % peger på pædagogik, og først på en tredje plads, peger 35 % på værktøjer til at rumme særlige målgrupper.

Opbakning fra foreningen

Trænerne er generelt glade for den opbakning, de får fra deres forening, men der er også plads til forbedring, da det langt fra er alle, der oplever en tydelig opbakning. På banen vurderer 69 % opbakningen som god eller meget god. 19 % svarer hverken/eller, 10 % vurderer opbakningen som dårlig eller meget dårlig, og 2 % svarer ved ikke. Uden for banen vurderer 62 % opbakningen som god eller meget god. 20 % svarer hverken/eller, 8 % vurderer opbakningen som dårlig eller meget dårlig, og 10 % svarer ved ikke.

Der er samtidig forskelle mellem grupper. Blandt instruktører/trænere vurderer 75 % opbakningen på banen som god eller meget god, mens det gælder 58 % blandt forældretrænere. Uden for banen ses det samme billede: 73 % blandt instruktører/trænere vurderer opbakningen som god eller meget god, mens det gælder 53 % blandt forældretrænere. Det peger på, at især forældretrænere oplever svagere støtte omkring de mere praktiske og organisatoriske sider af rollen. Dette kan måske hænge sammen med, at de ikke er lige så kendte i rollen som træner, og derfor har brug for mere opbakning fra foreningen, end dem som ikke er forældre-trænere, men ”normal” træner/instruktør.

Kurser og udviklingsmuligheder

Kurser og udviklingsmuligheder fylder også i undersøgelsen. 59 % svarer, at de gerne vil på flere kurser, mens 19 % ikke ønsker det, og 22 % er i tvivl. Det peger på en relativt stor interesse for kompetenceudvikling blandt trænerne.

Når trænerne bliver spurgt om deres største udfordring i forhold til at komme på kursus, er manglende tid den mest udbredte barriere. Det gælder 42 %. Samtidig svarer 21 %, at de ikke har nogen udfordringer med at komme på kurser. Udfordringen for mange ser dermed ikke ud til at være manglende interesse, men at det kan være svært at få kurserne til at passe ind i hverdagen.

Kursusbehovet ser heller ikke ens ud på tværs af grupper. Blandt forældretrænere er ønsket om kurser tydeligere. Blandt hjælpetrænere er kursuserfaringen højere, men samtidig er der flere, der svarer ved ikke til, om de ønsker flere kurser. Det peger på, at forskellige grupper står forskellige steder i forhold til udvikling i rollen via kurser.

4. Fastholdelse af trænere

Når trænerne bliver spurgt, hvor længe de forventer at fortsætte, svarer 33 % 1-3 år og 34 % ved ikke, mens færre angiver enten en meget kort (7 %) eller en længere tidshorisont (15 % 7 år eller mere og 11 % 4-6 år).

Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at både "1-3 år" og "ved ikke" er relativt nemme svar at vælge i en undersøgelse. De kræver ikke en fast beslutning og afspejler ofte usikkerhed om fremtiden. Resultatet skal derfor ikke tolkes som præcise planer, men snarere som udtryk for en åben eller uafklaret tidshorisont.

Det betyder samtidig, at en stor del af trænerne befinder sig i en "mellemzone", hvor de ikke har besluttet sig for at stoppe, men heller ikke har en klar intention om at fortsætte i mange år. Det er netop denne gruppe, der rummer det største fastholdelsespotentiale.

Andelen, der forventer at stoppe inden for ét år, er relativt lille. Samtidig viser fritekstsvarene, at en stor del af frafaldet skyldes forhold, foreningerne ikke kan påvirke – f.eks. efterskole, afsluttet uddannelse eller udlandsophold.

Ser man nærmere på 1-3-årsgruppen, tegner der sig forskellige mønstre. For forældretrænere er de største udfordringer tidsforbrug (44 %) og for mange opgaver uden for banen (32 %). Samtidig peger 39 % på træneruddannelse og 48 % på fællesskabet i klubben som faktorer, der kan få dem til at fortsætte længere. Her handler fastholdelse især om aflastning, støtte og sociale rammer.

Blandt øvrige trænere peger 67 % på bedre løn/godtgørelse som afgørende for at fortsætte, mens fællesskabet også spiller en vigtig rolle. Fastholdelse hænger dermed både sammen med honorering og klubmiljø. For de 13-19-årige er 1-3 år den mest udbredte tidshorisont (45 %). Også her er løn/godtgørelse (65 %) og fællesskab (48 %) de vigtigste faktorer, hvilket peger på, at fastholdelse især afhænger af, at rollen opleves som både økonomisk og socialt attraktiv.

Samlet peger analysen på, at der ikke er én fælles fastholdelsesudfordring, men to retninger afhængig af alder. For forældretrænere handler det primært om tid, opgaver og praktisk støtte, mens det for yngre trænere i højere grad handler om honorering og fællesskab.

5. Afrunding og anbefalinger

Undersøgelsen viser, at trænergruppen på Frederiksberg er sammensat, og at rekruttering, motivation og fastholdelse ikke kan forstås gennem én samlet profil. Trænere bliver rekrutteret gennem forskellige veje. Nogle kommer ind gennem familien og barnets aktivitet, andre gennem foreningsmiljøet og egen interesse. Det gælder især de 13-19-årige, som i højere grad ser trænerrollen som en mulighed for udvikling, erfaring og i nogle tilfælde honorering.

I hverdagen er fællesskabet den vigtigste drivkraft, men undersøgelsen viser også tydeligt, at rollen for mange er belastet af tidspres, opgaver uden for banen og udfordringer i arbejdet med børn og unge. Mange (ikke alle) oplever samtidig god støtte fra foreningen, men denne oplevelse er mindre tydelig blandt forældretrænere.

Når det gælder fastholdelse, peger undersøgelsen på, at der ikke er én løsning, der passer til alle. Forældretrænere i den mere kortsigtede gruppe ser især ud til at have brug for bedre rammer, aflastning og praktisk støtte. Instruktører/trænere i samme gruppe reagerer i højere grad på honorering og fællesskab. Det betyder, at arbejdet med fastholdelse med fordel kan målrettes forskellige typer trænere.

På den baggrund peger analysen på tre overordnede anbefalinger. For det første bør man arbejde differentieret med fastholdelse, så forskellige typer trænere mødes med forskellige løsninger. For det andet bør der være et særligt fokus på at lette belastningen omkring trænerrollen, især for dem der oplever tidspres og mange opgaver uden for banen. For det tredje peger data på, at der fortsat er behov for relevante udviklings- og kursustilbud, især til forældretrænere og trænere i børne- og ungdomsidrætten, hvor både pædagogiske og trænerfaglige kompetencer efterspørges.