

Vägarna till elittränare

En kvalitativ studie om karriärvägarna till internationell elittränare

© Axel Nordborg & Leon Strömberg

Gymnastik- och idrottshögskolan GIH, Stockholm

Författarkontakt: Axel.Nordborg@gmail.com, Leonstromberg14@gmail.com

Publicerad på idrottsforum.org 2025-10-13

Syftet med denna studie var att undersöka vilka karriärvägar som leder till att bli elittränare på internationell nivå samt vilka faktorer och vändpunkter som påverkar vägen. Studien ämnade också att fånga elittränarnas råd till unga tränare och förbättringsområden inom det svenska idrottssystemet.

Studien genomfördes med en kvalitativ metod och baserades på semistrukturerade intervjuer med 21 svenska elittränare från 13 olympiska idrotter. Deltagarna representerade både lag- och individuella sporter, vinter- och sommaridrotter, och inkluderade både män och kvinnor. Analysen gjordes genom en manifest, tematisk analys.

Två huvudsakliga karriärvägar identifierades: snabbspår och traditionellt spår. Snabbspårstränarna tog sig in i yrket genom sin egen elitidrottskarriär och de nätverk de byggt upp under denna tid, medan tränare på det traditionella spåret utvecklade sin kompetens genom formell utbildning och lång erfarenhet i tränarrollen. Flera viktiga vändpunkter identifierades. Tränarna nämnde olika situationer, beslut, möten eller utmaningar som inneburit en avgörande förändring i deras karriärväg. Vidare lyfte de starkt inre driv, engagemang, social kompetens och relationsbyggande som avgörande

faktorer för att nå elittränarrollen. Elittränarnas huvudsakliga råd till yngre tränare var att skaffa mentorer och hitta sin tränaridentitet. Deras förbättringsförslag till det svenska idrottssystemet handlade om att ta tillvara kunskapen från erfarna tränare i högre grad och se över de ekonomiska förutsättningarna för tränare.

Studien visar att vägarna till ett elittränarskap på internationell nivå varierar, men ofta formas av avgörande vändpunkter, tillgång till nätverk, starkt personligt engagemang och social kompetens. Karriärutvecklingen präglas av både strukturella möjligheter och individuella val, där mentorskap och tillfälligheter ofta spelar en nyckelroll. En viktig slutsats av denna studie är behovet av att systematiskt ta tillvara på erfarna elittränares kunskap genom formaliserade mentorskap- och nätverksprogram och att börja implementera delat ledarskap i tränarrollen för att minska arbetsbelastningen och skapa fler jobb möjligheter. Resultaten av studien visar på behov av vidare forskning inom följande områden: jämförelse mellan de två karriärspåren och deras framgångsfaktorer, forskning kring mentorskapets betydelse samt forskning på hur karriärvägarna ser ut i andra länder.

1. Introduktion

Sverige är en framgångsrik idrottsnation, något som bekräftats under de senaste olympiska spelen. Under vinter-OS i Peking 2022 tog de svenska idrottarna hela 18 medaljer, vilket gjorde det till ett av Sveriges mest framgångsrika vinter-OS genom tiderna. Två år senare, under sommar-OS i Paris 2024, fortsatte framgångarna och med 11 medaljer gjorde Sverige sitt bästa sommarspel på över två decennier. Men bakom varje medalj finns ett team av tränare vars avgörande roll ofta hamnar i skymundan när fokus riktas mot de aktiva.

Trots tränarnas centrala betydelse för att forma, utveckla och leda idrottare mot internationell toppnivå, är deras egna karriärvägar fortfarande ett relativt outforskat område inom idrottsforskningen. Tidigare studier har framför allt riktat uppmärksamheten mot idrottarnas utveckling. I Sverige har två större studier gjorts under 2000-talet som kartlagt svenska idrottarens väg till och från elitnivå. *Vägarna till landslaget* (Fahlström et al., 2015) undersökte unga idrottare och visade på stor variation i utvecklingsvägar, sen specialisering samt vikten av idrottsliga, ekonomiska och utbildningsmässiga resurser som fanns i familjen. I *Vägen från landslaget* (Fahlström et al., 2014) låg fokus i stället på avslutet från elitidrotten.

Tränarnas väg till toppen har däremot fått betydligt mindre forskningsfokus. En av få svenska studier som specifikt behandlar elittränarens karriärutveckling är *Vägen till elittränarskap* (Eriksson, 2006), där bakgrund, idrottserfarenhet, utbildning och personliga egenskaper identifierades som viktiga faktorer för att lyckas nå elitnivå som tränare. Även om denna rapport bidrog med värdefull kunskap, har det gått närmare två decennier sedan den publicerades. Under denna tid har både svensk idrott och tränarrollen förändrats i grunden, vilket gör det angeläget att uppdatera förståelsen för hur dagens elittränare tagit sig till internationell nivå.

Det är relevant att undersöka vilka faktorer tränarna själva upplever som avgörande för sin utveckling, hur vändpunkter i karriären har sett ut och vilken roll bakgrund, idrottserfarenhet och utbildning har spelat. Många drömmer om att bli elittränare på internationell nivå, men få vet hur vägen dit ser ut. Vilka vägar finns? Hur gjorde de som lyckades? Genom att belysa olika karriärvägar kan studien bidra med viktiga insikter om hur svensk idrott kan utveckla framtidens elittränare och samtidigt inspirera unga tränare genom konkreta råd från några av Sveriges mest framgångsrika tränare.

2. Tidigare forskning

För att förstå elittränarnas karriärvägar behöver vi först belysa idrottarnas utveckling till och från landslags- och världsnivå.

Vägarna till landslaget. Svensk forskning visar att vägen till elitidrottare sällan är linjär. I Fahlström et al. (2015) framkommer det att idrottare ofta specialiserar sig sent efter mångidrottande som barn/ungdom, och att utvecklingen formas av ett samspel mellan individuella, sociala och strukturella faktorer (Fahlström et al., 2015). Familj och tränare ger centralt stöd (ekonomiskt, emotionellt, vägledning), och sociala nätverk stärker motivation och lärande. Organisatoriska resurser så som kvalificerade tränare, goda träningsmiljöer samt möjligheten att kombinera idrott och skola ansågs som avgörande (Fahlström et al., 2015).

Vägarna till världstoppen. Forskningen har identifierat tre karriärvägar (kort, medellång, lång) mot absoluta eliten (Schubring et al., 2022). En optimal utvecklingsmiljö med andra toppaktiva, erfarna tränare, fystränare och mentalt stöd är centralt. Med utgångspunkt i careership theory (Hodkinson & Sparkes, 1997) betonas vändpunkter såsom utlandsflytt, steget till semiprofessionalism, skador och stagnation, alltså händelser som kräver lärande och omställning. Stöd från det svenska idrottssystemet, inklusive RF, SOK och SPK, möjliggör långsiktighet (Schubring et al., 2022).

Vägen från landslaget. Övergången från elitkarriär varierar: problemfri, delvis osäker eller svår med identitets- och ekonomiutmaningar (Fahlström et al., 2014). Många stannar i idrotten som tränare, lärare, förbundsanställda eller experter; andra byter bransch. Parallell utbildning/arbete under karriären underlättar omställningen; tidig planering, mentorskap och organisatoriskt stöd rekommenderas (Fahlström et al., 2014).

Svensk forskning om elittränare är begränsad. Eriksson (2006) visar att många som blir elittränare hade idrottsaktiva föräldrar, mångidrottade som barn och ofta själva nådde elitnivå som idrottare; tränarkarriären startade ofta tidigt, ibland parallellt med den aktiva idrottskarriären. Drivkraft, nätverk, praktik och mentorskap framhålls, men ekonomiska villkor och stöd varierar stort mellan idrotter (Eriksson, 2006).

Rynne (2012) beskriver två vägar: snabbspår och traditionellt spår till elittränarskap.

Snabbspåret innebär att före detta elitidrottare snabbt etablerar sig via meriter och nätverk, ofta med genvägar i utbildningssystemet (Rynne, 2012). Studier visar samtidigt att tidigare aktiva värderar erfarenhetsbaserad kunskap högt, ibland högre än formell utbildning, även om de ofta

har hög utbildningsnivå (Lynch & Mallett, 2006). Utmaningar rör brister i pedagogik/ledarskap och svårigheter att gå från egen prestation till att leda andra; riktad utbildning för snabbspårstränare rekommenderas (Rynne, 2012). Snabbspåret kan vara *aktivt* – planerad tidig coachning parallellt med idrottandet, utbildning och nätverksbyggande, vilket ger stabil pedagogisk grund och smidigare övergång (Blackett et al., 2018) – eller *passivt*, där tränarrollen uppstår spontant efter karriären via nätverk, ofta utan formell utbildning och med större initiala ledarskapsutmaningar där tidigt stöd och mentorskap behövs (Blackett et al., 2018).

Det traditionella spåret bygger stegvis kompetens genom utbildning, assisterande roller och gradvis ansvar, ofta utan egen elitbakgrund. Denna väg ger stark pedagogisk grund (metodik, ledarskap, idrottspsykologi), men saknar ibland tillträde till toppositioner där informella nätverk och elitmeriter premieras (Rynne, 2012).

Tränare utvecklas genom relationer med mentorer, kollegor, aktiva, ledare och familj som bidrar med vägledning, feedback, skydd och möjligheter; lärandet sker både direkt (mentorskap) och indirekt (observation, reflektion) (Lefebvre et al., 2021). I elitfotboll är nätverk ofta viktigare än formella meriter vid rekrytering; relationer byggs strategiskt för att skapa möjligheter (Ronkainen et al., 2020). Mentorskap är vanligt och betydelsefullt (Lynch & Mallett, 2006). Tränarutvecklingen följer även karriärfaser där tidigt lärande domineras av socialt lärande och mentorskap (Mallett et al., 2016).

Arbetskraven på elittränare är höga, med frekvent prioritering av yrket framför familj/fritid och svag anställningstrygghet (Ronkainen et al., 2020). Obalans ökar risken för stress och utbrändhet (Olusoga & Kenttä, 2017); coachning på elitnivå kräver återhämtning för att undvika utmattning (Hassmén et al., 2019).

Kvinnliga tränare möter en ”labyrint” av strukturella och kulturella hinder som speglar glastaket, där osynliga hinder begränsar kvinnors möjligheter att nå ledande positioner, särskilt i mansdominerade miljöer (Borrueco et al., 2023; Morrison et al., 1984). Även med elitbakgrund ges de ofta sämre möjligheter än män; svagare nätverk och brist på förebilder försvårar rekrytering (Borrueco et al., 2023). Balans mellan tränarroll och familjeliv upplevs oftare som en motsättning. Kvinnors andel bland elittränare uppskattas till 8,4–20 procent (Kenttä et al., 2020).

Framgångsrika tränare förenar tre kunskapsdomäner: interpersonell, intrapersonell och professionell (Côté & Gilbert, 2009).

Interpersonell kunskap omfattar relationsbygge, anpassad kommunikation, feedback och teamledning – centralt för en trygg, hållbar miljö (Hägglund et al., 2024; Moen & Flike, 2011). Emotionell intelligens stärker ledarskapet genom bättre reglering av egna/andras känslor och situationsanpassad kommunikation (Chan & Mallett, 2011).

Intrapersonell kunskap rör självreflektion, självkänedom och kontinuerligt lärande. Elittränare analyserar beteenden, fattar bättre beslut under press och balanserar välmående/arbete (Hägglund et al., 2024). Reflektionsförmågan fördjupas över karriären – från ”trial and error” till strategisk och finmaskig analys samt mentorskap (Mallett et al., 2016). Tränare är ”performers” som behöver emotionell kontroll, självförtroende och mentala rutiner (Olusoga et al., 2012; Gould et al., 2002).

Professionell kunskap innebär idrottsspecifik expertis i planering, teknik, taktik och mästerskapsförberedelser, inklusive förmåga att följa plan och toppa form under press; teoretisk förståelse och praktik måste integreras med de övriga domänerna (Hägglund et al., 2024).

3. Teoretiskt perspektiv

3.1 *Careership theory*

Denna studies teoretiska perspektiv är *careership theory*, karriärskapsteorin, som beskriver karriärutveckling som ett dynamiskt samspel mellan individens beslut och det sociala sammanhanget (Hodkinson & Sparkes, 1997). Karriärval påverkas av tidigare erfarenheter och individens position i samhället, men också av tillfälligheter, känslor och stöd från omgivningen. Utvecklingen är icke-linjär och kännetecknas av vändpunkter som kräver anpassning och lärande. Teorin utgår från handlingshorisonter, pragmatiska karriärbeslut, lärande och utvecklingsprocess.

Begreppet *handlingshorisonter* syftar på de möjligheter och begränsningar som formar individens karriärval, beroende på social kontext och de erfarenheter, kunskaper och förmågor de har (Hodkinson et al., 2008). I elitidrotten kan exempelvis kön, ålder, tidigare prestationer eller tillgång till nätverk och resurser påverka vilka karriärvägar som upplevs som möjliga, och dessa horisonter förändras över tid.

Karriärbeslut är inte alltid rationella utan ofta pragmatiska och formas utifrån individens livssituation och tillgängliga resurser (Hodkinson & Sparkes, 1997). Besluten påverkas av både inre faktorer som magkänsla

och tidigare erfarenheter och yttre som stöd från familj, tränare eller livshändelser. För elitidrottare spelar även tillfälligheter, tur och omgivningen viktiga roller. Det kan vara en skada, familjen eller ett oväntat erbjudande som påverkar vägen framåt.

Karriärer utvecklas inte i en rak linje utan genom vändpunkter och erfarenheter som formar individens riktning (Hodkinson & Sparkes, 1997). Lärande sker kontinuerligt genom praktisk erfarenhet och reflektion. Hodkinson et al. (2008) beskriver detta som *tillblivelse*, en ständigt pågående process där individen utvecklas i samspel med sin omgivning.

4. Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie var att undersöka hur vägarna till den internationella nivån såg ut för svenska elittränare samt vilka råd tränarna hade för att möjliggöra resan till eliten. För att uppnå detta syfte formulerades följande frågeställningar:

1. Hur har bakgrund, idrottserfarenhet och utbildning påverkat tränarnas karriärväg?
2. Vilka avgörande vändpunkter och faktorer påverkar vägen till elittränarskap?
3. Vilka råd ger elittränare till unga tränare?
4. Vilka förändringar anser elittränarna behövs i det svenska idrottsystemet för att underlätta vägen till elittränarskap?

5. Metod

Studien är en kvalitativ intervjustudie där fokus ligger på att förstå och tolka elittränares erfarenheter snarare än att kvantifiera data. En sådan metod är särskilt lämplig när syftet är att utforska individers upplevelser (Graneheim & Lundman, 2004).

- *Urval*: Svensktalande elittränare aktiva 2021–2025 inom olympiska idrotter.
- *Variation*: Både kvinnliga och manliga tränare; lag- och individuella idrotter; vinter- och sommaridrotter.

- *Deltagande*: 21 av 24 tillfrågade deltog.
- *Bredd*: Tränarna representerade 13 idrotter.
- *Meriter*: Tränarkarriärer med OS-, VM- och EM-medaljer samt framgångar i internationella mästerskap och ligor.
- *Ålder*: 35–68 år

Tabell 1. *Fördelning av deltagare*

	Individuell idrott (Sommar)	Individuell idrott (Vinter)	Lagsport (Sommar)	Lagsport (Vinter)	Totalt
Män	6	3	8	2	19
Kvinnor	2	0	0	0	2
Totalt	8	3	8	2	21

Vi använde begreppen snabbspår och traditionellt spår för att definiera vägen till internationellt tränarskap (Rynne, 2012). Snabbspåret innebar att nå elitnivå inom fem år efter avslutad idrottskarriär, medan det traditionella spåret tog över sju år för att nå elitnivå som tränare. För att undersöka dessa vägar genomfördes semistrukturerade intervjuer, på plats eller via Zoom, med en snittid på 55 minuter. Intervjuerna byggde på en intervjuguide som först testades i en pilotintervju. Den berörde bland annat bakgrund, idrottserfarenhet, utbildning, karriärväg samt råd till yngre tränare och utvecklingsförslag på det svenska idrottsystemet. Den semistrukturerade formen möjliggjorde flexibilitet och reflektion (Schubring et al., 2019; Schubring et al., 2022).

För att fånga vändpunkterna i karriärerna användes en biografisk kartläggningsmetod (Schubring et al., 2019). Deltagarna fyllde i tidslinjer där de markerade viktiga händelser under både sin idrotts- och tränarkarriär. Dessa fungerade som stöd inför samtalen och bidrog till att synliggöra centrala förändringar.

Materialet analyserades genom en tematisk analys i tre steg: transkribering, kodning och tematisering (Graneheim & Lundman, 2004; Braun & Clarke, 2006; Hjerm et al., 2014). Båda författarna deltog i processen för att stärka tolkningarnas trovärdighet. Arbetet följde forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet, 2024; Hassmén & Hassmén, 2008). Alla deltagare gav sitt skriftliga samtycke, uppgifter anonymiserades och allt material raderades efter studiens avslut i enlighet med GDPR.

6. Resultat

I följande avsnitt besvaras studiens fyra frågeställningar utifrån fem teman: Karriärvägar till världstoppen, vändpunkter som påverkat karriärvägen, faktorer som spelar roll för att bli internationell elittränare, elittränarnas råd till unga tränare och elittränarnas önskemål på det svenska idrottssystemet.

Tabell 2: Tema, subtema och kategorier

Karriärvägar till världstoppen				
Snabbspår			Traditionellt spår	
Idrotts- erfarenhet	Utbildning	Bakgrund	Idrotts- erfarenhet	Utbildning

6.1 Karriärvägar till världstoppen

Elittränarnas vägar till den internationella toppen framträder i två tydliga spår. Snabbspåret är präglad av en egen idrottskarriär på hög nivå som tidigt ger legitimitet, nätverk och uppdrag i elitmiljöer. Det traditionella spåret bygger mer på formell utbildning, successivt ökande ansvar och längre etableringstid, där tiden till internationell nivå varierar. Samtidigt liknar tränarnas bakgrund varandra oavsett spår: många växte upp i mindre eller medelstora städer i familjer där idrotten var självklar och där en förälder varit aktiv, tränare eller föreningsledare. Det tidiga engagemanget i hemmet blev för flera en konkret väg in i tränarrollen: ”Min pappa var tränare för min brors fotbollslag, och jag hoppade ibland in och hjälpte till.” Exponeringen för elitidrott i familjen skapade också förebilder och målbilder:

Jag tror absolut att det finns en koppling till att jag började med idrotten i och med att min pappa spelade i elitserien... man var med och såg matcher när han spelade med sitt lag.

I vissa fall gav långvarigt styrelsearbete i den lokala föreningen en närmast automatisk inträdesbiljett till idrottens värld: ”Min pappa var engagerad som tränare inom idrotten och gick sedan över till styrelsearbete i flera klubbar och förbund” och ”Pappa var ju ordförande i föreningen i 15 år, som gjorde att man föddes in i idrotten.”

Uppväxtens ansvarstagande återkommer som viktig pusselbit i ledarskapet:

Jag och mina syskon har alla haft någon form av chef-/ledarroll... Man fick göra vad man ville när det gällde aktivitet... Men man fick sköta det själv... Det gjorde att man fick lära sig från början att ta ansvar... Det tror jag hänger ihop med att man sen blev en ledare.

I snabbspåret syns ofta en barndom präglad av mångidrott med sen specialisering. ”Jag har nog provat på de flesta idrotter som finns... fotboll, handboll, ishockey, tennis, friidrott... simning och brottning tills jag var 15.” Växlingen till idrottssatsningen sker vanligtvis i mitten av tonåren: ”Det blev fullt fokus på huvudidrotten när jag var 15–16 år och började satsa.” Samtidigt finns sena ingångar som slutat i elitmiljö: ”Jag började spela som 18-åring... mest på skoj i den lägsta divisionen, sen blev ju det liksom något helt annat.” Flera beskriver tidiga framsteg och nationell toppnivå redan under ungdomsåren: ”När jag var 18 spelade jag elitserien och var topp tre i Sverige i min åldersklass.” Andra markerar internationell exponering redan som unga: ”Sen kom jag med i ungdomslandslaget som 13-åring.” På seniornivå framträder omfattande meritlistor som färgar tränarrollen:

Jag har två VM-guld, två VM-brons, ett VM-silver. Fyra EM-guld och tre OS-silver också... Jag spelade fyra år i Sveriges högsta serie och var proffs utomlands i över ett decennium.

Även de som inte nådde internationell toppnivå betonar erfarenhet: ”... Gjorde väl någon match i högsta serien, och ett gäng i andradivisionen.” Dessa erfarenheter fungerar som praktiskt kunskapskapital – särskilt för att förstå aktivas känslor i pressade lägen: ”Jag vet exakt hur det är att tävla, att kämpa, att vinna och förlora. Det har gjort mig bättre som tränare.” Den känslomässiga förståelseförmågan uppfattas som viktig efter motgångar: ”Om du aldrig har spelat själv tror jag det är svårt att sätta sig in i hur man känner direkt efter en förlust och hur man ska approacha en sådan.” Att känna igen den fysiska och mentala belastningen bidrar också till träffsäker återkoppling:

Man vet hur tufft det kan vara... Vissa känslor och situationer känner man igen, för man har varit där själv... att förstå vad de aktiva går igenom gör det enklare att bemöta deras känslor.”

Flera lyfter att grundläggande kunskap om idrotten är svår att ersätta: ”Jag tror det hade varit svårt att bli en riktigt bra tränare utan att ha spelat själv på en viss nivå... Man behöver inte ha varit bäst i Sverige, men man måste ha varit inne i spelet.”

Utbildningsvägen inom snabbspåret kännetecknas av att formell utbildning ofta kommer senare, som komplement till praktisk lärdom. ”Jag har inte så mycket tränarutbildning mer än att jag har spelat länge och haft massa olika tränare och sånt.”

Flera tränare valde att komplettera sin erfarenhet med riktade utbildningar och specialprogram:

Jag har senare gått en topptränarutbildning och deltagit i SOK:s projekt Q, ett projekt för kvinnor inom idrotten.” ”Det var en förutsättning att kliva in i det här uppdraget... att jag fick gå RF:s elittränarutbildning.

Det traditionella spåret präglas också av en egen idrottsbakgrund, ofta strax under toppnivå och mångidrottande som ung: ”Jag höll på med 3-4 olika idrotter men fastnade ganska snabbt för en idrott.” Skador kan ha förkortat spelarkarriären: ”...det blev typ tio matcher bara innan jag drog korsbandet och min egna idrottskarriär gick neråt.” Självdistans återkommer: ”Jag var average Joe i alla idrotter... spelade på medelhög juniornivå.” Här betonas formell utbildning som bas för metodik och ledarskap. GIH fungerar för många som central lärmiljö och dörröppnare: ”När jag kom in på GIH bestämde jag mig för att det här ska jag ge ett försök... Vi hade en väldigt bra klass... Intresset växte mycket mer där.” Den tvåidrottsliga miljön upplevs som särskilt värdefull: ”GIH betydde mycket för mig... utbytet med coacher från andra sporter...Vi lärde oss mycket av varandra”

Behörighet byggs över tid via förbundens stegsystem: ”Sen har jag ju gått givetvis UEFA-PRO efteråt för att kunna få träna på högsta nivå.” Tränarna menar att man fyller på med stegutbildningarna över tid: ”Stegutbildningarna... sker över tid... Man utvecklas i takt med yrket.” En viktig lärdom är källkritiken: ”Förmågan att sovra information... är en stor brist hos många tränare som inte har utbildning” och ”Kunskap är ju makt... att kunna ta rätt beslut.”

6.2 Vändpunkter som påverkat karriärvägen

I detta avsnitt presenteras de vändpunkter och betydelsefulla händelser som på olika sätt har påverkat elittränarnas väg till den internationella nivån. Med vändpunkter avses här situationer, beslut eller möten som inne-

burit en avgörande förändring i tränarnas karriärväg, antingen genom att öppna nya möjligheter eller skapa behov av omprövning och reflektion. Det framkom inga tydliga skillnader mellan snabbspår- och traditionellt spår-tränarna i deras beskrivningar av vändpunkterna i karriären.

Tabell 3: *Vändpunkter som påverkat karriärvägen och dess subteman*

Vändpunkter som påverkat karriärvägen					
Nå framgång	Självinsikt	Att träffa rätt personer	Tursamma händelser	Självinitierade vändpunkter	Utmaningar

Vändpunkterna varierar från att nå framgång till självinsikt, att träffa rätt personer, tursamma händelser och självinitierade vändpunkter samt utmaningar. Snabbspår- och traditionellt spår-tränare beskriver liknande typer av händelser; skillnaden ligger mer i hur vändpunkter tolkas och omsetts i vidare utveckling.

En återkommande vändpunkt är att framgång i ett uppdrag öppnar nästa nivå. ”Men det största är väl att vi tog SM-guld... som var helt otippat... Det ledde ju i sin tur till att jag blev erbjuden rollen som förbundskapten.” Adepters genombrott kan stärka tränarens trovärdighet:

En riktig vändpunkt var när jag började jobba med [namn]... När de började dominera på riktigt... då kom generalsekreteraren fram... och sa att han ville att jag skulle ta ett större uppdrag.

Även praktikroller kan snabbt växla upp om resultaten följer: ”Jag fick chansen att följa med en duktig tränare och det svenska XXX-landslaget som praktikant... plötsligt mitt första VM... Sen fick jag chansen att följa med på OS.”

Den andra vändpunkten rör självinsikt där en händelse förändrar ens perspektiv. Självförtroendet förstärks när man bevisar sig i krävande kontexter: ”När jag kände att jag fixar detta, då växte självförtroendet... Jag kände att det jag kan, det räcker faktiskt rätt långt.” Uppsägningar kan bli startskott för omprövning: ”Uppsägningen fick mig att se annorlunda på saker... Jag var ju ganska gammal innan jag fattade att det är okej att göra fel.” Flera beskriver en skiftning i filosofi: ”Jag ändrade nog min filosofi från att vara väldigt kravställande, brutalt ärlig till att bli mer nyfiken på hur människor fungerar och få spelarna mer delaktiga.” Även möten utanför idrotten blir katalysatorer: ”Jag gjorde en privat utbildning med en

coach från näringslivet... lärde känna mig själv... mina stressutlösare och drivkrafter." Ibland följs ett misslyckande av förändring som leder till framgång: "Vi gick från ett stort misslyckande till den största framgången landslaget haft... jag måste förändra mitt ledarskap."

Att träffa rätt personer utgör en tredje vändpunkt. "Det har varit många sådana gånger i mitt liv... kontakter har gjort att jag hamnat på olika ställen." En nyckel är att någon tidigt uppmärksammar potential: "Den stora anledningen till att jag sitter här idag är för att han tog in mig i elitmiljön." Ibland sker bryggan via ungdomslandslag: "Pojklandslagstränaren... tog in mig som coachresurs... Det blev min första riktiga kontakt med landslagsverksamhet."

Tursamma händelser bildar en fjärde vändpunkt – ofta i kombination med närvaro på rätt platser och att ta vara på chanserna när de dyker upp. "För att bli elittränare så måste du ha tur och flyt också." Övuntade samtal kan bli avgörande: "Det var mer en slump att en person från Riksidrotts-gymnasiet ringde upp mig... till slut tackade jag ja." "Tur" förklaras samtidigt som en funktion av att befinna sig där möjligheter uppstår: "Slumpen att vara på rätt plats vid rätt tillfälle... I mitt fall att huvudtränaren slutade." Ofta kopplas slumpen till tidigare arbetsinsats:

Hade jag inte kommit in till praktiken i Sverige, hade jag inte suttit här idag. Det var på många sätt en slump...rätt plats, rätt tidpunkt och rätt personer såg mig. Men samtidigt hade det aldrig hänt om jag inte hade jobbat för det så hårt."

Den femte kategorin handlar om självinitierade vändpunkter där tränarna aktivt skapar nästa möjlighet – att lämna hemmaklubb för större miljö eller medvetet söka lärande:

En viktig vändpunkt var när jag tog steget från att vara assisterande tränare i min hemklubb till att söka mig vidare till en större miljö... jag tog själv initiativet och kontaktade personer jag stött på tidigare."

Att söka sig till tränare som kommit längre än en själv var något tränarna gjort: "Jag har alltid försökt ta egna initiativ för att lära mig av dem som kommit längre... Jag ringde också en etablerad tränare och frågade om vi kunde ses."

Utmaningar är den sjätte vändpunkten. Livspusslet belastas av resandet: "Jag har 200 resdagar per år... med en dotter hemma är det tufft att balansera det med tränaryrket." Flera beskriver uppoffringar: "Jag har för-

sakat familjen mycket... Jag har aldrig varit pappaledig." Och "Jag har missat många bröllop och födelsedagar." Priset blir ibland så högt att man i efterhand hade valt annorlunda: "Jag är borta mellan 160 och 200 dagar per år... Om jag ställdes inför valet att göra om samma resa igen... jag hade inte velat betala det priset en gång till." Även vänskapsrelationer påverkas: "Vännerna i nästa steg, de kommer ju i tredje hand då." Och vidare:

Sen är det ju att om man gör det med lite passion här så får man ju ta bort någonting. Och det blir ju oftast egna vänner...Jag åker ju aldrig på semester med mina polare som jag gjorde när jag var 21-26... För har man varit ute och rest i hundra dagar så är man ju inte supertaggad att dra iväg fem dagar till.

Belastningen och tillgängligheten driver risk för utmattning: "Det är inte ett jobb där man går hem på kvällen och är ledig. Telefonen måste vara på dygnet runt." Att ständigt vara uppkopplad sliter på en: "Det är ett par gånger jag borde nog ha varit ganska nära att gå in i väggen."

Resultatpress och identitetsfrågor följer med yrket. "Det är bara att vinna som räknas... Om spelarna inte lyckas, då är det du som tränare som får ta smällen." Oro för uppsägning kan vara kraftig: "Jag var så orolig... att resultatet skulle bli så pass dåliga att jag skulle få sparken." När identiteten sammanfaller med rollen ökar sårbarheten: "Ju mer tränare jag har varit så har jag också mer identifierat mig själv som tränare... Om jag inte får vara tränare... vad ska jag göra då?" Samtidigt behöver rädslan inte bli ett hinder: "Jag har haft extremt mycket prestationsångest i mitt liv men aldrig backat för den." Trycket hör till: "När du är elittränare vet du att det ibland innebär ett stort tryck... du kan förlora matcher och du vet att det påverkar hur du mår." Publik och sponsorer förstärker utmaningen: "Pressen som huvudtränare är stor... Du kommer att få mycket kritik. Fast du jobbar som fan."

Trovärdighet kan vara en utmaning. Att byta idrott eller sakna elitbakgrund kräver extra bevis: "Jag kom in i Idrott A från Idrott B och fick bevisa mig i flera år innan jag fick respekten." Att inte ha spelat på hög nivå skapade svårigheter att få förtroende: "Såklart måste jag bevisa mycket mer för att man inte har spelat på hög nivå själv." Ung ålder kan vara en utmaning:

Dels att som ung få respekt...Men medveten om det tidigt att jag måste hitta andra vägar om jag ska kunna komma fram här i den här gruppen med spelare som har spelat landskamper och som är tio år äldre än vad jag är.

På organisationsnivå påverkar politik, traditioner och resurser: ”Politik är ju alltid som det är, och det påverkar mer än man tror.” Kampen om förtroende och budget kan bli stor: ”Jag fick kämpa mot starka traditioner inom förbundet... Trots att vi vann... fick vi till en början ingen landslagsbudget... Jag fick skriva öppna brev och kämpa hårt.”

Ekonomi i början av karriären beskrivs ofta som barriär: ”I början av tränarkarriären är det svårt att få ekonomi att gå ihop... Jag tror många hoppar av innan de ens får chansen.” Kvinnor lyfter ifrågasättanden och dubbla standarder:

Man måste ha en lite tjockare hud... Hur har du kommit hit egentligen?...
 Man måste stå upp och göra sin röst hörd... men om en kille hade sagt det så hade inte han upplevts som hård.

6.3 Faktorer för att bli internationell elittränare

En av frågorna som elittränarna fick gällde vilka faktorer de upplevde som krävdes för att bli internationell elittränare, vilket resulterade i två subteman (se tabell). Det framkom inga tydliga skillnader mellan snabbspår- och traditionellt spår-tränarna i deras beskrivningar av vilka faktorer som spelade roll för att bli internationell elittränare.

Tabell 4: Tema och subtema

Faktorer som spelar roll för att bli internationell elittränare	
Starkt inre driv och engagemang	Social kompetens och relationsbyggande

På frågan vad som krävs för att nå den internationella toppen pekar tränarna mot två huvudsakliga egenskaper. För det första: ett starkt inre driv, engagemang och en vilja att göra skillnad. ”Jag tror att engagemang är det absolut viktigaste... det som får dig att orka, utvecklas och leda andra.” Tränarna förklarar vidare att: ”Engagemanget slår nog kunskapen på något sätt.” Flera menar att trovärdigheten vilar på denna energi: ”Har du inte engagemang då blir du inte trovärdig.” Andra betonar priset: ”Ett otroligt engagemang, driv, det är vad som krävs” och ”Du måste vara beredd att försaka jättemycket.”

För det andra: social kompetens och ett relationellt ledarskap som skapar tillit, delaktighet och psykologisk trygghet. ”Du måste gilla att jobba med människor. Det räcker inte att bara tycka om din idrott eller att bara

tycka om människor. Du måste ha både och.” Att spelare och lag känner sig sedda beskrivs som avgörande: ”Känner laget och individerna att du bryr dig, du är engagerad, så betyder det oerhört mycket.” Relationens kvalitet sätts i centrum: ”Kemin mellan individen och tränaren är ju en av de viktigaste... det är spelaren som är i centrum.” Ledarskapet framför gruppen framstår som lika viktigt som den tekniska planeringen: ”Den psykologiska biten, hur jag agerar framför ett lag, är minst lika viktig som hur du skriver en träningsplan.”

6.4 Elittränarnas råd till yngre tränare

Råden kretsar kring inre motivation, att våga ta chanser och bygga nätverk. Flera uppmanar till att tidigt formulera en tydlig tränaridentitet vad gäller mål, värderingar och förhållningssätt som man bär med sig under karriären: ”Man måste landa i sig själv i ledarskapet. Jag vet vad jag gör och varför jag gör det.” Att bli elittränare innebär ofta en inre dialog om gränsen mellan ambition och uppoffringar: ”Du måste se dig själv i spegeln och fråga vad du verkligen vill... vad är jag beredd att offra?” Samtidigt är glädjen i yrket av stor vikt: ”Man måste ha kul på vägen... Det får inte bli så viktigt att man glömmer bort relationer och glömmer bort att ha roligt.”

Nyfikenhet lyfts som en stor faktor för utveckling. Rådet är att prova olika miljöer och roller medan kalendern tillåter det: ”Var jävligt nyfiken... När du väl är på hög nivå kommer du inte ha samma tid att fylla på med erfarenhet.” Arbetsmoralen klargör att ingen annan tar kommando över din karriär: ”Du måste sätta dig bakom ratten själv för din egen tränarkarriär... Arbeta hårdare än alla andra. Det finns inga genvägar.” Modet att våga lämna trygghetszonen återkommer: ”Våga fråga, våga ta plats och våga vara i olika miljöer... I de jobbiga situationerna sker utvecklingen.”

Ideella uppdrag kan vara bryggor: ”Våga ta chanser. Om en lokal klubb ringer och erbjuder ett ideellt jobb, ta det! Visa vad du kan.” Mentorskap och nätverk syns som viktiga för att nå toppen: ”Tänk om man redan från början varit knuten till några coacher som mentorer... Det hade varit enormt värdefullt.” Ett medvetet skapat nätverk innebär möjlighet och stöd: ”Skapa ett eget tätt nätverk med bra människor så du inte tappar bort dig själv.”

6.5 Önskemål på det svenska idrottssystemet

När tränarna tillfrågades om utvecklingsförslag på det svenska idrottssystemet lyfts fyra önskemål. För det första: behåll och ta tillvara den kunskap

som finns i systemet, särskilt hos före detta elitaktiva och erfarna tränare. Risken för kunskapstapp är stor när äldre tränare lämnar. Efterfrågan finns på strukturer som säkrar erfarenhetsöverföring: ”Ta hand om de gamla tränarna, det finns så mycket erfarenhet och kunskap där som inte får gå förlorad” och att man ska ge dem roller: ”Ge dem en roll, låt dem vara mentorer eller bollplank till yngre tränare... en investering för framtiden.”

För det andra: förbättra de ekonomiska förutsättningarna så att fler kan satsa helhjärtat. Tränarna efterlyser rimligare löner i nyckelroller och bättre broar i karriärens tidiga skede: ”Jag tror att en lönenivå måste vara rimlig för att du ska få de här dedikerade tränarna upp på elitnivå.” I mindre idrotter blir kombinationstjänster ofta nödvändiga: ”I mindre sporter måste man ofta kombinera tränarrollen med något annat jobb... man behöver skapa bättre förutsättningar för att kunna satsa helhjärtat på tränaryrket.” Med bättre ekonomisk bärkraft ökar chansen att talangfulla tränare stannar kvar tills kompetensen mognat.

För det tredje: tydligare ingångar till tränarrollen vad gäller praktik, skuggning eller assisterande roller och även bättre kommunikation om dem. Osäkerheten kring hur man ”tar sig in” är stor: ”Jag vet inte exakt hur öppna vissa förbund är för praktik... Men det är en grund för unga tränare.” I efterhand låter det enkelt, men guidning behövs: ”Jag hade önskat att någon talat om för mig hur relativt lätt det är att komma in i klubbarna.”

För det fjärde: satsa tidigare och mer systematiskt på unga ledare. Rätt personer i unga åldrar kan göra avgörande skillnad i spelarnas miljöer – och i tränarkårens framtida kvalitet: ”Vi borde satsa mer på bra ungdomsledare. Det är viktigt att ha rätt personer i tidig ålder.” Efterfrågan finns på program som identifierar, utbildar och följer upp talangfulla coacher: ”Vi är för dåliga i Sverige på att... försöka få fram talangfulla ledare och att ge dem förutsättningar... Det behövs fler systematiska satsningar.”

7 Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka hur vägarna till elittränare på internationell nivå kan se ut. För att besvara detta ställdes fyra frågeställningar:

1. Hur har bakgrund, idrottserfarenhet och utbildning påverkat tränarnas karriärväg?

2. Vilka avgörande vändpunkter och faktorer påverkar vägen till elittränarskap?
3. Vilka råd ger elittränare till unga tränare?
4. Vilka förändringar anser elittränarna behövs i det svenska idrottsystemet för att underlätta vägen till elittränarskap?

Diskussionen inleds med en resultatdiskussion kopplad till de två första frågeställningarna, följs av utvecklingsförslag utifrån frågeställning 3–4 och avslutas med förslag på framtida forskning samt en övergripande reflektion.

Vägen till internationell elittränarnivå tog 0–20 år för de 21 tränarna. Trots unika resor framträdde två karriärvägsmonster: ett snabbspår och ett traditionellt spår. Både lag/individuella och sommar-/vinteridrotter fanns i båda spåren, vilket tyder på att idrottstypen inte avgör tidsåtgången.

7.1 Resultatdiskussion

Här tolkas resultaten utifrån karriärskapsteorin med fokus på följande frågeställningarna:

1. Hur har bakgrund, idrottserfarenhet och utbildning påverkat tränarnas karriärväg?
2. Vilka avgörande vändpunkter och faktorer påverkar vägen till elittränarskap?

Flera tränare växte upp i idrottsaktiva familjer med föräldrar som tränare eller styrelseledamöter – en naturlig ingång som gjorde tränaryrket realistiskt. Detta bekräftas av Eriksson (2006) och harmonierar med karriärskapsteorin: sociala och kulturella resurser i uppväxten formar handlingshorisonter, dvs. vad som upplevs möjligt och meningsfullt att satsa på (Hodkinson & Sparkes, 1997). Uppväxten gav både tidigt idrottsintresse och en bild av tränarrollen som ett naturligt karriärval.

I snabbspåret var en egen elitkarriär ofta avgörande. Åren som aktiva gav relationer till förbundskaptener m.fl. och en vardag i elitmiljöer, vilket skapade en naturlig övergång till tränaryrket och formade handlingshorisonten enligt karriärskapsteorin. Detta ligger i linje med Ronkainen et al. (2020), som visar att nätverk ofta väger tyngre än formella meriter vid rekrytering. I vår studie sökte snabbspårstränarna sällan formellt utan rekryterades via kontakter; nätverken blev både ingång och dörröppnare till elitnivån. Elitbakgrunden tycks dessutom stärka tränarnas emotionella

intelligens: erfarenheter av motgång och press gjorde dem bättre på att förstå och bemöta aktivas känslor, vilket Chan & Mallett (2011) visar är centralt för en motiverande miljö. Elitkarriären gav således inte bara socialt kapital och spel-/taktikkunskap utan även förstärkt emotionell kompetens.

I det traditionella spåret var utbildning avgörande. Den gav praktisk ledarskaps- och metodikkompetens och vidgade handlingshorisonterna – inte endast ett krav utan ett karriärverktyg (Hodkinson & Sparkes, 1997). Samtidigt fanns en gemensam syn oavsett spår: lärande är en pågående process där praktik, utbildning och reflektion utvecklas över tid, i linje med Hodkinson & Sparkes (2008).

Den traditionella vägen innebar ofta flera års praktisk erfarenhet i tränarrollen. Detta saknas ibland hos snabbspårstränare vid första elituppdraget, vilket kan innebära risk: när steget går fort kan tränaren sakna fullt utvecklade pedagogiska och ledarskapsmässiga verktyg. Blackett et al. (2018) visar att snabba övergångar kan leda till att tränare förväntas leda andra innan de själva hunnit utveckla sitt ledarskap; Rynne (2012) lyfter liknande brister hos tidigare elitidrottare som kliver in utan tillräcklig pedagogisk grund. Sammantaget räcker det inte med idrottslig förståelse eller aktiv bakgrund – långsiktig erfarenhet i tränarrollen är central för att bygga den kompetens som krävs.

Tränarnas karriärvägar var ickelinjära och präglades av sex återkommande vändpunkter: (1) att nå framgång, (2) självinsikt, (3) att träffa rätt personer, (4) tursamma händelser, (5) självinitierade steg samt (6) utmaningar. Därtill framstod utbildning ofta som en vändpunkt i sig, då flera beskrev den som ett viktigt karriärsteg. Två övergripande framgångsfaktorer lyftes: starkt inre driv/engagemang samt social kompetens och förmåga att bygga relationer.

Flera vändpunkter kopplades till tur/slump, oväntade erbjudanden eller dörrar som råkade öppnas vid rätt tillfälle. Samtidigt betonade tränarna att "tur" ofta byggs genom eget arbete och närvaro i miljöer där möjligheter kan uppstå; förmågan att agera i rätt ögonblick blir avgörande. Detta är i linje med karriärskapsteorin, som framhåller att tillfälligheter spelar en viktig roll i utveckling och karriärval (Hodkinson & Sparkes, 1997). Slutsatsen blir att aktivt söka sig till idrottsmiljöer och nätverk där chanser uppstår vilket också ökar sannolikheten att träffa rätt personer, en av de tydligaste vändpunkterna som gynnade progression.

Alla vändpunkter var inte positiva. Flera utmaningar försvårade vägen (se 6.2). Att nå rollen som elittränare innebar ofta betydande uppoffringar

i privatlivet: mycket resor, oregelbundna tider och höga krav på tillgänglighet påverkade relationer till familj och vänner. Ronkainen et al. (2020), beskriver obalans mellan arbete och fritid som en strukturell risk för ohälsa och för karriärens långsiktighet. Våra resultat visar att livssituationen var en central faktor i karriärvalen, vilket karriärskapsteorin också understryker genom hur handlingshorisonter formas av personliga omständigheter (Hodkinson & Sparkes, 1997).

De tuffa arbetskraven satte även spår hos tränarna själva. Ständig uppkoppling, yttre press, brist på återhämtning och svårigheten att skapa balans gav utmattningstendenser. Tidigare forskning visar att risken för utbrändhet ökar när arbets- och familjeliv inte fungerar tillsammans (Olusoga & Kenttä, 2017), och att elitcoaching innebär hög press som kräver tillräcklig återhämtning (Hassmén et al., 2019). Därtill framträdde det att prestationsångest, alltså kravet att leverera, och inte bara för framgång utan också för att behålla jobbet, påverkade arbetsglädje och hållbarhet. Sådan oro för resultat kan också spilla över på aktiva, särskilt om ledarskapet färgas av stress och rädsla för misstag.

Ekonomiska villkor var en annan återkommande barriär, särskilt tidigt i karriären och i mindre idrotter. Låg ersättning och begränsat stöd tvingade i vissa fall tränare att kombinera rollen med annat arbete, vilket försvårade heltidssatsning, ett mönster som återfinns i Eriksson (2006). Samtidigt påverkade könsspecifika hinder kvinnors möjligheter och visioner. Låg representation (8,4–20 %) kan göra tränartoppen svår att föreställa sig som kvinna, samtidigt som kvinnliga tränare möter särskilda hinder (Kenttä et al., 2020; Borrueco et al., 2022).

Mot denna bakgrund framträder två faktorer som är särskilt avgörande för att nå internationell nivå: ett starkt inre driv/engagemang – energin att fortsätta, utvecklas och tro på att högsta nivån är möjlig – samt social kompetens. Relationen till de aktiva är central; hur tränaren ser, förstår och kommunicerar med individen är minst lika viktigt som själva träningsplaneringen. Detta stöds av Chan & Mallett (2011), som visar att interpersonell/emotionell kompetens, förmågan att läsa och reglera egna och idrottarens känslor, är central för en motiverande miljö, och av Hägglund et al. (2024), som betonar att interpersonell skicklighet och trygghet i teamet är kännetecknen för framgångsrika elittränare.

7.2 Utvecklingsförslag

Nedan presenteras de råd vi har till yngre tränare utifrån resultaten i studien samt vilka förbättringar vi anser att det svenska idrottssystemet kan genomföra för att underlätta vägen till elittränare.

3. Vilka råd ger elittränare till unga tränare?
4. Vilka förändringar anser elittränarna behövs i det svenska idrottssystemet för att underlätta vägen till elittränarskap?

En tydlig tränaridentitet är avgörande, både för att nå internationell nivå och för att hålla över tid. Hitta ditt ledarskap, definiera dina värderingar och formulera vad du tror på. Skriv ner din tränarfilosofi: den ger stöd när beslut och ledarskap prövas och hjälper dig agera i linje med dina värderingar. Låt den vara levande och utvecklas i samband med att du utvecklas som tränare, som en elittränare uttryckte det: ”Skriv allt i blyerts, så kan man sudda och ändra.” Reflektera regelbundet och uppdatera filosofin i takt med nya erfarenheter.

Vi rekommenderar starkt att aktiva tränare skapar förutsättningar för sin egen utveckling. Som resultaten visade handlar det om att våga ta chanser och ta plats. Att själv söka upp möjligheter, genom att fråga om jobb, praktikplatser eller råd. Genom att våga fråga kan det skapa möjlighet för både din utveckling som tränare och vara avgörande för att ta nästa steg i karriären.

Mentorskap, som tidigare lyfts fram, är ett kraftfullt verktyg för personlig och professionell utveckling. Vi rekommenderar därför att man aktivt söker efter en mentor som kan fungera som bollplank och stöd. Förhoppningsvis kommer det framöver finnas fler organiserade mentorskapsprogram för unga tränare med stora ambitioner, men fram till dess – våga fråga!

Till sist vill vi betona vikten av att kontinuerligt utbilda sig både praktiskt och teoretiskt. Idrottsvetenskapen utvecklas snabbt, och det finns alltid nya möjligheter att vidareutveckla kunskapen och stärka rollen som tränare.

Kort sammanfattat skulle vi ge råden att:

- Våga fråga
 - Sök möjligheter, fråga om jobb, praktikplatser och råd från andra tränare.

- Skaffa en mentor
 - Hitta någon med erfarenhet och kunskap som man kan använda som bollplank i din personliga utveckling.
- Utbilda dig
 - Praktiskt: Arbeta på fältet och samla på sig erfarenhet.
 - Teoretiskt: Utveckla kunskaper via akademiska högskoleutbildningar i idrottsvetenskap. Gå stegutbildningarna från ditt idrottsförbund.

Resultaten från studien visar att mentorskap spelar en avgörande roll i utvecklingen av framtidens elittränare. Mentorerna erbjuder inte bara praktiska råd och vägledning, utan fungerar också som ett viktigt emotionellt stöd och bollplank i pressade situationer. Genom strukturerade mentorskapsprogram kan unga tränare få insyn i yrkets krav, diskutera träningsmetodik och ledarskap, samt utvecklas i en trygg och lärande relation.

Flera elittränare uttryckte frustration över att deras erfarenheter inte tas tillvara efter karriären. Ett sådant resursslöseri kan motverkas genom att skapa formella program där deras kunskap överförs till nästa generation. Mentorskap blir då inte bara ett utvecklingsstöd utan också ett sätt att bevara kunskap inom svensk elitidrott och vidareutveckla den genom kommande generationers perspektiv och erfarenheter.

Vi ser ett stort behov av att bygga upp och satsa på mentorskapsprogram inom svensk idrott. Dessa kan organiseras av föreningar, specialförbund såsom RF och SOK. Mentorskap bör ses som en central del i arbetet med att utveckla hållbara och framgångsrika elittränare.

En tydlig utmaning som framkom i studien var svårigheten att kombinera elittränarrollen med privatlivet. Flera tränare beskrev hur resdagar, oregelbundna arbetstider och det ständiga kravet på tillgänglighet försvårar relationer och återhämtning. Denna problematik tycks särskilt påverka kvinnliga tränare, som i större utsträckning upplever att de måste välja mellan karriär och familj. Detta har tidigare lyfts som en bidragande orsak till den låga representationen av kvinnor i elittränarrollen (Borrueco et al., 2022; Olusoga & Kenttä, 2017).

En möjlig lösning för att hantera detta problem är att jobba mer med delat ledarskap. Genom att dela på ansvar, exempelvis kring tävlingar, resor eller tillgänglighet, kan arbetsbelastningen minska och balans mellan yrkesliv och privatliv förbättras. Detta kan inte bara bidra till ett mer hållbart tränarskap generellt, utan också öka möjligheterna för kvinnor att ta

sig in i eller stanna kvar i elittränaryrket. På sikt skulle även detta kunna resultera i fler elittränaryrken och mer hållbara tränare.

7.3 Vidare forskning

Resultaten från denna studie öppnar för flera intressanta spår för framtida forskning. Första området gäller internationella jämförelser, där det vore relevant att undersöka karriärvägarna för elittränare i olika länder. Det kan bidra till förståelse för hur vägarna skiljer sig. Exempel på frågeställningar:

- Hur har bakgrund, idrottserfarenhet och utbildning påverkat tränarnas karriärväg?
- Vilka avgörande vändpunkter och faktorer påverkar vägen till elittränarskap?
- Hur skiljer sig karriärvägarna för elittränare mellan olika länder?

Ett andra område rör mentorskapets betydelse. Våra resultat visar att många tränare saknat formellt mentorskap, trots att det framhålls som en nyckelfaktor. Här finns behov av fördjupad kunskap. Frågeställningar:

- Hur jobbar X-idrottsförbundet med mentorskap?
- Hur påverkar mentorskap elittränares karriärutveckling och ledarskapsförmåga?

Slutligen vore det intressant att jämföra framgångsfaktorer hos tränare som gått snabbspåret respektive det traditionella spåret. Frågeställningar:

- Vilka framgångsfaktorer upplever tränare som avgörande i sin karriärutveckling?
- Hur skiljer sig uppfattningar om nödvändiga kompetenser på internationell nivå?
- Vilka brister eller utvecklingsområden identifieras?
- Hur skiljer sig idrottsliga resultat mellan snabbspåret och det traditionella spåret?

7.5 Slutsats

Denna studie visar att det finns fler än en väg till elittränarskap på internationell nivå. Genom intervjuer med 21 elittränare framträder två huvudsakliga karriärvägar: ett snabbspår där en egen elitidrottskarriär skapar en väg in i elittränarrollen, och ett traditionellt spår där långvarig erfaren-

het, utbildning och gradvis stegring i tränaruppdrag leder till tränarpositioner på hög nivå. Båda vägarna har sina styrkor och utmaningar. Medan snabbspårstränare ofta gynnas av starka nätverk och en djup förståelse för elitidrottarnas situation, tenderar traditionellt skolade tränare att ha en bredare praktisk och teoretisk grund och vara mer förberedda vid första elituppdraget.

Resultaten understryker också vikten av självreflektion, social kompetens och förmågan att hantera balansgången mellan yrkesliv och privatliv för att långsiktigt kunna jobba som elittränare. Samtidigt framgår att tillgång till nätverk och mentorskap är avgörande faktorer för karriärutveckling, vilket kan skapa trösklar för nya tränare som saknar dessa ingångar.

En viktig slutsats av denna studie är behovet av att systematiskt ta tillvara på erfarna elittränares kunskap genom formaliserade mentorskap och nätverksprogram vilket också möjliggör för yngre tränare att få en mentor och skapa nätverk. Samtidigt behöver idrottssystemet aktivt arbeta för att bli mer inkluderande så att även kvinnor får tillträde till de högsta nivåerna.

Referenser

- Blackett, A. D., Evans, A. B., & Piggott, D. (2018). "Active" and "Passive" Coach Pathways: Elite Athletes' Entry Routes Into High-Performance Coaching Roles. *International Sport Coaching Journal*, 5(3), 213–226. <https://doi.org/10.1123/iscj.2017-0053>
- Borrueco, M., Torregrossa, M., Pallarès, S., Vitali, F., & Ramis, Y. (2023). Women coaches at top level: Looking back through the maze. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 18(2), 327–338. <https://doi.org/10.1177/17479541221126614>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qpp0630a>
- Côté, J. & Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(3), 307–323.
- Chan, J. T., & Mallett, C. J. (2011). The Value of Emotional Intelligence for High Performance Coaching. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 6(3), 315–328. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.6.3.315>
- Eriksson, S. (2006). *Vägen till elittränarskap* (FoU-rapport 2006:7). Riksidrottsförbundet. ISBN: 978-91-976081-8-3.
- Fahlström, P. G., Gerrevall, P., Glemne, M., & Linnér, S. (2015). *Vägarna till landslaget. Om svenska elitidrottarens idrottsval och specialisering*.
- Fahlström, P. G., Patriksson, G. & Strahlman, O. (2014). *Vägen från landslaget – om elitidrott, karriär och avslutning*. Riksidrottsförbundet.

- Gould, D., Greenleaf, C., Guinan, D., & Yongchul Chung. (2002). A Survey of U.S. Olympic Coaches: Variables Perceived to Have Influenced Athlete Performance and Coach Effectiveness. *Sport Psychologist*, 16(3), 229. <https://doi.org/10.1123/tsp.16.3.229>
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse education today*, 24(2), 105–112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>
- Hassmén, N., & Hassmén, P. (2008). *Idrottsvetenskapliga forskningsmetoder*. Hassmén, P., Kenttä, G., Hjälms, S., Lundkvist, E., & Gustafsson, H. (2019). Burnout symptoms and recovery processes in eight elite soccer coaches over 10 years. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(4), 431–443. <https://doi.org/10.1177/1747954119851246>
- Hjerm, M., Lindgren, S., & Nilsson, M. (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys* (2 uppl.). Gleerups Utbildning AB.
- Hodkinson, P., & Sparkes, A. C. (1997). Careerism: a sociological theory of career decision making. *British Journal of Sociology of Education*, 18(1), 29–44. <https://doi.org/10.1080/0142569970180102>
- Hodkinson, P., Biesta, G. & James, D. (2008). Understanding learning culturally: Overcoming the dualism between social and individual views of learning. *Vocations and Learning*, 1(1), 27–47. <https://doi.org/10.1007/s12186-007-9001-y>
- Hägglund, K., Ferner, J., & Kenttä, G. (2024). *Hållbar framgång på världs nivå*. Kenttä, G., Bentzen, M., Dieffenbach, K., & Olusoga, P. (2020). *Challenges experienced by women high-performance coaches: Sustainability in the profession*. *International Sport Coaching Journal*, 7(2), 200–208. <https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0029>
- Lefebvre, J. S., Bloom, G. A., & Duncan, L. R. (2021). A qualitative examination of the developmental networks of elite sport coaches. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 10(2), 310.
- Lynch, M., & Mallett, C. (2006). Becoming a successful high-performance track and field coach. *Modern Athlete and Coach*, 22(2), 15–20
- Mallett, C. J., Rynne, S. B., & Billett, S. (2016). Valued learning experiences of early career and experienced high-performance coaches. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 21(1), 89–104. <https://doi.org/10.1080/17408989.2014.892062>
- Moen, F., & Fikse, C. (2011). Elite coaches' perceptions of needed coach competencies in elite sport. *International Journal of Humanities and social science*.
- Morrison, A., White, R. & Van Velsor E. (1984). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach the Top Of America's Largest corporations?* Basic books
- Olusoga, P., & Kenttä, G. (2017). Desperate to Quit: A Narrative Analysis of Burnout and Recovery in High-Performance Sports Coaching. *The Sport Psychologist*, 31(3), 237–248. Retrieved May 6, 2025, from <https://doi.org/10.1123/tsp.2016-0010>
- Olusoga, P., Maynard, I., Hays, K., & Butt, J. (2012). Coaching under pressure: A study of Olympic coaches. *Journal of Sports Sciences*, 30(3), 229–239. <https://doi.org/10.1080/02640414.2011.639384>

- Ronkainen, N. J., Sleeman, E., & Richardson, D. (2020). "I want to do well for myself as well!": Constructing coaching careers in elite women's football. *Sports Coaching Review*, 9(3), 321–339. <https://doi.org/10.1080/21640629.2019.1676089>
- Rynne, S. (2012). 'Fast track' and 'traditional path' coaches: affordances, agency and social capital. *Sport, Education and Society*, 19(3), 299–313. <https://doi.org/10.1080/13573322.2012.670113>
- Schubring, A., Mayer, J., & Thiel, A. (2019). Drawing careers: The value of a biographical mapping method in qualitative health research. *International Journal of Qualitative Methods*. <https://doi.org/10.1177/1609406918809303>
- Schubring, A., Grahn, K., Rylander, P., Lundvall, S., & Bergström, E. (2022). *Vägar till världstoppen: En studie av svenska toppidrottarens karriärerfarenheter* (FoU-rapport 2022:6). Riksidrottsförbundet. ISBN: 978-91-87385-39-1.
- Vetenskapsrådet. (2024). God forskningssed. Stockholm. ISBN 978-9189845-08-4