

**COACHING OCH LEDARSKAP I TEORI OCH PRAKTIK**  
OCH  
**ATT ARBETA MED SVENSKA**  
**FREESTYLELANDSLAGET**

Annika Johansson, Ph.D. Senior Lecturer,  
Umeå Universitet

---

---

---

---

---


---

---

---

**NÅGRA ORD OM MIG...**

- Jobbar på Pedagogiska institutionen och på Polisutbildningen i Umeå Universitet
- Performance coach/mental skills coach Svenska Freestylelandslaget (vissa inlägg)
- Annat: fd. landslagäkare Freestyle, tränare, organisatör för tävlingar/shower, domare, styrelseledamot mm.



---

---

---

---

---


---

---

---

**TEORI OCH PRAKTIK, ERFARENHET OCH FORSKNING...**

- Hur gör vi egentligen?
- Kan litteraturen hjälpa oss förstå vad vi gör?
- Fungerar det vi gör?
- Reflektion → utveckling...



---

---

---

---

---

---

---

---

**LEDARSKAP SINRIKTNINGAR OCH LEDARSKAPS TEORIER**

- Trait approach – egenskaper, personlighet
- Skills approach, förmågor (technical, human, conceptual)
- Style approach, stil- beteende (concern for people/ concern for task)
- Situational approach, situationsanpassning
- Contingency theory (hur väl en ledarstil "matchar en situation")
- Path- goal theory (följarnas mål i centrum, ledaren facilitator)
- Leader Member Exchange theory (personlig interaktion)
- Transformational leadership – förändrande/framåtsträvande
- Servant leadership – ledaren som tjänare
- Authentic leadership – äkthet/trovärdighet
- Team leadership – att leda ett team

4

---

---

---

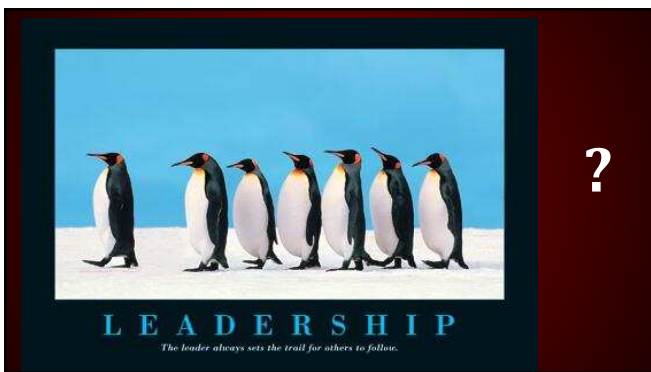
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

**VARFÖR ÄR DU COACH? HAR DINA MOTIV TILL ATT VARA COACH NÅGON BETYDELSE FÖR HUR DU KOMMER ATT AGERA?**

- Kunde/ville inte sluta helt...
- Naturligt att fortsätta som tränare/coach...
- Blev tillfrågad av styrelse, tränare...
- Mer eller mindre övertalad... - det fanns ingen annan?
- Skadad, blev då tillfrågad...
- Vill vara med och påverka...
- Började gå kurser... - medvetet val
- Intresserad
- Vill ge tillbaka något till idrotten
- Vill utveckla verksamheten....
- Osv. osv..

---

---

---

---

---

---

---

---

I can play;  
therefore I can teach and coach.

(Dodds m fl.,1991)

A key factor in coaching appointments is  
previous "playing" experience rather than  
education, training and apprenticeship.

(Lyle, 2002)

---

---

---

---

---

---

---

---

**COACHING-/TRÄNAR  
FILOSOFI**

**Filosofi-** handlar om de värderingar,  
principer, grundregler som styr ens handlingar.  
Grunden till vilken du lägger all din kunskap  
om idrottspedagogik, idrottsmedicin,  
idrottspsykologi, kost mm.

Livsfilosofi →

Coachingfilosofi →

Idrottensfilosofi

---

---

---

---

---

---

---

---

### ATT UTVECKLA EN COACHINGFILOSOFI ÄR VIKTIGT DÄRFÖR ATT:

Osäkerhet om grundläggande värderingar och principer om vad som är viktigt i livet och i coaching sammanhang kan leda till inkonsekventa handlingar vilket i sin tur kan förstöra personliga relationer och skapa kaos i ett lag.

---

---

---

---

---

---

---

---

### UTVECKLING AV EN COACHING FILOSOFI

1. Utveckla din **självinsikt** – öka kunskapen om ditt sätt att coacha och om dina reaktioner - varför agerar du som du gör?
2. Utveckla och tydliggör målen med coachandet – målen påverkar hur du agerar i olika situationer.

---

---

---

---

---

---

---

---

### UTVECKLING AV EN COACHING FILOSOFI (MARTENS, 2012)

1. **Självinsikt**
  - Egen reflektion
  - Feedback från andra
2. **Mål**
  - Skapa ett vinnande lag/en vinnande idrottare
  - Utveckla idrottaren/personen
  - Ha kul

---

---

---

---

---

---

---

---

## MÅLBILD

Vad är din målbild av dig själv som coach/ledare?  
 Hur vill du vara som coach/ledare?  
 Hur vill du känna inombords?  
 Hur vill du uppfattas?




---

---

---

---

---

---

---

---

## UPPGIFTSORIENTERAT LEDARSKAP

- Klargöra uppdraget
- Sätta tydliga mål
- Utveckla strategier
- Klargöra roller
- Utforma organisationen
- Planera – följa upp
- Genomföra uppgifter effektivt/tydliga instruktioner
- Använda resurser rätt – rätt person på rätt plats
- Upprätthålla regelverk
- Bedöma prestationer/ säkra kvaliteten

---

---

---

---

---

---

---

---

## RELATIONSORIENTERAT LEDARSKAP

- Ge stöd/visa empati – bry sig om personen och dess känslor
- Visa respekt för personerna
- Visa intresse för personerna
- Prioritera arbetsglädje/motivation söka efter vad som ger glädje
- Hantera konflikter – ta tag i sånt som ligger och "gryr"
- Utveckla relationer – jobba med relationerna, lyssna, prata, bry sig
- Utveckla kompetens – jobba med att hitta personens unika kompetens
- Stärka arbetslag/team
- Delaktighet – få med individerna i diskussioner och beslutsfattande

---

---

---

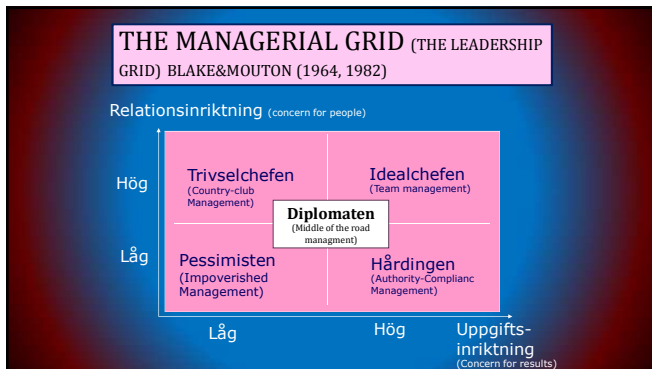
---

---

---

---

---




---

---

---

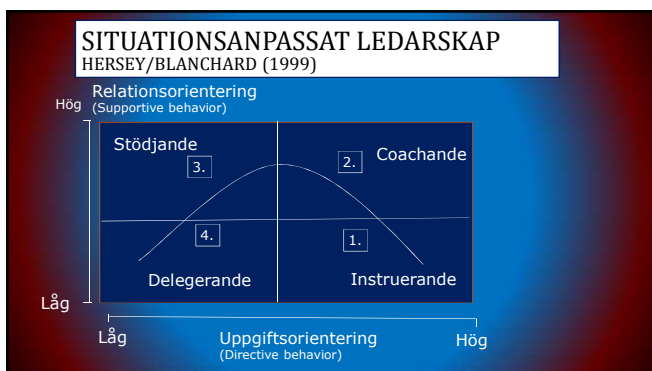
---

---

---

---

---




---

---

---

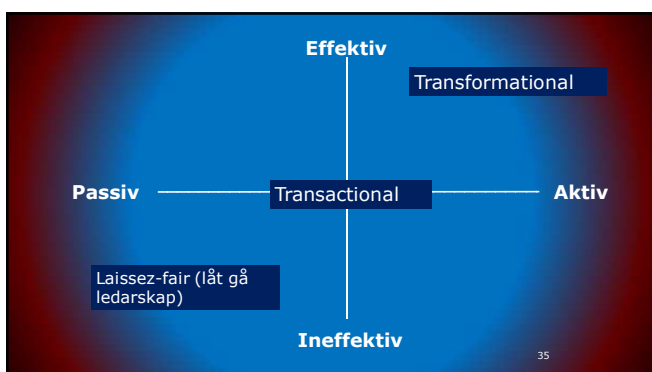
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

**Laissez-faire:  
Låt-gå ledarskap**

- Frånvarande
- Tar inte ansvar
- Följer inte upp förfrågningar
- Tar inte ställning till viktiga frågor
- Bryr sig inte
- Omedveten om de anställdas prestationer
- *"That leader doesn't even care if we do or if we don't".*

Har du någon gång varit i kontakt med någon som använder sig av låt-gå ledarskap? Vad triggas det?

---

---

---

---

---

---

---

---

**Transactional:  
Transaktionellt ledarskap**

- Leder genom att förvalta
- Motiverar genom utbyte av belöningar och uttrycker klara förväntningar om resultat och belöningar (spelaren är med på alla träningar= får spela match, bonussystem, löneförmåner, betyg osv.)
- Poängterar och korrigerar fel.
- Sätter standardnivån, men agerar inte förrän problem blivit allvarliga.
- Betonar regler; tycker inte om att status quo utmanas
- *"If you do as we agreed, you'll get the reward".*

20

---

---

---

---

---

---

---

---

**NEW LEADERSHIP PARADIGM  
(BRYMAN, 1992)**

Nya ledarskapsmodeller med fokus på symboliskt ledarskap, inspiration och visioner, känslor, moral värderingar; värdegrunder; individfokus, intellektuella utmaningar....

Tidigare modeller mer fokus på tydliga målsättningar, tydliga riktlinjer, stödfunktioner.

Nya modellerna bygger på att skapa inre motivation, utveckla följarna osv.

---

---

---

---

---

---

---

---

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP**

- Ledaren **engagerar** sig och skapar en "connection" som leder till **ökad motivation och moral** både hos ledaren och följarna/medarbetarna.
- Ett ledarskap starkt kopplat till **känslor, värden/värderingar, visioner, långsiktiga målsättningar, etiska frågor**
- Ledaren bryr sig om och utgår från **följarnas behov och drivkrafter**.
- En process där förändring sker, både följarna/medarbetarna och ledarna kommer göra **mer än vad som normalt förväntas av dem**.

---

---

---

---

---

---

---

---

**TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP  
TRANSFORMATIVT LEDARSKAP I PRAKTIKEN**

- **Influencer** - är en "role model", en person med tydliga och höga moraliska och etiska värderingar, någon att lita på, en person med karisma, någon man vill identifiera sig med tydlig vision och mening
- **Motiverar** - Kommunikerar höga förväntningar, inspirerar "följarna" att bli delaktiga i organisationens/gruppen/lagets vision (symboler + team spirit viktigt), tydliggör individernas del i lagets prestation och framgång
- **Stimulerar** kreativitet och nya lösningar, har ett öppet klimat, stimulerar och stöttar "outside the box tänk", låter nya idéer testas
- **Individcentrerad** - lyssnar på individerna, agerar som coacher försöker stötta och supporta individerna, är lyhörd för individuella behov

23

---

---

---

---

---

---

---

---

**SERVANT LEADERSHIP  
(LEDAREN SOM TJÄNARE)**

- Ledaren är observant på följarnas behov, lyssnar
- Servant leaders sätter följarnas behov främst, försöker stärka och supporta och få dem (följarna) att utveckla sin fulla potential.
- Ansvarstagande
- Empati för följarna

24

---

---

---

---

---

---

---

---



## AUTHENTIC LEADERSHIP

- En av de nyare sätten att diskutera ledarskap – ännu under utveckling
- Fokus på frågor om ledarskapet är genuint/äkta?
- Trovärdigheten hos ledaren

---

---

---

---

---

---

---

---

## VAD TAR DU MED DIG FRÅN DETTA?

Tre tankar, reflektioner om ditt ledarskap

1. ?
2. ?
3. ?

---

---

---

---

---

---

---

---

## Arbete med Svenska Freestylelandslaget Puckelpist

### Mitt Mål:

- Utveckla individerna och deras förståelse för vad som påverkar prestationer och hur de mår, samt hur de kan påverka prestationer mm genom mentalt arbete, relationer och stöd från varandra → utveckling av prestationer och välmående

### Hur?

- Lagmöten (förståelse, diskussion) – tränarna delaktiga
- Individuella möten (uppföljning, utveckling, vad är aktuellt just nu...)
- Tränarsamtal – skulle kunna utvecklas....

---

---

---

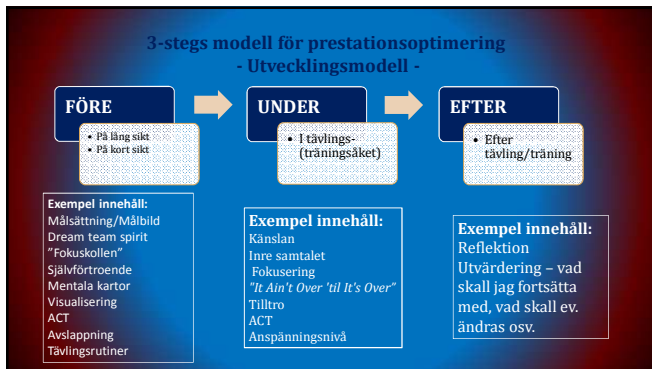
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

**If you never chase your dream, you will never catch it.**

Vad är då drömmen?  
Vilka är målen?  
Strategier för att nå dit!

---

---

---

---

---

---

---

---

### VERKTYGSLÅDAN?

Avslappning?

Visualisering?

Målbild?

Inre samtalet?

Det finns alltid något verktyg att ta till, ju mer man har tränat på att använda dem desto lättare blir de att använda när de verkligen behövs!

---

---

---

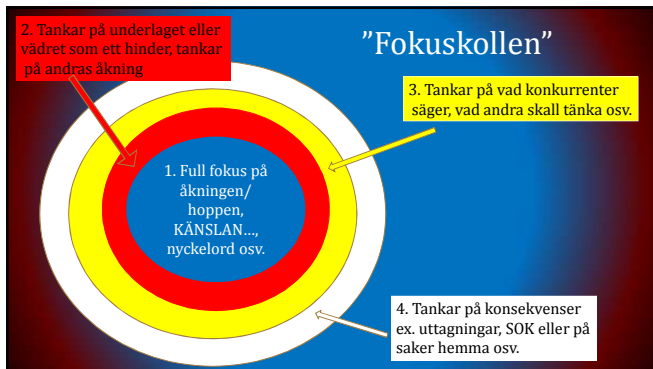
---

---

---

---

---




---

---

---

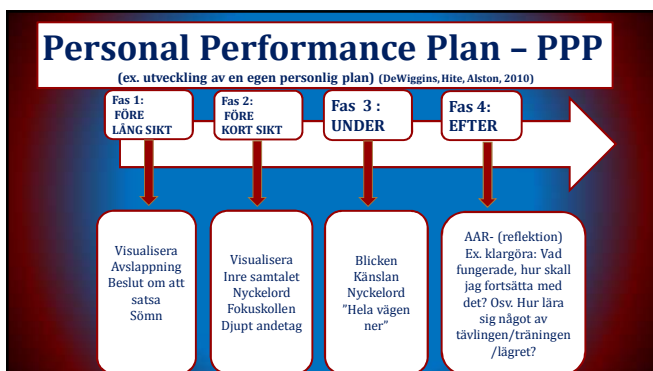
---

---

---

---

---




---

---

---

---

---

---

---

---

**Ju mer koll desto mindre roll spelar förändringar & störningar:**

**Du "äger" situationen!**

**Hitta tävlingsrutiner:**

- Dagen innan
- Tävlingsdagen

---

---

---

---

---

---

---

---

**AAR - After Action Review av Zermatt lägret:**

Detta gjorde jag <b>bra</b> under lägret och det ska jag. <b>FORTSÄTTA MED:</b>	Detta gjorde jag <b>mindre bra</b> och det ska jag. <b>SLUTA MED:</b>	Detta <b>saknade</b> jag för att kunna ha gjort ett ännu bättre träningspass/tävling och det ska jag. <b>UTVECKLA/BÖRJA MED:</b>
Så här ska jag tänka, träna och göra för att <b>FORTSÄTTA MED</b> detta:	Så här ska jag tänka, träna och göra för att <b>SLUTA MED</b> detta:	Så här ska jag tänka, träna och göra för att börja <b>UTVECKLA/BÖRJA MED</b> detta:

---

---

---

---

---

---

---

---

**HUR FORTSÄTTA?**

- Hur prioritera? Önsketanken eller det reella?
- Att ta vara på erfarenheterna från i år!
- När skall man lägga upp strategierna för kommande säsong...
- Hur tänker vi med de som är skadade – vad innebär det för dem och för de som är hela.
- Att jobba med individerna, att jobba med laget, att jobba med tränarna....

---

---

---

---

---

---

---

---

*Att lära sig saker handlar om att plötsligt förstå något man alltid har förstått men på ett nytt sätt*  
Doris Lessing

*Tack för er uppmärksamhet!*  
**Annika Johansson**  
 annika.johansson@umu.se

---

---

---

---

---

---

---

---