

Mental sundhed blandt kvindelige elitefodboldtrænere i Danmark

- *Et kvalitativt studie af sammenhængen mellem kulturelle, organisatoriske og personlige forhold*

Mental health among female elite football coaches in Denmark

- *A qualitative study of the relationship between cultural, organizational and personal factors*

Forfatter: Sanne Stensgaard (4133964)

Vejleder: Carsten Hvid Larsen

Antal anslag: 130.433

Afleveringsdato: 02/06-2026

Institut for idræt og biomekanik, Syddansk Universitet

Kandidatafhandling: Idræt og sundhed (Konkurrence- og eliteidræt)



Tak til trænerne i undersøgelsen og min vejleder for hjælp og sparring i processen
Tak til mine venner og familie for altid at være der og støtte mig
En speciel stor tak til min kæreste Frederik for din evige opbakning

Resume

Baggrunden for dette studie er elitetræneres mentale trivsel i elitefodbold, hvor høje præstationskrav og komplekse organisatoriske strukturer præger både trivsel og arbejdsvilkår. Derudover er kvindelige trænere fortsat underrepræsenterede i elitefodboldmiljøerne, hvilket kan medføre særlige udfordringer relateret til både minoritetspositionen og kønskulturen. **Formålet** med studiet er at undersøge, hvordan kvindelige elitetrænere i dansk elitefodbold oplever mentale belastninger i deres arbejde, og hvordan påvirker disse deres mentale sundhed i samspil med kulturelle, organisatoriske og personlige forhold. **Designet** i studiet er et kvalitativt interviewstudie med udgangspunkt i en socialkonstruktivistisk tilgang. **Metoden** bygger på semistrukturerede interviews, hvor det empiriske grundlag udgøres af interviewdata fra fire danske kvindelige elitefodboldtrænere. Interviewene er efterfølgende analyseret med udgangspunkt i en tematisk analyse. **Analysen** er rammesat og struktureret med udgangspunkt i Bronfenbrenners (1981) økologiske model, hvor de tre niveauer makro-, meso- og mikroniveauet belyses. Resultaterne af analysen indikerer, at de kvindelige trænere oplever betydelige mentale belastninger, herunder præstationspres, perfektionisme og en oplevelse af ensomhed i rollen. De mentale belastninger er knyttet til en normalisering af en præstationskultur præget af høje krav, maskuline normer og begrænset strukturel støtte. De kvindelige trænere befinder sig ofte i en minoritetsposition, hvilket kan være med til at forstærke deres oplevelse af pres og behov for at udvise faglig legitimitet. **Diskussionen** fremhæver, at mentale belastninger ikke udelukkende kan forstås på et individniveau, men skal ses som et resultat af samspillet mellem kulturelle, organisatoriske og personlige forhold. Der ses desuden en tendens til, at ansvaret for trivsel og mental sundhed for trænerne individualiseres i elitemiljøerne. **Konklusionen** på studiet er at mental sundhed blandt kvindelige elitefodboldtrænere formes af et komplekst samspil mellem præstationskultur, arbejdsvilkår og minoritetsposition. Der er behov for et større fokus på strukturelle og organisatoriske tiltag, som kan understøtte træneres trivsel og bæredygtighed i rollen som elitetræner.

Abstract

The **background** for this study is the mental well-being of elite football coaches in elite football, where high performance demands and complex organizational structures shape well-being and working conditions. Female coaches are underrepresented in high performance elite football environments, which can give specific challenges related to minority status and gender culture. The **aim** of this study is to examine how female elite football coaches in Denmark experience stressors in their work, and how these influence their mental health in interactions with cultural, organizational and personal factors. The **design** of this study is based on a qualitative research design with a social constructivist approach. The **method** is based on data collected through semistructured interviews with four female elite football coaches, which were subsequently analysed using thematic analysis. The **analysis** is structured by Bronfenbrenner's (1981) ecological model, focusing on the interactions between the macro-, meso- and micro-level. The findings indicate that the coaches experience substantial stressors, including performance-related pressure, perfectionism and loneliness in their elite coach role. This study shows that stressors are connected to a performance-oriented culture characterized by high expectations, masculine norms and limited organizational support. The female coaches often find themselves in a minority position, which can intensify the pressure to demonstrate their professional legitimacy. The **discussion** highlights that the stressors are caused by a combination between cultural, organizational and personal conditions. Furthermore, there seems to be a tendency towards individual responsibility for one's own well-being and mental health. In **conclusion** the mental health of female elite football coaches is influenced by complex interactions between a performance culture, working conditions and a minority status. The study indicates a need for more attention to structural and organizational initiatives that can support coaches' well-being and sustainability in their roles.

Indholdsfortegnelse

Resume.....	I
Abstract.....	II
Kapitel 1: Introduktion	1
1.1 Begrebsafklaring.....	3
Kapitel 2: Teoretisk afsæt	5
2.1 Trænerrollen i elitesport.....	5
2.1.1 Det holistiske trænersyn	6
2.1.2 Kønsfordeling i trænerrollen	7
2.2 Mental sundhed i elitesport	8
2.2.1 Kvindelige elitetræneres mentale sundhed.....	9
2.2.2 Trivsel og copingstrategier	9
Kapitel 3: Metodiske overvejelser.....	11
3.1 Studiedesign	11
3.1.1 Interview.....	11
3.1.2 Interviewguide	12
3.1.3 Rekruttering og udførelse af interview	12
3.2 Tematisk analyse.....	13
3.3 Etiske overvejelser	14
3.4 Videnskabsteoretiske overvejelser	15
3.5 Kunstig intelligens.....	17
Kapitel 4: Analyse.....	18
4.1 Portræt af den kvindelige elitefodboldtræner.....	18
4.2 Makroniveau	18
4.2.1 Minoritetsposition	18
4.2.2 Kulturelle normer i fodbolden	20
4.2.3 Køn i fodboldmiljøet	22
4.3 Mesoniveau	23
4.3.1 Ledelsesrelationer og organisatorisk støtte	23
4.3.2 Strukturelle rammer og arbejdsvilkår.....	25
4.3.3 Netværk, sparring og støtte	26
4.3.4 Klub- og holdkultur.....	27
4.4 Mikroniveau	28
4.4.1 Mentale belastninger og personligt pres	29
4.4.2 Personlig identitet og rolleforståelse.....	31
4.4.3 Copingstrategier	33
4.4.4 Arbejds- og privatliv	35
4.4.5 Personlig udvikling	36

4.5 Sammenfatning af analyse	37
Kapitel 5: Diskussion	38
5.1 Analytiske fund	38
5.1.1 Ensomhed som vilkår i elitetrænerrollen	38
5.1.2 Træneridentitet og bæredygtighed i rollen	40
5.1.3 Indflydelse og strukturelle vilkår i trænerrollen	44
5.2 Metode diskussion	46
5.2.1 Valg af metode	46
5.2.2 Dataindsamling	47
5.2.3 Dataanalyse	48
5.2.4 Forskerens rolle	48
5.2.5 Validitet og reliabilitet	49
5.3 Studiets begrænsninger	50
Kapitel 6: Konklusion	51
Kapitel 7: Perspektivering	52
Referenceliste	54
Bilagsfortegnelse	59

Kapitel 1: Introduktion

Elitesport er kendetegnet ved høje krav, intens konkurrence og konstante evalueringer, hvilket er med til at skabe et miljø, hvor pres og præstation er tæt forbundet. I mange år har dette været kulturen i elitefodbold, som har været karakteriseret af et kompromisløst præstationsfokus, hvor sejren har været det primære formål, uanset hvilke konsekvenser det kunne medføre. I denne kontekst er mental sundhed i stigende grad blevet en central del i sporten, idet eliteatleter udsættes for betydelige psykologiske belastninger (Frost et al., 2024). I denne sammenhæng spiller elitetræneren en central rolle, da vedkommende er med til at forme den kultur, de krav og den støtte, som præger atleternes hverdag (Larsen et al., 2021; Schlawe et al., 2025). Derudover udfordres den kompromisløse præstationsfokus af et stigende fokus på den mentale sundhed samt udviklingen af mere bæredygtige elitemiljøer.

Den stigende opmærksomhed på eliteatleternes mentale sundhed har medført et øget pres på elitetrænerrollen. Elitetræneren forventes ikke alene at have ansvaret for atleternes præstationer, men også for deres trivsel, relationer og personlige udvikling. Dette har gjort rollen mere kompleks end hvad den tidligere har været (Kenttä et al., 2020). I en tid hvor der er et stigende fokus på atleternes mentale sundhed, er der fortsat et begrænset fokus på træneren. Dansk Boldspil-Union (DBU) beskriver i en artikel fra 2023, at:

“Mental mistrivsel er et alvorligt problem både i det danske samfund og i dansk fodbold.”

-DBU (2023)

Der er derfor som følge heraf blevet tilknyttet en sportspsykologisk konsulent til alle de danske fodboldlandshold, for at forbedre den generelle mentale sundhed, samtidig med at DBU stiller de samme krav til de lokale klubber (DBU, 2023).

Selvom der bliver lavet initiativer for den mentale sundhed, er det stadig atleterne som er i fokus. Elitetræneren indgår i komplekse og organisatoriske miljøer, hvor høje krav og konstante forventninger kan have en stor påvirkning på deres mentale sundhed. Frost et al. (2024) beskriver, hvordan presset kan medføre nedsat trivsel samt øget risiko for stress og udbrændthed. På trods af elitetrænerens store betydning i elitemiljøerne, er der stadig meget lidt forskning som belyser deres mentale sundhed.

Inden for elitefodbold ses der fortsat en stigende kommerialisering af sporten, hvilket har medført en øget mediedækning og offentlig eksponering. Dette bidrager til et fortsat stort fokus på præstationer grundet den øgede synlighed og konstante evaluering. Eksponeringen giver desuden både et øget pres til atleterne og trænerne ikke kun i kampe, men også den daglige praksis (Winell et al., 2025). Jekauc et al. (2024) beskriver hertil, at både atleter og trænere ikke kun skal leve op til de interne sportslige krav, men også indfri forventninger fra medier, fans og andre organisatoriske krav. Denne kombination af flere krav bidrager til et intenst belastningsniveau i elitemiljøerne (Frost et al., 2024).

I den danske kontekst understøttes trænerne blandt andet ved at DBU tilbyder træneruddannelser uanset niveau og aldersgruppe. Formålet med uddannelserne er at give trænerne relevante kompetencer, samt at ruste dem til at skabe gode og bæredygtige fodboldmiljøer. Uddannelserne er Union of European Football Associations (UEFA) godkendte træneruddannelser og spænder fra den laveste godkendte UEFA C-licens og op til den højeste UEFA Pro-licens. For at må træne elitespillere skal man minimum have UEFA A-licens eller UEFA Youth-licens (DBU, u.å.).

Kvindelige elitetrænere er fortsat underrepræsenteret i elitemiljøerne. Andelen af kvindelige elitetrænere ved De Olympiske Lege i Paris 2024 var kun på 13 % af alle trænere, på trods af det var den første gang der var lige kønsfordeling når det kom til atleter (Batha, 2024). De kvindelige trænere er også en særligt underbelyst gruppe inden for forskning hvilket afspejler virkeligheden og især forskning om mental sundhed. Dette understøttes af et systematisk review af Frost et al. (2024), der havde fokus på elitetræneres mentale sundhed og omfattede 42 studier. Ud af i alt 4.576 deltagere i studierne var kun 17,9 % kvinder, hvilket tyder på en markant kønsmæssig skævhed i forskningen. Denne underrepræsentation afspejler samtidig den generelle mangel på kvindelige trænere. Et studie fra Idrættens Analyseinstitut fra 2020 fandt frem til, at kun 3 % af alle med trænerlicens i Danmark var kvinder, og at andelen af kvinder falder i takt med stigende licensniveau (Sparre, 2020). Baumann et al. (2024) beskriver samtidig, at der i elitefodboldmiljøerne ofte eksisterer en mandsdomineret kultur, hvilket tyder på, at kvindelige trænere kan være særligt udsatte for mentale belastninger. I den sammenhæng fremhæver Baumann et al. (2024), at kvindelige trænere ofte udviser en stærk passion for trænerrollen samt et udtalt fokus på at opnå sportslige resultater. Dette er forbundet med en øget sårbarhed i form af emotionel udmattelse.

Selvom der er kommet et stigende fokus på mental sundhed i elitefodbold mangler der fortsat viden om, hvordan kvindelige elitetrænere oplever og håndterer mentale belastninger i deres arbejde, herunder samspillet mellem pres, kønskultur og de organisatoriske rammer. Der er i forskningen fastlagt en klar betydning af relationen mellem træner og atlet, herunder hvilke konsekvenser mistrivsel hos trænere kan have. Der ses fortsat en række strukturelle, kulturelle og organisatoriske faktorer, som indikerer at den kvindelige elitetræner er en særligt udsat minoritet i elitemiljøet. På baggrund af dette forskningshul tager dette studie udgangspunkt i forskningsspørgsmålet:

Hvordan oplever kvindelige elitetrænere i dansk elitefodbold mentale belastninger i deres arbejde, og hvordan påvirker disse deres mentale sundhed i samspil med kulturelle, organisatoriske og personlige forhold?

1.1 Begrebsafklaring

I Tabel 1 fremgår en begrebsafklaring af de mest gængse begreber benyttet i studiet.

Begreb	Afklaring
Bæredygtighed	Bæredygtighed forstås som en løbende proces, hvor både udvikling, trivsel og funktion opretholdes over tid gennem et samspil mellem individ og miljø (Storm, 2020, s. 4).
Copingstrategier	Copingstrategier forstås som de kognitive og adfærdsmæssige strategier, som individer benytter til at håndtere interne og eksterne krav som opleves belastende (Folkman, 1984, s. 843-844).
Mentale belastninger	Mentale belastninger forstås som de krav, påvirkninger og oplevede pres, som udfordrer eller overstiger det enkelte individs ressourcer (Folkman, 1984, s. 840).
Mental sundhed	Mental sundhed i en sports kontekst forstås som en dynamisk tilstand af trivsel, hvor individet kan realisere sit potentiale, opleve mening og indgå i relationer, derudover kunne håndtere belastninger og krav i både sporten og livet udenfor (Larsen et al., 2021, s. 6).

Elitefodboldmiljøer	Elitefodboldmiljøer forstås som dynamiske systemer formet af strukturelle, relationelle og kulturelle faktorer, samt beskrives som sociale og organisatoriske kontekster som er præget af krav og pres (Schlawe, 2026, s. 2, 15 & 22).
Elitefodboldtræner	Elitefodboldtrænere forstås som trænere, der arbejder i elitefodboldmiljøer og har ansvaret for flere roller bestående af både det sportslige aspekt, ledelse, organisatoriske opgaver samt støtte til stab og atleter, samtidig med at balancere krav om præstation og hensynet til trivsel (Henriksen et al., 2025, s. 1).
Præstationskultur	Præstationskultur forstås som en kultur i eliteidræt, hvor fokus er på præstation, resultater og kontinuerlig udvikling, og hvor der stilles høje og vedvarende krav, som kan påvirke både arbejdsvilkår og trivsel (Henriksen et al., 2025; Henriksen et al., 2020).
Udbrændthed	Udbrændthed forstås som et begreb karakteriseret ved mental og eller fysisk udmattelse, nedsat engagement i sporten og en oplevelse af ikke at præstere tilfredsstillende, hvor udmattelse anses som den mest essentielle dimension (Gustafsson et al., 2017, s. 2091).
<i>Tabel 1 - Begrebsafklaring</i>	

Kapitel 2: Teoretisk afsæt

2.1 Trænerrollen i elitesport

Eliteatleter kan ikke opnå topniveau uden støtte og er derfor afhængige af et netværk af personer, der kan understøtte og strukturere deres udviklingsvej. Her er særligt træneren en nøgleperson i atleternes hverdag og udvikling (Schlawe et al., 2025). Storm et al. (2025) beskriver, at trænerens rolle er særligt vigtigt i ungdomsårene, hvor rollen ikke alene omhandler præstation, men også udvikling af life skills og dannelsen af den karakter, som atleten ønsker at fremstå som. En af trænerens mest essentielle roller i denne sammenhæng er at være en kulturel leder. Som kulturel leder er træneren med til at forme normer og værdier i miljøet og fungerer som en vigtig aktør i udviklingen af det sociale fællesskab omkring atleterne. Træneren forventes derfor at se den enkelte atlet i et holistisk og økologisk perspektiv, hvor de ikke blot skal ses som sportsudøvere, men som mennesker, der indgår i flere forskellige livsarenaer og derfor skal balancere flere ting end bare sporten (Storm et al., 2025). En stor del af trænerens opgaver er at skabe et socialt og psykologisk trygt miljø, der kan understøtte atleternes fysiske og mentale udvikling. Felton & Jowett (2013) fremhæver betydningen af et solidt lederskab og vigtigheden af en god træner-atlet-relation. En tillidsfuld og positiv relation kan bidrage til psykologisk tryghed og understøtte atletens trivsel og personlige målsætninger i sporten. Når relationen er præget af positiv kommunikation og gensidig forståelse, imødekommes atleternes psykologiske behov herunder trivsel og motivation (Felton & Jowett, 2013).

Trænerens opgaver består af at opbygge elitemiljøer med tydelige strukturer, klare værdier og en fælles retning, hvor atleterne både kan blive støttet og udfordret. Rollen indebærer en løbende balance mellem krav og støtte samt en balance mellem individuelt fokus og gruppefokus. Henriksen et al. (2025) fremhæver trænerrollen som et komplekst arbejde, der både indebærer høje krav til faglige kompetencer, ledelsesmæssige evner og relationelt arbejde. Disse mange roller og forventninger til træneren placerer et pres på dem. Küttel & Henriksen (2024) beskriver, at støtte til atleternes mentale sundhed er blevet en integreret del af deres rolle, og at der derfor også eksisterer en forventning om, at trænerne påtager sig dette ansvar. På samme måde beskriver Frost et al. (2024), at elitetrænere kan betragtes som performere ligesom atleterne, da de navigerer i et præstationsmiljø med lange arbejdstider, jobusikkerhed, mediepres og organisatoriske krav. Disse vilkår indebærer en række risikofaktorer, der potentielt kan påvirke træneres mentale sundhed, heriblandt ensomhed som følge af isolation, der kan være forbundet med manglende social støtte og kravene i trænerrollen. Trænerrollen i

elitesporten er både central og kompleks. Atleten yder bedst muligt ved en god relation til træneren, men for at træneren kan varetage dette aspekt og ansvar kræves der mentalt overskud, da der også er mange andre arbejdsopgaver som fylder. At være træner i et elitesportsmiljø involverer flere risikofaktorer, som kan influere trænerens mentale sundhed. Dette hænger sammen med trænerens mange roller og ansvarsområder, som de forventes at varetage (Frost et al, 2024).

Bruening et al. (2013) beskriver, hvordan kvinder har særligt svært ved at opnå en balance i arbejds- og privatliv, hvilket blandt andet hænger sammen med kønnede stereotype forventninger til omsorgsroller samt en organisationskultur præget af lange arbejdstider, rejseaktivitet og store præstationskrav i elitetrænerrollen. Denne underrepræsentation ses blandt andet ved de Olympiske Lege 2024, hvor kun 13% af trænerne var kvinder (Batha, 2024). Dette kan også påvirke kvindernes fastholdelse i trænerjobbet. Kvindelige trænere mangler desuden ofte rollemodeller at se op til gennem deres karriere (Bruening et al., 2013). Dette kan have betydning for deres udvikling, idet Bandura (1989) beskriver, hvordan mennesket lærer og udvikler sig gennem observationer af andres handlinger. Det bidrager til en forståelse af, hvilke handlemåder og karriereveje der opfattes som mulige og legitime, hvilket særligt er gældende i elitemiljøer. Balish & Côté (2014) understøtter, at rollemodeller i udviklingsmiljøer er essentielle, da læring og mestring også sker gennem observationer og spejling. Rollemodeller er med til at synliggøre standarder, og fraværet af dem kan begrænse mulighederne for spejling i legitime handlemåder og karriereveje, samt skabe usikkerhed i elitemiljøerne. Rollemodeller har derfor stor betydning for både atleter og trænere i elitesporten. I den forbindelse er der blevet oprettet grupper, herunder et tiltag som "FIFA Female Coach Network", hvor kvindelige trænere kan sparre med hinanden og dele viden samt erfaringer (DBU, 2025).

2.1.1 Det holistiske trænersyn

Henriksen (2010) beskriver den holistiske forståelse af individet, hvor mennesket skal ses i et dynamisk samspil med sine omgivelser. På samme måde ses træneren derfor også som et individ, der indgår i flere forskellige kontekster og bliver påvirket heraf. Træneren påvirkes derfor ikke kun af direkte relationer i den daglige praksis, men også på andre miljømæssige niveauer. Træneren indgår, ligesom atleten, i de samme miljøer og påvirkes tilsvarende af de kompleksiteter, der knytter sig hertil. Henriksen (2010) er blevet inspireret af Bronfenbrenners (1981) økologiske udviklingsteori, hvor individets udvikling forstås i et samspil mellem tre niveauer: makro-, meso- og mikroniveauet. Makroniveauet dækker overordnet de kulturelle, sociale og ideologiske strukturer, som er en del af

samfundet, og derfor også en påvirker træneren. Mesoniveauet er forbindelserne mellem individet og de forskellige andre mikrosystemer, hvor en begivenhed i en kontekst kan påvirke en anden, hvilket også er gældende for trænerens kontekster. Mikroniveauet omfatter de nære kontekster, hvor træneren indgår i sine daglige relationer og interaktioner med eksempelvis atleter og kolleger (Bronfenbrenner, 1981).

2.1.2 Kønsfordeling i trænerrollen

Kvindelige trænere udgør globalt set et mindretal i nærmest alle sportsgrene, og fodbold er ingen undtagelse i denne statistik (De Haan et al., 2024). Især på konkurrenceniveau er der en markant ulighed i kønsrepræsentation. Det har betydning i sportsorganisationer, når kvinder ikke indtager centrale positioner, da dette kan påvirke adgangen til rollemodeller, trivsel, succes og karriereambitioner samt forstærke stereotype forventninger. Rollemodeller af samme køn kan inspirere og give råd samt bidrage med navigation i de mange udfordringer, man kan møde på karrierevejen, særligt for kvinder, der befinder sig i en minoritetsposition (De Haan et al., 2024). Den samme tendens med ulighed i repræsentation ses også i Danmark. Ser man på kønsfordelingen blandt trænere med uddannelserne UEFA Elite Youth A-licens, UEFA A-licens og UEFA PRO-licens, som bliver præsenteret i Tabel 2, kan man se en stor skævvridning i tallene. De tre træneruddannelser havde i januar 2026 969 trænere, hvor kun 33 var kvinder (3,4%). Blandt trænere med den højeste trænerlicens UEFA PRO er der 179 i Danmark som har licensen og kun 7 af dem er kvinder (3,9%).

Gyldig licens	Mænd	Kvinder	I alt
UEFA PRO-licens	172 (96,1%)	7 (3,9%)	179 (100%)
UEFA A-licens	683 (96,6%)	24 (3,4%)	707 (100%)
UEFA Elite Youth A-licens	81 (97,6%)	2 (2,4%)	83 (100%)
I alt	936 (96,6%)	33 (3,4%)	969 (100%)

Tabel 2 - Antallet af trænere fordelt på licensniveauer baseret på data fra DBU pr. 27. januar 2026.

2.2 Mental sundhed i elitesport

I dette studie anvendes Larsen et al.'s (2021) definition af mental sundhed, som er formuleret med afsæt i atleter, men i denne sammenhæng overføres til trænere. Definitionen beskriver mental sundhed som en dynamisk tilstand af trivsel, hvor individet kan realisere sit fulde potentiale og opleve mening og formål i sporten og livet ved siden af. Samtidig indebærer det at kunne indgå i tillidsfulde relationer, håndtere livsbegivenheder og særlige belastninger som er kendetegnet i elitesporten, dernæst at kunne handle autonomt og i overensstemmelse med egne værdier (Larsen et al., 2021, s. 4 & 6). Galderisi et al. (2015) beskriver vigtigheden i værdier, kultur og social baggrund for at opnå en nuanceret forståelse af mental sundhed. I elitesporten spiller miljøet og konteksten omkring individet en væsentlig rolle for den mentale sundhed. Mental sundhed kan i denne sammenhæng forstås som en dynamisk tilstand af indre balance, hvor individet har mulighed for at anvende sine evner i samspil med de værdier og krav der præger omgivelserne. Balancen indebærer derfor både kognitive og sociale færdigheder samt en evne til at kunne regulere og udtrykke egne følelser. Derudover er empati og evnen til at forstå og indgå i relationer også essentielt i denne forbindelse. Fleksibilitet og håndteringen af belastende livsbegivenheder har ligeledes betydning for, hvordan individet fungerer i sociale sammenhænge. Mental sundhed er desuden en tilstand som kan ændre sig over tid og påvirkes af både omgivelserne og personlige faktorer (Larsen et al., 2021). Perspektivet bidrager med et mere holistisk syn på mental sundhed, hvor både mentale, sociale og kontekstuelle elementer har betydning for individets samlede trivsel. Den mentale sundhed er ikke kun et udtryk for individets indre tilstand, men er også en afspejling af det miljø og den kultur individet befinder sig i. I elitesport opstår mentale belastninger gennem en række individuelle og kontekstuelle stressorer, herunder præstationspres, organisatoriske krav og relationelle forhold, som kan fungere som risikofaktorer for mental sundhed (Küttel & Larsen, 2020).

Baumann et al. (2024) beskriver en problematik, hvor forringet mental sundhed hos træneren kan føre til, at de trækker sig fra atleterne, hvilket besværliggør den vigtige relation mellem træner og atleter. Derudover kan atleterne nemt mærke deres træners pressede perioder, hvilket også medfører mindre tid til feedback, hvilket kan føre til at atleterne mister selvsikkerhed og dermed performer værre end hvad de ellers kunne. Trænerens forringede mentale sundhed kan udover alvorlige følgevirkninger som angst og depression medføre udbrændthed. Udbrændthed er en af de mest forekommende følgevirkninger af mentale belastninger over længere tid, hvilket resulterer i manglende mental sundhed, der ofte kommer som følge af isolation, pres og bekymringer om atleter (Baumann et al., 2024). Frost

et al. (2024) beskriver, hvordan elitetræneren er udsat for en stor mængde præstationspres, samt organisatoriske og personlige stressorer, som alle har betydning for deres mentale sundhed. Trænerne varetager ofte mange roller i miljøerne som både kan være som leder, kommunikator og ansvarlig for trivsel og præstation, ud over den sportslige rolle. Trænerens mange roller, ansvar og arbejdsvilkår er ifølge Frost et al. (2024) belastninger, der kan udfordre trænerne mentalt. Samtidig beskrives der, at mentale belastninger og trivsel i arbejdet ikke nødvendigvis er modsætninger, men derimod to elementer, som skal balanceres.

2.2.1 Kvindelige elitetræneres mentale sundhed

Kvindelige elitetrænere oplever generelt ifølge De Haan et al. (2024), dårligere mental sundhed sammenlignet med deres mandlige kollegaer. Derudover oplever de også negative karrieremæssige konsekvenser grundet deres minoritetsposition. Der er flere faktorer, der har betydning for dette, herunder oplevelser af fremmedgørelse, usynlighed, et konstant vurderingspres samt et pres for at overpræstere og tilpasse sig organisatoriske normer. Derudover oplever kvindelige trænere også kønsdiskrimination, i form af lavere løn og begrænsede karrieremuligheder i forhold til mandlige trænere på samme niveau og med sammenlignelige kvalifikationer (De Haan et al., 2024). Kvindelige fodboldtrænere befinder sig ofte i miljøer, hvor de føler at de mangler magt og ikke føler sig støttet og værdsat, hvilket kan medføre en lang række konsekvenser som både ses arbejdsmæssigt, socialt og mentalt (De Haan et al., 2024). Baumann et al. (2024) fremhæver, at kvindelige trænere generelt er mere disponeret for mentale belastninger som en følge af en hård præstationskultur og manglende restitutionstid. Dette medfører ofte udbrændthed, som ofte forekommer ved isolation, pres og bekymringer om atleter.

2.2.2 Trivsel og copingstrategier

Trivsel er et vigtigt element i forståelse af mental sundhed i elitesport. Trivsel er ud fra Keyes (2002) defineret som en dynamisk tilstand, som formes i en sammenhæng mellem individuelle ressourcer samt strukturelle og kulturelle vilkår. Keyes (2002) beskriver desuden trivsel i sammenhæng med oplevelsen af positive følelser og velbefindende, samt en oplevelse af mening, formål og funktion i hverdagen. I elitekontekster er trivsel for trænere derfor ikke blot et fravær af mentale belastninger, men også en oplevelse af at kunne fungere optimalt mentalt, finde mening i trænerrollen og opretholde relationer i et miljø, hvor trænerrollen er præget af et højt ansvar og præstationskrav. Hvilket

understøtter Frost et al.'s. (2024) pointe om, at trivsel og belastning i elitesporten kan eksistere sideløbende. Trivsel bør derfor forstås mere som et spørgsmål om bæredygtighed i rollen frem for et spørgsmål om fraværet af pres.

Samspillet mellem trivsel og mentale belastninger skaber et behov for mentale strategier til at kunne håndtere belastningerne, hvor copingstrategier bliver et centralt begreb. Coping forstås ifølge Folkman (1984) som de kognitive og adfærdsmæssige strategier, der benyttes for at håndtere, reducere eller tolerere de indre og ydre krav, herunder mentale belastninger, der opstår i mødet med belastende situationer (Folkman, 1984). I eliteidræt beskriver Frost et al. (2024), hvordan mentale belastninger ikke nødvendigvis er problematiske i sig selv så længe træneren mestrer hensigtsmæssige strategier til at håndtere belastningerne. Med de vedvarende præstationsmæssige, organisatoriske- og personlige belastninger, fremhæver Frost et al. (2024), at det er altafgørende at trænerne, kan beskytte deres mentale trivsel med korrekte copingstrategier. Denne forståelse danner grundlag for følgende undersøgelse af, hvordan danske kvindelige elitetrænere oplever og håndterer mentale belastninger, samt hvordan påvirker disse deres mentale sundhed, hvilket dette studie vil belyse gennem kvalitative interviews.

Kapitel 3: Metodiske overvejelser

I dette kapitel vil der blive redegjort og argumenteret for de metodiske overvejelser, der danner ramme for den valgte forskningsmetode. Kapitlet er opdelt i afsnittene: studiedesign, tematisk analyse, etiske overvejelser, videnskabsteoretiske overvejelser og kunstig intelligens. Studiet blev udført på baggrund af identifikationen af et større hul i forskningen vedrørende den generelle mentale sundhed blandt danske kvindelige elitefodboldtrænere. Studiet har derfor til formål at opnå en forståelse af denne specifikke målgruppes oplevelser i de danske elitefodboldmiljøer.

3.1 Studiedesign

For at belyse forskningsspørgsmålet er et kvalitativt interviewstudie anvendt som forskningsramme. Dette studiedesign er valgt, da formålet er at opnå en dybdegående forståelse af, hvordan danske kvindelige elitetrænere oplever mentale belastninger og hvordan de anvender mentale strategier i deres hverdag. En kvalitativ tilgang muliggør undersøgelsen af træneres egne oplevelser, erfaringer og refleksioner i den kontekst, som de dagligt indgår i.

3.1.1 Interview

For at undersøge forskningsspørgsmålet er der anvendt semistrukturerede dybdegående interviews som dataindsamlingsmetode. Interviewmetoden er særlig velegnet, da der ønskes at undersøge de kvindelige træneres egne oplevelsesverdener, og formålet er at få et indblik i, hvordan deres mentale sundhed opleves, samt hvordan de navigerer i elitefodboldmiljøet. Derfor er studiet opbygget omkring informanternes egne perspektiver (herfra vil informanterne blive omtalt som trænerne). Ifølge Kvale & Brinkmann (2015) kan et interview give mulighed for at udforske erfaringer og specielt de subjektive perspektiver i dybden. Dette gør metoden særlig relevant, når man ønsker at undersøge komplekse fænomener som mental sundhed. Smith & Sparkes (2016) understreger, at interviews som metode kan give indsigt i træneres perspektiver, indsigter, følelser og adfærd i forhold til forskningsspørgsmålet. Der er derfor også benyttet semistruktureret interview som spørgeform, hvilket har givet mulighed for at stille planlagte, men åbne spørgsmål, hvor der også har været mulighed for samtale og opfølgende spørgsmål.

3.1.2 Interviewguide

Interviewguiden er udarbejdet som et styringsværktøj for interviewprocessen for at skabe gode forudsætninger for besvarelse af forskningsspørgsmålet (Kvale & Brinkmann, 2015). Ifølge Kvale & Brinkmann (2015), styrkes kvaliteten af interviewet og dermed de oplevelser og erfaringer, som skal videregives, ved at etablere en tryk start. For at skabe gennemsigtighed og understøtte en tillidsfuld relation, er hvert interview indledt med en rammesætning som indeholder formål, tidsestimat og anonymisering, efterfulgt af nogle baggrundsspørgsmål, som havde til formål, at skabe en rolig overgang til interviewet (Bilag A).

Interviewguiden har et teoretisk afsæt i Bronfenbrenners økologiske udviklingsteori, med afsæt i at udviklingen formes af de kontekster og miljøer, træneren indgår i. I teorien omtales der forskellige niveauer, og de tre niveauer der indgår i dette studie er henholdsvis. makro-, meso-, og mikroniveauet, som også bliver benyttet som struktur i denne opgave (Bronfenbrenner, 1981). Makroniveauet havde til formål at afdække strukturelle og kulturelle vilkår, herunder kønsnormer og minoritetspositioner. I mesoniveauet blev der fokuseret på de organisatoriske rammer, relationer og støtte fra ledelse og omgivelser. Sidste niveau, mikroniveauet, belyste de personlige oplevelser med pres, stress, trivsel og anvendte copingstrategier. Disse tre niveauer har udgjort rammen for interviewguidens temaer (Bilag A).

Rubin & Rubins (2012) anbefaler, at afslutte interviewet med mindre krævende og mere åbne spørgsmål for at nedtone det emotionelle niveau og skabe en rolig afrunding. I afslutningen var der også mulighed for, at trænerne kunne tilføje andre refleksioner eller perspektiver, samt at sikre en respektfuld afslutning på interviewet (Bilag A). Interviewguiden afspejler en kombination af en deduktiv og induktiv tilgang. Strukturen er overvejende deduktivt formet med teori fra Bronfenbrenners niveauer, mens den semistrukturerede interviewform åbnede muligheden for at trænerne kunne forme samtalen, og komme med oplevelser og perspektiver som kunne bidrage til uventede temaer (Braun & Clarke, 2006).

3.1.3 Rekruttering og udførelse af interview

Rekrutteringen skete via netværkskontakter og direkte forespørgsler. Inklusionskriterier for deltagelse var, at trænerne skulle være kvindelige elitefodboldtrænere, som enten er eller har været til-

knyttet danske elitefodboldmiljøer, samt minimum have UEFA A-licens. Der blev ikke fastsat yderligere inklusionskriterier, da formålet var at opnå variation i alder, erfaring og karriereforløb. Forinden opstart af studiet blev det vurderet, at grundet studiets dybde, så ønskedes fire til seks interviews, hvilket stemmer overens med anbefalinger om at færre, men mere dybdegående interviews kan give en stor indsigt i kvalitative studier (Kvale & Brinkmann, 2015; Smith & Sparkes, 2016). Fire trænere responderede positivt på henvendelsen og indgik i studiet. Trænerne var mellem 30-60 år og er alle stadig aktive trænere med mindst 10 års erfaring, hvor den som havde mest erfaring havde over 20 års erfaring som træner. Alle havde hovedsageligt været trænere for pige- og kvindehold, og to af trænerne havde også erfaring fra drenge- og herrehold. Derudover havde alle tidligere spillet fodbold, dog var dette ikke et nødvendigt inklusionskriterium. Forud for dataindsamlingen blev interviewguiden pilottestet med henblik på afprøvelse af spørgsmål, forståelse og strukturen på guiden. Enkelte spørgsmål blev herefter omformuleret, sammenskrevet eller omstruktureret for at give samtalen et bedre flow.

Første interview med Mia blev gennemført telefonisk, mens de resterende interviews med Tina, Anna og Pernille blev gennemført online via Microsoft Teams (Microsoft, 2026a). Ifølge Smith & Sparkes (2016) er online interviews et godt alternativ til fysiske interviews i forbindelse med følsomme emner, da trænerne kan opleve en større tryghed i deres egne vante omgivelser. Interviewene varede mellem 54 minutter til 1 time og 36 minutter. Interviewene blev optaget og efterfølgende transskriberet samt anonymiseret. Transskriptionerne blev gennemlæst og kontrolleret samt tilpasset for læsbarhed, herunder fjernelse af gentagelser, fyldord såsom “øhm” samt host. Derudover forekom en anonymisering af personfølsomme oplysninger, og informanterne er derfor også blevet præsenteret gennem pseudonymer. Transskriptionerne blev efterfølgende sendt til den pågældende træner for godkendelse, hvilket gav dem mulighed for mindre rettelser før analyseprocessen påbegyndte.

3.2 Tematisk analyse

For at analysere de udførte interviews blev der benyttet en tematisk analyse, som er inspireret af Braun & Clarke (2006). Analysen giver en fleksibel, men samtidig systematisk tilgang til at identificere og analysere temaer, samt at opnå en nuanceret fortolkning af mønstre i datasættet. Metoden er velegnet til denne type af kvalitative studier, hvor formålet er at undersøge træneres oplevelser og finde betydninger på tværs, samtidig med muligheden for at identificere uventede temaer.

Interviewguiden er primært deduktivt styret med udgangspunkt i Bronfenbrenners (1981) makro-, meso-, og mikroniveau, som dannede rammerne for guiden og kodningsprocessen. Analysen har overvejende været induktivt styret, da undertemaerne er blevet udviklet på baggrund af datasættet og ikke fastlagt på forhånd. Samtidig er analysen blevet formet af deduktive perspektiver gennem for- forståelse og teori. Denne vekslen mellem deduktive rammer og induktive temadannelser kan karakteriseres med Timmermans & Tavorys (2012) beskrivelse af en abduktiv analysemetode, hvor der løbende er sket en bevægelse mellem teori og empiri.

Analysen indebærer både et semantisk fokus på det eksplicitte i træernes udsagn og et latent fokus på underliggende betydninger og antagelser (Braun & Clarke, 2006). Analysen er lavet med udgangspunkt i Braun & Clarkes (2006) seks faser for tematisk analyse, som omfatter: 1) familiarisering med data, 2) generering af initiale koder, 3) søgen efter temaer, 4) gennemgang af temaer, 5) definering og navngivning af temaer samt 6) rapportering. Faserne er blevet anvendt som en analytisk ramme for arbejdet og forståelse af data, kodning, temadannelse og fortolkning af data. Dog forløb processen mere rekursivt frem for lineært, da der blev arbejdet vekslende i takt med forståelse af materialet. For at fremføre kompleksiteten og nuancerne i træernes oplevelser, er analysens resultater baseret på en dybdegående fremstilling af empirien ved brug af citater og fortællinger samt sommetider en beskrivelse af den kontekst, træerne har sagt det i (Creswell, 2012). Dette kan samtidig forstås som en form for “thick description”, der bidrager til studiets troværdighed (Tracy, 2010). Analysen indeholder derfor en kombination af træernes egne udsagn og analytiske fortolkninger. De identificerede undertemaer og de centrale fund heraf præsenteres i Kapitel 4: Resultat.

3.3 Etiske overvejelser

De etiske overvejelser i studiet tager udgangspunkt i Brinkmanns (2010) fire tommelfingerregler: informeret samtykke, fortrolighed, konsekvenser og forskerrollen. Forud for interviewet blev der indhentet skriftligt samtykke fra alle træerne. Samtykkeerklæringen er udarbejdet ud fra Syddansk Universitets retningslinjer og gældende GDPR-bestemmelser (Syddansk Universitet, 2026a; Syddansk Universitet, 2026b; Bilag B). Træerne blev herudover informeret om projektets formål og anonymitet. Der blev dernæst understreget at deltagelse er frivilligt, at interviewet kan stoppes undervejs og at samtykke til enhver tid kan tilbagetrækkes (Bilag A).

Gennem processen har der været et særligt fokus på fortrolighed og anonymitet. Trænerne er derfor præsenteret via pseudonymer, og alle identificerbare oplysninger er fjernet fra transskriptionerne. Data opbevares og slettes i overensstemmelse med samtykkeerklæringen og universitetets gældende retningslinjer (Syddansk Universitet, 2026a; Bilag B).

Åbenhed og gennemsigtighed har været to afgørende principper i mødet med trænerne. Forud for interviewet modtog de information om projektets overordnede temaer, hvilket gav mulighed for forberedelse og afklaring på eventuelle spørgsmål. Dette blev prioriteret, da projektet omhandler et følsomt emne (Brinkmann, 2010). Trænerne havde også mulighed for at undlade at besvare spørgsmål undervejs i interviewet. Efter transskriptionerne fik de mulighed for at gennemlæse transskriptionen og efterfølgende komme med rettelser eller ændringer. Denne fremgangsmåde blev valgt grundet Rubin & Rubins (2012) anbefaling om åben kommunikation og dermed sikre at deltagerne kan genkende egne udtalelser og at de er korrekt gengivet, samt godkendelse af anonymiseringen.

Der er desuden reflekteret over forskerrollen, idet jeg som forsker har personlig erfaring fra fodboldmiljøet. Denne viden kan udgøre en styrke og en potentiel bias i interview- og analyseprocessen. Der er derfor arbejdet bevidst med neutral og åben spørgeteknik, samt reflektiv opmærksomhed på egne forståelser for at sikre, at trænerens perspektiver kommer til udtryk på deres egne præmisser.

3.4 Videnskabsteoretiske overvejelser

Dette studie tager primært udgangspunkt i en socialkonstruktivistisk videnskabsteoretisk tilgang, da formålet er at forstå, hvordan kvindelige elitetrænere oplever og håndterer mentale belastninger i deres arbejdsliv. Fokus er derfor ikke at afdække den objektive sandhed om mentale belastninger, men derimod at opnå indsigt og forståelse af, hvordan fænomenet viser sig i trænerens egen dagligdag og livsverden. Socialkonstruktivismen kan forstås som socialt og kulturelt forankret og kan ses som et resultat af en menneskelig fortolkning og meningsskabelse frem for en direkte afspejling af en uafhængig virkelighed (Rasborg, 2014). Analysens afsæt er trænerens egne subjektive oplevelser og fortolkninger. Disse forstås dermed ikke som neutrale gengivelser af virkeligheden, men derimod som sociale konstruktioner, som over tid er blevet formet gennem egne erfaringer, sprog og interaktioner gennem dynamiske sociale processer. I denne tilgang er det menneskelige handlinger, fortolkninger og rutiner, som bliver til strukturer og afdækningen af virkeligheden bliver derfor en fortolkning af denne (Rasborg, 2014).

Studiets videnskabsteoretiske placering er inden for en moderat erkendelsesteoretisk socialkonstruktivisme. Her accepteres den organisatoriske og materielle virkelighed, samtidig med at der er fokus på, hvordan viden og forståelse af denne virkelighed er socialt konstrueret (Rasborg, 2014). De mentale belastninger, som undersøges, forstås derfor ikke udelukkende som objektive fænomener, men derimod som fænomener der er afhængige af sociale kontekster. Derudover fokuseres der på, hvordan de mentale belastningernes betydning og legitimitet formes i samspil med organisatoriske rammer, kulturelle normer og ikke mindst kønnede forventninger (Rasborg, 2014).

Tilgangen giver mulighed for involvering af et mere fortolkende analytisk arbejde. Forståelsen bliver skabt gennem de enkelte træners udsagn i relation til den bredere kontekst, som de indgår i (Rasborg, 2014). Analysen tager udgangspunkt i identifikation af mønstre og temaer på tværs af den indsamlede empiri, hvorefter det belyses, hvordan de mentale belastninger opleves, dannes og problematiseres i træernes fortællinger. Formålet er derfor ikke at generalisere, men derimod at nuancere og opnå en dybere forståelse af de sociale processer og træernes livsverden, der præger deres arbejdsliv (Rasborg, 2014).

I forlængelse af ovenstående, er jeg opmærksom på, at min rolle som forsker og dermed min forståelse og erfaringer fra miljøet, kan have betydning for fortolkningen af data. Denne forforståelse ses ikke som et element, der kan fjernes, men derimod mere som et vilkår, der kræver ekstra opmærksomhed i analyseprocessen. Derfor er der bevidst arbejdet med en åben og reflektiv tilgang, for at sikre, at deltagernes perspektiver forbliver det centrale element i analysen (Rasborg, 2014; Egholm, 2021).

Det socialkonstruktivistiske udgangspunkt muliggør et større analytisk fokus på hvordan køn, normer og kulturelle forståelser i elitefodboldmiljøer fungerer i sociale kontekster. Berger & Luckmann (1967) beskriver i denne sammenhæng, at normer i miljøer skal opfattes som produkter af sociale processer og handlingsmønstre, hvor bestemte forståelser over tid kan fremstå som naturlige og givne. Træernes oplevelser forstås ikke alene som individuelle erfaringer, men også som værende forankret i de kulturelle og strukturelle vilkår, som de arbejder under. Studiets formål er at skabe en nuanceret forståelse af kvindelige elitetræners mentale belastninger og sundhed ved at analysere spændingsfeltet mellem deres individuelle erfaringer og den bredere sociale, organisatoriske og kønskulturelle sammenhæng, de indgår i.

3.5 Kunstig intelligens

I denne afhandling er der anvendt kunstig intelligens i form af Copilot (Microsoft, 2026b). Copilot er blevet anvendt som et hjælpeværktøj primært i forbindelse med de tidlige faser af studiet. Værktøjet er især brugt ved idegenereringsprocessen, afgrænsning, samt sortering af en stor mængde litteratur, med henblik på opbygning af forforståelse. Da litteraturen om kvindelige elitetræneres mentale sundhed er begrænset, blev Copilot benyttet som støtte i den indledende litteratursøgning og sortering. Senere i processen har Copilot været anvendt i forbindelse med grammatiske og sproglige justeringer. Alle forslag fra Copilot er efterfølgende blevet kritisk vurderet, valideret og derefter tilpasset til studiet. Copilot har udelukkende fungeret som et supplement til processen. Derudover er Microsoft Teams' (2026a) transskriptionsværktøj blevet benyttet til det første udkast af transskription af interviews i forbindelse med dataindsamlingen.

Kapitel 4: Analyse

I følgende kapitel præsenteres resultaterne af den tematiske analyse på baggrund af interviewene med fire danske kvindelige elitefodboldtrænere. Analysen er udarbejdet omkring de overordnede niveauer makro-, meso- og mikroniveau, og dernæst i undertemaer lavet på baggrund af koder udarbejdet i den tematiske analyse (Bilag C; Bilag D). Analysen har til formål at afdække, hvordan trænerne oplever mentale belastninger i deres arbejde og hvordan de efterfølgende håndterer dem. Derudover vil analysen undersøge hvordan kønskulturelle og organisatoriske forhold former trænerne og deres trivsel. Citaterne i følgende afsnit er sprogligt redigerede for læsbarheden uden at citatets tone eller budskab er ændret. De transskriberede citater kan også findes i Bilag C.

4.1 Portræt af den kvindelige elitefodboldtræner

De fire kvindelige elitefodboldtrænere, som indgår i dette studie, har alle tidligere haft en aktiv spillerkarriere og er gradvist indtrådt i trænerrollen. Deres karrierestop som spillere var et resultat af manglende motivation eller skader. Overgangen til trænerrollen startede i de fleste af tilfældene gennem assisterende funktioner eller i arbejdet med talentudvikling. Fælles for trænerne er en omfattende erfaring fra fodboldmiljøet samt et karriereforløb præget af varierende og individuelle veje ind i trænerrollen. Ingen af trænerne har haft et direkte ønske fra egen spilletid om trænerrollen. I stedet har udviklingen fra spiller til træner været præget af løbende muligheder, netværk, dygtiggørelse herunder uddannelse og sommetider tilfældigheder. Deres hverdag som fuldtids elitetrænere er karakteriseret af et stort tidsforbrug, skæve arbejdstider og høje krav til fleksibilitet. Trænerrollen indebærer meget mere end blot træning og kampafvikling, men også ledelsesmæssige, relationelle og organisatoriske opgaver.

4.2 Makroniveau

Følgende afsnit vil omhandle analysen på makroniveauet, som indebærer kulturelle normer og kønnede strukturer i fodboldmiljøet. Formålet er at forstå de kulturelle vilkår for de kvindelige fodboldtrænere samt afdække kønsnormer og minoritetspositioner i elitefodboldverdenen.

4.2.1 Minoritetsposition

Et gennemgående mønster for trænerne er oplevelsen af at befinde sig som minoritet i elitefodboldmiljøet. På tværs af interviewene beskriver trænerne, hvordan de gennem både deres spiller- og trænerkarriere har været en del af et mandsdomineret fodboldmiljø, hvor de ofte har befundet sig som

den eneste eller blandt få kvinder. Denne erfaring fremstår ikke kun som et vilkår i miljøet, men som et element, der har været med til at forme deres måde at navigere i trænerrollen. Flere beskriver, hvordan de benytter en tilpasningsstrategi, hvor de ønsker at skabe harmoni:

“[...] vi har altid forsøgt at passe ind rigtig hurtigt, fordi vi har været de eneste, kan man sige. Det kan man jo godt komme til at bøvle med senere som træner, fordi man har en adfærd, der gør, at man som det første, per instinkt, forsøger at skabe harmoni ” - Mia

Dette tyder på, at minoritetspositionen over tid påvirker trænerens måde at agere på, både i forhold til adfærd og deres selvforståelse. Det handler derfor også om udvikling af strategier for at kunne navigere i miljøet. Den kontinuerlige erfaring med at være alene som kvinde kan anses som en vedvarende belastning, da trænerne altid skal forholde sig til deres position i miljøet, selvom det er en del af en kultur, som de har haft erfaring med gennem hele deres karriere.

Flere af trænerne beskriver, at autoritet ikke er en selvfølgelighed, men skal opnås gennem faglighed. De oplever, at mandlige trænere har en umiddelbar legitimitet, hvor trænerne beskriver, at de føler at de skal bevise deres kompetencer og faglighed gennem handlinger. Hvilket indikerer, at der eksisterer nogle implicite stereotype forventninger til sammenhængen mellem køn og faglighed:

“Jeg oplevede, at folk er blevet overrasket over min faglighed, hvor jeg tænkte: ‘argh, vi har taget samme uddannelse [...]’. Det er også okay, at det er der vi er, men man kan jo godt blive lidt fornærmet og tænke: ‘hvorfor skulle jeg ikke være fagligt dygtig?’ ” - Pernille

Udsagnet afspejler, hvordan autoritet i trænerrollen ikke altid er en selvfølgelighed. Samtidig oplever en af trænerne en form for anerkendelse, fordi hun kan bringe noget andet i spil, når hun viser sig gennem sin faglighed. På trods af dette kan der stadig være tale om en strukturel mekanisme, hvor der placeres et ekstra ansvar på kvindelige trænere for at skulle bevise sit værd. Dette kan være med til at skabe et vedvarende pres for at præstere.

Disse forventninger påvirker sommetider trænerens egen adfærd. Nogle af dem beskriver, hvordan de ændrer adfærd grundet stereotype forventninger. Dette kan være i form af at tilpasse deres ledelsesstil for at undgå at blive opfattet som for “bløde” i miljøerne, og de forsøger i stedet at påtage sig

rollen som at være mere "hårde og firkantede" i deres ledelsesstil. Dette kan tolkes som et forsøg på at tilpasse sig en mere traditionel ledelsesstil, som ofte forbindes med maskuline stereotype normer i elitefodboldmiljøet. Det antyder, at minoritetspositionen ikke alene er konsekvens af ydre strukturer, men også reproduceres gennem erfaringer, der fører til ændringer i trænerne egne adfærdsmønstre. Samlet tyder det på, at minoritetspositionen i elitemiljøet ikke kun omhandler repræsentation af kvinder, men også en vedvarende proces, hvor køn bliver koblet til visse stereotype forventninger herunder kompetencer og autoritet. Det kan medføre, at kvinderne i højere grad må navigere aktivt i deres position. Da de løbende må forholde sig til at tilpasse sig de forventninger, der er knyttet til deres køn og rolle, hvilket kan være med til at skabe et konstant behov for tilpasning og legitimering i deres arbejdsliv.

4.2.2 Kulturelle normer i fodbolden

De kulturelle normer i fodbolden kan forstås som en kultur præget af maskuline værdier og adfærd. Over tid har disse været med til at definere det normative udgangspunkt for, hvordan man forventes at være og agere som træner. Disse kulturelle normer former ikke kun spillet og præstationskulturen, men er også med til at definere, hvilke former for adfærd, robusthed og selvstændighed der tillægges legitimitet i trænerrollen. Normerne kan derfor have betydning for, hvordan trænerne positioneres i miljøet, og for hvilke strategier den enkelte træner oplever, at der er plads til i håndteringen af pres og mentale belastninger.

På tværs af interviewene beskriver trænerne en kultur, hvor ydmyghed og tilbageholdenhed præger deres fremtræden som trænere, og hvor de i mindre grad fremhæver egne meritter og faglige kompetencer. Dette kan ses i lyset af kønnede forventninger, hvor disse egenskaber traditionelt forbindes med femininitet og dermed kan stå i kontrast til de normer, der præger trænerrollen i elitesport. I denne kontekst beskriver trænerne, at det opleves vanskeligt at udtrykke tvivl og stille spørgsmål. En af trænerne forklarer, at hun oplever efterspørgsel efter sparring eller at stille spørgsmål kan tolkes som usikkerhed eller som en faglig svaghed. Pernille beskriver dette som et tydeligt vilkår i elitemiljøet:

"Jeg har også arbejdet med folk, der nærmest ikke har turdet spørge om hjælp eller har villet spørge ind til noget taktisk, fordi det kan signalere, at man er usikker eller et eller andet. Så der er noget mentalt i det, og det ligger der i hvert fald og lever [...] om man tør vise fagligt, at man har

brug for sparring eller lyst til at høre andre vinkler.” - Pernille

Denne kultur er med til at bidrage til et arbejdsmiljø, hvor tvivl og spørgsmål bliver til mentale belastninger, som skal håndteres individuelt. Manglende søgen efter støtte bliver en strategi til at beskytte egen faglig legitimitet, men øger samtidig det mentale pres. Tvivl og sårbarhed får derfor i disse tilfælde en begrænset plads i trænerrollen, hvilket kan forstærke oplevelsen af at stå alene med ansvar og beslutninger.

Trænerne beskriver samtidig, at trænerrollen over tid er blevet mere kompleks og forbundet med flere krav. Rollen som træner forventes ikke længere kun at omfatte det fodboldfaglige kerneområde, men indebærer i stigende grad også ledelse af stab, relationer, organisatoriske hensyn og konstante præstationskrav. Tina formulerer det på følgende måde:

“[...] trænerrollen kan stadig have sit kerneområde i forhold til spillet og spillerne. Man kan i dag ende med at være fodboldelitetræner, hvor det handler mindre og mindre om spillet og spillerne og mere om, at man skal kunne ‘manage’ sin stab.” - Tina

De udvidede krav er med til at bidrage til en kultur, hvor træneren forventes at være konstant mentalt tilgængelig og kunne håndtere et stort pres. I denne kontekst tyder det på, at evnen til selv at håndtere mentale belastninger en del af det professionelle ideal, hvilket medfører, at nogle former for mental støtte, såsom at søge sparring, vise sårbarhed eller gøre brug af ekstern støtte, fremstår som mindre legitime. Mentale refleksioner og emotionelt arbejde opfattes i denne sammenhæng som en naturlig og individuel del af trænerrollen. Nogle af trænerne fortæller desuden, at der i lang tid har været en udbredt fortælling om, at det at være træner indebærer, at skulle kunne klare et hårdt og sommetider belastende arbejdsliv.

Denne normalisering af mentale belastninger er således ikke kun møntet på kvindelige trænere, men også på mandlige. Tina understreger, at fortællingen om det hårde og mentalt belastende trænerliv kan være medvirkende til, at nogle kvinder afholder sig fra at søge ind i elitetrænerrollen. De mentale belastninger kan tolkes, som at de ikke kun er et individuelt vilkår, men også en integreret del af den kulturelle forståelse af, hvad det indebærer at være en elitetræner.

4.2.3 Køn i fodboldmiljøet

Et andet gennemgående mønster i de fire interviews er oplevelsen af kønskontraster i danske elite-fodboldmiljøer. Flere af de kvindelige trænere fortæller, at køn fortsat har betydning for vilkår, forventninger og positionering i trænerrollen. Dette gør sig gældende, selvom forskellene ikke opleves som direkte diskrimination. Det centrale er mere, at køn skaber forskellige betingelser for autoritet, støtte og forventninger i arbejdslivet.

Nogle af trænerne beskriver, at kvindelige trænere sommetider bliver skubbet relativt hurtigt op ad karrierestigen, netop fordi kvinder fortsat udgør en minoritet i elitefodbolden, og fordi der er et øget fokus på køn i sporten. Mia beskriver, at denne udvikling kan medføre, at kvinder opnår højtstående positioner uden nødvendigvis at have haft mulighed for at opbygge de kompetencer og erfaringer, som rollen forudsætter. Dette kan være med til at placere kvindelige trænere i en sårbar position, hvor forventningerne til præstation er høje, samtidig med at der ikke følger tilsvarende strukturel støtte og sparring.

Kønskontraster kommer også til udtryk i trænerens oplevelse af autoritet og ressourcefordeling. Mia fremhæver, at hun føler at de mandlige trænere har en autoritet fra starten, mens hun selv er bevidst om at skulle "vinde rummet" gennem synliggørelse af sin faglighed. Samtidig fortæller hun, at kvindesiden i forhold til herresiden sommetider opleves som en anden prioritet i ressourcefordeling og arbejdstider, hvilket reducerer hensynet til familielivet og vanskeliggør balancen mellem arbejde og privatliv. Nogle af trænerne beskriver, hvordan de oplever, at mænd har bedre vilkår i trænerrollen, mens andre nuancerer denne oplevelse ved at understrege, at trænerrollen også grundlæggende er hård på herresiden. Pernille understreger, at hun ser fodbold som fodbold, og at de faglige krav i arbejdet med kvinde- og herresiden i udgangspunktet er ens.

Den kvindelige kønsrolle træder dog stadig særligt frem i relation til de spørgsmål og forventninger, de kvindelige trænere møder i hverdagen. Anna beskriver, hvordan hun ofte bliver mødt af spørgsmål om familieliv og fravær, som hun vurderer, at en mandlig træner formentlig ikke vil blive konfronteret med:

"'Hvordan er det at være væk fra familien?' er et af de mere bløde spørgsmål jeg får fra nogle kollegaer, hvor jeg tænker, at havde jeg været en mand, havde jeg nok ikke fået de spørgsmål, så havde

jeg nok fået flere spørgsmål om, om det var fedt at være af sted?" - Anna

Dette signalerer, at kvindelige trænere i højere grad kan blive positioneret som kvinder og mødre før trænere. Flere af trænerne giver også udtryk for et tydeligt ønske om, at blive vurderet på baggrund af faglighed, kompetencer og personlige egenskaber frem for køn. Pernille beskriver, at der på topniveau bør være et vist fagligt niveau og formulerer:

"Jeg vil bare gerne holde fast i at jeg er der, fordi jeg er dygtig og ikke fordi at jeg er kvinde."

- Pernille

På trods af det stigende fokus på køn og ligestilling vidner det om, at elitefodbold fortsat er præget af mandsdominerede strukturer. Dette gør sig også gældende i beslutningsrum omkring kvindefodbolden, hvor beslutningerne primært træffes af mænd. De kvindelige trænere befinder sig dermed i et spændingsfelt mellem ønsket om ligestilling og behovet for faglig legitimitet. De skal navigere i eksisterende normer og samtidig skabe plads til andre måder at være træner på i elitefodboldmiljøet.

4.3 Mesoniveau

Følgende afsnit omhandler analysen af mesoniveauet med fokus på organisationen omkring trænerne, herunder den støtte, de modtager herigennem. Formålet er at forstå de organisatoriske rammer, relationer og former for støtte samt at afdække det ledelsesmæssige samarbejde, som de kvindelige trænere møder i deres arbejde.

4.3.1 Ledelsesrelationer og organisatorisk støtte

På tværs af trænerne fremtræder et mønster, hvor det, der udtrykkes på ledelsesniveau, ikke nødvendigvis stemmer overens med den støtte, der opleves i praksis. Flere af trænerne beskriver, at det har afgørende betydning, om prioriteringen af kvindesiden kommer fra den øverste ledelse, eller om ansvaret placeres hos kvindesiden selv. Mia beskriver, hvordan hun i perioder har været den eneste fuldtidsansatte på kvindesiden, og at udmeldinger om lige vilkår ikke altid stemte overens med det, der skete i praksis og i hverdagens handlinger. Her fremhæves den distance, der kan være mellem intention og praksis, idet hun selv måtte opsøge relevante beslutningsrum for at være med til at sikre bedre vilkår for spillerne, som hun selv manglede, da hun var spiller. Flere af trænerne understreger, at de generelt har oplevet ledelser, som har givet opbakning og været tillidsfulde over for dem, både

som personer og trænere. Pernille beskriver et ambivalent forhold, hvor hun på den ene side oplever et stort pres i rollen som træner, men på den anden side har hun et stort råderum inden for de rammer, som ledelsen sætter. Hun fremhæver dog en stor mangel på feedback i hendes daglige arbejde.

Et af de centrale fund er, at støtten fra ledelsen fremstår som mere relationsbåret end strukturel. Støtten afhænger i praksis ofte af personlige relationer til enkelte ledelsespersoner frem for klare organisatoriske rammer. Mia formulerer det på følgende måde:

“Ja, altså kun hvis jeg skulle se mennesket bag rollen. Det har ikke været i strukturen eller i klubben, men fordi jeg havde en relation til én, som jeg mente, jeg kunne gå til med nogle ting.” - Mia

Dette vidner om, at flere af trænerne selv tager et aktivt ansvar for at skabe rammer for deres trivsel ved at være tydelige omkring egne behov, grænsesætninger og opbygning af tillidsfulde relationer til ledelsen.

Den mentale trivsel hos trænerne fremstår som et område med uklar ansvarsplacering. Trænerne har forskellige forståelser af, hvor ansvaret bør ligge. Tina og Anna synes, at ansvaret for formidling af mentale udfordringer ligger hos dem selv, mens Mia i princippet ser ansvaret som ledelsens, men oplever, at hun selv må tage initiativet for at få støtte. Pernille er mere nuanceret i sin forståelse og fremhæver, at hendes daglige leder har et stort ansvar for at følge op på hende i pressede perioder. Hun beskriver i den forbindelse:

“Dels mig selv i høj grad, men jeg synes også, at min daglige leder har et kæmpe ansvar for at samle mig op [...]” - Pernille

Flere af trænerne beskriver, at det kan være vanskeligt at være åben omkring sårbarheder over for ledelsen, da det er disse personer, der har indflydelse på deres fremtidige ansættelser. Samlet set indikerer undertemaet, at relationer til ledelsen er præget af tillid og autonomi, men også af et fravær af tydelige strukturer for støtte. Trænerne er bevidste om ansvaret for at italesætte egne behov, men oplever samtidig, at det ofte er dem selv, der må tage initiativ til håndtering af pres og mentale belastninger gennem relationsarbejde frem for gennem organiseret støtte, på trods af en overordnet oplevelse af opbakning fra ledelsen.

4.3.2 Strukturelle rammer og arbejdsvilkår

Trænerne arbejder inden for strukturelle rammer, hvor ressourcer og faciliteter ofte er begrænsede, hvilket kræver en ekstra indsats for at få hverdagen til at hænge sammen. En betydelig del af arbejdet går derfor med organisering og navigering i arbejdsvilkår, hvilket præger trænerens hverdag. På tværs af trænerne tyder analysen på, at der er en overordnet ulighed mellem kvinde- og herresiden, når det kommer til fordeling af ressourcer og faciliteter, også i organisationer, herunder klubber med ambitioner om at være forgangsklubber for kvindefodbolden. Mia beskriver, at ligestilling ofte eksisterer på et teoretisk plan, men udfordres i praksis, når ressourcer skal fordeles og konkrete planer realiseres. Dette er med til at skabe en oplevelse af, at der tales om lige vilkår, uden at det nødvendigvis omsættes til handling. Ifølge Mia bliver dette et vilkår, man som træner må lære at navigere i, samtidig med at man gradvist forsøger at arbejde tættere sammen med herresiden og forhandlingsrummene. Tina understøtter dette ved at beskrive kvindesiden som præget af mindre stabile rammer. Selv de mest ambitiøse kvindemiljøer har begrænsede ressourcer, hvilket stiller særlige krav til trænerens evne til at tilpasse sig og fungere i udfordrende strukturer.

Derudover beskriver trænerne, at jobbet som træner sjældent opleves som et traditionelt fuldtidsarbejde, men mere som et "hele-tiden-arbejde". Arbejdsvilkår og tidsmæssige krav konkurrerer ofte med privatlivet, særligt i samspil med usikre ansættelsesforhold og relativ lav løn. Tina beskriver, hvordan trænerrollen ikke kan afgrænses til faste arbejdstider, men indebærer også rejseperioder, skiftende arbejdstider og manglende mulighed for at få overblik over kalenderen i god tid. Derudover fremhæver trænerne, at rollen ofte indebærer stor selvstændighed under ansvar samt fleksible arbejdstider i perioder uden træning og kampe. Dette kan både ses som muligheder men også svagheder ved jobbet, da det kan udvikle sig til et konstant arbejdspress, hvor det kan blive uklart, hvornår der er plads til restitution og mental genopladning.

I nogle miljøer eksisterer der desuden stadig en implicit norm om, at trænerens engagement måles i deres fysiske tilstedeværelse og lange arbejdsdage:

"[...] du var en god træner, hvis du sad der en time før de andre mødte ind, og du var der en time efter, at de andre gik hjem." - Mia

Denne norm bidrager til at udviske grænsen mellem arbejde og fritid og forstærker oplevelsen af et konstant ansvar og arbejdspress.

Dernæst ses der et mønster på tværs af træneres udsagn, som viser en svær balance mellem deres kerneopgaver og de mange øvrige opgaver, der følger med trænerrollen. Når mængden af opgaver som ikke er kerneopgaver, bliver for stor, oplever trænerne, at det kan gå ud over tiden til relationsdannelse. Dette har samtidig betydning for deres mentale trivsel og oplevelsen af at kunne være den træner, de selv ønsker at være. Anna beskriver, hvordan den omfattende opgavepalet reducerer hendes overskud til de primære opgaver og skaber et indre pres, da arbejdet ikke længere stemmer overens med hendes værdier og træneridentitet. Pernille beskriver en tilsvarende situation, hvor hun ofte står overfor et valg mellem mental genopladning og kerneopgaverne, hvilket ligeledes er i konflikt med hendes værdier. Samlet set tyder det på, at de strukturelle rammer og arbejdsvilkår i kvindefodbolden er præget af begrænsede ressourcer og høje krav til fleksibilitet. Dette skaber et arbejdsmiljø, hvor trænerne må kompensere individuelt, hvilket kan have betydning for deres mentale genopladning og samlede trivsel.

4.3.3 Netværk, sparring og støtte

Et centralt tema på tværs af trænerne udsagn er betydningen af at have adgang til netværk og sparring i håndteringen af trænerrollen og de mentale udfordringer, der kan opstå. Flere af kvinderne beskriver, hvordan de selv har fundet sparringspartnere indenfor elitemiljøet, der deler samme metodesyn som dem selv. Dette er både i forhold til træningsmetoder og spillersyn, men også hvordan man arbejder relationelt i rollen som træner.

Særligt mødet med andre kvindelige trænere beskrives som meningsfulde og givende. Disse relationer fungerer som rum, hvor der er mulighed for gensidig forståelse og genkendelse af de udfordringer, der kan følge med at være kvindelig træner i elitefodbolden. Anna beskriver, at hun ville ønske, at der var flere relationelle timer i arbejdet for reelt at kunne bruge sit netværk bedre og mere aktivt. Mia fortæller hertil, hvordan hun på et tidspunkt fik en relation til en anden kvindelig træner, som udviklede sig til at blive en tillidsfuld relation med god mulighed for sparring. Sparringen opstår altså ikke nødvendigvis gennem faste strukturer, men gennem relationer, der udvikles over tid. Der bliver også understreget vigtigheden af et privat netværk som en væsentlig støtte i perioder med pres. Trænerne beskriver, hvordan de kan føle sig alene i trænerrollen, og derfor er det specielt vigtigt, at have

nogen at tale med om mentale udfordringer, som ikke nødvendigvis selv er en del af fodboldmiljøet. Dette kan både være tætte kollegaer eller andre fra deres eget netværk, som kender vilkårene og presset i jobbet og derfor bedre kan tilbyde forståelse og tryghed. Anna giver udtryk for, at hun oplever en god form for støtte omkring sig, hvor kollegaer udgør en god primær kilde:

“Det er mest kollegaer, jeg får støtte fra, og også min direkte leder, hvis jeg har brug for det, men mest kollegaer, vil jeg sige, det er dem, jeg er tættest med.” - Anna

De relationer trænerne beskriver, fungerer dermed som en vigtig støttestruktur i hverdagen. Samtidig gør tilstedeværelsen af andre kvindelige kollegaer, at de bedre kan spejle sig i hinanden, og dermed føle, at de kan være åbne overfor mere følsomme emner. Samlet set vidner det om, at adgangen til støtte er en central rolle i trænerne håndtering af mentale belastninger. Det er dog deres eget ansvar at bygge på personlige relationer og eget initiativ frem for organisatoriske strukturer.

4.3.4 Klub- og holdkultur

Når trænerne beskriver værdierne i elitemiljøerne, fremhæver de forventningerne, der stilles til dem som trænere. De peger også på det omfattende relationsarbejde, der følger med arbejdet med både spillere og stab. Dette afspejler, at klub- og holdkulturen kan være en kilde til øget pres i det daglige arbejde.

Flere af trænerne fremhæver, at det har stor betydning at indgå i miljøer med et klart værdisæt og en helt tydelig tilgang til udvikling, struktur i træning og ikke mindst fokus på spillernes trivsel. Disse elementer opleves som meningsskabende og har dermed også en betydning for trænerne motivation og trivsel i rollen. Samtidig peger trænerne på, at der fortsat eksisterer en udbredt præstationskultur. Ønsket om at vinde ligger dybt forankret i disse kulturer frem for et fokus på udvikling, også selvom dette ikke altid kommer eksplicit til udtryk, men i stedet opleves gennem prioriteringer i hverdagen, hvor resultaterne vægtes højere end udviklingsprocesserne. De mange og høje forventninger til konstant udvikling og forbedring kan fungere som en stor drivkraft, men i takt med organisationens pres for at præstere, kan det også opleves som belastende over tid.

Arbejdet med staben er også en stor del af arbejdet som elitefodboldtræner. Kulturen for et hold skabes både gennem de formelle strukturer, men også gennem relationer, tydelighed og fælles engagement. Træneren fungerer som kulturbærer og har derfor et stort ansvar for rammesætning og relationsarbejde. Her er forventningsafstemning og en fælles retning centrale for at lykkes.

Flere af trænerne fremhæver betydningen af kønsmæssig mangfoldighed i staben. En sammensætning af både kvinder og mænd beskrives som værdifuld, da det kan bidrage med flere perspektiver og skabe andre former for samtaler og nuancer i deres arbejde:

“[...] jeg synes, at der kommer flere nuancer og nogle andre samtaler, når det er på tværs af køn, for jeg synes, det rummer mere, når der er en blanding.” - Anna

Det understreges desuden af flere, at en velfungerende stabsdynamik ikke alene handler om køn, men også om faglighed, personligheder og fælles værdier, herunder målsætninger. Der udtrykkes et ønske om en stab præget af nysgerrighed og et fælles ønske om faglig udvikling. Tina fremhæver særligt, at hun foretrækker at arbejde med mindre stabsgrupper med klare ansvarsområder og gensidig tillid, da hun oplever, at dette styrker nærvær og relationer til spillerne og dermed understøtter det daglige arbejde.

Dette undertema belyser dermed at klub- og holdkultur i elitefodboldmiljøerne kan være med til at forme trænerens rolleforståelse og de forventninger, der stilles til dem både fagligt, relationelt og mentalt. Kulturen kan skabe sammenhæng og fælles retning, men kan samtidig forstærke det mentale pres, når kravene til præstation, udvikling og ledelse fylder meget i hverdagen.

4.4 Mikroniveau

Følgende afsnit omhandler mikroniveauet i analysen med fokus på trænerens personlige oplevelser med mentale belastninger. Presset i trænerrollen, de forventninger der stilles, samt de følelsesmæssige udfordringer der opstår, vil blive belyst. Derudover analyseres der på, hvordan trænerne håndterer mentale belastninger, herunder deres oplevelser med mental sundhed og trivsel.

4.4.1 Mentale belastninger og personligt pres

Trænerne beskriver på tværs af interviewene en række mentale belastninger, der er tæt knyttet til deres trænerstil og de krav, de stiller til sig selv i rollen som elitetræner. Perfektionisme og pligttopfyldende værdier er særligt fremtrædende som centrale mønstre for flere af trænerne. Værdierne fungerer både som en drivkraft i deres arbejde og som en kilde til et øget mentalt pres. Tina beskriver, at når hun siger ja til en forpligtelse, skal den indfries fuldt ud. De lægger stor vægt på grundig forberedelse og planlægning, hvilket giver dem overblik og tryghed. Samtidig bliver dette en konstant belastning, da der er en indre forventning om altid at være optimalt forberedt. Pernille beskriver tilsvarende:

“[...] så er der jo pres hver dag, og jeg er perfektionist på godt og ondt, så der er også noget i, at jeg kan mærke de små ting.” - Pernille

Udsagnet viser, at perfektionismen ikke kun handler om fagligheden, men også om en indre følelse af ansvar og kontrol, hvor selv mindre afvigelser kan opleves som et forstyrrende element. Perfektionisme og pligttopfyldende personlighedstræk fremstår som egenskaber, der forstærkes af de strukturelle krav i elitetrænerrollen. Dermed indikerer det, at perfektionisme og pligttopfyldende personlighedstræk bidrager til et øget mentalt pres, selvom de anvendes som en strategi til at skabe kontrol.

Ensomhed er endnu et gennemgående tema i udsagnene om rollen som elitetræner. Flere fremhæver, at trænerjobbet indebærer perioder, hvor man er alene med forberedelse, beslutninger og ansvar. Selvom enkelte trænerne beskriver, at de trives i eget selskab, tyder det samtidig på, at manglende sparring og feedback udgør en væsentlig udfordring. Mia beskriver det på følgende måde:

“[...] jeg synes, man har været alene hele vejen igennem.” - Mia

Det vidner derfor om, at ensomheden ikke er en midlertidig tilstand, men mere et vedvarende vilkår, der opstår i spændingsfeltet mellem ansvar og begrænset strukturel støtte. Kombinationen af strukturel og relationel ensomhed indebærer, at trænerne står alene med tvivl og usikkerhed, hvilket kan forstærke den mentale belastning.

Præstationspres fremtræder også som en mental belastning for trænerne. Flere af trænerne beskriver presset som usynligt og til tider selvpålagt, mens det andre gange opleves som drevet af ledelsen og omgivelserne, som ikke nødvendigvis har indsigt i trænerrollens kompleksitet. Samtidig beskrives præstationspresset som en ambivalent følelse, idet det både kan opleves belastende og fungere som en motiverende drivkraft, særligt når det er i harmoni med trænerens egne værdier og faglighed. Præstationspresset er ikke kun forbundet med kampresultater, men er et konstant vilkår i trænerens arbejdsliv, som kun bliver forstærket af omgivelsernes fokus på resultater, medieopmærksomhed og deres egne ambitioner. Flere af trænerne beskriver mentale strategier, hvor de forsøger at adskille deres personlige selvforståelse fra resultaterne på banen for at beskytte deres mentale trivsel. Derudover er der et stort pres fra medierne, som kan bidrage til et yderligere pres særligt i relation til køn og synlighed i elitefodbolden. Pernille beskriver:

“[...] pludselig blev der gjort et stort nummer ud af, at jeg var den første kvinde, der havde været med på herresiden.” - Pernille

Medierne kan i flere tilfælde være med til at forstærke opmærksomheden på køn frem for faglighed, når kvindelige trænere opnår succes i elitefodboldmiljøerne. Dette kan bidrage til, at stereotype forventninger kommer til udtryk gennem andres blik.

Trivsel bliver i denne sammenhæng ikke beskrevet som fraværet af mentalt pres, men som en oplevelse af mening, værdimæssig overensstemmelse og relationel støtte. Flere af trænerne fremhæver betydningen af at kunne sætte grænser og bevare en balance mellem arbejde og restitution. Det understreges dog, at passionen for trænerrollen er meningsfuld og motiverende, men kan samtidig øge det mentale pres, når grænserne mellem arbejde og fritid bliver uklare. Anna beskriver dog, at hun oplever en stigende accept af, at trænerrollen ikke blot indeholder det faglige, men også alt det som hører med til at være et menneske.

Trænerne beskriver desuden, at konflikter, manglende organisatorisk opbakning og en ubalance mellem ansvar og støtte kan forstærke den mentale belastning yderligere. Særligt i perioder med højt pres oplever de en sårbarhed overfor tvivl om deres rolle og trænerlivet generelt. På trods af de mange beskrevne mentale belastninger omtales udbrændthed ikke eksplicit af trænerne, selvom flere forholder sig til en høj arbejdsbyrde og de vedvarende krav i rollen. Nogle af trænerne fortæller, at de har

overvejet, hvorvidt de kan holde til rollen, og Tina beskriver endda, at hun ikke vil anbefale trænerlivet til alle. Flere giver samtidig udtryk for, at et andet job muligvis kunne mindske de følelsesmæssige belastninger. Samlet tyder undertemaet på, at de mentale belastninger og det personlige pres i elitetrænerrollen opstår i et komplekst samspil mellem høje krav, ansvar, begrænset støtte og følelsesmæssige investeringer. De mange elementer har en betydning for træernes mentale overskud og oplevelse af bæredygtighed i rollen.

4.4.2 Personlig identitet og rolleforståelse

Trænerrollen er ifølge træerne ikke kun et arbejde, men en integreret del af deres identitet. Denne identitet er tæt forbundet med deres værdier, erfaringer og refleksioner over, hvilken type træner og menneske de ønsker at være i et elitemiljø. Identiteten udvikles over tid gennem erfaringer som både spiller og træner, mødet med andre trænere og løbende refleksion over egen praksis.

Træernes udsagn afspejler, at deres rolleforståelse er formet af de trænere, de selv har mødt. For nogle har tidligere trænere fungeret som positive forbilleder, der har inspireret dem til at prioritere både faglighed og menneskeligt engagement. For andre har identiteten taget form gennem fravalg, hvor erfaringer med mindre hensigtsmæssige ledelsesformer har været styrende for, hvad de som træner ikke ønsker at gøre i deres egen rolle. Rolleforståelsen bliver dermed ikke alene formet gennem spejling, men også gennem refleksion og stillingtagen. Særligt fremhæver flere af træerne manglen på kvindelige rollemodeller som et centralt vilkår i deres udvikling som trænere. Træerne har primært selv haft mandlige trænere og har derfor ikke haft mulighed for at spejle sig på samme måde. Deres forståelse for trænerrollen er derfor blevet opbygget gennem erfaringer frem for direkte forbilleder. Dette strukturelle vilkår indikerer, at kvindelige elitetrænere selv må skabe en forståelse af, hvad de kan og hvad trænerrollen indebærer.

Et centralt tema i interviewene er balancen mellem krav og støtte i arbejdet med spillerne. Flere af træerne beskriver, hvordan de bevidst navigerer mellem formelle og uformelle rum. I de uformelle rum prioriteres relationer, nærvær og menneskelig kontakt, mens der i de formelle rum stilles tydelige krav til struktur, indsats og præstation. Det beskrives, at disse to rum er afhængige af hinanden for at skabe en velfungerende elitekultur. Relationer fremhæves således som en essentiel forudsætning for legitimiteten i at stille krav og for at understøtte den bedst mulige spillerudvikling.

For flere af elitetrænerne er der en klar faglig stolthed forbundet med rollen. De beskriver et ønske om at blive opfattet som fagligt kompetente trænere, samtidig med at de møder spillerne som hele mennesker. Dette indebærer en differentieret forståelse af spillerne, hvor der tages højde for, at forskellige spillere trives under forskellige rammer. Trænerne har derfor et stort arbejde i at kende den enkelte spiller og vide, hvordan de bedst udvikler sig som både spiller og menneske. Pernille beskriver desuden, hvordan hun er villig til at påtage sig en ekstra belastning for at aflaste spillernes mentale pres. Relationerne mellem træner og spiller fremstår som grundlæggende for udvikling og som et fundament i trænerens rolleforståelse. Den relationelle tilgang beskrives ikke som et supplement til det faglige arbejde, men som en integreret del af balancen mellem relation og præstation i et præstationsmiljø. Flere trænere beskriver et bevidst arbejde med klare forventningsafstemninger over for spillerne, mens andre arbejder med at mindske den hierarkiske afstand for at skabe tillid:

“For spillerne handler det jo om, at de skal have tillid til, at det jeg siger, er en retning, de har lyst til at gå med på. Så min fornemste opgave er at skabe et bånd mellem mig og dem.” - Pernille

Samtidig beskriver trænerne, at rolleforståelsen kan være udfordrende i et elitemiljø, hvor omsorg og relationelle værdier fortsat kan blive opfattet som mindre legitime end mere traditionelle, maskuline og resultatorienterede ledelsesformer. Anna beskriver dog, at hun føler, at det er ved at være et opgør med de mere hårde og kyniske ledelsesformer, og der bliver mere plads til menneskelige følelser og værdier. Flere af trænerne beskriver desuden et konstant refleksionsarbejde, hvor de vurderer, om deres egne værdier stemmer overens med det miljø, som de indgår i. Nogle af trænerne fremhæver i den sammenhæng, at de i visse tilfælde har fravalgt stillinger, hvis de ikke har kunne se sig selv i rollen eller kulturen.

Samlet set indikerer undertemaet, at elitetrænerens rolleforståelse formes i et komplekst samspil mellem faglighed, relationer og personlig integritet. Trænerrollen er tæt forbundet med deres identitet som menneske, hvilket både kan fungere som en styrke i arbejdet og som en sårbarhed i præstationsmiljøet. Udfordringen opstår især i mødet med høje krav og begrænset strukturel støtte, hvor trænerne kontinuerligt må navigere mellem egne værdier og miljøets forventninger.

4.4.3 Copingstrategier

De kvindelige elitetræneres udsagn viser, at håndteringen af mentale belastninger ofte er et individuelt ansvar og er baseret på deres egne personlige strategier frem for organisatoriske støttestrukturer. Coping fremstår derfor som individuelle strategier, som trænerne selv må tage ansvar for, både når det kommer til mental genopladning, følelsesmæssig regulering og håndtering af usikkerhed.

Et gennemgående mønster på tværs af interviewene viser et stort behov for mental genopladning. Genopladningen sker ikke automatisk, men er en bevidst strategi, hvor trænerne forsøger at skabe et frirum fra arbejdet for efterfølgende at kunne vende tilbage med fornyet energi. Flere af trænerne beskriver vigtigheden af at kunne trække sig mentalt væk fra trænerrollen, ofte i form af en base i hjemmet, hvor arbejdet fylder mindre. Den mentale genopladning ses som et rum, hvor trænerne kan trække sig væk fra det konstante pres, der følger med både præstations- og relationsarbejdet i rollen. Samtidig stiller dette krav til deres egen evne til grænsesætning og selvregulering, idet ansvaret for restitution i høj grad placeres hos den enkelte.

Trænerne fremhæver også strukturering af deres hverdag som en central copingstrategi. Flere beskriver, hvordan planlægning og faste rammer kan bidrage til at skabe overblik og mindske oplevelsen af uforudsigelighed og mental belastning. For nogle trænerne indebærer det at skabe rum til både refleksion og pauser, mens andre fremhæver behovet for længere perioder med afkobling for reelt at kunne genopbygge det mentale overskud. De anvender forskellige strategier, lige fra meditation med henblik på at nulstille og genfinde fornemmelsen af sig selv til samtaler med andre om tanker og følelser. En central copingstrategi i genopbygningen af mentalt overskud handler således om at balancere engagement og distance til trænerrollen.

Støtte bliver igen et centralt begreb, når trænerne fortæller, at den primært findes uden for de formelle organisatoriske rammer. Flere beskriver, at støtten fra ledelsen opleves som begrænset, og at sparring i stedet findes gennem private eller kollegiale relationer. Trænerne er samtidig meget bevidste om etiske hensyn og deler derfor ikke de følsomme eller organisatoriske fortrolige forhold i deres støttenetværk. Støtte bliver derfor ikke en fast integreret del af arbejdet, men mere en individuel ressource, som de enkelte trænere selv må opsøge og aktivere. Det private netværk fremstår derfor som afgørende for trænerne mentale støtte, særligt når relationerne har kendskab til fodboldmiljøets vilkår og belastninger. For nogle fungerer nære relationer som rum for spejling, validering og lettelse af frustrationer, mens andre fremhæver betydningen af relationer uden for fodboldverdenen, der muliggør

en anden identitet end elitetrænerens og fungerer som en nødvendig modvægt til det konstante præstationsfokus. Samtidig beskriver nogle af trænerne en ambivalens i forhold til, hvor de konkret kan søge hjælp, hvilket understreger, at adgang til støtte er personafhængig og ustruktureret.

Håndteringen af de mentale belastninger varierer på tværs af trænerne og spænder fra umiddelbare følelsesmæssige reaktioner til mere bevidste strategier, der udvikles gennem erfaring og over tid. Tina beskriver, hvordan frustrationer og irritation kan fungere som en kortsigtet aflastning, mens andre arbejder mere aktivt med følelsesmæssig regulering og personlig udvikling. Flere af trænerne fremhæver vigtigheden i ikke at tage resultater personligt og beskriver mental udvikling som en kontinuerlig proces, der hænger tæt sammen med deres forståelse af trænerrollen:

“[...] jeg er en person, der hele tiden forsøger at udvikle mig mentalt og psykologisk og som menneske. Så på den måde vil jeg altid være bevidst om at være i en proces, hvor jeg rykker mig hele tiden.” - Anna

I forlængelse af dette beskriver trænerne jobusikkerheden som en ekstra mental belastning, der har betydning for trænerens mentale trivsel og copingstrategier. I elitefodbolden arbejdes der ofte med kortsigtede tidsbegrænsede kontrakter, hvilket skaber økonomisk usikkerhed og manglende institutionel beskyttelse. Dette er med til at forstærke oplevelsen af, at trænerne selv må håndtere risici og uforudsigelighed i arbejdslivet. Tina beskriver, hvordan mødet med systemer som eksempelvis dagpengesystemet ikke er tilpasset trænerjobbet karakter, hvilket kan besværliggøre processen. Andre beskriver derimod, hvordan de forsøger at håndtere usikkerheden ved strategisk at adskille deres identitet fra trænerrollen og fastholde alternative forestillinger om mulige karriereveje. Spørgsmålet om en bæredygtig levevej i trænerrollen fylder for nogle og indgår derfor som en central mental overvejelse.

Copingstrategier blandt trænerne er præget af individualisering. Håndteringen af de mentale belastninger er afhængig af deres personlige kompetencer, erfaringer, evner til selvregulering og individuelle ressourcer, mens de organisatoriske støttestrukturer har en begrænset rolle for dem. Dette indikerer, at der placeres et stort ansvar for mental trivsel hos den enkelte træner, hvilket understreger et fravær af strukturer, der kunne bidrage til håndtering af mentale belastninger i elitefodboldmiljøerne.

4.4.4 Arbejds- og privatliv

Dette undertema belyser, hvordan de kvindelige elitetrænere forstår sig selv i trænerrollen, og hvordan de som privatpersoner kan have vanskeligt ved at balancere deres arbejdsidentitet. Et centralt fund på tværs af trænerne er balancen mellem arbejds- og privatliv, hvor grænserne i praksis ofte bliver flydende og kan opleves som udfordrende.

For de kvindelige trænere fremstår balancen mellem arbejde og privatliv som et gennemgående dilemma. For nogle af trænerne bliver dette tydeligt i forbindelse med familieetablering, hvor de bevidst har truffet karrierevalg for at få de to livsområder til at hænge sammen. Der beskrives samtidig en mangel på rollemodeller, der kan vise, hvordan et familieliv kan kombineres med et elitetrænerjob:

“Med små børn og at have en karrierevej i elitemiljøet, der følte jeg, at jeg stod helt alene, fordi jeg ikke har haft nogle forbilleder.” - Anna

I samtalerne om privatliv fremhæves det igen, at når der placeres mange opgaver hos trænerne, som ikke relaterer sig til de primære træneropgaver, kan arbejdspresset i højere grad gå ud over tiden med familien. For nogle vanskeliggør dette muligheden for at opretholde en meningsfuld balance mellem arbejdsliv og familieliv. I den forbindelse beskriver Mia, hvordan hun valgte at udsætte sit engagement i elitefodbolden, indtil hendes børn var gamle nok til, at familielivet kunne rumme arbejdets krav. De to trænere, som ikke har etableret familie, beskriver omvendt en større oplevet frihed i forhold til balancen mellem arbejds- og privatliv. Samtidig peger de på, at manglen på private forpligtelser ikke nødvendigvis fjerner behovet for grænsesætning, da rollerne som privatperson og træner let kan flyde sammen. Dette stiller store krav til selvdisciplin og bevidsthed om hvornår arbejdet får lov til at fylde.

Trænerjobbet er et arbejde, der kræver betydelige mentale ressourcer, også når man fysisk forlader arbejdspladsen. Opgaver, relationer og ansvar stopper ikke på faste tidspunkter, og tidsforbruget og uforudsigeligheden kan udfordre trænerens trivsel. Deres pauser og frirum er derfor essentielle for at kunne fungere i rollen. Deres udsagn afspejler, at balancen mellem arbejds- og privatliv i elitefodbolden individualiseres. Den enkelte træner må selv navigere i spændingsfeltet mellem arbejde og fritid, særligt i fraværet af tydelige strukturer og kvindelige forbilleder. Dette placerer endnu et ansvar hos trænerne og bidrager til den samlede mentale belastning, som kendetegner deres arbejdsliv.

4.4.5 Personlig udvikling

Kvindernes personlige udvikling, gennem deres erfaringer i elitemiljøet, viser et mønster om at trænerrollen ikke alene er en professionel rolle, men også en proces, der over tid former dem som mennesker. Den personlige udvikling beskrives af trænerne som tæt forbundet med håndteringen af mentale belastninger, værdimæssige afvejninger og den pris, der betales på hjemmefronten for at forblive i elitetrænerrollen.

Flere af trænerne beskriver et stigende behov for refleksion som en central del af deres udvikling. Refleksion fremhæves som et rum, hvor trænerne kan forholde sig til egne erfaringer og reaktioner og derigennem blive klogere på sig selv i rollen. Refleksion bliver et læringsredskab og brugt som en mental strategi til at skabe overblik og sammenhæng. Anna beskriver, hvordan hun over tid har udviklet et større mod til at tage ansvar for egne grænser og stå ved sine værdier, også når det indebærer svære valg i rollen som træner:

“At have modet til at tage ansvar for det. Og have modet til at sige, at hvis det ikke bliver på den her og den her måde, så er det ikke noget for mig [...]” - Anna

Udsagnet understøtter, at den personlige udvikling ikke kun handler om at blive mere robust over for pres, men også om en evne til at udvikle evnen til værdibaseret grænsesætning. Trænerne er tydelige om at trænerrollen ikke accepteres for enhver pris, men vurderes løbende i forhold til egen identitet, trivsel, udviklingspotentiale og værdier. Dette indikerer, at oplevelsen af at have et valg er central for trænerne evne til at forblive i elitetrænerrollen uden at miste sig selv.

Samlet set tyder det på, at den personlige udvikling handler om selvforståelse og værdiafklaring. Udviklingen formes ved erfaringer i præstationsmiljøerne og kommer til udtryk gennem refleksion, ansvarstagen og evnen til at træffe bevidste valg om egen rolle og mental trivsel. Personlig udvikling forekommer ikke kun som konsekvens af pres og belastning, men også som en aktiv proces, hvor trænerne gradvist bliver mere tydelige i, hvem de er, og hvad der er afgørende for at se sig selv i rollen som elitefodboldtræner.

4.5 Sammenfatning af analyse

Analysen indikerer samlet set, at de kvindelige elitetræneres mentale sundhed bliver påvirket af flere mentale belastninger som ikke kun kan forstås på et individniveau, men som et resultat af et samspil mellem kulturelle, organisatoriske og personlige niveauer. På makroniveauet fremstår elitefodbolden som et hovedsageligt mandsdomineret præstationsmiljø, hvor maskuline normer, implicitte forventninger til autoritet og en normalisering af pres udgør nogle af de mest centrale vilkår. Trænerne beskriver, hvordan de ofte har befundet sig i en minoritetsposition, hvor faglig legitimitet ikke altid er en selvfølge, men noget som skal bevises. Samtidig navigerer de i en kultur, hvor sårbarhed opfattes som svaghed, og der er ikke en åben kanal til at tale om tvivl og mentale udfordringer. På mesoniveauet indikerer analysens fund, at den organisatoriske støtte er relationsbåret frem for at have en strukturel ramme. Trænernes trivsel er afhængig af personlige relationer til ledelse og kollegaer, samt et støttende privat netværk. Deres arbejdsvilkår er præget af begrænsede ressourcer til kvindesiden, usikre ansættelser og en forventning om høj tilgængelighed. Netværk og sparring er desuden i høj grad deres eget ansvar. På mikroniveauet viser analysen, hvordan trænerne oplever de mentale belastninger i form af perfektionisme, præstationspres og ensomhed. Belastningerne håndteres gennem individuelle copingstrategier, som kan være i form af genopladning, refleksion og grænsesætning. Copingstrategier ses i forskellige former, men ansvaret for den mentale sundhed er hos den enkelte træner. Samtidig tyder analysen på, at rolleforståelse og personlig identitet er tæt forbundet, hvilket både fungerer som en styrke og sårbarhed i præstationsmiljøet. Samlet giver analysen et indtryk af, at de mentale belastninger normaliseres kulturelt og skal håndteres personligt. Dette medfører, at den mentale sundhed bliver en privat ting, hvor trænerne selv står for at skabe bæredygtighed i rollen som elitetræner i en strukturelt krævende kontekst.

Kapitel 5: Diskussion

Formålet med dette studie var at undersøge danske kvindelige elitefodboldtræneres oplevelse af mental sundhed i en præstationskultur, der indebærer et stort ansvar og mange krav. Analysens centrale fund synliggør, at træneres mentale sundhed påvirkes af en kombination af organisatoriske vilkår, en kompleks og flersidet rolle, samt oplevelsen af at befinde sig i en minoritetsposition. I de følgende afsnit diskuteres først de analytiske fund i relation til eksisterende forskning og relevant teori med henblik på at nuancere resultaterne. Herefter diskuteres studiets metodiske valg og eventuelle betydning for resultaterne, og afslutningsvis vil studiets styrker og begrænsninger præsenteres.

5.1 Analytiske fund

I følgende afsnit vil analysens centrale fund blive diskuteret i relation til den eksisterende forskning. Herunder en fortolkning af, hvordan fundene kan give en nuanceret forståelse af den kvindelige elitetræners mentale sundhed.

5.1.1 Ensomhed som vilkår i elitetrænerrollen

Det bliver tydeliggjort under interviews med trænerne, at præstationskulturen i elitefodbold ikke alene danner rammen for arbejdet, men er med til at forme, hvilke følelser der er legitime at udtrykke, særligt i kontekster hvor kvindelige trænere kan befinde sig i minoritetspositioner. Tidligere forskning beskriver, hvordan ensomhed som følge af isolation og mental belastning kan påvirke træneres mentale sundhed (Frost et al, 2024). Studiets fund understøtter dette, hvor flere af trænerne beskriver en oplevelse af at stå alene med ansvar og beslutninger, særligt i pressede situationer, hvilket kan bidrage til en følelse af ensomhed. Studiets fund nuancerer også forståelsen af ensomhed ved at vise, at ensomhed i trænerrollen ikke udelukkende opleves som fravær af relationer. Ensomhed fremstår dermed som en central mental belastning i rollen som kvindelig elitetræner. Fundene indikerer, at ensomheden ofte opstår som en konsekvens af begrænset adgang til støtte og sparring, og samtidig formes af arbejdsvilkår og kulturelle normer, som bidrager til en normalisering af disse forhold.

Ensomhed er et centralt fund i analysen, da tematikken kommer til udtryk på tværs af Bronfenbrenners makro-, meso- og mikroniveau (Bronfenbrenner, 1981). Dermed kan ensomhed ikke alene ses som en individuel problemstilling, men viser sig i dette studie som et grundlæggende kulturelt vilkår i arbejdet som kvindelig elitetræner. På makroniveauet fremstår ensomhed som en normaliseret del af præstationskulturen i elitefodbolden. Det at stå alene med ansvar, sårbarheder og tvivl bliver en

naturlig del af trænerrollen. Når ensomhed normaliseres på et kulturelt niveau, kan de mentale udfordringer blive mere udfordrende at italesætte, grundet den legitime plads den har fået i kulturen.

De organisatoriske vilkår og relationer på mesoniveauet er medvirkende til oplevelsen af ensomhed. Manglen på strukturel støtte fra ledelsen hænger sammen med magt og afhængighed, da trænerne befinder sig i en position, hvor de er underlagt arbejdsvilkår og ledelsens beslutninger, men samtidigt står de alene med ansvar og konsekvenser. Ledelsens indflydelse på fremtidige ansættelser kan begrænse mulighederne for åbenhed og sparring grundet den relationelle usikkerhed. Dette skaber en relationel ensomhed, hvor trænere formelt indgår i organisationen, men i praksis står alene med deres mentale belastninger. Pointen er dermed, at ensomhed ikke nødvendigvis opstår som fravær af relationer, men kan eksistere på trods af dem. Dette fund nuancerer Frost et al's. (2024) forståelse af ensomhed som et fravær af relationer, da studiet viser, at relationer i stedet kan opleves som utilgængelige eller forbundet med risiko. Dette er særligt relevant i kontekster, hvor kvindelige trænere navigerer i relationer præget af komplekse magtforhold, hvilket kan begrænse muligheden for at dele sårbarheder. Derudover viser analysen, at selv når et netværk eksisterer, kan det være vanskeligt at aktivere i praksis. Manglende tid og overskud reducerer adgangen til støtte, hvilket indikerer, at ensomhed ikke kun er et individuelt fænomen, men også har strukturelle dimensioner.

På mikroniveauet kommer ensomheden til udtryk i den daglige praksis. Trænerne oplever ofte at stå alene med beslutninger, manglende feedback og begrænsede muligheder for sparring. Her fremstår manglen på kvindelige rollemodeller i elitefodboldmiljøerne tydeligt. Bandura (1989) og Balish & Côte (2014) beskriver, hvordan læring og udvikling sker gennem observation af andres handlinger, som danner grundlag for individets forståelse af, hvilke handlemåder og karriereveje der opleves som legitime. I en kultur hvor normer og præstationskrav er tydeligt definerede, får rollemodeller derfor en særlig betydning. Analysen indikerer, at fraværet af rollemodeller, som trænerne kan identificere sig med, kan reducere troen på egne muligheder og dermed forstærke oplevelsen af ensomhed. Dette er i tråd med både Balish & Côte (2014) og Banduras (1989), som peger på, at manglende spejling kan resultere i usikkerhed og ensomhed.

Tilsvarende kan denne problematik sammenlignes med forskning på kvindelige ledere i erhvervslivet. Det fremhæves i Boerner et al. (2025), at tilstedeværelsen af kvindelige rollemodeller kan styrke kvinders motivation for at indgå i ledelse, samt øge deres oplevelse af at høre til, og at have muligheder for at identificere sig med og spejle sig i andre kvindelige lederroller. Fraværet af rollemodeller

kan omvendt bidrage til usikkerhed og oplevelse af at stå alene i rollen. Dette illustrerer, at manglen på kvindelige rollemodeller ikke kun er et individuelt vilkår, men en strukturel faktor, der kan forstærke oplevelsen af ensomhed i mandsdominerede kontekster som elitefodbold eller i erhvervslivet. Selvom der er kommet øget fokus på kvindelige rollemodeller for atleter, er dette stadig mindre i fokus på træerniveau. Dette kan bidrage til træernes efterspørgsel efter mere feedback og sparring. I forlængelse heraf er der etableret flere kvindelige netværksgrupper inden for fodboldmiljøet. Selvom disse initiativer opleves som positive, begrænser arbejdsvilkår og tidsmæssige krav mulighederne for faktisk at benytte grupperne optimalt. Flere af træerne beskriver et ønske om selv at fungere som rollemodeller, da de ikke selv har haft særlig mange gennem deres karriere. Dette kan ses som et forsøg på at kompensere for manglende spejling i miljøet.

Samlet set fremstår ensomhed i trænerrollen, i dette studie, som et element, der skal forstås som mere end blot isolation. Empirien nuancerer forståelsen ved, at ensomhed fremstår som et strukturelt og kulturelt vilkår, der er formet af præstationskultur, arbejdsvilkår, magtrelationer og manglende spejling i elitemiljøerne. Ensomheden kan desuden blive forstærket af minoritetspositioner, hvor fraværet af kvindelige rollemodeller reducerer oplevelsen af troen på egne evner og mulige karriereveje. Samtidig er det relevant at overveje, om ensomhed også kan være et generelt vilkår blandt elitetrænere på tværs af køn. Der eksisterer dog forskelle i de strukturelle vilkår og handlemuligheder, som ikke i samme grad er tilgængelige for kvindelige elitetrænere. Dette kan bidrage til en nuanceret forståelse af den eksisterende forskning, ved at ensomhed er et grundlæggende vilkår i elitetrænerrollen, der ikke kun kan forklares individuelt, men i højere grad må ses i samspil med organisatoriske og kulturelle normer i miljøet.

5.1.2 Træneridentitet og bæredygtighed i rollen

Fundene i dette studie indikerer, at de mentale belastninger i trænerrollen formes i en sammenhæng mellem køn, organisatoriske vilkår og ikke mindst kulturelle forventninger, mere end kun som følge af individuelle kompetencer og personlige valg. I denne sammenhæng kan bæredygtighed i trænerrollen opfattes som et spørgsmål om de strukturelle betingelser for at kunne opretholde træneridentiteten over tid i et præstationsmiljø med høje krav og til tider kønnede rammer. At være fodboldtræner i elitemiljøerne er ifølge træernes perspektiver ikke udelukkende et arbejde, men derimod en rolle, som er tæt forbundet med deres personlige identitet. Rollen som elitetræner er en central del af, hvordan de forstår sig selv i hverdagen. Arbejdet fylder ikke kun mange timer, men har også betydning

for deres selvforståelse og identitet. Bæredygtighed i trænerrollen handler derfor ikke nødvendigvis kun om mental robusthed, men mere om hvorvidt træneridentiteten kan opretholdes over tid under de vilkår, der følger med rollen, herunder arbejdskrav, arbejdsniveau og til tider manglende mulighed for mental restitution.

Tid fremstår som en vigtig faktor i dette studie, for bæredygtighed i rollen som træner. Tidligere studier beskriver, hvordan elitetrænere ofte arbejder lange og uregelmæssige timer, samtidig med at de skal varetage en palet af forskellige roller i miljøet (Frost et al., 2024; Kütel & Henriksen, 2024). Bruening et al. (2013) fremhæver, at kombinationen af mange roller og lange arbejdstider kan have konsekvenser for den mentale restitution. Samtidig fremgår det i dette studie, at flere af trænerne udtrykker taknemmelighed over at have et arbejde, hvor deres hobby er blevet til et fuldtidsarbejde, men samtidig beskrives et konstant præstationspres og en forventning om høj tilgængelighed fra organisationens side, hvor trænerne oplever at skulle være til rådighed mange timer i døgnet. En af trænerne beskriver at skulle "tage en for holdet" ved at være kvindelig træner. Dette afspejler en oplevelse af at skulle rumme yderligere belastninger og forventninger for at repræsentere kvinder i trænerrollen. Trænerrollen opleves dermed ikke alene som en individuel funktion, men også som en position, hvor den enkelte træner bliver bærer af en bredere kønsmæssig forventning. Set i et køns-perspektiv kan denne oplevelse relateres til, at kvinder indtager en minoritetsposition i ledelsesroller i erhvervslivet generelt. Underrepræsentation kan medføre et implicit krav om at skulle legitimere både egen og andre kvinders tilstedeværelse. Udsagnet peger på en internalisering af pres, hvor den enkelte træner oplever et ansvar, der rækker ud over egne arbejdsopgaver.

Ovenstående dynamik kan også ses i en bredere samfundsmæssig kontekst. Kvinder har altid været underrepræsenterede i ledelsespositioner i erhvervslivet. Selvom andelen af kvinder i lederpositioner er steget fra 27,4% i 2010 til 32,1% i 2024, sker udviklingen relativt langsomt (Danmarks Statistik, 2026). Tilsvarende viser en rapport fra Djøf (2022), at kun 71 ud af de 1000 største danske virksomheder har en kvindelig administrerende direktør. Forklaringen på kønsskævheden beskrives i rapporten som, at den kan findes blandt andet i ubevidste kønsmæssige antagelser, hvor ledelse ofte forbindes med maskuline karakteristika, mens kvinder i højere grad associeres med familieansvar. Derudover fremhæves arbejdsvilkår, organisationskultur og netværksstrukturer som centrale barrierer for kvinders adgang til ledelsesroller. Slutteligt viser rapporten, at kvinder og mænd som udgangspunkt har samme ambitioner om at blive ledere, hvilket understreger, at forskellene ikke kan reduceres til individuelle valg (Djøf, 2022).

På baggrund af ovenstående peger analysen på, at der eksisterer en normativ forventning på makro-niveauet om, at kvinder bør indgå i ledelse for at skabe kønsmæssig balance. Selvom dette kan være samfundsmæssigt ønskværdigt, kan det samtidig medføre en individualisering af ansvaret for forandring i kulturen. Dette kan resultere i, at kvinder i ledelsespositioner oplever at øget pres for at præstere og repræsentere deres køn, hvilket trænerens udsagn om "at tage en for holdet" kan anses som et udtryk for. Udover de allerede eksisterende krav i elitetrænerrollen, herunder lange arbejdstider og høj tilgængelighed, kan de kønsspecifikke forventninger have konsekvenser ved at bidrage til en yderligere mental belastning. I denne sammenhæng antyder nogle af trænerens udsagn, at kvindelige trænere i visse tilfælde bevæger sig hurtigt frem i karrieren i takt med et øget fokus på kønsmæssig repræsentation og ligestilling i sporten. Dette kan skabe et spændingsfelt, hvor forventninger om både præstation og repræsentation forstærkes, samtidig med at den strukturelle støtte ikke nødvendigvis følger med. Dette kan påvirke både trivsel, restitution og udbrændthed. I denne sammenhæng fremstår udsagnet "at tage en for holdet" ikke kun som en individuel strategi, men mere som et udtryk for en strukturel problematik på makroniveau, der kan udfordre bæredygtigheden i trænerrollen. Fundene underbygger dermed teorien om bæredygtighed, da det tyder på, at de tidsmæssige krav og den høje tilgængelighed udfordrer muligheden for at skabe bæredygtig balance mellem arbejde og restitution, hvilket kan medføre en øget mental belastning i trænerrollen.

Trænerens mange arbejdsopgaver omfatter ikke kun træning og kampe, men også samarbejde i trænerstaben, planlægning og relationsarbejde med spillerne. Trænerrollen opfattes som en væsentlig del af deres identitet, hvilket indikerer en udfordring ved at skulle balancere de mange roller på samme tid. Det tidsmæssige aspekt kommer til udtryk ved at trænerne oplever at have begrænset tid til at imødekomme alle opgaver og forventninger, hvilket kan resultere i følelsen af ikke at kunne leve op til egne og andres krav. Dette kan bidrage til en oplevelse af utilstrækkelighed, som især bliver problematisk, når flere af trænere har understreget værdierne om at være pligtopfyldende og velforberedte, hvilket kan skabe et vedvarende konstant pres for at leve op til egne standarder, særligt i situationer hvor tiden ikke er tilstrækkelig. Analysen viser desuden, at trænerne prioriterer spillernes trivsel og oplevelsen af trivsel og mental sundhed i elitemiljøerne højt. De understreger, at de føler et stort ansvar for at se atleten som et holistisk individ, der indgår i flere arenaer og kontekster, hvilket også stemmer overens med Henriksens holistiske forståelse af individet (Henriksen, 2010). Samtidig beskrives træneren i tidligere studier også som en kulturel leder med ansvar for både præstation og trivsel (Storm et al., 2025; Küttel & Henriksen, 2024). Denne palet af roller kan bidrage til en øget

mental belastning for trænerne, idet omsorgsarbejde, relationelt ansvar og opmærksomhed på spiller-
nes mentale sundhed er udover deres andre faste arbejdsopgaver. I denne sammenhæng kan det over-
vejes, hvorvidt omsorgsarbejde kun opleves som et ansvar blandt kvindelige trænere, hvilket kan
hænge sammen med de kønnede forventninger til relationsarbejde og omsorg. Dette kan potentielt
bidrage til ekstra belastninger, da opgaverne ikke nødvendigvis er en eksplicit del af trænerrollen,
men alligevel i praksis bliver en forventning.

Der ses derudover en sammenhæng mellem teori og empiri i studiet, hvor de kvindelige trænere
identitet formes i en kultur, hvor selvhjulpenhed og selvstændighed fremstår som centrale normer og
forventninger i elitefodboldmiljøerne. Fundene viser, at det kan opleves som særligt krævende at søge
mental støtte, og at trænerne derfor selv har ansvaret for håndtering af mentale udfordringer, også når
belastningerne kommer fra organisatoriske og strukturelle forhold. Dette hænger sammen med Folk-
mans (1984) forståelse af coping som individuelle strategier til håndtering af både indre og ydre krav.
Fundene i dette studie underbygger Folkmans (1984) definition, da de indikerer individualisering af
mental sundhed i elitemiljøer præget af højt pres og mange krav, hvor trænerne ofte tilsidesætter egne
behov for mental restitution til fordel for atleterne.

Baumann et al. (2024) beskriver, at vedvarende mentale belastninger kan øge risikoen for både ud-
brændthed og frafald blandt elitetrænere. Trænerne i dette studie beskriver, at de ikke selv oplever
udbrændthed, hvilket tyder på en diskrepans mellem de belastninger trænerne beskriver og deres egen
oplevelse af udbrændthed. Dette kan enten afspejle en normalisering af højt arbejdspress eller en til-
bageholdenhed i at anvende begrebet udbrændthed om længerevarende mentale belastninger. Dernæst
beskriver trænerne flere former for mental belastning, herunder udfordringer med at balancere ar-
bejdsliv og privatliv, som Baumann et al. (2024) også identificerer som risikofaktorer for udbrændt-
hed. Trænerne udtrykker samtidig en bevidsthed om, at de mentale belastninger ikke er bæredygtige
på lang sigt. Som følge heraf anvender de strategier, hvor de i perioder tager afstand fra trænerrollen.
Når restitution opleves som nødvendig, sker det ofte gennem en midlertidig distancering fra træner-
identiteten. Dette fungerer som en reguleringsstrategi, hvor trænerne skaber distance til rollen for at
genoprette mental balance. Wood & Turner (2025) beskriver, denne strategi som brugbar for at kunne
skabe distance til tanker og identiteter som en central komponent af psykologisk fleksibilitet, hvor
træneren lærer at distancerer trænerrollen fra deres person. På denne måde kan distancering fra træ-
nerrollen ses som en potentiel adaptiv strategi, der muliggør restitution og kan være hensigtsmæssig
i en kontekst hvor trænerne skal navigere mellem flere livsarenaer. Samtidig tyder fundene i dette

studie på, at denne distancering i høj grad er nødvendiggjort af de strukturelle vilkår i trænerrollen. Distanceringen bliver derfor ikke nødvendigvis et aktivt og fleksibelt valg, men mere en strategi fremkaldt af vedvarende belastninger, hvilket kan indikere begrænsede muligheder for løbende restitution i rollen. Copingstrategien kan derfor både opfattes som hensigtsmæssig og som et resultat af en kontekst, hvor kravene overstiger træneres tilgængelige ressourcer. Dette indikerer et behov for et øget fokus på bæredygtighed i trænerrollen, ikke udelukkende som et individuelt ansvar, men også fra et ledelsesmæssigt og organisatorisk perspektiv, med henblik på bedre at kunne forstå, forebygge og reducere risikoen for udbrændthed og frafald.

Fundene vidner desuden om, at køn kan have en betydning for, hvordan træneridentiteten formes blandt kvindelige elitetrænere. De kvindelige elitetrænere oplever til tider strukturelle barrierer og uligheder som kan påvirke deres mentale sundhed, copingstrategier og oplevelse af legitimitet i elitemiljøerne. Flere beskriver en oplevelse af at skulle overpræstere og gentagne gange bevise deres værd og faglighed i rollen, som følge af deres køn, hvilket indikerer yderligere belastninger i en allerede krævende kontekst. Belastningerne kan derfor ikke kun forstås som et individuelt kønsspørgsmål, men må ses i relation til de strukturelle rammer, der præger pige- og kvindesiden i elitefodbold.

5.1.3 Indflydelse og strukturelle vilkår i trænerrollen

I samspil med tidligere forskning peger analysen på en kompleks dynamik, hvor kvindelige elitetrænere i stigende grad eksponeres i medierne, samtidig med at de mødes af et implicit krav om at bevise deres værd og legitimere deres position. De kvindelige trænere er tydelige om at de vil ikke vil have trænerjobbet på baggrund af deres køn, men derimod deres faglighed, erfaring og som følge af deres personlige værdier og kompetencer. I denne sammenhæng bliver medieeksponeringen central, da den kan både kan synliggøre mulighederne for kvinder i elitemiljøerne, men samtidig også bidrage til et øget pres. Dermed bliver mediesynlighed et strukturelt vilkår, der både kan synliggøre trænerens arbejde og samtidig forstærke eksisterende udfordringer i forhold til erfaring og karriereudvikling.

Kvindelige elitetræneres arbejdsliv formes i dette studie af deres daglige praksis og påvirkes samtidig af mediernes fremstilling og vurdering. Denne påvirkning sker gennem forhold, som ligger uden for trænerens direkte kontrol, men som alligevel får betydning for deres arbejdsvilkår og oplevelser. Flere af trænerne beskriver, at kvindelige trænere til tider skubbes relativt hurtigt frem i deres karriere uden nødvendigvis at have tilsvarende erfaring. Dernæst beskriver en af trænerne, hvordan kvindelige trænere omtales i medierne når de opnår højtstående positioner, hvor fokus er på deres køn fremfor fag-

lighed og erfaring. Erfaringer og medieindflydelse er derfor med til at forme betingelserne for erfaringsopbygning i et præstationsmiljø præget af høj synlighed. Frost et al. (2024) og Jekauc et al. (2024) beskriver i denne sammenhæng, at elitetrænere i høj grad er underlagt i medieeksponering og derfor ofte må agere som performere for omverdenen. Dette kan medføre, at de ikke kun vurderes i organisationerne, men også af eksterne aktører i omverdenen, hvilket forstærker det udefrakommende pres og kontinuerlige evaluering. Empirien fra dette studie nuancerer den tidligere forskning ved at vise, at øget medieeksponering kan bidrage til større opmærksomhed omkring kvindelige trænere og dermed synliggøre karriereveje og eksponere dem som synlige kvindelige rollemodeller. På den anden side viser fundene, at denne synlighed ikke nødvendigvis understøtter rammerne for erfaringsopbygning. Flere af trænere beskriver en oplevelse af at skulle legitimere deres faglighed, hvilket hænger sammen med deres minoritetsposition i elitefodbold. Dette illustrerer, at synligheden både kan fungere som en mulighed og belastning. Denne minoritetsposition og medieeksponering kan også relateres tilbage til manglende rollemodeller, som beskrevet i afsnit 5.1.1 *Ensomhed som vilkår i elitetrænerrollen*. Ifølge Bandura (1989) er muligheden for at spejle sig i andre helt essentielt for læring og ikke mindst udvikling. Dette understøttes af Bruening et al. (2013), der fremhæver hvordan et fravær af kvindelige rollemodeller kan begrænse forståelsen for karrierevejen. I et miljø med få rollemodeller og høj synlighed for de få kvinder, der er elitetrænere på højt niveau, er der en risiko for at rollen kommer til at fremstå som mere ekstraordinær end normaliseret. Denne kombination mellem få rollemodeller og høj synlighed kan være med til at påvirke en forståelse af en karrierevej og muligheden for at få en bæredygtig erfaringsopbygning.

De Haan et al. (2024) beskriver, hvordan kvindelige trænere ofte befinder sig under et vedvarende præstationspres, som forstærkes af deres position som minoritet samt en konstant vurdering fra omgivelserne. Dette stemmer overens med at trænere i dette studie beskriver et pres for at skulle bevise deres faglige værd og legitimitet. Her er der en stor risiko for øget mental belastning, hvis de kvindelige trænere bliver skubbet hurtigt frem i karrieren, skal bevise deres værd, samtidig med ikke at have den sparring som de kan have behov for, hvilket kan medføre øget mental belastning. På baggrund af de ovenstående diskussionspunkter indikerer resultaterne på en række potentielle langsigtede konsekvenser, herunder udfordringer med fastholdelse, øget risiko for udbrændthed samt en mulig påvirkning af trænernes identitet og oplevelse af bæredygtighed i rollen.

5.2 Metode diskussion

I følgende afsnit vil de metodiske valg, der er truffet i studiet, blive diskuteret. Der vil blive diskuteret valg af metode, dataindsamling herunder udvælgelse af informanter, dataanalyse, forskerens rolle samt overvejelser vedrørende studiets validitet og reliabilitet.

5.2.1 Valg af metode

Der er i dette studie benyttet en kvalitativ metode i form af interviews. Formålet har været at få en dybdegående indsigt i trænerne egne oplevelser af mental sundhed i en elitekontekst. Der har været overvejelser om anvendelse af kvantitative metoder i form af spørgeskemaer for at opnå en bredere og mere generaliserbar indsigt i konteksten om kvindelige elitefodboldtrænere. Olsen (2006) beskriver, at spørgeskemaer kan benyttes når der ønskes viden om sociale fænomener og deres udbredelse, herunder også statistiske sammenhænge. Denne tilgang kunne have bidraget til at identificere mønstre på tværs af en større population. Spørgeskema som metode blev dog fravalgt, da den metode ikke, i samme grad som interviews, vil kunne få de nuancer og kontekstafhængige oplevelser frem, som er centrale for dette studie. Der blev samtidig overvejet at kombinere interviews med observationer i en metodetriangulering. Observationer kunne have bidraget med indsigt i trænerne faktiske praksis og adfærd (Thorpe & Olive, 2016). Metoden kunne give mulighed for at undersøge, hvad trænerne gør i praksis, frem for udelukkende deres egne beskrivelser af oplevelserne. Dog blev observationer fravalgt, da formålet med studiet var at undersøge trænerne subjektive oplevelser af mental sundhed frem for deres observerbare adfærd. Observationer vil derfor ikke have bidraget og nuanceret på den måde som interviews giver adgang til.

Smith & Sparkes (2016) beskriver, at interviewet kan forstås som en social konstruktion, hvor den viden der præsenteres fra trænerne er relationel og påvirkes af en kontekst herunder også intervieweren og informanternes forforståelser og personligheder. Dette understøttes af Kvale & Brinkmann (2015), som fremhæver, at der ikke nødvendigvis er en fast standardprocedure for kvalitative interviews, men mere metodiske retningslinjer som forskerne selv skal navigere indenfor. Der er derfor arbejdet ud fra en fleksibel tilgang, hvor interviewet løbende er tilpasset konteksten og den relation som opstår mellem interviewer og informant. Den fortælling informanterne beskriver, må derfor også anses som et resultat af den sociale interaktion og forståelse mellem interviewer og informant. Samtidig har metoden med interview indebåret at skulle skabe en balance mellem ønsket om at opnå viden og hensynet til informanternes integritet.

5.2.2 Dataindsamling

Udvælgelsen af trænere til at være informanter er foregået via forskerens bekendtskaber og deres netværk i elitefodboldmiljøet. Dette netværk har muliggjort at kunne komme i kontakt med potentielle informanter, i en ellers lille population af danske kvindelige trænere på eliteniveau. Rekrutteringsmetoden indebærer dog også en risiko for selektionsbias, idet informanterne potentielt er repræsenteret i form af en ensartet gruppe af trænere. Derudover kan selektionsbias have haft en betydning, da de trænere, der har deltaget, kan have haft et større overskud og dermed færre mentale belastninger end andre. Studiet er desuden afgrænset til dansk fodboldkontekst, hvilket kan have en betydning for overførbareheden til andre miljøer. Der var forinden interviewene besluttet, at der skulle indgå et begrænset antal informanter i studiet, med henblik på at opnå dybdegående interviews frem for bredde og statistisk repræsentative data. Kvale & Brinkmann (2015) fremhæver, at dataindsamlingen kan afsluttes, når der opstår en "datamætning", hvilket betyder at yderligere interviews ikke tilfører ny viden. Det vides ikke om datamætningen er opstået i dette studie, da der ud fra de fire informanters interviews var mange mønstre og temaer på tværs, men på den anden side kom der stadig nyt viden til ved hvert interview, så det er muligt at flere informanter kunne have tilføjet mere viden og nuancering. Dette understreger, at studiets resultater må forstås som kontekstafhængige og ikke nødvendigvis gældende for andre kvindelige elitetrænere.

Grundet geografiske afstande er interviewene afholdt online eller over telefonopkald. Smith & Sparkes (2016) fremhæver, at online interviews kan være et godt alternativ når man beskæftiger sig med følsomme emner, da informanterne kan føle sig mere trygge og dermed åbne mere op om personlige oplevelser og erfaringer, hvilket vurderes særligt relevant i snakken om mental sundhed. Derudover indebærer online interviews også nogle begrænsninger. Det er ikke muligt at se samme kropssprog som ved samtaler med fysisk tilstedeværelse, og derfor besværliggøres det at aflæse informanterne og skabe den dybere tryghed i form af relation i interviewet, hvilket derfor kan have haft en betydning for nuancerne i den indsamlede empiri (Smith & Sparkes, 2016). Derudover er der blevet benyttet en interviewguide til at strukturere og sikre retningen i samtalen, som dog også kan have virket som et begrænsende element i enkelte situationer, hvor samtalen måske kunne være blevet mere foldet ud og nye emner og temaer kunne være opstået, som kunne have været relevante for studiet. Samlet set vurderes disse forhold dog ikke at have haft afgørende betydning for studiets kvalitet, da interviewformen fortsat har muliggjort en indsigt i trænerens oplevelser.

Undervejs i studiet har der været stort fokus på etiske overvejelser, da mental sundhed kan være et følsomt emne at tale om. Trænerne der indgår i studiet er derfor anonymiserede, og der er foretaget justeringer i transskriptionerne med henblik på at beskytte deres identitet. Der er derfor arbejdet med en balance mellem ønsket om at opnå viden samtidig med hensynet til trænerne, hvor der sommetider er blevet slettet dele fra transskriptionerne, da det vil kunne lede tilbage til trænerens identitet.

5.2.3 Dataanalyse

Analysen er gennemført ud fra Braun & Clarkes (2006) beskrivelse af en tematisk analyse. Her er der systematisk arbejdet med kodning og udvikling af temaer på tværs af empirien fra interviewene, som kan ses i Bilag C og D. Der er blevet anvendt en blanding af en induktiv og deduktiv metode, men det kan diskuteres, hvorvidt den induktive del stadig har været styret af forforståelsen, som kommer fra teori og erfaring fra miljøet. Temaerne kan således være formet i samspil med interviewguiden, hvilket understøttes af, at flere temaer går igen i både interviewguiden og kodetræet (Bilag A; Bilag D). For at imødekomme denne problemstilling er Timmermans & Tavorys (2012) abduktive analysemetode anvendt, hvor der sker en løbende veksling mellem teori og empiri. Kodningsprocessen har desuden indebåret flere gennemarbejdninger af materialet for at sikre de vigtigste pointer og citater fra den indsamlede empiri. Efter kodningen blev citaterne samlet i undertemaer, hvor det blev tydeligt at nogle af citaterne kunne passe ind under flere undertemaer på tværs af de forskellige niveauer i Bronfenbrenners (1981) tre niveauer. Der blev derfor taget et valg om, hvor citatet bedst passede ind. Dette afspejler også kompleksiteten i empirien og et overlap mellem de forskellige temaer og niveauer. Afslutningsvis er det vigtigt at understrege, at temadannelsen har indebåret flere valg og fravalg, hvor nogle aspekter af empirien er blevet fremhævet, mens andet har været underbyggende for forståelsen af materialet. Det kan derfor overvejes om analysen repræsenterer en objektiv gengivelse af data eller om den derimod mere er et resultat af forskerens egen fortolkning. Resultaterne som er blevet fremhævet i analysen, må derfor altid ses som fortolkninger frem for objektive sandheder, da viden i kvalitative studier forstås som kontekstafhængig (Rasborg, 2014).

5.2.4 Forskerens rolle

Som forsker har jeg haft en forforståelse af elitefodboldmiljøet og mental sundhed, som stammer fra min erfaring som sportpsykologisk konsulent i elitefodbold samt min uddannelsesmæssige baggrund inden for konkurrence- og eliteidræt, hvilket kan have påvirket både dataindsamlingen og analysen. Smith & Sparkes (2016) fremhæver, at forskerens antagelser og perspektiver har indflydelse på den

efterfølgende viden der produceres. Dette udgør en potentiel bias i studiets fund. Afholdelsen af interviews er dernæst en social interaktion, hvor jeg som interviewer har haft indflydelse på, hvilke spørgsmål der blev stillet. Dette kan have haft betydning for hvilke svar der er kommet fra trænerne, og dermed hvilke temaer, der fremstod som mest centrale i analysen (Smith & Sparkes, 2016). Der har gennem hele processen været en bevidsthed om min forståelse, herunder hvordan den kan have påvirket fortolkningen af data. Samtidig kan forståelsen og kendskabet betragtes som en styrke i studiet, da det har været muligt at stille relevante spørgsmål, forstå konteksten og ikke mindst bidrage til en mere nuanceret indsigt i trænerens oplevelser. Formålet har været at forstå trænerens oplevelser og derigennem fænomenet ved en kombination af en induktiv og deduktiv tilgang. Med en forforståelse og en deduktiv metode som start, kan det diskuteres, i hvilken grad kodningsprocessen og tematiseringen har været fuldt induktiv, da forforståelsen ikke kan adskilles fra analyseprocessen (Henricson & Billult, 2014). Derudover kan de første interviews have påvirket de efterfølgende. Den tematiske analyse indikerer, at nogle temaer blev mere uddybende i de sidste interviews i forhold til de første. Dette kan betyde, at nogle perspektiver fra de første interviews ikke er blevet udfoldet, samtidig med, at de har bidraget til udviklingen af de efterfølgende interviews.

5.2.5 Validitet og reliabilitet

Dette studie har til formål at belyse kvindelige fodboldtræneres oplevelser af mental sundhed i en elitekontekst. Den kvalitative interviewmetode har muliggjort at få indsigt i trænerens egne oplevelser, erfaringer og perspektiver. Validiteten i studiet vedrører gyldigheden og kan opdeles i intern validitet, som omhandler troværdigheden af resultaterne, og ekstern validitet, som er muligheden for generalisering. Anvendelsen af empirien fra trænerne udgør en potentiel begrænsning, da svarene er påvirket af sociale normer, samt at nogle informationer kan være tilbageholdt, hvilket kan have betydning for den interne validitet. Interviewdata er kontekstafhængige, og det kan derfor ikke nødvendigvis være muligt at opnå de samme fund i en anden sammenhæng. Dog var mange af fundene i tråd med allerede eksisterende forskning, men med nuancering af fundene. Formålet med studiet har derfor heller ikke været at bidrage med en statistisk generalisering, men derimod opnå en dybdegående forståelse af den enkelte træners opfattelse af fænomenet. Studiets sample på fire informanter udgør en metodisk begrænsning, idet det begrænser variationen i datamaterialet og dermed potentielt udelader andre perspektiver. Dette påvirker studiets kvalitet, men er samtidig foreneligt med det kvalitative design, hvor fokus er på dybdegående forståelse frem for repræsentativ generaliserbarhed (Kvale

& Brinkmann, 2015). Det bidrager til overordnet viden, hvor resultaterne ikke kan overføres direkte, men kan danne grundlag for forståelsen af lignende situationer i andre kontekster.

Reliabilitet vedrører studiets nøjagtighed og konsistens. Troværdigheden i studiet er forsøgt sikret gennem transparens i de metodiske valg samt en systematisk og gennemsigtig analyseproces i form af tematisk analyse. Der er derfor arbejdet med at sikre kvalitet gennem refleksion over metodevalg, dokumentation af analyseprocessen samt en bevidsthed om forskerens rolle i vidensproduktionen. Studiets formål er dermed ikke at generalisere ud til den brede population, men derimod at få et indblik i de medvirkende kvindelige trænere mentale sundhed og hvilke mentale belastninger som påvirker dem, samt hvordan denne forståelse af et komplekst og kontekstafhængigt fænomen kan bidrage med en mere nuanceret forståelse af eksisterende forskning.

5.3 Studiets begrænsninger

Fundene i studiet er baseret på et relativt lille sample, hvilket begrænser bredden og repræsentationen, hvilket gør fundene kontekstspecifikke. De fire interviews har dermed bidraget med en dybdegående indsigt i trænernes oplevelser og bidraget med nuancer til eksisterende forskning. Fundene tager udgangspunkt i danske kvindelige elitetrænere og kan derfor ikke overføres direkte til andre kontekster. Der kan desuden være en selektionsbias i forhold til de trænere som har deltaget i studiet. Dernæst kan det være udfordrende at afgøre, om fundene er kønsspecifikke eller mere generelle for elitekulturen i fodbold, da der ikke er inddraget mandlige trænere i samplingen til sammenligning.

Empirien fra interviewene er desuden selvrapporterede oplevelser, hvilket indebærer en risiko for tilbageholdelse af information, samt at trænere er påvirket af sociale normer i elitemiljøet. Det kan betyde, at der måske er aspekter som kunne have nuanceret fundene som ikke blev italesatte, hvis det er en integreret del af miljøet. Derudover baserer svarene sig på retrospektive oplevelser, hvilket kan have betydning for hvordan de fremstilles efter der er gået noget tid, selvom alle trænere stadig er aktive elitetrænere. På trods af disse begrænsninger bidrager studiet med en dybdegående forståelse af den kontekst kvindelige elitetrænere indgår i samt deres mentale sundhed og de belastninger de oplever. Fundene i studiet kan dermed anvendes til at skabe en øget opmærksomhed på disse områder samt bidrage til både praktisk viden om risikofaktorer og orientering herom, samt videre forskning inden for kvindelige trænere i elitesporten.

Kapitel 6: Konklusion

Formålet med studiet var at undersøge hvordan danske kvindelige elitefodboldtrænere oplever mentale belastninger i deres arbejde og hvordan påvirker disse deres mentale sundhed i samspil med kulturelle, organisatoriske og personlige forhold.

Fundene indikerer, at mentale belastninger opstår i et komplekst og dynamisk samspil på flere niveauer. Med et teoretisk afsæt i Bronfenbrenners tre niveauer, viste analysen, at elitefodboldmiljøet på makroniveauet fremstår som en præstationskultur præget af maskuline normer, hvor kvindelige trænere ofte har en minoritetsposition. Positionen kan skabe et vedvarende behov for at bevise sin faglighed og dermed bidrage til en øget mental belastning. På mesoniveauet har de organisatoriske rammer betydning for træneres mentale sundhed, hvor støtte primært fremstår som relationsbåret frem for strukturelt forankret. Dette medfører, at trænerne selv må tage ansvar for deres egen trivsel. På mikroniveauet kommer de mentale belastninger til udtryk gennem oplevelser af præstationspres, perfektionisme og ikke mindst ensomhed, som fremstår som et gennemgående vilkår i trænerrollen. Håndteringen af mentale belastninger bliver desuden ofte pålagt træneren selv, og de må selv finde strategier og benytte personlige ressourcer for at skabe en balance i deres hverdag.

Samlet indikerer studiet at mental sundhed i elitetrænerrollen ikke alene er et individuelt anliggende, men formes af organisatoriske og kulturelle rammer. De mentale belastninger fremstår som en normaliseret del af trænerrollen, hvilket kan udfordre bæredygtigheden i rollen over tid. Studiet bidrager med en nuanceret forståelse af kvindelige elitetræneres mentale sundhed og peger på et behov for øget fokus på strukturelle og organisatoriske tiltag, samt en større opmærksomhed på kønnede dynamikker for bedre at kunne understøtte trivsel og mental sundhed i elitefodboldmiljøerne.

Kapitel 7: Perspektivering

Dette studie har benyttet Bronfenbrenners (1981) økologiske model med fokus på mikro-, meso- og makroniveauerne, mens eksoniveauet ikke har været en eksplicit del af analysen. Bronfenbrenner beskriver eksoniveauet som de miljøer og sammenhænge individet ikke selv er en direkte del af, men som alligevel har en indirekte og betydningsfuld indflydelse på individets liv og udvikling. I en perspektiverende sammenhæng er eksoniveauet relevant, da det omfatter de strukturer og kontekster, som indirekte påvirker træneres oplevelser herunder medier og organisatoriske rammer. Eksoniveauet kan ses i relation til de organisatoriske strukturer, der omgiver elitefodbolden. Det kan omfatte strategier, ressourcer og prioritering af kvindefodbolden, som alle kan have en betydning for de kvindelige trænere arbejdsvilkår og muligheder for udvikling. Det er ikke strukturer, som nødvendigvis er synlige i hverdagen, men kan have en påvirkning af oplevelsen af pres, støtte og muligheder.

Mediernes fremstilling af kvindelige trænere kan forstås som en del af Bronfenbrenners (1981) eksoniveau. Denne problematik er ligeledes identificeret i *Kapitel: 5.1.3 Indflydelse og strukturelle vilkår i trænerrollen*, hvor mediernes betydning fremstår som en væsentlig faktor for træneres oplevelser. Et aktuelt eksempel ses i mediedækningen af ansættelsen af den første kvindelige cheftræner i den tyske herre Bundesliga i 2026. På trods af at ansættelsen er en vigtig repræsentation og synlighed for kvindelige elitetrænere, har fokus fra medierne været på køn fremfor faglighed og erfaring (Ritzau, 2026; Jørgensen, 2026). Der kan derfor sættes spørgsmålstegn ved, hvorvidt den øgede synlighed bidrager til at normalisere kvindelige trænere i elitefodbold eller om det kun fastholder kvinderne i trænerrollen som noget helt ekstraordinært. Sammenholdes ovenstående med dette studies fund, kan denne form for mediedækning bidrage til at forstærke den oplevede synlighed og det pres som medfølger. Når køn fremhæves som en central beskrivelse, kan det medvirke til en oplevelse af, at kvindelige trænere i højere grad skal bevise deres værd og faglighed gentagende gange. Dermed bliver presset ikke kun udelukkende et resultat af trænerrollen, men også af de bredere samfundsmæssige og kulturelle strukturer. Sammenholdes dette med studiets fund, fremstår synligheden som en faktor med en dobbelt funktion. På den ene side kan den skabe rollemodeller for andre, hvilket der i dette studie er stor efterspørgsel efter, og dermed synliggøre mulighederne for fremtidige kvindelige trænere. På den anden side kan det bidrage til at fremstille karrierevejen til at være kvindelig træner på eliteniveau, som et helt særligt krævende arbejde og forbeholdt kvinder med ekstraordinære ressourcer. Dette kan derfor have en betydning for, hvordan fremtidige kvindelige trænere opfatter deres

egne muligheder, og om de oplever vejen til eliteniveauet som en realistisk karrierevej. Dernæst understøtter studiet et behov for fremtidig forskning, der undersøger træneres mentale sundhed i et bredere perspektiv. En mulig tilgang er at sammenligne kvindelige og mandlige trænere for at undersøge, om der er forskelle i muligheder, begrænsninger og udfordringer mellem de to grupper. Det kan derfor overvejes, om de mentale belastninger primært er relateret til trænerrollen, eller om de forstærkes af kønsspecifikke vilkår og strukturer i elitefodbolden. Derudover kan det undersøges hvordan sportspsykologiske indsatser kan blive integreret for både atleter og trænere med fokus på både præstationsoptimering, samt på at understøtte trivsel og håndtering af mentale belastninger.

På baggrund af ovenstående, tyder det på, at der er et behov for mere strukturerede og organisatoriske forankrede tiltag, som kan være understøttende for træneres mentale sundhed. Det kan for eksempel være en mentorordning, øget adgang til sparring eller en tydeligere prioritering af trivslen i elitemiljøerne. Initiativer som disse kan være med til at reducere individualiseringen af ansvaret for egen mental sundhed, og i stedet placere ansvaret i en bredere organisatorisk kontekst. På samme måde kan det overvejes, hvilke konsekvenser det kan have, hvis de identificerede strukturer og belastninger fortsætter uændret. Konsekvenserne kan potentielt være et frafald blandt kvindelige elitetrænere og dermed bidrage til at opretholde den allerede eksisterende kønsbalance i elitefodboldmiljøet. Derudover kan det have en betydning for rekruttering af nye trænere, hvis karrierevejen ikke fremstår tydelig eller realistisk, og hvis der samtidig eksisterer en fortælling om et hårdt miljø præget af mange mentale belastninger. Omvendt kan et øget fokus på strukturelle forhold og støtte ikke kun forbedre de generelle arbejdsvilkår, men også påvirke fastholdelsen af de kvindelige trænere, der allerede er i elitemiljøerne, og dermed gøre vejen ind i elitefodbold mere synlig og opnåelig.

Afslutningsvis peger perspektiveringen på, at træneres mentale sundhed kan forstås som et resultat af et komplekst samspil mellem individuelle, organisatoriske og samfundsmæssige forhold, hvilket understreger behovet for et øget fokus på de strukturelle rammer, der former trænerrollen i elitefodbold.

Referenceliste

- Balish, S., & Côté, J. (2014). The influence of community on athletic development: an integrated case study. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 6(1), 98–120. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2013.766815>
- Bandura, A. (1989). *Human Agency in Social Cognitive Theory*. The American Psychologist, 44(9), 1175–1184. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.9.1175>
- Batha, E. (2024, 11/07). *Paris Olympics 2024: Where are the woman coaches?* Context Thomson Reuters Foundation. <https://www.context.news/socioeconomic-inclusion/olympics-where-are-the-women-coaches>
- Baumann, L., Schneeberger, A. R., Currie, A., Iff, S., Seifritz, E., & Claussen, M. C. (2024). *Mental Health in Elite Coaches*. Sports Health, 16(6), 1050–1057. <https://doi.org/10.1177/19417381231223472>
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1967). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge* (1udg.). Open Road Integrated Media, Inc.
- Boerner, S., Schwarzmaier, M., & Tagos, I. (2025). *Female motivation to lead: the impact of same-sex role models and female leadership strength awareness*. Frontiers in Psychology, 16, 1544411. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1544411>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., Clarke, V., & Weather, P. (2016). Using thematic analysis in sport and exercise research. I B. Smith & A. Sparkes (red.), *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise* (s. 191-205). Routledge.
- Brinkmann, S. (2010). Etik i en kvalitativ verden. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (red.), *Kvalitative metoder - En grundbog* (s. 429–445). Hans Reitzels Forlag.
- Bronfenbrenner, U. (1981). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Bruening, J., Dixon, M., Burton, L., & Madsen, R. (2013). Women in coaching: The work-life interface. I P. Potrac, W. Gilbert, & J. Denison (red.), *Routledge handbook of sports coaching* (s. 411–423). Routledge.
- Creswell, J. W. (2012). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Danmarks Statistik. (2026, 09/03). *Delmål 5.5: Kvinder skal deltage fuldt ud i ledelse og beslutningstagelse*. Danmarks Statistik. <https://www.dst.dk/da/Statistik/temaer/SDG/globale-verdens-maal/05-ligestilling-mellem-koennene/delmaal-05/indikator-2#istart>

- DBU. (2023, 06/02). *DBU arbejder for bedre mental trivsel i dansk fodbold*. <https://www.dbu.dk/nyheder/2023/februar/dbu-arbejder-for-bedre-mental-trivsel-i-dansk-fodbold/>
- DBU. (2025, 11/04). *Netværk for kvinder har vokseværk*. <https://www.dbu.dk/nyheder/2025/april/traenernetvaerk-for-kvinder-har-voksevaerk/>
- DBU. (u.å.). *DBU træneruddannelser*. <https://www.dbu.dk/uddannelse/traeneruddannelse/>
- De Haan, D., Norman, L., LaVoi, N. M., & Knoppers, A. (2024). *Elite woman coaches in global football (executive summary)*. Utrecht School of Governance, Utrecht University
- Djøf. (2022, marts). *Kvinder og mænd har samme lederambitioner*. Djøf
- Egholm, L. (2021). *Videnskabsteori: perspektiver på organisationer og samfund* (1. udg.). Hans Reitzels Forlag.
- Felton, L., & Jowett, S. (2013). “What do coaches do” and “how do they relate”: Their effects on athletes’ psychological needs and functioning. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 23(2), e130–e139. <https://doi.org/10.1111/sms.12029>
- Frost, J., Watson, C. C., Purcell, R., Fisher, K., Gwyther, K., Kocherginsky, M., & Rice, S. M. (2024). *The Mental Health of Elite-Level Coaches: A Systematic Scoping Review*. *Sports Medicine - Open*, 10, Article 16. <https://doi.org/10.1186/s40798-023-00655-8>
- Folkman, S. (1984). *Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 839–852. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.839>
- Gustafsson, H., Sagar, S. S., & Stenling, A. (2017). Fear of failure, psychological stress, and burn-out among adolescent athletes competing in high level sport. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 27(12), 2091–2102. <https://doi.org/10.1111/sms.12797>
- Henricson, M., & Billhult, A. (2014). Kvalitativ design. I. M. Henricson (red.), *Videnskabelig teori og metode – fra idé til eksamination* (s. 129–138). Munksgaard.
- Henriksen, K. (2010). *The ecology of talent development in sport: A multiple case study of successful athletic talent development environments in Scandinavia* [Ph.d.-afhandling,] Syddansk Universitet. Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.
- Henriksen, K., Schinke, R., Moesch, K., McCann, S., Parham, W. D., Larsen, C. H., & Terry, P. (2020). *Consensus statement on improving the mental health of high performance athletes*. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(5), 553-560. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2019.1570473>
- Henriksen, K., Dideriksen, S., Kuettel, A., Schlawe, A., & Storm, L. K. (2025). *The coach as an architect of Danish high-performance sport environments*. *Psychology of Sport and Exercise*, 80, Article 102877. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2025.102877>

- Jekauc, D., Vrancic, D., & Fritsch, J. (2024). *Insights from elite soccer players: Understanding the downward spiral and the complex dynamics of crises*. German Journal of Exercise and Sport Research, 54, 429–441. <https://doi.org/10.1007/s12662-024-00968-0>
- Jørgensen, M. J. (2026, 18/04). *Chok og hovedrysten over det, historisk træner er blevet mødt med*. TV2 Sport. <https://sport.tv2.dk/fodbold/2026-04-16-chok-og-hovedrysten-over-det-historisk-traener-er-blevet-moedt-med>
- 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(1). Advance online publication. <https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0029>
- Keyes, C. L. M. (2002). *The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life*. Journal of Health and Social Behavior, 43(2), 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Küttel, A., & Henriksen, K. (2024). *Trænernes og ledernes rolle i at støtte atleternes mentale sundhed*. Institut for Idræt og Biomekanik, Syddansk Universitet.
- Küttel, A., & Larsen, C. H. (2020). Risk and Protective Factors for Mental Health in Elite Athletes: A Scoping Review. International Review of Sport and Exercise Psychology, 13(1), 231-265. <https://doi.org/10.1080/1750984X.2019.1689574>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). Tematisering og design af interviewundersøgelse. I *Interview: Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. (3. udg., s. 151-175). Hans Reitzels Forlag
- Larsen, C. H., Küttel, A., Moesch, K., Durand-Bush, N., & Henriksen, K. (2021). Setting the scene: Mental health in elite sport. I C. H. Larsen, K. Moesch, N. Durand-Bush, & K. Henriksen (red.), *Mental health in elite sport: Applied perspectives from across the globe* (s. 1–22). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367854973-1>
- Microsoft. (2026a). *Microsoft Teams*. <https://www.microsoft.com/microsoft-teams>
- Microsoft. (2026b). *Microsoft 365 Copilot* (version 20260520.19.3) [Large language model]. <https://copilot.microsoft.com>
- Olsen, H. (2006). *Guide til gode spørgeskemaer*. Socialforskningsinstituttet.
- Rasborg, K. (2014). Socialkonstruktivisme. I M. Henricson (red.). *Videnskabelig teori og metode - fra ide til eksamination*. (s. 377-400). Munksgaard.
- Ritzau. (2026, 12/04). *Første gang nogensinde: Bundesliga-klub ansætter kvindelig cheftrener*. Ekstra Bladet. <https://ekstrabladet.dk/sport/fodbold/foerste-gang-nogensinde-bundesliga-klub-ansatter-kvindelig-cheftraener/11147779>
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2012). The responsive interview as an Extended Conversation. I *Qualitative interviewing: The art of hearing data* (2 udg., s. 108-128). SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781452226651.n6>

Schlawe, A., Christiansen, A. V., & Henriksen, K. (2025). *The high-performance sport environment: laying the foundation for a new research topic*. *Frontiers in Sports and Active Living*, 7, 1503199. <https://doi.org/10.3389/fspor.2025.1503199>

Schlawe, A. (2026). *“We build the frame, and the athlete paints the picture”: The Ecology of Thriving in High-Performance Sport*. Syddansk Universitet. Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet. <https://doi.org/10.21996/bd0d8c4f-a526-4b48-b1d1-870425cbaca2>

Smith, B., & Sparkes, A. C. (2016). Interviews: Qualitative interviewing in sport and exercise sciences. I B. Smith & A. C. Sparkes (red.), *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise* (s. 103-123). Routledge.

Sparre, K. (2020, 12/06). *Piger og kvinder har dårligere vilkår i dansk fodbold end drenge og mænd*. Idrættens Analyseinstitut. <https://www.idan.dk/nyheder/piger-og-kvinder-har-daarlignere-vilkaar-i-dansk-fodbold-end-drenge-og-maend/#:~:text=DBU's%20unders%C3%B8gelse%20viser%20ogs%C3%A5%2C%20at%20der%20er,en%20tr%C3%A6nerlicens%20i%20Danmark%20og%20kun%201>

Storm, L. K. (2020). *Creating a Sustainable Talent Development Culture: Context-driven Sport Psychology Practice in a Danish Talent Academy*. *Case Studies in Sport and Exercise Psychology*, 4(1), 58-66. <https://doi.org/10.1123/cssep.2019-0034>

Storm, L. K., Vinholt, J., & Henriksen, K. (2025). Sport Psychology Service that Supports Coaches in their Role as Cultural Leader using Holistic Ecological Working Models. In *Becoming A Sport, Exercise, and Performance Psychology Professional: A Global Perspective Routledge*. Routledge

Syddansk Universitet. (2026a, 02/03). *Samtykke*. SDUnet. https://sdunet.dk/da/enheder/fakulteter/sundhedsvidenskab/om-fakultetet/gdpr_sund/generel_information_for_alle_medarbejdere/samtykke#krav_til_samtykke

Syddansk Universitet. (2026b, 02/03). *Vejledning af studerende*. SDUnet. https://sdunet.dk/da/enheder/fakulteter/sundhedsvidenskab/om-fakultetet/gdpr_sund/for_undervisere/vejledning_af_studerende#:~:text=A1%20skriftlig%20kommunikation%20med%20studerende%20skal%20foreg%C3%A5,en%20krypteret%2C%20sikker%20forbindelse%2C%20og%20at%20der

Thorpe, H., & Olive, R. (2016). Conducting observations in sport and exercise settings. I B. Smith & A. C. Sparkes (red.), *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise* (s. 124-138). Routledge.

Timmermans, S., & Tavory, I. (2012). *Theory construction in qualitative research: From grounded theory to abductive analysis*. *Sociological Theory*, 30(3), 167–186. <https://doi.org/10.1177/0735275112457914>

Tracy, S. J. (2010). *Qualitative Quality: Eight “Big-Tent” Criteria for Excellent Qualitative Research*. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837–851. <https://doi.org/10.1177/1077800410383121>

Winell, E., Lundberg, E., & Nilsson, J. (2025). *The influence of perceived commercialization and authenticity on fan engagement: Insights from men's and women's elite football leagues in Sweden*. *European Sport Management Quarterly*. <https://doi.org/10.1080/16184742.2025.2508968>

Wood, S., & Turner, M. J. (2025). Using Acceptance and Commitment Therapy with Athletes. *Scandinavian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 7, 1–9. <https://doi.org/10.7146/sjsep.v7i.150889>

Bilagsfortegnelse

Bilag A.....	60
<i><u>Interviewguide</u></i>	60
Bilag B.....	64
<i><u>Samtykkeerklæring</u></i>	64
Bilag C.....	67
<i><u>Kodningsoversigt</u></i>	67
Bilag D.....	92
<i><u>Illustration af kodetræ</u></i>	92

Bilag A

Interviewguide

Interviewguiden er udarbejdet som et støtteværktøj til gennemførelse af interviewprocessen.

Indledning:

- Først vil jeg høre om det er okay, at jeg optager interviewet for, at kunne transskribere det efterfølgende.
- Tak for at du har tid og at du ønsker at deltage og hjælpe mig videre med mit speciale.
- Formålet med interviewet er at forstå dine oplevelser som kvindelig træner i elitefodbold, og hvordan du oplever mentale belastninger og hvilke strategier du bruger for at håndtere dem.
- Interviewet forventes at tage omkring 1 time.

Tryghed og etik:

- Alt du siger behandles anonymt. Det vil indgå i mit speciale, hvor udsagn fra dig vil indgå.
- Du kan til enhver tid trække dit samtykke tilbage. Derudover kan du holde pause eller stoppe interviewet undervejs i samtalen.
- Jeg er klar over at mental sundhed kan være et svært emne at tale om, så du kan til enhver tid springe et spørgsmål over, hvis du ikke ønsker at svare.
- Der findes ikke rigtige eller forkerte svar, da jeg er interesseret i dine oplevelser, tanker og erfaringer.

Har du nogle spørgsmål inden vi starter?

Tema og formål	Interviewspørgsmål	Uddybende spørgsmål
<u>Tema:</u> Indledende og baggrundsspørgsmål <u>Formål:</u> At skabe tryghed og få informanten godt ind i interviewet. At få centrale baggrundsoplysninger	Hvor gammel er du og hvornår startede du som træner?	Hvorfor startede du som træner?
		Har du selv spillet fodbold? (Spiller du stadig? Hvis ikke, hvorfor stoppede du?)
	Hvordan kom du ind i trænerverdenen?	
	Hvor mange klubber har du været træner i?	Har du gjort dig nogle overvejelser om hvilke klubber du ønskede at være træner i og hvilke du ikke ønskede?
		Har du været træner for både drenge og pigehold og hvilke overvejelser har du gjort dig her?
	(Hvis du har spillet fodbold) Hvilken type trænere havde du?	Hvad var deres ledelsesstil? (Noget specielt husker?)
		Havde du kvindelige trænere?
	Hvordan vil du beskrive din nuværende rolle?	Hvilke opgaver har du i hverdagen?
		Hvad er dit ansvar som træner?

	Hvilke forventninger oplever du, at der er til dig?	
	Har du haft/har stadig rollemodeller	
	Hvordan kunne du godt tænke dig at andre trænere ser dig (udefra)?	
<u>Tema:</u> Makroniveau (Kultur, køn og sporten) <u>Formål:</u> At forstå de strukturelle og kulturelle vilkår for kvindelige elitefodboldtrænere. At afdække kønsnormer, vurderinger og minoritetsposition	Hvordan oplever du kulturen i det miljø, du arbejder i? (Omgangsformer, forventninger, normer, værdier, kønsdynamikker)	Er kulturen anderledes end tidligere steder, du har været træner?
	Oplever du kønsnormer eller stereotype forventninger?	Føler du at du bliver behandlet anderledes?
		Kan du give konkrete situationer hvor du tydeligt har oplevet det?
	Hvordan oplever du at folk tager imod de ting som du siger som træner?	Spillere, holdet, trænerstaben, ledelsen og organisationen.
		Oplever du at skulle bevise mere end dine mandelige kollegaer og på hvilken måde?
	Hvordan ser kønsfordelingen ud blandt trænere og ledere i dit miljø?	Har det nogen betydning for din oplevelse i miljøet?
	Hvordan ses der på ”bløde værdier” i dit miljø (såsom omsorg)?	
<u>Tema:</u> Mesoniveau (Organisation, klub og støtte) <u>Formål:</u> At forstå organisatoriske rammer, støtte og relationer. At afdække ledelsesmæssigt samarbejde og støttefunktioner.	Hvordan vil du beskrive din relation til ledelsen?	
	Er der nogle organisatoriske rammer som hjælper dig i dit arbejde?	Og hvilke rammer gør det sværere?
	Hvem får du støtte fra? (Arbejdsplads/kollegaer, familie, venner?)	Har du nogle at snakke med om problemstillinger og mentale udfordringer?
	Er du en del af FFCN (Fifa female network) og hvordan fungerer det?	Er der ting du mener FFCN burde gøre anderledes eller bedre?
		Er der nogle ting klubben/organisationen burde gøre for at få kvinder til at føle sig mere integreret?
<u>Tema:</u> Mikroniveau (Personlige oplevelser, pres og	Hvornår har dit arbejde som træner været mest udfordrende?	Præstationspres, mediepres, relationelt ansvar, konflikter i staben/trænerteamet.

strategier) <u>Formål:</u> At forstå personlige oplevelser med pres, stres og trivsel. At belyse copingstrategier.	Hvem har ansvaret for din mentale sundhed? <i>(Når jeg snakker om Mental sundhed mener jeg din trivsel, din evne til at håndtere hverdagens pres og udfordringer, dine tanker og følelser, og hvordan dit arbejdsliv påvirker dig. Det omfatter også din mulighed for at fungere, udfolde dine evner og indgå i sunde relationer)</i>	Ved du hvor du kan søge hjælp?
	Hvilke mentale belastninger oplever du i din hverdag som elitetræner? <i>(Med mental belastninger mener jeg ting, der presser dig mentalt fx forventninger, konflikter, organisatoriske krav eller kønsrelaterede oplevelser).</i>	Hvad fylder mest mentalt for dig?
		Kan du beskrive en konkret situation?
		Hvordan påvirker det dig i din rolle både som træner og person?
	Hvad fylder jobusikkerhed for dig i jobbet som elitetræner?	
	Har du oplevet perioder, hvor presset har været så højt, at du overvejede at stoppe som træner?	Hvordan påvirkede det dig som træner og person?
		Har du nogensinde haft brug for hjælp til din mentale sundhed og fik du den?
	Hvad gør du for at håndtere pres og mentale udfordringer?	Hvad gør du helt konkret (både lige når det opstår eller som forebyggelse?)
		Bruger du mentale eller adfærdsmæssige værktøjer til at håndtere pres og hvilke erfaringer har du med dem?
	Oplever du stigma omkring at tale om mentale udfordringer?	
	Hvordan arbejder du med relationer til spillere og stab/trænere i et miljø med højt pres?	Hvordan finder du balancen mellem præstation og relation?
	Hvordan balancerer du krav og støtte over for spillerne?	
	Hvordan forstår du trivsel i dit arbejde som elitetræner?	Hvad gør du for at have trivsel på arbejdspladsen?
		Har du oplevet at ændre ledelsestil fx pga. kulturen?

	Hvilke aktiviteter eller rutiner hjælper dig med at genopbygge dit mentale overskud?	
	Hvordan påvirker jobbet som elitetræner dit privatliv?	Hvad har det af betydning for: Søvn, familie, livsstil og generelt energiniveau?
		Har du i den forbindelse oplevet ensomhed?
<u>Tema:</u> Afsluttende spørgsmål <u>Formål:</u> At sikre at informanten får alt med. At afrunde og åbne for mulig refleksion.	Hvad ville hjælpe kvindelige trænere til bedre trivsel fremover?	
	Hvis du kunne ændre noget i systemet hvad skulle det så være?	
	Hvilket råd ville du give en yngre version af dig selv, hvis du skal tænke på din mentale sundhed?	

Afslutning:

- Er der noget vi ikke har talt om som du synes er vigtigt at få med?
- Tak for din tid og dine perspektiver.
- Hvis du kommer i tanke om noget, er du meget velkommen til at sende det til mig.
- Må jeg kontakte dig igen hvis jeg får nogle opfølgende spørgsmål?

Bilag B

Samtykkeerklæring

Samtykke til behandling af personoplysninger

Dataansvarlig studerende: Sanne Stensgaard (Syddansk Universitet)

Titel på speciale: Kvindelige elitefodboldtræneres mentale helbred

Vejleder på speciale: Carsten Hvid Larsen

I forbindelse med projektet: Kvindelige elitefodboldtræneres mentale helbred, ønsker jeg, Sanne Stensgaard, at indsamle oplysninger om dig. Jeg er ansvarlig for beskyttelsen af personoplysninger til brug for projektet. Det er frivilligt at deltage i projektet. Indsamlingen sker via online interview med optagelse af samtalen.

Formål med behandlingen af personoplysninger

Formålet med behandlingen af personoplysninger er at undersøge kvindelige elitefodboldtræneres mentale helbred med fokus på deres oplevelser af arbejdspress, trivsel, livsstil samt eventuelle kønsspecifikke udfordringer i rollen som træner. Oplysningerne indsamles for at kunne belyse disse temaer i forbindelse med mit speciale og for at skabe større forståelse af mentale belastninger i elitesport.

De oplysninger, der behandles og vil indgå i specialet er:

- Din baggrund som træner (erfaring, nuværende rolle og kontekst)
- Dine oplevelser af mental sundhed, trivsel og mentale belastninger
- Dine beskrivelser af helbredsmæssige konsekvenser af arbejdspress
- Dine refleksioner og overvejelser om kønsmæssige aspekter ved arbejdet som træner
- Dine holdninger, erfaringer og subjektive vurderinger af dit arbejde og din mentale sundhed
- Lydoptagelser fra interviewet, som efterfølgende transskriberes
- Kontaktoplysninger på dig, disse bruges kun til koordinering af interview og spørgsmål hertil og opbevares eller bruges dermed ikke i specialet udover som kontaktgrundlag

Sådan bruger jeg personoplysningerne

Oplysningerne behandles efter databeskyttelsesforordningen art. 6, stk. 1, litra a og art. 9, stk. 2, litra a, som er reglerne omkring samtykke. Jeg vil behandle personoplysningerne fortroligt, i overensstemmelse med gældende ret. Jeg sørger for at opbevare personoplysningerne sikkert, så det kun er i anonym tilstand andre vil kunne se besvarelsener. Oplysningerne vil kun blive brugt i forbindelse med specialet.

Sletning og opbevaring af dine personoplysninger

Jeg vil anonymisere eller slette data, når det ikke længere er relevant at opbevare dine personoplysninger. Oplysningerne vil blive anonymiseret eller slettet senest 1 år efter specialets

afslutning d. 01/06-2027 ønsker du at få slettet dine oplysninger tidligere, kan du trække dit samtykke tilbage.

Du gøres opmærksom på:

- at du altid kan tilbagekalde dit samtykke og dermed er jeg forpligtet til at slette de oplysninger og svar, jeg har vedrørende dig,
- at du har ret til at se de oplysninger, jeg har om dig,
- at du har ret til at forlange berigtigelse eller sletning af oplysningerne, og
- at du har ret til at klage til Datatilsynet over behandlingen af oplysningerne via www.datatilsynet.dk.
- Den registrerede har ikke krav på sletning af oplysninger, som er arkiverede efter arkivlovens regler i universitetets arkivsystem.

Du har altid mulighed for at tilbagetrække dit samtykke ved skriftlig henvendelse til saste@student.sdu.dk eller sanne-stensgaard@hotmail.com

Berigtigelse af oplysninger

Hvis den registrerede person mener, at der er registreret forkerte oplysninger, kan man bede den studerende om at berigtige oplysningerne. Det vil sige, at den studerende retter oplysningerne eller noterer, at oplysningerne er forkerte og registrerer de rigtige oplysninger. Den registrerede person har krav på, at den studerende ser bort fra oplysningerne indtil det er afgjort, hvilke oplysninger, der er rigtige.

Offentliggørelse

I specialet vil dine svar og oplysninger være anonymiseret. Hvis specialet bliver offentliggjort, vil du derfor ikke kunne blive identificeret. Det betyder, at det ikke er muligt at genfinde dine oplysninger i eventuelle publikationer.

Videregivelse af oplysninger

Oplysningerne vil ikke blive videregivet til andre medmindre der er givet samtykke hertil.

Yderligere information

Hvis du har spørgsmål til projektet, kan du til, enhver tid kontakte saste@student.sdu.dk eller sanne-stensgaard@hotmail.com, du er også velkommen til at kontakte på mobil nr. +45 21 43 91 93.

Jeg giver hermed samtykke til at ovennævnte studerende må behandle oplysninger om mig i forbindelse med sin uddannelse på Syddansk universitet. Mine personoplysninger vil indgå i ovennævnte speciale. Jeg giver samtykke til, at:

- Mine oplysninger må behandles i specialet
- Mine oplysninger må videregives til vejleder for specialet og til en eventuel ekstern censor i forbindelse med vejledning og bedømmelse
- Mine oplysninger må offentliggøres i anonymiseret form i forbindelse med offentliggørelse af specialet.

Dato:

Navn:

Underskrift:

Bilag C

Kodningsoversigt

Nedenstående tabel viser kodningsoversigten i forbindelse med den tematiske analyse samt de tilhørende citater for hvert undertema.

Tema 1: Makroniveau - Kultur, køn og sporten	
Undertema 1.1: Minoritetsposition (oplevelser og identitet)	
Kode 1: At være den eneste kvinde i miljøet	<i>"[...]jeg var den eneste kvinde i alt det." - Mia</i> <i>"[...]jeg spillede med drenge indtil da jeg var 12 år og det måtte så stoppe fordi jeg ikke måtte spille med drenge mere og havde et års pause, fordi jeg ikke vidste hvad jeg skulle spille." - Mia</i> <i>"Så jeg har altid været meget, altså 90% af tiden været en ener, kan man sige det." - Mia</i> <i>"Jeg har aldrig været særligt lang tid med ligeværdig i forhold til nogen på min egen alder eller altså." - Mia</i> <i>"[...]jeg snakkede med nogle andre kvindelige trænere om, at det har også formet os som trænere fordi vi har en, de har fået... En opdragelse kan man sige, hvor vi altid har forsøgt at passe ind rigtig hurtigt, fordi vi har været de eneste, kan man sige, og det kan man jo godt bøvle med lidt senere som træner, fordi man har nogle, en adfærd, der gør at man som det første per instinkt forsøger at skabe harmoni[...] Men altså et job hvor jeg er nu, som professionel seniortræner, så skal du jo træffe nogle beslutninger, som ikke altid er harmoniske i forhold til at, dem du sidder overfor er enige med dig, og de ting kan godt blive sværere, når man altid har været pigen i drengeforum eller været en der skulle bevise noget, og på den måde forsøge at blive, både accepteret og respekteret for egentlig at kunne udleve, den drøm eller vision eller mission, som man havde i forhold til, at man ville være træner." - Mia</i> <i>"jeg stod meget med det selv" - Mia</i> <i>"[...]jeg har jo altid på træneruddannelse, så har jeg jo været altid været med mænd." - Tina</i>
Kode 2: Bevise sit værd	<i>"[...]vise, at vi ville det også gerne, og vi arbejdede seriøst med tingene, så vi skulle ligesom bevise vores værd først. Og det, det synes jeg. Jeg har brugt meget tid på, og vise at vi rent faktisk hører til dig og godt kunne." - Mia</i> <i>"[...]hvis jeg var ude og være trænerinstruktør eller træner for nogle nye, så var det meget naturligt for mig, at jeg startede med at vise noget, fodboldmæssigt, fordi så vidste jeg, at derefter, så var sættet noget andet." - Mia</i> <i>"[...]hvor der var en naturlig respekt fra start. Ligegyldigt hvem man var, og den skulle du altid vinde, og den har en fornemmelse af, at man stadig kan vinde i Danmark først, før du har rummet, kan man sige ja, men[...]" - Mia</i> <i>"[...]jeg skulle ud og vise at jeg kunne noget, først, så jeg skulle gerne, planlægge, nogle små sejre kan man sige, for ligesom at vinde rummet først, eller det har været helt naturligt. Jeg kunne ikke, jeg kunne ikke bare gå i gang med noget og så antage at jeg havde, den samme, opmærksomhed kan man sige for den jeg stod overfor, indtil jeg ligesom havde bevist mit værd, og det er jeg ret sikker på at det, det er ikke sådan det er, for hvis man går ind som[...] Ja som herretræner et eller andet sted, så har du den med det samme, og så er det nærmest modsat, så hvis du ikke er god, jamen så har du mistet den ikke[...]" - Mia</i>

	<i>"[...]der har jeg kun oplevet anerkendelse. Fordi jeg faktisk kunne bringe noget andet ind i forhold til de ville også gerne være trænet og eksempelvis, men de havde ikke den der. De havde ikke en teoretisk viden ved siden af deres praksis viden[...]" - Tina</i> <i>"[...]altså herrer, som havde spillet på et højt niveau. De havde enorm stor, jo implicit viden om fodbold, og idræt eller fysiologi. Det havde de inden det havde de der tidligere fodboldspillere, det har de ingen viden om. De har bare stillet op til træning, så jeg kom jo med en universitetsbaggrund, i et miljø, hvor de her de var gode til at spille fodbold. Hvor de har levet af at spille fodbold tjent styrkende mange penge. Jeg har ikke tjent en skid, men jeg kom jo med en jeg havde læst idræt, så jeg kommer egentlig ind med en anden viden." - Tina</i> <i>"Det mindes jeg ikke, jeg har sat, jeg er blevet sat overfor." - Anna</i> <i>"Jeg tror det blev afmystificeret for mig ret tidligt, da jeg var i gang med at tage en træneruddannelse tidligt i min trænerkarriere, hvor jeg var blandt ene tidligere professionel fodboldspiller." - Pernille</i> <i>"Så har de sygt respekt for mig, når jeg kommer ud på træningsbanen, fordi de kunne også høre i min stemmeføring i min faglighed, at jeg var dygtig[...]" - Pernille</i> <i>"Jeg tror han havde deres respekt, inden han gik derpå, hvor jeg vandt den ved at vise, at jeg kunne noget fagligt, og så var det på lige fod." - Pernille</i> <i>"[...] jeg er sikker på at havde jeg gået ud og tøvet ud på træningsbanen, så er jeg ikke sikker på at det var mig der var rendt til, når der var pauser og det ene og det andet og det tredje så ja der skal du bevise dig." - Pernille</i>
Kode 3: Stereo-type forventninger	<i>"Faktisk mere, manglende forventninger, altså mere i forhold til at, jeg skal komme ind og bevise mit værd først." - Mia</i> <i>"[...] føler jeg altid har, altså har overpræsteret i forhold til det, som de havde set tidligere i kvindesiden[...]" - Mia</i> <i>"[...]man tror at fordi der er meget, meget få kvindelige trænere så er der stor efterspørgsel, men der er jo ikke altså på den måde er der faktisk oplever jeg ikke at der er stor efterspørgsel, så et er selvfølgelig, hvad får du tilbudt?" - Tina</i> <i>"Jeg vil sige, jeg tror, oftest så har jeg oplevet mænd, der er blevet overrasket over, at der faktisk er nogen der ved noget[...]" - Tina</i> <i>"[...] jeg synes ikke det har været, jeg synes ikke det har været besværligt på nogen måde, fordi de der mænd er en del af det. De er jo lige så forskellige og kommer med det samme og bøvl med de samme ting[...]" - Tina</i> <i>"[...] tæt præcis 98%, af alle andre mandlige trænere arbejder jo under de samme vilkår, daglige vilkår, som jeg jo også arbejder under. Det vil sige, man er tæt på spillet, man er tæt på den der trænerrolle[...]" - Tina</i> <i>"Nej det synes jeg faktisk ikke, at jeg har oplevet, jeg synes faktisk at jeg har kunne træde ind i det som den jeg var[...]" På begge sider." - Anna</i> <i>"Jeg har nok selv mere haft en, en sådan barriere på at, at jeg skulle gøre mig selv lidt mere hård og firkantet og blå i min personlighedsprofil end, end, jeg har været for at ikke, at passe ind i sådan en kvindekasse." - Anna</i> <i>"Så tror jeg mere, at jeg selv har taget, påtaget mig den anden rolle for at passe ind. Sådan helt ubevidst, for at passe på mig selv i at ikke at blive dømt til at være for blød til at være i miljøet, tænker jeg. Noget,</i>

	som jeg har arbejdet på at slippe[...]” - Anna “[...] i fodboldverdenen skal man jo have noget, modstandsdygtighed, og man skal kunne være lidt hård på nogle områder, og[...] der er lidt, der er noget der lever i det. Og så vil jeg sige så modsvaret til det er at, det er slet ikke min overbevisning, at man skal det for at være en god træner, så det er helt fjollet at den bliver at den lever på en eller anden måde[...] Og på den måde har den også levet i mig i, at jeg synes jeg skulle agere anderledes i forhold til, hvem jeg egentlig var. For at passe ind.” - Anna “Det kan være sådan noget for familien også at, det er sådan lidt atypisk at det er mig, der er afsted, og at jeg prioriterer arbejde, fordi det er jo en prioritering, når det er sådan et, når det er en kultur[...]” - Anna “Men har nok også haft selv haft, altså jeg har jo selv, men dem som jeg så har været tætte med, har jeg også haft brug for at tage sådan nogle snakke, fordi det har fyldt meget også indeni. Og netop måske også fordi det har været svært at bryde med den og ligesom stå imod den, tanke hvor at, man ligesom skal passe ind i den kasse, der hedder mor og være hjemme hele tiden og sådan nogle ting.” - Anna “[...] pludselig blev gjort et helt stort nummer ud af, at jeg var første kvinde der havde været med på herresiden[...]” - Pernille “Jeg gik ind præcis som jeg ville have gjort det, hvis det var piger og trænet dem på samme måde og tog fat i dem, på samme måde havde samme samtaler med dem, som man nu har som X, så, på den måde synes jeg ikke der var noget overhovedet. Altså det, det må jeg sige.” - Pernille “Jeg tror det blev afmystificeret for mig ret tidligt, da jeg var i gang med at tage en træneruddannelse tidligt i min trænerkarriere, hvor jeg var blandt ene tidligere professionel fodboldspiller.” - Pernille “[...] skulle lave så mange artikler på mig og overskrifter og det ene og det andet, fordi jeg i X dage havde trænet nogle drenge. Det synes jeg, vi skal komme ud over at det er en ting og så, der har jeg jo oplevet det, men jeg synes det er fjollet[...]” - Pernille “Jeg oplevede, at folk er blevet overrasket over min faglighed, hvor jeg tænker, argh, vi har jo taget samme uddannelse og de der ting, men det er også okay at det er der vi er, men man kan jo godt blive lidt fornærmet og tænke, hvorfor skulle jeg ikke være faglig dygtig? Så jeg mærker jo stadigvæk nogle af de småting[...]” - Pernille “Og det var jo netop den historie der hed, uha nu er du fuldtidsansat kvindetræner for første gang. Hvordan er det lige og spørg jo lidt ind til de samme ting. Så det er jo, det lever jo derude.” - Pernille
Undertema 1.2: Kulturelle normer i sporten	
Kode 4: Ydmyghed og tilbageholdelse	“ Altså har jo den her jantelov i forhold til, og vi er jo opdraget i, at vi vil jo, vi sætter jo ikke vores meritter forrest.” - Mia “ Jeg tror mere, at det er min egen ydmyghed, der måske har holdt mig tilbage på nogle ting nogle gange, hvor at jeg godt kunne have været mere fremme i skoene.” - Anna “Jeg har også arbejdet med folk der, der er jo nærmest ikke engang har turde spørge om hjælp eller har ville spørge ind til noget taktisk eller, fordi det kan signalere at man er usikker eller et eller andet, så der er jo noget mentalt i det, så den ligger der i hvert fald og lever og man, tør om det er fagligt at vise at man har bare brug for sparring eller lyst til at høre andre vinkler?” - Pernille
Kode 5: Krav og forventninger i	“[...]hvis man går ind i sportens verden og kigger på hvordan de opfører sig, hvorfor skulle det være så meget anderledes end hvordan vi forventer at folk skal op, altså opføre sig i et gadebillede altså[...] ” - Mia

træner- rollen	“[...] og desværre vil jeg vil jeg bare sige at det er jo ikke, det er jo ikke da jeg selv har spillet og det er jo ikke de bedste, af de bedste trænere vi har haft, mange fra min årgang fordi det var ligesom[...] Dem der var der, det var dem der ikke kunne begå sig i herreverden, og jeg synes helt ærligt der har været, folk som ikke har været i balance[...]” - Mia “Det har altid været en mandlige trænere.” - Mia “[...]vi burde kunne stille langt højere krav end bare at sige at, vi skal også kunne sætte os selv i spejlet, når vi træder væk fra banen[...]” - Mia “Du arbejder hele tiden, for at sige det sådan, så hvis man også nogle gange sådan skal have mulighed for at tage, lære noget selv og få lidt et refleksionsrum, så er det nogen gange godt at komme i et andet miljø, hvor man sådan bare er assistent igen, og hvor man ligesom kan holde tingene lidt på afstand og tænke sig lidt om.” - Tina “[...]fordi elite elitefodbold trænerrollen kan stadigvæk have sit, kerneområde kan man sige i forhold til spillet og spillerne, så kan man også i dag, ende med at være fodbold elitetræner. Hvor det handler mindre og mindre om spillet og spillerne, men det handler mere om, at du skal manage din stab.” - Tina “[...]der er begrænset hvor mange tætte relationer du kan, og i det øjeblik du træder ind, og du får en større og større stab og stab, har forventninger om, at du er leder for staben. Så får alle de der mennesker du har i din stab, dem forventer du eller, de forventer faktisk også at du skal have en eller anden rolle i forhold til nogle gange gik i forhold til spillet også og i forhold til spillerne[...]” - Tina “Der er også mange mænd, der ikke kan holde altså. Når jeg siger, de kan heller ikke holde til at blive i jobbet. De har også jobs ved siden af. Det ender med at være der i en kortere periode, og så får de andre jobs også udenfor fodbolden.” - Tina “[...] jeg synes faktisk det er synd for nogle af mændene, at den fortælling om, hvordan det er at være elitetræner eller fodboldtræner. Det er lige præcis den der talk, det skal være hårdt og man ser mere og mere grå ud i hovedet. Fordi det har lige så mange mænd som ikke kan holde til at være i den der, fordi de tror det er sådan, det skal være og finder andre roller enten i fodbold eller udenfor fodbolden. Så jeg tror også at det afholder, jeg tror faktisk også det er det der afholder mange kvinder at være inde i det.” - Tina “[...]det der med at være fodboldtræner, man skal se det som en. Jeg tror faktisk, man skal se det som en projektansættelse.” - Tina “Vi skal faktisk også prøve at oversætte, hvad er der egentlig på spil, hvad er det du skal kunne som elitetræner? Hvad er det for en, hvad er det for en arbejdsplads det her eller hvad vil jeg sige, det er ikke et arbejde, jo det er et job.” - Tina “Nogle gange vil jeg sige det, det er mere krævende job nogle gange at være folkeskolelærer jo, end det er at stå og være elitetræner. Og der er rigtig mange der er rigtig mange kvinder, der er folkeskolelærer[...]” - Tina “Og så sige altså, hvad er træneren egentlig ansvarlig for?” - Tina “Det er ikke træneren, der skaber verdensmestre, altså man er medskaber[...]” - Tina “[...] jeg synes, det var et fedt at få lov til også at være en del af nogle drengemiljøer og få den erfaring med mig[...] Det synes jeg egentlig har været sådan[...] Det som jeg har været mest interesseret i, det var egentlig at få så meget forskellig erfaring som muligt.” - Anna “[...]der er jo både en masse ledelsesmæssige områder og faglige fodboldfaglige områder, og der er også noget i forhold til at blive dygtigere og bedre på, på begge områder[...]” - Anna
-------------------	---

	“[...]der er noget hierarki i det også. Og det er det, tror jeg, der er for alle X trænere, men jeg har ikke, jeg har ikke mødt noget, hvor det ikke blev altså taget seriøst. Det synes jeg ikke jeg har.” - Anna “[...]at, der ligger noget i den kvindelighed i at skulle være sådan[...] Kunne jeg måske godt tro lidt på, som, hvor jeg bare egentlig har, hvor jeg bare har været inde i den og ligesom arbejder på at bryde ud af den og tage min plads, tage min ret, altså gøre nogle af de der ting, som jeg synes, jeg har, som jeg strøgler med og specielt så i den her også kultur, hvor at den lever lidt mere i bedste velgående, ikke?” - Anna “[...]i sådan en i verden som fodbold og måske er sådan lidt mere altså, corporate world eller et eller andet altså hvor man skal være lidt mere, maskulin i sin udstråling, ik. Ja.” - Anna “[...] jeg kan blive mødt med som ikke forstår, som forstår det altså[...] Og det, det er jo helt underligt, når det er noget, der er så betydningsfuldt for en selv. Og man selv kan se alle de mønstre ind og de energier og de ting, der er, at der er nogen, der stadigvæk ikke kan forstå hvad det er for noget. Så ja, helt sikkert altså, det lever i bedste velgående, at der er nogen der ikke overhovedet tapper ind i det.” - Anna “[...]en kvindelig træner, men det var meget kort og ellers så har jeg haft ene mandlige trænere[...]” - Pernille “Og hvordan man navigerer i at være, spiller under pres spiller når det gælder X, at være forbillede, alle de her ting, så det rummer jo sindssygt meget, at være træner.” - Pernille “[...]jeg har også været på besøg i en herreklub, hvor jeg fulgte et X hold, hvor jeg blandt andet var med dem til en workshop med deres sportspsykolog, og jeg hørte deres træner bagefter grine af det og sige, det skulle også bare lige overstås, så jeg tror ikke at vi er der endnu hvor alle trænere ved, hvad man kan bruge en sportspsykolog til både som hold og sådan generelt i sin egen proces.” - Pernille “Så jeg synes jo, der er noget i trænergerningen som, hvor vi bare må konkludere det. Sådan er det.” - Pernille
Kode 6: Vinderkultur og præstation	“[...] så handler det jo om at skubbe ... Det er jo et præstationsmiljø og se om man kan skubbe så meget som muligt til de spillere, for at de kan blive den bedste version af dem selv, kan man sige.” - Mia “Og med det kan man sige, at der følger et stort ansvar, både at give dem feedback og når man skal prøve at hjælpe dem til selvhjælp, kan man sige, og være kritiske omkring deres egen præstationer[...]” - Mia
Kode 7: Tidligere erfaring som påvirker nutiden	“Jeg tror det er svært, at tage det væk, altså have den oplevelse. Jeg tror godt, jeg kan have svært ved at se om det reelt stadig er sådan.” - Mia “[...] hele den opvækst man har været så nogle gange, så har diskussionen eller snakken også været okay. Er det bare fordi du forventer, at i ikke prioriterer din rolle? Eller er det rent faktisk sådan altså, og det har jeg altid lige skulle sådan skulle veje af, fordi man jo har en masse erfaringer i rygsækken i forhold til, at det ikke blev prioriteret på samme måde, så jeg skulle afveje om er det mig der er farvet af tidligere situationer her?” - Mia “Altså grunden til at jeg tøver lidt, det er fordi jeg har svært ved at skelne mellem, hvad er min egen altså, overbevisning egentlig har været, og hvad er det der har, hvad er det, der ligger i kulturen, det er virkelig svært at skelne imellem.” - Anna
Undertema 1.3: Køn i fodboldmiljøet (struktur og vilkår)	
Kode 8: Ulige	“[...]Jeg meget tit så går, altså hvis der er kvindelige trænere, som bliver en træner miljøet, så går det lige nu ret hurtigt med at komme op af stigen til at stå i, hvor man føler måske, at man ikke nødvendigvis har kompetencerne eller erfaring endnu[...]” - Mia

mulighe- der	<i>"[...]de trænere, der kommer på pigesiden, er skubbet igennem systemet hurtigere og står med det, der føles som relativt større udfordringer end dem, som er på drengesiden, og som har en struktur, hvor der er flere trænere omkring dem, som er i samme situation, så der mangler simpelthen et netværk omkring[...]" - Mia</i> <i>"Synes vi skal holde niveauet når vi går op i toppræstationer og topposter." - Pernille</i>
Kode 9: Kønskon- traster	<i>"De behøver ikke at vinde rummet først. De har rummet til at starte med, og jeg er bevidst om, at jeg først kan vinde rummet når jeg er i Danmark." - Mia</i> <i>"Det kan ikke være rigtigt, fordi det er svært at være prioritet nummer to i hele den verden[...]" - Mia</i> <i>"[...]det var på pigesiden og det ikke var foreneligt med at være familiemenneske." - Mia</i> <i>"[...]altså folk, de forstår hvad det er, man har brug for af støtte som træner, fordi det er ikke det samme, at man er træner på den ene eller den anden side af altså drenge og piger." - Mia</i> <i>"Nej, der var blevet færre kvindelige trænere. Altså jeg har haft, jeg har spillet i X i nogle år og der var der havde jeg, der havde jeg faktisk tre kvindelige trænere." - Tina</i> <i>"Men mændene kan nemmere være i det." - Tina</i> <i>"[...]det er fuldstændig ligeegyldigt om det er mænd eller kvinder, som er træner og i hvilken retning ting går[...]" - Tina</i> <i>"[...]hos mændene der det er jo ligeså bredt et spektrum på, altså deres, hvad kan man sige kulturer og [...]Og metoder det er lige så bredt jo." - Tina</i> <i>"[...]det er der hvor jeg siger at 95% af mændene med den samme uddannelse og egentlig har været elite-trænere eller måske stadigvæk er der altså det. De bøvlér jo også med at få tingene til at hænge sammen." - Tina</i> <i>"[...]når vi snakker sådan X drenge som jeg har haft der har jeg kunne mærke at der har været mere krudt i dem i perioder. Altså sådan for eksempel når man møder op på banen, altså så er de rundt over det hele og leger og alt muligt sådan helt ustyrlige faktisk. Hvor man skal bruge lidt mere krudt på at samle dem og få dem i gang, hvor at pigerne de står stille og roligt og er klar på en anden måde. Og er også lidt mere lydhøre og nemmere synes jeg egentlig at lige at få øjenkontakt med og kommunikere med på nogle områder. Ja, det synes jeg er den største forskel." - Anna</i> <i>"[...]jeg føler stadigvæk at kulturen er at kvinde/pigefodbold kører deres eget løb og herre/drengefodbold kører deres egen løb. Altså det er ikke en integreret del i hinanden, men jeg synes der begynder at blive taget nogle skridt til, at man godt må snakke fælles sprog og man kan godt må hjælpe hinanden på tværs af køn[...]" - Anna</i> <i>"[...]tidligere har der ikke været noget, der har været integreret, altså det har været to helt parallelle spor. Der har kørt, totalt uafhængig af hinanden. Har min oplevelse for tidligere været. Ja." - Anna</i> <i>"Hvordan er det at være væk fra familien? Hvordan, er sådan lidt mere nogle bløde spørgsmål fra nogle kollegaer, hvor at jeg tænker, havde jeg været en mand, havde jeg nok ikke fået de spørgsmål, så havde jeg nok fået flere spørgsmål af, var det fedt at være afsted?" - Anna</i> <i>"[...] jeg ved ikke, om det er rigtigt eller forkert, fordi det har jo det andet har jo fyldt meget for mig også personligt i forhold til at bryde, bryde altså, bryde med nogle normer på den, så har det jo fyldt meget, men jeg ville nok også ønske, at jeg også var blevet mødt med nogle andre spørgsmål i det. Så jeg også kunne være fodboldtræneren i det, end kun at være moren for eksempel eller kvinden i det." - Anna</i>

	<i>"Jeg har ikke oplevet, at der har på nogen måde har været nogen noget disrespect i forhold til mit ord kontra andres." - Anna</i> <i>"Så der er en masse ting ude i klubberne, synes jeg, hvor det kunne være. Mere at acceptabel at være pige/kvindefodboldspiller." - Anna</i> <i>"Ja, at der ikke bliver kommunikeret på tværs af køn og på hold, at der kører det også bare deres parallelle verdener, så integration og samarbejde i klubberne, generelt, på alle områder vil jeg sige" - Anna</i> <i>"Nej, det gør jeg ikke. Jeg synes fodbold er fodbold[...]" - Pernille</i> <i>"[...] jeg vil gerne have mine jobs fordi jeg er dygtig, og ikke fordi jeg hverken har været spiller eller fordi at jeg er kvinde. Og den vej vil jeg jo gerne have, at de kan se, at derfor jeg er hvor jeg er. Fordi jeg har en faglighed og fordi jeg har en et menneskesyn som kan komme trænergerningen til gode." - Pernille</i> <i>"[...]der er jo ingen tvivl om, at lige nu er der jo fokus på køn i fodboldverdenen, og det er jo både på ledelsesbasis[...]" - Pernille</i> <i>"Jeg vil bare gerne holde fast i at jeg er der, fordi jeg er dygtig og ikke fordi at jeg er kvinde." - Pernille</i> <i>"[...]men vi sidder ingen, der er ingen kvinder til at træffe de beslutninger der, omkring kvindefodbold, så det synes jeg er noget mærkeligt noget[...]" - Pernille</i> <i>"[...]at det er en mandsdomineret verden det, det lukker jeg jo heller ikke øjnene for, jeg tror virkelig jeg fokuserer på at holde snuden i sporet og så gøre mit til, at jeg er der af de rigtige årsager." - Pernille</i> <i>"Og den, en kultur er der ikke lige nu og den håber jeg kommer, og det er jo både at man[...] På herresiden lukker op for at, hvis jeg sendte mit CV ind et sted, så blev jeg vurderet på lige fod med de andre. Så skal jeg hverken være et projekt eller noget andet, og jeg håber, at man åbner op for at vi har samme uddannelse, og vi, vi har samme fodboldfaglighed. Det handler om min profil som person, jeg skal melde, jeg skal fravælges på, hvis det er og ikke på om jeg er kvinde" - Pernille</i> <i>"Så jeg er fodboldtræner og føler at jeg er det fordi jeg er god nok og ikke på den måde møder det der dagligt overhovedet." - Pernille</i> <i>"Synes det er hamrende vigtigt, at vi får flere kvinder der kan se, der er en vej i det." - Pernille</i> <i>"Fordi der er nogle forskellige ting der driver, hvorfor man vælger at være træner også som kvinde også som mand[...]" - Pernille</i> <i>"Jeg tror jo ikke at det handler om det er kvinder eller mænd. Altså det er jo jobbet." - Pernille</i>
Tema 2: Mesoniveau - Organisation, ledelse og struktur	
Undertema 2.1: Ledelsesrelationer og organisatorisk støtte	
Kode 10: Ledelsesopbakning	<i>"[...] så en stor forskel i at være der var, at det var en samlet klubledelse som sagde det her, det vil vi og man gik ud, og sagde det højt fra ledelses niveau [...] Og der oplever jeg i andre klubber, at der skal man selv ville det, der bliver det drevet af kvindeafdelingen selv, og det gør man alene. Og så forsøger man at få det til at fungere. Her kom det oppefra og det synes jeg, at det gjorde en forskel." - Mia</i> <i>"Så stod jeg sådan set, for alle de forhandlinger, der så foregik nede ved forhandlingsbordet, kan man sige, så kan det godt være, ledelsen havde sagt at, vi vil også prioritere, og de skal også og lige vilkår og</i>

	alt muligt. Men det var det jo ikke, når jeg så kom ned og skulle have en hverdag til at fungere.” - Mia “[...] der kom senere en kvindelig leder på højeste niveau. Men hun havde, hun kom fra businessverdenen og på den måde så, sagde hun også at vi vil de her ting, men i realiteten vidste hun ikke hvordan tingene egentlig var.” - Mia “Jeg[...] Vil beskrive den som overordnet opbyggende, og man, at man virkelig gerne ville mig og ville kvinde og pigefodbold.” - Mia “Hvis jeg skulle være ambitiøs på det niveau, som de selv ønskede, at det hele skulle være, så var de også nødsaget til nogle gange at skulle træffe nogle beslutninger, nogle svære beslutninger, om prioriteringer, og når vi nåede dertil, så synes jeg ikke, altså når det fra tanke fra tanke til handling synes jeg nogle gange, nej ikke nogle gange, der var for langt, altså der blev ikke truffet de nødvendige beslutninger, for at hjælpe os med at komme derhen, hvor vi gerne ville, og det synes jeg var svært.” - Mia “Hvis man siger man vil det, og man så alligevel ikke kan give den fulde opbakning til det[...]” - Mia “[...]jeg manglede støtten, i forhold til kampen i trænermøder altså hele drengeafdelingen jeg havde, ugentlige møder, hvor de sad og planlagde ting og det det foregik ligesom hver for sig det hele. Så jeg skulle ligesom gøre noget for selv at invitere mig ind i de kredse, for at være med ved forhandlingsbordet kan man sige og være en del af klubbens beslutning.” - Mia “Der manglede klart, noget strukturelt til at hjælpe, at der sad beslutningstagere længere nede, som kunne hjælpe med alle de ting.” - Mia “[...] at jeg skal gå til ledelsen og forsøge at presse på der, men så faktisk ikke, føle, at der er opbakning[...] Og hvordan skal jeg så kommunikere til spillere, at vi er prioriteret, fordi jeg vil gerne have, at pigerne føler sig prioriteret, men realiteten så har vi ting, vi kan kigge til højre og til venstre, hvor det er tydeligt, at vi ikke prioriteret på samme måde, at det, det synes jeg er svært også fordi jeg kæmper meget for, at de ikke skal have samme oplevelse, som jeg selv har haft som spiller.” - Mia “[...]jeg stod for det hele selv, så oplevede jeg ikke forventningspres til hvad jeg skulle, fordi jeg oplevede faktisk, at jeg overgik det, som man forventede til mig[...]” - Mia “ Så jeg vil sige sådan at, det der med første gang man træder ind i en trænerrolle, så vil jeg sige omstændighederne, hjælpen rundt om, og pissegod, det var, at jeg kan, fordi jeg kom jo også med, jeg kom også selv og var X spiller, jo eller havde været, så jeg havde også sådan. Jeg havde også sådan lidt en, den der elite standard. Jeg vidste godt hvordan det skulle være og hvordan jeg synes man skulle spille fodbold og[...] ” - Tina “[...] vi sådan en kulturinstitution i dansk kvindefodbold, og så er i selv ved at pis det hele væk[...] Altså, og der bliver, så der bliver jeg sur jo og så siger jeg det kan i simpelthen ikke være bekendt altså og så har der jo også været der undervejs også ikke hvor de ikke lige har tænkt, nå men vi skal også have de der ansatte, hvor jeg siger, nu må i simpelthen se på de der afklaret, fordi at jeg kommer bare til at arbejde mere og mere[...] ” - Tina “ I det øjeblik enten du er en ledelsesposition, du er en lærerposition, underviser position eller træner position, at der efterhånden kommer så mange gode råd, og viden, stilling. At, der er ikke nogen, der kan leve op til.” - Tina “Jeg synes der begynder at være et opbrud i, at ledelse skal være hård og kynisk og oppefra og ned[...] Og uden følelser[...]” - Anna “Jeg mærker på den ene side et rigtig stort pres og på den anden side af en ledelse der bakker op om de beslutninger der bliver truffet og der er X jo også god i forhold til for eksempel sådan noget som spillestil og sige, det er indenfor de her rammer og derinde har du fri leg, og det kan jeg jo egentlig godt lide at det er med[...] Med et eget ansvar også indenfor nogle rammer, de har sat. Ja.” - Pernille
--	--

	<i>"Jeg får jo ikke super meget feedback[...]" - Pernille</i>
Kode 11: Relation til ledel- sen	<i>"[...]få forhandlet sig ind via gode connections[...]" - Mia</i> <i>"[...]men jeg oplever, klart en stor opbakning i forhold til mig som person og måden jeg havde tilgang til det hele, til hele trænerfaget, både i forhold til, og blive lyttet til, men også at blive investeret i" - Mia</i> <i>"[...]de måske havde, set mig i nogen, i nogen højere roller indenfor den nærmeste fremtid, altså så de havde planlagt ud for mig, så på den måde følte jeg mig fuldt ud værdisat og opbakket." - Mia</i> <i>"Ja, altså kun hvis jeg skulle se mennesket bag rollen. Altså det har ikke været i struktur eller i klubben. Det har været fordi at, jeg havde en relation til en som jeg mente, at jeg kunne gå til med nogle ting[...]" - Mia</i> <i>"jeg har ikke skabt en struktur for det, men jeg forsøger, når jeg bliver ansat i et job også at fortælle dem over mig, hvad jeg trives i, og skabe den relation der gør at hvis jeg kommer i situationer, som jeg har svært ved at trives i, at jeg så forhåbentlig har en relation, der gør, at jeg føler, at jeg kan lufte det i de øvre lag[...]" - Mia</i> <i>"[...]en klubledelse, som jo, så er frivillig[...]. Har jeg informeret undervejs, og sagt nu, nu har jeg, nu har jeg faktisk nået grænsen for, hvad jeg vil finde mig i." - Tina</i> <i>"[...]det handler om tillid. I forhold til hvem det lige er og afhængig af. Hvad det er for nogle ting, man lige døjer med." - Pernille</i>
Kode 12: Mental støtte og fokus på mental sundhed fra orga- nisatio- nen	<i>"[...]Det har de folk over mig. Dem der har, nu er der jo mange forskellige strukturer, men dem som har ansvaret over mig, altså både kan måske har ansat mig eller har været med til at skabe den struktur, der er omkring mig som træner." - Mia</i> <i>"Men det har altid været mig der skulle selv, skabe den forbindelse og være åben omkring nogle mere følsomme emner, hvis det var, at der var noget der var svært eller noget der var urimeligt eller noget, jeg havde svært ved at få til at fungere." - Mia</i> <i>"[...]det skulle jeg 100% selv efterlyse og det jeg tror slet ikke at der var der var ikke nogen struktur overheadet, og jeg ved faktisk heller ikke om der stadig er eller om der er det nu." - Mia</i> <i>"[...]der har du umiddelbart ikke et sted at gå hen, også fordi dem du går til op over. De har jo også stadig, det er jo stadig dem som træffer beslutningen om du skal være der næste år eller ej." - Mia</i> <i>"Det har jeg selv og jeg når jeg siger, jeg har det selv, så er det fordi, jeg har også ansvaret, i at fortælle mine omgivelser, hvordan jeg har det[...]" - Tina</i> <i>"Så jeg har jo informeret dem undervejs, og jeg har også sagt jamen, nu har vi faktisk noget grænsen for[...]. Hvad jeg vil være med til[...]. Og så har de sagt nå ja, nå ja, altså så jeg vil sige sådan, det er mit ansvar. Og det er mit ansvar egentlig også at prøve at være lidt ærlig overfor, på hvad, hvad er det egentlig er det egentlig der foregår?" - Tina</i> <i>"[...]det vil jeg sige var mit eget ansvar." - Anna</i> <i>"[...]han er god til at sige, nu stopper du, nu holder du pause. Nu trækker vi noget ud af din kalender. Men i bund og grund er det jo nok mig selv der skal sætte de rammer, så støtten er der jo nok og rammerne er sat. jeg skal bare navigere i det." - Pernille</i> <i>"Dels mig selv i høj grad, men så synes jeg også min daglige leder har, jeg synes min daglige leder har et kæmpe ansvar for at samle mig op[...]" - Pernille</i>

	“Den har der jo ikke været så på den måde fuldstændig alene i det og alene i at bearbejde, og der har manglet noget. Fra nogen der har kunnet parkere, hvad er det vi skal lære af det? Og lige samle et menneske op. Den har været ikke til stede.” - Pernille “[...] Og der kan jeg jo hjælpe mig selv ved at italesætte det. Men jeg synes simpelthen man skal komme af sig selv[...]” - Pernille “De er supersøde mennesker. De har menneskelighed, men hvor den er, når man X fra der hvor du har mest presset. Der forstår jeg ikke der ikke er nogen, der er reflekteret over det pres man har været i” - Pernille “[...] Som har set mig gå bitter fra banen, ked af det, ramt det det der forstår jeg simpelthen ikke hvor den er, så på den måde er mit svar, at der er jo ikke nogen der samler en op.” - Pernille
Kode 13: Daglig sparring	“Jeg synes at jeg var heldig i den klub, at man gik op i menneskelige værdier, så jeg synes at, jeg arbejdede sammen med en masse mennesker, som var ordentlige mennesker og som man godt kunne tage en snak med og som godt kunne være forstående” - Mia “[...]der var ikke nogen der kom og tjekkede op om jeg, satte en retning der var, i klubbens værdier, altså det var mig der spurgte til hvad og selv var selvstuderende i hvad det var for en klub og de gjorde tingene og så prøvede at strømline det[...]” - Mia “[...]det er jo meget på skærm og i telefon mere end det er, at jeg ser ham fysisk. Der kan jo godt gå lang tid imellem. Så der er jo distance ledelse, vi arbejder under[...]” - Pernille “[...]men det er jo en leder, der er tæt på mig, en jeg næsten dagligt har kontakt til[...] Så den, min nærmeste leder er tæt[...]” - Pernille
Undertema 2.2: Strukturelle rammer og arbejdsvilkår	
Kode 14: Køns- mæssige ressour- ceulighe- der	“Der var klubben foregangsklub i forhold til at sige, at nu ville de det her, men der manglede, der manglede nogle link ned til os på træner niveau i forhold til okay, og hvad gør vi så ved det? Altså når vi skal ud og have banetid eller? Når vi skal snakke tider i gym, til styrketræning, så var vi ligesom tilbage til start, ligesom i alle de andre klubber, hvor tingene var svære at få til at fungere.” - Mia “[...]jeg fik spørgsmål fra pigesiden om, træningslejr eller hvorfor træner vi ikke kl. 07:00, når de andre træner kl. 08:30? Vi er trætte, vi skal i skole og alt sådan noget, så på den måde så synes jeg, at jeg havde store krav til ligesom eller, det var i hvert fald et stort arbejde at navigere[...] I det som træner. Og, der bliver prædikeret ligestilling, men det har der reelt ikke, når vi kommer ned, fordi der er første, anden og tredje prioriteringer og vi er ikke op der hvor det er.” - Mia “Det var noget man skulle begå sig i. Og forsøge at navigere og komme tættere og tættere på en drengeafdeling[...]” - Mia “[...]Altså det det der hjælper kan man sige, det er jo at man får givet de samme faciliteter, altså som træner.” - Mia “[...]at stå i en klub med nogle piger som et hold som gerne vil det, og som, men som går op og ned, af en drengeafdeling, nu ved jeg godt det bliver meget sammenlignet med drenge og piger, men de går jo og kigger på noget som ofte har[...] De andre har en del fordele[...] Og så blive stillet de helt basale spørgsmål om, hvorfor træner vi ikke kl. 07:00, når de andre træner kl. 09:00 om morgenen? Det er svært at få til at hænge sammen.” - Mia “[...]hvis man sådan tænker om omkring omstændighederne med det, og specielt når du træder ind i kvindeidrætten, så vil jeg også sige fordi der er omstændighederne er[...]Sjældent rigtig professionelle, og det

	er lidt skrøbeligt. Og hvad har man egentlig af faciliteter og alle sådan nogle ting.” - Tina “[...]jeg har jo spillere som har højere, hvad kan man sige, sådan en elitær standard motivation for at blive dygtigere, end, jeg har nemt ved at rekruttere, eller klubben har nemt ved, eller vi har nemt ved at rekruttere stabs medlemmer, som ved hvad det vil sige at være i et, konkurrerende miljø, en holdsport, blandt kvinder, som er enormt ambitiøse, og træner benhårdt og ved alt muligt om hvad de skal spise og hvad de skal drikke og hvordan de skal træne, og hvordan de og så rekruttere man nogle gange nogen ind, som kommer fra.” - Tina “I forhold til den danske model, idrætsmodel, og hvad vi har råd til i Danmark, så er jeg faktisk lidt privilegeret ved, at vi har træningstider i løbet af dagen.” - Tina
Kode 15: Arbejds-vilkår	“[...] du var en god træner hvis du sad der en time før de andre mødte ind og du var der en time efter at de andre gik hjem.” - Mia “Altså fordi at ved at hvis lige så snart du er beskæftiget eliteidræt på en eller anden måde eller for den sags skyld bredt, så er det jo hele tiden. Altså man kalder ikke fuld tid, man kalder det hele tiden.” - Tina “Og hvad passer altså et er jo også hvad passer ind i forhold til din livssituation, i nuet fordi at et træner-job er også oftest, at du, at nogen der skal flytte efter det. Hvis lige så snart du kommer op på et vist niveau altså, så for at der er nogle omstændigheder omkring det både løn og arbejdsvilkår og hvad der sådan sportsligt[...] Trækker eller måske endda kulturmæssigt trækker.” - Tina “Vi havde eget budget. Du havde kun det ene hold og skulle tage dig af. Det var ikke alt mulige interesse om noget ungdom og altså det var egentlig sådan meget professionelt elitært sat op[...]” - Tina “Der har jeg okay vilkår. Har jeg okay vilkår. Så det gør, det gør det lidt nemmere. Og at alt det der med at man rejser der man ikke ved hvornår kampene ligger og sådan noget, fordi der er TV aftaler det. Det er sådan lidt, det er besværligt også vil jeg sige. Altså man ved ikke hvornår man har fri fire uger i forvejen.” - Tina “Det går lidt svært, at vi stadigvæk er altså sådan i dagligdagen, skal man acceptere at man stadigvæk er ledet af frivillig. Og det er jo vilkårene i meget.” - Tina “Lønnen er ikke noget specielt, altså jeg tjener stadigvæk. I dag tjener jeg jo ikke hvad jeg tjente af lønmæssigt, da jeg var seminarer lektor, og jeg træner jobs og var trænerudvikler, trænerjobs og trænerudvikling ved siden af, at jeg var seminarielektor.” - Tina “[...] jeg har jo i den afdeling af fodboldverdenen der ikke tjener, sindssygt meget, så det der med at skal have to boliger kørende og skal have ind og ud og flytteomkostninger og sådan noget. Det er faktisk også specielt, og derfor så kan jeg også godt forstå der er nogen der ikke kan holde til at være i det[...]” - Tina “[...]det er mere funktionen og ansættelsesforholdene, der har været vigtige for mig undervejs. Altså, hvordan har konstellationen af jobbet set ud, og hvilke forhold har der været. Selvfølgelig også løn og vilkår, der ligesom har gjort sig gældende for det mere end det har været specifikke steder vil jeg sige.” - Anna “[...]vi har jo en masse retningslinjer, og vi har et skriv på næsten alle ting der skal gøres, så rent, organisatorisk det øje med er der rigtig mange ting og rigtig mange regelsæt i forhold til, hvad vi skal gøre, og hvilke opgaver vi skal udfylde[...]” - Anna “[...]frihed under ansvar, så jeg har jo simpelthen en fleksibel arbejdsgang[...]” - Pernille “Jeg har let tilgængelig til at kunne komme i kontakt med min, med min daglige leder, men hvordan jeg selv strækker min hverdag sammen er op til mig selv, og der kan man diskutere om jeg gør det godt nok i forhold til den, pause man engang imellem også skal have for at lade batterierne op, for det kan godt komme i et rul, hvor du simpelthen arbejder i alt for meget.” - Pernille

Kode 16: Kerneopgaver og andre opgaver	“Og det er det jeg synes er det sjoveste. Så jeg har brug for at være tæt på, og så synes jeg nogle gange at så det andet der, det kan godt være lidt forstyrrende.” - Tina “[...] altså der er virkelig en stor palette af opgaver, synes jeg som der bliver stillet krav til.” - Anna “[...]så er der mindre overskud, til den primære opgave, og så, så bliver man jo eller så bliver jeg jo, altså følelsesmæssigt påvirket, fordi jeg ikke fordi så kommer det ikke til at stemme overens med hvem og hvad jeg gerne vil være som træner, fordi jeg bliver rykket ud af den[...]” - Anna “[...]nogle gange synes jeg for rigtig mange arbejdsopgaver, der ikke handler om kerneværdierne, og når du får dem ind også, så skal du vælge, hvis du skal nå at genoplade dine batterier, så skal du vælge enten at stille dig på tværs over dem, eller også så skal du sige, jamen så er der nogle kerneopgaverne jeg kan tage fra, som jeg så ikke skal lave og det er bare stik imod mig og mine værdier.” - Pernille
Undertema 2.3: Netværk, sparring og støtte	
Kode 17: Sparringsgrupper	“Det fik jeg tilbudt, så det var et scholarship kan man sige og med det der, hørte der, eller der fik jeg tilbud om at indgå i et i et forløb, med var det jo UEFA eller FIFA, hvor man kunne få noget sparring og sådan nogle ting men, jeg var nødt til at sige nej tak, fordi at de jobs eller det job jeg havde plus X uddannelse simpelthen ikke, der var ikke tid til, og putte ekstra ting oven i der, fordi jobbene er er meget mere tidskrævende, fordi vi står for alle tingene selv, så jeg havde muligheden, men takkede nej fordi jeg ikke, kunne se hvordan jeg kunne få det til at fungere[...]” - Mia “Og have feedback når jeg et eller andet sted bare prøvede at holde hoved over vandet, for at få det hele til at hænge sammen, og det er jo også som familiemenneske og mor og en hverdag hos os hvor[...] Hvor vi begge to rejste[...]” - Mia “Det er første gang nogensinde, at hvor man bliver en del af det af et netværk, og hvor der også bliver lavet tiltag for os kvindelige trænere[...]” - Mia “[...]så skal man sådan finde kammerater som har det samme metodesyn på hvordan vi træner og hvordan man ser spillet og hvordan man behandler spillerne også.” - Tina “[...]jeg har få andre sparringspartnere i det, men det hjælper, og det er et godt tiltag, vil jeg sige, altså det er, det er et rigtig godt tiltag[...] Og jeg tror, det hjælper os til at hjælpe hinanden på vejen[...] Men ja kunne nok godt savne, der var flere timer i det relationelle arbejde i forhold til at skulle virkelig og bruge det.” - Anna “[...]alle de nye ting der bliver gjort det er jo, nogle gode ting og nogle positive ting, så jeg er blind for hvad der kunne være bedre nogle gange tror jeg også.” - Anna “[...]vi har hjulpet og sparret med og iscenesat møder og det ene og det andet og det tredje[...]” - Pernille
Kode 18: Støtte og uformel sparring	“[...]der var der en anden kvindelig træner som, selv luftede nogle ting, hvor jeg sådan kunne mærke at okay, det her, det er udover den relation, vi har rent arbejdsmæssigt. Altså det er nogle ting som hun oplever, i den situation hun står i og det har faktisk, det har vi faktisk holdt ved siden[...]” - Mia “Men vi er også begge to[...] Kvindelige trænere, og vi er begge to, flyttet fra Danmark i vores første professionelle job udenlandsk og vi har mange, altså vi er banebrydere, kan man sige på mange måder og fuldstændig i samme situation og også må træffe nogle beslutninger, hvor vi ikke prioriterer vores egen familie, men rent faktisk jobbet højest, fordi det er det der kan lade sig gøre.” - Mia “[...]der er man jo lidt alene[...] På job[...] Fordi du[...] Du har selvfølgelig, du har selvfølgelig en stab, men hvis man ikke altså, jeg kendte ikke stabsmedlemmer på forkant.” - Tina

	“Så jeg finder folk udenfor miljøet, og, det der også er baggrund, har jeg sagt tidligere, også det der med, at jeg faktisk godt kunne godt lide at dobbeltjob, altså det vil sige. Jeg havde en arbejdsplads ved siden af, hvor jeg også fik input, på alle mulige andre måder, og det gør man ikke i sådan et job her.” - Tina “[...] jeg jo også haft trænerkollegaer og ser trænere og også snakket med trænerkollegaer på sådan et, du ved sådan en dagligdags, hvor vi ikke er, vi er ikke konkurrenter, vi er faktisk kollegaer. Så jeg vil sige sådan at jeg har, jeg har været synes faktisk, jeg har været enormt privilegeret ved at have det der netværk ved siden af mig.” - Tina “Hvis der er nogle ting, så på den baggrund synes jeg egentlig der er en god støtteapparat omkring os[...]” - Anna “Det er mest kollegaer, jeg får støtte fra. Og så min direkte leder også, hvis jeg har brug for det, men mest kollegaer vil jeg sige, det er dem jeg er tættest med.” - Anna “[...]heldigvis så den relation og de relationer jeg har blandt mine kollegaer. gør at jeg kan finde noget støtte der. Men måske også fordi at der er andre kvinder, som er mine kollegaer, som måske også gør det nemmere med at man kan åbne op for nogle bløde emner[...]” - Anna “ [...]i den her stab, som har givet mig feedback og de synes jeg er sindssygt tydelig og struktureret og ved hvad jeg vil[...]” - Pernille “Jeg har jo en fantastisk familie, der godt ved, hvordan min hverdag fungerer, så uden dem og uden forståelsen derfra fra veninder, så havde det jo været umuligt at holde et netværk ved lige[...]” - Pernille “[...]X delen har jeg nogle fantastiske kollegaer, som støtter, og som kender forholdene, kender vores arbejdsopgaver, som kan sparre med, så det er da absolut min tætteste kollegaer. Og som er dem der er udviser størst støtte. Det er der ingen tvivl om.” - Pernille “[...]mentale udfordringer kan godt være man holder lidt igen overfor dem, men er det nogle gængse ting som gør at man bliver presset, så synes jeg faktisk at vi er gode til at snakke om det også synes det er at vi er tæt omkring[...]” - Pernille “[...]der kan være mentale udfordringer, og det er nok min søster der bliver den man lige giver det kald.” - Pernille “[...] hun ved jeg står i det her, fordi hun ved godt gamet så hende har jeg jo brugt rigtig meget også fordi mine veninder hjemmefra og har været i mange år, før det her også så kender hende så det er også med at ramme de der personer som er i gamet som du kan stole på, du har tillid til som arbejder meget lig dig selv.” - Pernille “[...] Jeg har heldigvis et bagland på sparring på netværk og nogen der hele tiden er obs. på min situation, så på den måde giver det mig en tryghed.” - Pernille “[...] Det har man vel altid. Altså det er jo en usikkerhed for nogen. Jeg tror ikke at jeg personligt er en der deler meget mig selv og når jeg har tillid til folk, så kan jeg godt sparre med dem om det.” - Pernille
Undertema 2.4: Klub- og holdkultur	
Kode 19: Værdier og kultur	“Sådan og kigge i retningen af hvilke klubber jeg godt kunne se mig selv i, så var jeg ret sikker på, at en klub som X ville være et sted, hvor jeg ville trives rigtig godt, fordi de. For det første har en tilgang omkring mennesket som træner og spillerne og sådan meget struktureret tilgang til, hvordan man træner[...]Og har talentudvikling og sådan nogle ting.” - Mia “[...] men det ligger så dybt i kulturen heroppe, man faktisk rigtig rigtig gerne vil vinde.” - Tina

	“ Det er ikke sikkert det kan lade sig gøre igen, men at prøve at komme tilbage til lidt den der, hvad er det egentlig for nogle, jamen, hvad kan man sige sportslige værdier, der ligger i klubben, og hvad er det, vi, vi arbejder med.” - Tina
Kode 20: Forventninger til træneren	“[...]at vi er her for at blive bedre[...]Og rekruttere også spillere som ønsker at blive bedre, altså det[...]” - Tina “Man er i idrætten, fordi man vil udvikle sig.” - Tina “Vi går på træningsbanen for at blive bedre” - Tina
Kode 21: Stabsdynamik	“Jeg oplever bare så at der er nogle spillere, der får vanskeligt ved, fordi der er alle mulige der så snakker til mig som chefræner. At så er der nogle spillere også der omvendt tænker når hun ser, hun ser, hun er fuldt beskæftiget med alt muligt andet, som man henvender sig heller ikke til mig. Så jeg vil allerhelst arbejde med en meget lille stab.” - Tina “[...] så har jeg også en forventning om at, at jeg, at jeg faktisk ikke leder for staben, der vil jeg allerhelst have, at vi er et team. Forstået på den måde, at du bliver ansat til at klare nogle opgaver, og så har jeg, så håber jeg og jeg har fuld tiltro til, så du bliver ansat til de her opgaver at, så løser du de her opgaver der har du dit rum til at løse de her opgaver[...]” - Tina “[...] jeg synes jo du ved jeg går har jo gået fordi at jeg min egen baggrund og så går man i miljøet, så jeg går jo sådan selv og opsamler empiri og viden og erfaringer både i forhold til træning af kvinder også fysiologisk og sådan[...] Og der mangler vi en masse viden, så der handlede det faktisk også om at få nogle stabs medlemmer ind, som var interesseret i at jeg skulle blive klogere på det her område. Og også at altså, alt forskning i forhold til hvordan vi skal træne det, det kommer fra mænd jo.” - Tina “[...]lige vores stab, der er der jo faktisk ret mange kvinder. Men normalt ville den nok være fifty fifty, fordi vi er blevet så opmærksomme på at, at diversiteten er god[...] For alle.” - Anna “Og oplever egentlig også det har det altså, jeg synes der kommer flere nuancer, flere samtaler nogle andre samtaler på, når det er på tværs af køn, for jeg synes, det rummer mere, når der er en blanding[...]” - Anna “I staben handler jo om, at jeg skaber en ramme og en kultur og er tydelig i det, jeg gerne vil. Hvis jeg skal have X stabsmedlemmer med på min vej, så skal de også købe ind på ideen.” - Pernille “[...] jeg synes på det kan give mening, at det er en der må færdes i der, hvor jeg ikke kan færdes. Så derfor bliver du nødt til at være en kvinde eller kan det være en fordel, at det er en kvinde, men det har ikke noget imod eller noget med, at jeg ikke har noget imod mandligt at gøre.” - Pernille “[...]det er bare, det kan også, det er også personligheder at vi skal ramme, at der kan give noget faglighed der kan give noget[...] Der skal være noget humor involveret. Der skal være nogen, vi kan gå til. Der er skal være nogen, der kan færdes i elitemiljøet samtidig med det er udvikling, så det må ikke bare være resultatorienteret, og det skal også være nogen, der kan det ene og det andet[...]” - Pernille
Tema 3: Mikroniveau - Personlige oplevelser, følelser og strategier	
Undertema 3.1: Mentale belastninger og personligt pres	
Kode 22: Perfektionisme	“[...]når jeg siger ja til nogle forpligtelser, så vil jeg også opfylde dem.” - Tina “[...] jeg vil også gerne være godt forberedt. Og jeg vil have, at jeg vil sige sådan, at nu siger jeg godt nok det der med at vinde, men det er lige så meget det at være forberedt til at være forberedt til træning.” - Tina

	<i>"[...] i det øjeblik jeg møder ind, jeg skal have gennemtænkt træningen, jeg skal vide hvordan jeg træner alle spillerne bedst muligt på den her træning, det skal jeg allerhelst have sådan nogenlunde klarlagt, inden jeg møder ind, fordi jeg ved godt i det øjeblik jeg møder ind, så bliver jeg mødt ind med alle mulige spørgsmål[...]" - Tina</i> <i>"Så jeg vil sige, sådan, det er, det der med at være, det der presser det at være optimalt forberedt[...] Både på træning og kamp." - Tina</i> <i>"[...] jeg er så perfektionistisk i de ting jeg laver at simpelthen ikke bare sige, så laver jeg det ikke, og så tager jeg det på gefühlen når jeg møder ind. Sådan arbejder jeg ikke[...]" - Pernille</i> <i>"[...]så er der jo pres hver dag, og jeg er perfektionist på godt og ondt, så der er også noget i altså, jeg kan mærke små ting[...]" - Pernille</i> <i>"Jeg er jo, jeg er jo en der er pligtopfyldende, og jeg vil simpelthen ikke have at der er nogen der skal sige til mig, at jeg ikke har været forberedt på det, jeg er gået ind på jeg. Jeg har svært ved at lade den være lade noget være op til tilfældigheden." - Pernille</i>
Kode 23: Ensom- hed	<i>"Jeg synes man har været alene hele vejen igennem"- Mia</i> <i>"Altså ja, fordi at jeg arbejder selv hele tiden nærmest[...] Og nej, fordi jeg egentlig også trives i, lidt at være mig selv." - Anna</i> <i>"[...] jeg synes jeg opsøger feedback fordi ellers så er det på den måde virkelig også en ensomt job. Du får ikke feedback ret meget. Man kan sige at resultater i et feedback det er at det langt hen ad vejen, men det er det jo alligevel overhovedet ikke." - Pernille</i> <i>"[...]den der telefon der med opkald i tid og utide er jo vigtig, for du i hvert fald får snakket med nogen fordi det er da en ensom job, det er da sindssygt ensomt at sidde og forberede dig[...]" - Pernille</i> <i>"Så jeg synes at være træner handler også om din egen tilgang, og du skal være nysgerrig på det, og du skal lukke andre ind, og du skal være opsøgende, helt vildt ellers så bliver det jo, kan det være et ensomt job." - Pernille</i>
Kode 24: Præstati- onspres	<i>"Altså nogle fra helt andre miljøer som ikke nødvendigvis lige spørger om, hvordan det gik i weeken- den[...] Fordi det bliver sådan. Det er det næste, der faktisk godt måske er allermest trættende. Det er det der med, at når jeg går udenfor døren, så spørg naboen, nå det var godt i vandt i weekenden altså[...] Det er sådan når du er fodboldtræner. Du er omkring Sådan noget resultat, så bliver det ofte resultat snakke." - Tina</i> <i>"Jeg kan ikke huske resultater på den måde[...] Og så heroppe er der jo er der så lidt, altså de forventede virkelig at vinde." - Tina</i> <i>"For ja der skal vi bare vinde, og når vi så har været vi har spillet en kamp eksempelvis om lørdagen og har vundet, så sidder vi, og så spiser vi efter kampen, og så kan nogle af de der gamle klub mennesker nå, men nu skal vi så bare lige vende næste søndag mod X, ah, skal vi ikke lige nu har vi lige vundet. Altså skal vi nu ikke lige have den her uge til at gå?" - Tina</i> <i>"[...]at man taber[...] Får nogle store nederlag altså sådan som ville gøre ondt på egoet, hvis man identificerede sig med det. Så lærer man ellers, så har jeg lært at, det ikke er min værdisættelse, selvom, selvom det udefra set vil, er jo det man bliver rekrutteret på, og det er jo det man bliver målt og vejlet på. Men jeg har valgt ikke at værdisætte mig på det, fordi jeg ved, at jeg, har en anden værdi end resultatet også af-spejler." - Anna</i> <i>"Jeg ved ikke om det giver mening, men selvfølgelig ligger der et pres træner ikke at ramme resultatet altså den har været sindssyg hård." - Pernille</i>

	<i>“Det er et usynligt pres der ligger, som er helt okay skal ligge på en træner. Og jeg tror ikke der er nogen, der kan mærke. Eller ved hvor mange ting der skal spille[...]</i>” - Pernille <i>“[...] der kan jo være pres på. Der er altid pres på. Vi kan jo se på sociale medier bliver også flere og flere dårlige kommentarer, hvis en spiller ikke er med[...]</i>” - Pernille <i>“[...]pres er en del af jobbet, og det elsker jeg. Og jeg elsker at nørde ned i tingene. Så, så jeg mærker den del mindre som et pres i forberedelserne.”</i> - Pernille
Kode 25: Trivsel	<i>“Altså der hvor jeg kan mærke jeg trives mindst, det er hvis jeg går op og ned af mennesker som[...] Hvor værdierne ikke er de samme, kan man sige.”</i> - Mia <i>“[...] jeg trives med og i det der spejler jeg jo dem og også, kan man sige, i hvordan vi er som mennesker ikke, så jeg forsøger at lave, og få folk omkring mig og beholde folk omkring mig, som, jeg synes støtter[...]</i>”-Mia <i>“[...]jeg oplever faktisk der bliver mere og mere plads til det, og jeg oplever det bliver mere og mere respekteret og accepteret, at det er en del af at være et menneske.”</i> - Anna <i>“Jeg er sådan rimelig skarp på, at nogle aftener, når jeg har valgt at sige nu vil jeg ikke arbejde. Altså åbner ikke computeren, så åbner jeg ikke telefonen, og så er jeg faktisk god til og lade det ligge[...]</i>” - Anna <i>“Det har jeg ikke, men det er fordi jeg elsker mit job. Altså jeg ser det som en gave at jeg kan være fuldtids fodboldtræner. Jeg nyder det[...]</i>” - Pernille <i>“Jamen jeg trives jo når jeg har været forbi pigerne også. Og når jeg har spurgt min stab om de har det godt og jeg kan mærke at de har det godt, så trives jeg også i det.”</i> - Pernille <i>“[...]så synes jeg jo, at kvæg det er en hobby, der er blevet til et fuldtidsjob at jeg langt hen ad vejen. Kan være i det på den måde[...]</i>” - Pernille
Kode 26: Udfordringer	<i>“Det andet har været mest i forhold til at få en hverdag til at hænge sammen og det her med, og føle opbakning[...]</i>” - Mia <i>“ Det der med at man forsøger at præstere, men du har ikke opbakningen til at præstere, så du kan rykke på de ting, du gerne vil. Det er mest det, der har været kendetegnende for frustrationen.”</i> - Mia <i>“[...]det er når vi ikke vinder.”</i> - Tina <i>“Tingene ikke sådan lige spiller, og så har jeg det i hovedet hele tiden[...]</i>” - Tina <i>“[...]jeg er sådan egentlig sådan grund glad[...] Og sådan et det, der måske egentlig presser mig mest. Det er sådan nogle nej siger[...].Altså jeg vil egentlig gerne have sådan en positiv tilgang til det og[...] Så jeg bliver ikke sådan mest ramt, synes jeg, når nogen siger, at nå ting kan ikke lade sig gøre og alt er dårligt og spillerne er dårlige og der er nogen der snakker dårligt om spillerne.”</i> - Tina <i>“[...]for mig har det klart været det på det familiemæssige område, det har været sværest. At få det hele, få enderne til at mødes[...]</i>” - Anna <i>“Altså, det er helt sikkert, når der bliver lagt for meget på, på min tallerken. Af alle mulige tiltag, som ikke handler om min primære opgave.”</i> - Anna <i>“Der kan jeg jo godt mærke. Jeg har følt sig involveret, men det tror jeg simpelthen er de færreste trænere der ikke vil blive ramt, når man gerne vil have dem til at lykkes.”</i> - Pernille

	<i>“Hvis jeg skal være bundærlig, der har tænkt i hvilket pres der lå på mig. Det handlede om pigerne, og det pres har jeg jo forsøgt at fjerne fra pigerne. I sådan grad de skal kunne være i det, men også vel vidende at de gerne og har lagt et pres på sig selv. Men der er jo ikke nogen der er kommet til mig[...]” - Pernille</i> <i>“Det er jo mig selv der arbejder med det pres og det det handler jo om hvordan jeg er som person.” - Pernille</i> <i>“Men alt skal jo times og planlægges, så der skal laves alle oplæg af med en eller anden agenda. Du har forberedt hjemmefra alt den måde du går ud og træner på og forberedt hjemmefra, er analyseret det ene og det andet og det tredje altså. Det er ikke bare noget der bare afvikles og den del tror jeg, og den får vi måske ikke så meget hjælp til egentlig at håndtere presset af, og måske er det bare fordi det er sådan det er, det ved jeg ikke?” - Pernille</i> <i>“[...]det er jo ikke de store forkromede følelser det er jo mere, det kan være frustrationer over nogle spilleres ageren.” - Pernille</i> <i>“Der er ingen tvivl om, at jeg ville ønske jeg havde min X hver dag, så vi kunne snakke og forberede os og nørde ned i detaljerne men det har jeg ikke, så det er jo også altså, det er jo økonomi ude i klubberne.” - Pernille</i>
Kode 27: Konflikter	<i>“[...]på den måde var der ikke krav til mig, men det er der pressede mig var når jeg stod med, konflikter eller ting jeg ikke kunne leve op til over for holdet, som jeg synes jeg skulle leve op til, men ikke havde opbakning i klubben[...]” - Mia</i> <i>“Og ellers så kunne det være sådan noget med håndtering af enkelte spillere[...] Konflikter på et hold, som der jo altid er at stå med de ting alene, det var selvfølgelig også svært.” - Mia</i> <i>“Og lære sig selv i den rolle, at skulle formidle nogle svære ting og nogle svære samtaler, men igen hvis, det er for alles bedste, og det bliver gjort på en respektfuld måde, så, så er de samtaler jo også mega vigtige og gode og det der er med til at rykke i sidste ende.” - Anna</i>
Kode 28: Tvivl	<i>“[...]overvejelser om man kan fortsætte i det[...] Og om man synes at det er værd, om man synes det er værd, at være i, i det fordi der findes jo mange andre jobs som er, altså langt mindre kompliceret, og som ikke, for følelserne uden på tøjet[...]” - Mia</i> <i>“Jamen, du kan ikke holde til det jo[...] Du kan ikke holde til det[...]” - Tina</i> <i>“[...]hvor man sådan lige tænker, okay kan jeg bringe, kan jeg bringe holdet videre?[...] Altså er der stadigvæk noget i det her projekt for mig. Altså kan vi træningsmæssigt rykke os, under de har vilkår, der er og sådan noget, og der har det jo selvfølgelig været.” - Tina</i> <i>“Jeg kan jo ikke anbefale det for alle, altså.” - Tina</i>
Undertema 3.2: Personlig identitet og rolleforståelse	
Kode 29: Inspiration fra egne trænere	<i>“[...]den her ene træner, som jeg bare synes har skilt sig ud i forhold til at være et ordentligt menneske. Altså et menneske, som kunne, altså gå ind på ud på banen og så ... Formidlet ting med en baggrundsviden altså, han havde selv studeret i idræt[...]” - Mia</i> <i>“Men mændene kan nemmere være i det.” - Tina</i> <i>“[...] jeg tror egentlig den der lærerrolle/trænerrollen i idrætten er er egentlig noget af det, jeg er optaget af.” - Tina</i> <i>“Men jeg vil sige sådan, at det som inspirerer mig mest. Det er jo de trænere, som, som også har set,</i>

	altså har sådan en legende tilgang til tingene[...]" - Tina "[...]jeg har både sådan noget med for nogle af de trænere, som har været meget involverende som personligt involverende, og jeg kunne mærke som mennesker. Det har betydet meget, men jeg har også taget noget med mig for de trænere, som har været meget struktureret og dygtige, fagligt dygtige og kunne give noget." - Anna "Jeg vil sige min ledelsesstil bygger, byggede til en start, primært op på, hvad jeg ikke ville være, af erfaringer fra nogen jeg havde selv haft, så det var næsten det der stod tydeligere for mig, hvad jeg ikke ville være, end hvad jeg gerne ville være." - Pernille "[...]jeg tror jeg har haft sådan lidt, et bredt spektrum, men jeg vil også sige, at da jeg var spiller var det lidt noget andet, og der var der nok mere dem der satte en retning mere end inddrog vil jeg sige. Der er jeg nok fra den tid hvor det var det, der var det rigtige eller normen eller ofte set i hvert fald." - Pernille "Jeg blev engang spurgt om hvilken træner profil jeg har kigget mest hen mod, og den synes jeg faktisk var rigtig svær, fordi jeg synes ikke at jeg har sådan haft noget konkret, som spiller, måske men ikke som træner og slet ikke på en kvindelig træner." - Pernille
Kode 30: Krav vs støtte til spillerne	"[...]så det handler om ja, emotional control, og hjælpe spillerne på vej samtidig med at man stiller krav, altså det er nogle af de ting, som jeg synes har været vigtige, og jeg synes et eller andet sted det er en lav barriere[...]" - Mia "Jeg forsøger at lave, altså man sådan klare forventningsafstemninger i forhold til hvad jeg forventer af dem som spiller, men samtidig give dem, en struktur og kanaler der gør, at jeg ligesom kan tjekke ind med dem og finde ud af om, altså om der bliver presset for meget eller for lidt?" - Mia "[...]man presser jo spillere det samme på banen kan man sige og nogle presser man mere, men de kan føle sig ekstremt ekstra presset, hvis der er andre ting som er svært for dem så[...]" - Mia "Og det gør jeg ikke altså, men de jeg er jo, mange af dem enormt perfektionistiske, altså du arbejder med og så arbejder du med den der lidt mere afslappede type som får rigtig meget skældud af de andre, som er mere perfektionistiske, men som egentlig måske i højere grad kan leve med at være i det. Så du arbejder jo med enormt mange forskellige personligheder. Altså som jo også er det der gør, jobbet interessant tror jeg vil sige." - Tina "[...]der noget faglig stolthed i, at jeg vil gerne have at spillerne synes, de får noget ud af at være sammen med mig, altså de lærer noget, men og så selvfølgelig også en vigtig parameter er også, at de kan mærke mig som menneske, og de føler at jeg kan rykke dem som menneske også, samtidig med at jeg kan rykke dem i fodboldspillet." - Anna "Okay nu vi nu er vi i et formelt rum, hvor at jeg er leder. Nu er vi et uformelt rum, hvor jeg har en lidt anden rolle." - Anna "vi spiller en kamp mod X til X, vi er piv elendige og min chef er med og jeg tænker bare, det her, det er bare, det er bare pinligt. Det er bare under niveau, og der kommer han hen ind tidligere chef, det er X år siden, men hvor han siger husk, det er jo X du har valgt at spille fodbold. Og udvikle dem i den her kamp og holde fast i dit take på, hvordan de skal lære at spille fodbold, og så får du en lussing, men du har fastholdt og spillet meget flottere fodbold end de andre, og du har fastholdt det du gerne vil lære dem, og det skal man minde sig selv om en gang imellem at på X der handler det virkelig meget om hvordan er det for nogen, hvad er det for nogle typer fodboldspillere, mennesker vi gerne vil uddanne?" - Pernille "Og så har jeg oplevet, at jeg har lykkedes med, at vi kan sidde og snakke, og så lige så snart at vi skal zoome ind, så forstår de også, at nu zoomer vi ind og den balance, den er jeg glad for." - Pernille
Kode 31:	"Jeg har altid spejlet mig i trænere, så jeg tror et eller andet sted at, at det har været naturligt for mig at kigge og tage det jeg kunne bruge og så, få defineret ting jeg ikke bryder mig om, men det handler rigtig

Træner-stil	meget om[...] Personlighed og hvordan at man har høje standarder i forhold til hvordan man, både forbedelser til træning, hvordan man taler til spillere, hvordan man behandler spillere og et hold i det hele taget så de to ting ... Var vigtig for mig og fungere godt for mig som spiller. Og det har bare været naturligt for mig, at det også den, det var også den træner jeg ville være.” - Mia “Og samtidig med jeg spillede, så blev jeg også[...] Så mens du læser, så bliver der også introduceret til rigtig meget idrætsteori. Både fysiologisk, kulturelt, psykologisk, altså pædagogisk og så videre. Så jeg gik også med en rigtig mange tanker omkring, hvordan jeg synes vi skulle spille, hvordan vi skulle træne, hvordan man skulle bygge et hold[...]” - Tina “Og jeg siger så først ja til X, hvor man ikke er så sikker på at vinde længere, fordi så synes jeg jo, at projektet begyndte at blive en lille smule sjovere[...]” - Tina “[...] hvis jeg sådan skal sammenligne med det nogen gange, når nogen mennesker kommer ind og de skal renovere et hus. Så river de bare alt ud, og starter helt skrot, så det er sådan her det skal være. Og der har jeg nok sådan lidt den mere snigende tilgang ind at jeg bygger på det der er der.” - Tina “[...]de kommer ind af døren her, så skal jeg gøre alt hvad jeg kan for at give dem en god oplevelse. De skal en god fællesskabsoplevelse og, og så skal vi samtidig også prøve at blive bedre, og vi skal prøve at vinde.” - Tina “[...]min stil handler jo også, det handler også meget om at kunne bringe noget motivation[...] Og den der ild og den der drøm om hvor er det vi skal hen som hold, og det der skal man der skal du hele tiden genopfinde dig selv hvis du står med de samme spillere og du starter og du står i den samme og du står i den samme kontekst[...]” - Tina “[...]men får du så mere løn, altså det er sådan noget, det er sådan, det tænker jeg aldrig over, for jeg kommer fra, jeg er idrætsverdenen altså, så er jeg sådan lidt mere legende tilgang til det.” - Tina “ Så det handler meget om at være stærk i sig selv og være tro mod, sine egne værdier og hvordan man gerne vil være som menneske og kunne se sig selv i det arbejde. - Anna “[...]jeg vil jo gerne have at man kigger på mig som en inddragende træner[...]” - Pernille “Der er jo ikke noget jeg hellere vil end de her piger lykkes hver især med alt det de drømmer om. Så jeg er menneske helt ind og jeg kan godt blive ramt på følelser, men det gør jo ikke at jeg starter med hende inde, fordi at jeg synes at det er synd. Så jeg holder jo fast i min gameplan og holder fast i alt det der skal til og jeg elitære men jeg, men jeg vil ikke have det ud af mig.” - Pernille “ Så det betyder rigtig meget for mig at være menneske bag træneren.” - Pernille “Jeg er en inddragende type mere end jeg behøver.” - Pernille “Vi vil gerne lære dem at dygtiggøre dem sådan, så når vi så står til de her X, så er de meget bedre og har en større palette af værktøjer, vi kan bruge til at vinde og skabe resultater[...]” - Pernille “Det er sindssygt vigtigt for mig at være nærværende over for pigerne[...]” - Pernille
Kode 32: Relationel tilgang	“Jeg synes det første og vigtigste ansvar er at lave et trygt miljø for de spillere jeg træner[...]” - Mia “Det er lidt et følsomt emne, som, hvor jeg synes at relationen og setupet, er vigtigt” - Mia “[...]det er min ambition, og skabe en relation til spillerne og skabe et miljø hvor ... Hvor det er sådan, at vi kan evaluere i plenum og snakke om ting, vi kan gøre bedre og ting, vi gjorde godt, og hvor man kan sætte sig selv ud der foran holdet og så lære noget sammen med andre.” - Mia “Prøv engang at kigge på de her muligheder her og se, om du kan bruge det næste gang agtigt, så det der godt gå længere tid og komme til målet, men til gengæld, så mener jeg at, det er langt mere langsigtet det

	som spillerne får, og det jeg får fra holdet, når jeg gør det på den måde.” - Mia “[...] jeg bøvler faktisk lidt i det fordi at, når jeg ser fodbold som et relationelt spil, og når jeg synes når man er aller aller bedst på et fodboldhold, så har man pisse gode relationer og der er nogle ting der bare sådan[...] Opstår, fordi at spillerne begynder at kende hinanden bedre og bedre[...]” - Tina “[...]jeg skal også kende spillerne foran jeg sådan rigtig kan begynde at træne dem. Fordi jeg skal først finde ud af, hvad kan , og hvordan reagerer de forskellige situationer og det tager tid. Det tager også tid at lære nogle nye mennesker eksempelvis i din stab[...]Og hvis jeg skal, og hvis man skal bruge tid der og du også skal bruge tid på dine spillere, så er der noget der misser...” - Tina “[...]have et, en åben tilgang til dem og prøve at small talke lidt med dem, så det ikke kun bliver fagfagligt, men at jeg kommer ud og X. Og ser dem være fodboldspiller på en anden måde.” - Anna “[...] at de kan mærke mig som menneske, og det er også derfor at jeg, jeg prøver nogle gange at træde ind i og også vise nogle af, nogle andre sider af at være menneske, når jeg prøver at køre lidt visualiseringsøvelser med dem og prøve at favne dem lidt i nogle af deres følelser efter kampe og så prøve at give dem en krammer når jeg kan se de er kede af det[...]” - Anna “ [...]jeg vil simpelthen ikke være træner for nogen, der er bange for at komme til mig altså. Og jeg vil ikke have nogen der gik og var nervøs for at de trådte ved siden af eller for at de fejlede, at den sidder så dybt i mig og være sådan på vagt og have beredskabet, så meget ude at sådan ville jeg ikke være så. ” - Pernille “Jeg vil gerne være en de kan komme til, og jeg vil gerne være en der gav rigtig meget mig selv. Jeg vil ikke sætte mig selv op på sådan en eller anden piedestal hvor der, kan man ikke komme i nærheden af, eller hvor man følte, at man næsten skulle leve op til noget, der er umuligt at leve op til sådan nogle trænere jeg har haft, da jeg var ung. ” - Pernille “For spillerne handler det jo om, at de skal jo have tillid til det, jeg siger er en retning, de har lyst til at gå med på, så min fornemste opgave er jo at skabe et bånd mellem mig og dem ” - Pernille “Altså inddraget til at de føler, at de har medejerskab på det, vi gerne vil. Så vi skal købe ind fra ide på ideen og på mig fra dag et af, hvis jeg skal vende deres tillid.” - Pernille “ Jeg ville absolut ikke være dikterende, så der er jo noget med at være inddragende, og der er noget med mit værdisæt, som jeg synes går meget ved menneskelige også, og den vil jeg ikke tabe[...] ” - Pernille “[...]så jeg snakker med dem om noget andet, for at de føler at jeg er et menneske og ikke bare et eller andet der sidder og skal sætte dem på et hold eller tage dem fra. ” - Pernille “[...]men jeg tror vi helt automatisk bevæger os hen i, at du kan simpelthen ikke være træner uden at være menneske bag fremadrettet. Det handler om relationer, og det handler om jeg, jeg er slet ikke i tvivl om, at man kan få mere ud af spillerne, hvis du, hvis de tør gå tæt og udenfor banen, så tør de også og vil løbe den ekstra meter både for holdkammerater og for, for trænerstab inde på banen[...]” - Pernille “Jeg har altid været tæt på pigerne og den feedback, jeg trods alt har fået gennem årene. Det har været, at jeg har pigerne i min hule hånd, fordi de lytter[...]” - Pernille
Kode 33: Holistisk spillersyn	“[...]jeg husker bestemt en besked jeg fik, fra en der sagde, at hun havde sat rigtig, rigtig meget pris på den måde, jeg havde den tilgang, jeg havde haft til dem, fordi det var første gang, at hun var blevet set, som et ung menneske og ikke bare en brik på en fodboldbane. ” - Mia “[...]den der balance i livet. Synes jeg, det allervigtigste, man skal hjælpe spillerne med[...]” - Mia “ At spillerne føler det er et trygt miljø at være egentlig, at de kan få det til at hænge sammen med den hverdag, de er i, og at vi har en relation[...]” - Mia

	<i>"[...]jeg synes man, altså som træner skal, vide hvor spillerne er. For at man kan have dem[...] Give dem et trygt miljø." - Mia</i> <i>"[...]der noget faglig stolthed i, at jeg vil gerne have at spillerne synes, de får noget ud af at være sammen med mig, altså de lærer noget, men og så selvfølgelig også en vigtig parameter er også, at de kan mærke mig som menneske, og de føler at, jeg kan rykke dem som menneske også, samtidig med at jeg kan rykke dem i fodboldspillet." - Anna</i> <i>"[...]det er vigtigt at favne mennesket for at for at kunne udvikle, så jeg synes der begynder, at blive mere plads til det[...]" - Anna</i> <i>"Handler om at flytte dem, men i høj grad også som mennesker." - Pernille</i> <i>"[...] jeg tror på, at hvis jeg lige som menneskeliggør mig selv, så er de bange, så kommer de til mig med nogle ting, og så får jeg mere ud af dem på banen, og det er jo ikke kun for at få mere ud af dem på banen. Det er også for, at de åbner op til mennesker og lærer at flytte sig med også så." - Pernille</i>
Kode 34: Værdier	<i>"[...] det er sværere og mere gråt, kan man sige, hvis man har blødere værdier, synes jeg nogle gange[...]" - Mia</i> <i>"[...]det kan godt blive set på som vagt[...]" - Mia</i> <i>"[...] det rum du giver for, at være lyttende, og at de også har indflydelse og alle sådan nogle ting, der kan du jo godt komme til at miste noget, siger magt men ledelse. Hvis ikke du, virkelig sørger for at have det i stadig kort snor ikke, fordi de har været vant til at det hele skal være. Med de hårde, mere hårde værdier." - Mia</i> <i>"Også altså takket nej til nogle jobs, fordi jeg bare ikke kan kunne se mig selv i den, i den rolle, fordi det ikke har stemt overens med hvem jeg er[...]" - Anna</i> <i>"[...]tydelige værdier og inddragelse af en af dem. Hvor ærgerrighed er et andet. Hvor tillidsfuld ledelse er en tredje og det er både mod stab og mod spillere, så det er jo det er jo den der mennesket bag træneren, der skal ses, når det kommer til mig, så er der ingen tvivl om, at jeg vil selvfølgelig gerne skabe resultater. Men for mig at se, kan du godt tage, du kan godt tage fodbolddelen altså det er fodboldfaglige ud af mit job og synes jeg det er spændende, men du kan simpelthen ikke tage den der udvikling af mennesket ud af trænergerningen og kun fokusere på det fodboldfaglige, tror jeg ikke, jeg vil være træner, så den kombination er for mig hamrende vigtig." - Pernille</i> <i>"[...] jeg har gjort meget klart, hvad min kultur gerne vil være omkring holdet. Netop at vi kan have det hyggeligt, men vi er når vi er på, vi er på." - Pernille</i>
Undertema 3.3: Copingstrategier	
Kode 35: Genopladning	<i>"[...]både og få luftet det et sted, men det er lige så meget selv, og gå ture, faktisk eller sørge for at lave ting, som gør at jeg får tankerne væk fra job[...]. Og får struktureret noget sådan så at jobbet ikke fylder hele tiden. -Mia</i> <i>"Amen bare du er mæt jo altså, men så går det jo ikke ret lang tid efter nå, men så er man klar til at køre igen[...]" - Tina</i> <i>"[...]jeg tror faktisk det handler lidt om at finde sin base, altså man skal have en god base på en eller anden måde, fordi at jobbet er jo, alle mulige forskellige steder og nogle gange, og så, så det tror jeg faktisk. Det handler lidt om du skal have en god base og du skal finde ud af hvordan fanden etablerer jeg den her base, og nogen etablerer basen og siger min familie er altid her." - Tina</i>

	“Og så skal man lave noget andet også. Du, skal lægge hovedet et andet sted og få andre input også, og det skal du af flere grunde, fordi det også gør dig bedre i jobbet, fordi der er så mange ting der foregår fordi det er du arbejder med mennesker hele tiden og det er relationer, og det er når du er elitetræner, så arbejder du også i et præstationsmiljø, så det vil sige du arbejder jo, arbejder jo også med nogen[...]” - Tina “[...] jeg sørger for at få noget egen tid. Det kan være altså sådan rent energetisk, sørge for at nulstille. Det kan være via meditation eller via vinterbade eller via noget andet energiarbejde, hvor jeg, hvor jeg, er bevidst om, om jeg er i mig selv[...]” - Anna “Men jeg skal også koble fra, og jeg skal også lære at lægge det helt fra mig og ikke bare i 5 minutter. Men for ligesom at genopladet for at være klar igen[...]” - Pernille
Kode 36: Støtte	“Ja, min mand også er i træner verden, så har det 100% været der, altså, hvor jeg ligesom både har kunne lette frustrationer og også kunne få[...] Ja, hjælp til at eller ideer til hvordan man kunne håndtere og mest af alt også lige få vurderet, altså er det mig der er helt galt på den eller er det her ikke, altså fuld- stændig, nu siger jeg respektløs[...]” - Mia “Altså nogle fra helt andre miljøer som ikke nødvendigvis lige spørger om, hvordan det gik i weeken- den[...] Fordi det bliver sådan. Det er det næste, der faktisk godt måske er allermest trættende. Det er det der med, at når jeg går udenfor døren, så spørg naboen, nå det var godt i vandt i weekenden altså[...] Det er sådan når du er fodboldtræner. Du er omkring Sådan noget resultat, så bliver det ofte resultat snakke.” - Tina “[...] jeg ved nok ikke helt hvor jeg, samler hjælp fra om jeg behøver det. Udover at jeg har en god kol- lega og har gode kollegaer i X, X og X som kender gamet og som står i det samme.” - Pernille
Kode 37: Håndte- ring	“Jeg skælder lidt ud.” - Tina “Så jeg har egentlig sådan en[...] Jeg har egentlig sådan en grundglæde, og så bliver hidsig[...] Hurtig hidsig[...] Udadreagerende[...] Så[...] Jeg holder sgu ikke så lang tid på det.” - Tina “[...]ja, det har jeg helt sikkert. Men jeg vil også sige, at det er jo også per erfaring, så lærer man også ikke at tage[...] Ikke at tage det personligt, vil jeg sige[...]” - Anna “Så det, så at sætte sig selv fri for det/den præstations, det præstationspres og kunne se det med nogle an- dre briller.” - Anna “[...]steppe op i forhold til hvad er det jeg føler lige nu. Hvad er det jeg ikke trives i og gå videre med det og håndtere det og tage snakkende om det[...]” - Anna “[...]jeg en person der søger hele tiden at udvikle, mig mentalt og psykologisk og mig som menneske bare egentlig vil jeg sige, så på den måde er vil jeg altid være bevidst om at være i en proces, hvor jeg rykker mig hele tiden[...]” - Anna “Jeg søger ikke hjælp, jeg har ikke opsøgt den, jeg har ikke tænkt i, at jeg skulle have den” - Pernille “Der har jeg selvfølgelig reflekteret over, hvad det var for nogle følelser, der lige ramte mere end de ple- jer.” - Pernille “[...]jeg jo lige gennemgået på X et helt forløb med mental styrke og har jo været igennem de der med om man. Man er i ubehaget, eller om man går med følelserne for at undgå ubehaget, og at jeg synes den er svær. Det kommer lidt an på situationerne[...]” - Pernille “[...]det jeg gør er jo også at forberede mig så godt som muligt at have styr på mine ting, fordi så letter det noget at presset i forhold til, at jeg ved, at jeg gjorde hvad jeg kunne og ved at jeg, jeg har mit på det rene på mange parametre[...]” - Pernille

	“[...] jeg er hård ved mig selv og der har alle dage været. Så jeg er på den måde giver jo også mig selv en eller anden form for pres bare i at være det. Men jeg er blevet meget bedre og stærk i det synes jeg. Og kan også skelne mellem følelser og det der skal gøres, så jeg synes at, jeg arbejder med det på en eller anden måde uden at kunne sådan sige konkret hvad det lige kan være[...]” - Pernille
Kode 38: Jobusikkerhed	“[...] jamen, det gør det jo, det gør det ikke mindst i forhold til mine omgivelser[...]” - Tina “Ja, og der er jeg jo glad for, at jeg har ikke været rigtig presset, hvis jeg har været i det, så jeg har taget det lidt som en oplevelse. Men hvor jeg har jo måtte sige til en af de der dagpenge folk, jeg tror simpelt-hen ikke det her, det er noget for mig[...]Og så måtte jeg gå hjem og gå ind og på hjemmesiden derinde på deres meget ikke specielt opdaterede hjemmeside og system og så krydse af at jeg havde fået job. Det havde jeg ikke[...]” - Tina “Nu prøver der så nogle igen at prøve at starte en fagforening op, for fodboldtrænere. Det var oppe her på den seneste, vi var samlet i december måned[...]Og det er pissetyr, altså det er dyrere end en almindelig fagforening[...]” - Tina “[...] hvis jeg ikke skal være træner, så har jeg mange andre ting jeg også godt kan lide at lave og lide at falde hen i, så det er ikke et ultimatum for mig på den måde. Det er ikke mine, jeg føler ikke at det kun er mig eller min identitet egentlig at være fodboldtræner. Jeg kan se mig selv være i mange andre funktioner også[...] Så det tror jeg også hjælper lidt på det.” - Anna “[...]det kan godt være, at de resultater ikke kommer okay, hvad så. Jamen, så kunne jeg godt se mig selv være det der eller det der, altså så det hjælper lidt at give sig selv den tankerække med. At man ikke bliver frygtstyret i det[...]” - Anna “[...] Og hvis jeg kigger fremad, er der jo en usikkerhed på, hvor ender man henne og bliver jeg i træner-verdenen kan holde til den del også fordi der er den usikkerhed.” - Pernille
Undertema 3.4: Arbejds- og privatliv	
Kode 39: Balancen mellem privatperson og træner	“[...] vi har to børn på, døtre, på X og X år ... Og min mand er faktisk også i trænerverdenen, og har haft, store trænerjobs som har gjort han har rejst meget og i hele den tid, hvor jeg ligesom også valgte at, jeg gerne ville være hjemme med vores piger og være mor mest af alt.” - Mia “[...] jeg kunne ikke være ude i en klub, eller det ville jeg ikke, mens jeg havde børn og ville være væk, de der ja fire-seks gange om ugen[...]” - Mia “[...] jeg ville være, hjemme, når mine børn var vågne og kom hjem fra institutioner altså, og fordi at, træner jobbene på piger på pigesiden var og stadig i stor stil er eftermiddags og senere aftenjobs, så ønskede jeg simpelthen ikke at gå ind i den verden til at starte med.” - Mia “Så det handler ikke som om hvilken klub det var. Det handlede mere om, at det simpelthen ikke spillede med at være familiemenneske[...]” - Mia “Jeg har ikke etableret min egen familie. Jeg er sådan fri.” - Tina “Jeg synes egentlig at jeg har en god balance i det. Og jeg har mulighed for at have en god balance i det i det her arbejde, men også kun fordi at jeg har valgt egentlig at være og vise overfor min leder, hvad mine værdier og mine prioriteter er og stå ved det[...]” - Anna “[...] for mig har det, for mig, er det, egentlig at kunne snakke åbent om balancen mellem, arbejde og familieliv altså der føler jeg, jeg har stået alene, og jeg føler ikke jeg har nogen overhovedet, jeg kan spejle mig i som har gået de skridt, jeg har gået i det.” - Anna

	“[...] jeg bor alene, så jeg har ikke den der familie, jeg skal tage hensyn til i forhold til hvornår på dagen jeg arbejder[...]” - Pernille “[...]så der er noget i den der balance mellem og være fodboldtræner og være person, for det kan godt smuldre ind og være en ting.” - Pernille
Kode 40: Tid og fleksibili- tet	“[...]det det har det altså, det har det helt sikkert[...] Men ikke gennemgående[...] Men der er perioder hvor[...] Altså hvor der er nogle større ting, som fylder, som man så bliver nødt til at[...] At gøre noget ved kan man sige fordi at det ikke forsvinder, når man tager hjem[...]”-Mia “Jeg tror egentlig det er det sværeste i det her det. Det tror jeg egentlig det, det tidsforbrug der er i det[...]” - Tina “[...]for eksempel at være skarp på de ting, gør, at jeg trives bedre i det, det tror jeg er en vigtig parameter, for at jeg kan være i det, fordi så husker jeg også, at jeg andet nogle gange, en fodboldtræner.” - Anna “[...]det synes jeg også var en barriere at skulle over og være sårbar og vise nogle af de ting, for det er jo noget jeg har prøvet at lægge væk før og ikke vise, for at beskytte mig selv i det, men har også fundet ud af, at det er meget vigtigt at tage den snak, for at jeg kan være tro mod mig selv i det.” - Anna “[...] trivslen er jo også at finde balance i at være fodboldtræner og kunne parkere det og sige, nu er jeg. X, der skal ud og løbe en tur eller et eller andet. Det er en balance, der kræver selvdisciplin, og som jo i høj grad er op til en selv også.” - Pernille “Så der er helt klart noget i balancen og kunne at kunne acceptere, at du kan ikke forudse alt og at man kan arbejde til et vist punkt, men at det også er trivsel. Og det er også at gøre det job bedre. Hvis du får pause fra det engang imellem.” - Pernille
Kode 41: Mang- lende for- billeder	“[...]der er ikke særlig mange og spejle sig i som kvindelig træner[...]”-Mia “Med små børn og skulle ud og skulle være og ligesom have en karrierevej på den her, der føler jeg, jeg stod helt alene fordi jeg ikke har haft nogen forbilleder.” - Anna
Undertema 3.5: Personlig udvikling	
Kode 42: Reflek- sion og mental styrke	“Altså så jeg har faktisk lagt mit kort lidt ind på at sige, altså jeg har faktisk også fyldt mig lidt forpligtet til at være træner, og den irriterer mig jo også nogle gange ikke. At jeg tager sku en for holdet. Altså fordi det er ikke så[...] Det er sku ikke et attraktivt job jo, eller jov, det er det jeg prøver, jeg prøver at itale-sætte det, men jeg har haft det sådan nogle gange, hvor jeg, hvor jeg næsten ikke har kunne sige, eller jo det kan jeg jo, jeg kan jo sagtens[...]” - Tina “[...]have sådan et refleksionsrum. Hvor man også[...] Bliver lidt, altså hvor du både har tid og hvor du bliver lidt klogere på hvad, hvad var det egentlig der skete i dag?[...]” - Tina “Og lære at se mig selv i spejl på det og lære at få dem omkring mig med på den tanke.” - Anna “At have modet til at tage ansvar for det. Ja. Og have modet til at sige jamen hvis det ikke bliver på den her og den her måde, jamen så er det ikke noget for mig[...]” - Anna “Det er meget dem som hvor man kan mærke at de rykker mennesker, samtidig med at de rykker spilleren, men at de rykker mennesket bag.” - Anna “[...]det synes jeg også var en barriere at skulle over og være sårbar og vise nogle af de ting, for det er jo noget jeg har prøvet at lægge væk før og ikke vise, for at beskytte mig selv i det, men har også fundet ud af, at det er meget vigtigt at tage den snak, for at jeg kan være tro mod mig selv i det.” - Anna

	“Da jeg selv var spiller, var jeg ligeså hård ved mig selv, og der brugte jeg den sportspsykolog og X dengang til at snakke ind i. Hvordan kan jeg få de der tanker væk? Og der følte jeg at jeg var sårbar, og jeg var svag ved at være en af dem der gik til ham. Kan jeg huske dengang? Sådan har jeg det slet ikke mere, men der er jeg nok også ret åben over for det[...]” - Pernille
Kode 43: Fremtidige råd og forslag	“[...]jeg tænker det er at have en[...] Og have[...] Nogle over dem, som tjekker ind. Og lidt af sparringspartner uden[...] Uden at være bedømmer kan man sige altså[...]” - Mia “[...] hvor man både får sat flere trænergrupper sammen, altså i forhold til at få lavet nogle netværk, som hvor man kan tjekke ind hos[...] Og så er det[...] Og få noget sparring eller støtte til de trænere, der er i klubberne, altså få det struktureret, så det altid er der.”-Mia “[...] så tror jeg det er at prøve at være mere åben omkring at forklare dem over en hvad det er[...] Hvad det er for nogle situationer man står i.” - Mia “[...] jeg synes jo der er noget i kan man få mænd til, kan man få de mandlige trænere til at italesætte, det også? Altså de har jo samme dilemma, tænker jeg. Kan vi få dem til at åbne op om det og fortælle deres historie om, at det også, kan være svært for dem at forene familieliv, og hvordan det ser ud for dem?” - Anna “[...] at man allerede i både børn og ungdomsmiljøer får integreret nogle pigespillere til at være drengetrænere, tror jeg kunne være en, og så var det ligesom, så ville det afføde sig længere op i systemet.” - Anna “ [...]Være mere ligeglad med hvad andre tænker og bare gøre det og tro på mig selv. Ville nok være det vigtigste råd.” - Anna “Min anbefaling til kommende X træner er jo selvfølgelig at bruge det netværk, der trods alt er med de andre trænere og har lyst til at inddrage, selvom man har travlt, lytte på de andre og selv dele ud af sine udfordringer.” - Pernille “[...]det er ikke et svaghedspunkt at spørge til, hvordan vil lige gribe det her an, fordi det er bare for sparring og andre vinkler på tingene.” - Pernille “Jamen det er balancen og lukke computeren engang imellem[...]” - Pernille “Men klare råd til ikke mit eget unge selv, men unge kvinder, kvinde, kvinder der er ude og overvejer at blive træner. Det er, at der er en vej i det her, og man behøver ikke have været spiller, man skal ikke være mand. Man skal knokle hårdt, ligesom du skal indenfor alle andre arbejds, altså arbejdsopgaver eller jobs du kan få, så kræver det jo at man forbereder sig og man dygtiggør sig hele tiden. Men man må simpelt hen ikke stoppe fordi at det er umuligt, fordi det er det ikke. Og det er fedt at arbejde med, og det kan godt være vejen virker kringlet, men så lang er den slet ikke, men det er det hele værd. Hvis man går den vej. Så absolut kæmpe, og hvad hedder det, opfordring til at man tør gå den her vej.” - Pernille “Det er jo både spillere og andre trænere, der drømmer om at blive træner. Håber jeg, at de kigger på at det kan lade sig gøre. Jeg håber ikke at det skal være et must, at du selv har gået spillet vejen inden.” - Pernille
X → Anonymisering af navne, arbejdspladser eller andre personfølsomme data. [...] → Symboliserer udeladelser i et citat, fyldord såsom “øhm” eller en kort pause.	

Bilag D

Illustration af kodetræ

Figuren illustrerer opbygningen af den tematiske analyse og anvendes som et overordnet analytisk overblik.

