

Att leva sitt yrke

- Personliga tränares tal om sin yrkesroll och kompetens

Sofia Heydeck och Elin Sjöberg

Institution för kost- och idrottsvetenskap

Uppsats/Examensarbete: 15 hp

Program: Sports Coaching

Nivå: Grundnivå

Termin/år: VT-2012

Titel: Att leva sitt yrke – Personliga tränares tal om sin yrkesroll och kompetens
Författare: Sofia Heydeck och Elin Sjöberg
Institution: Institution för Kost- och Idrottsvetenskap
Handledare: Eva-Carin Lindgren
Examinator: Peter Korp
Sidantal: 42
Uppsatsens löpnummer:
Typ av arbete: Examinationsarbete för kandidat i Idrottsvetenskap 15 hp
Tidpunkt: VT-2012

Abstract

Personliga tränarna är en yrkesgrupp som har vuxit fram och kan hjälpa individer på olika nivåer när det handlar om fysisk och mental utveckling. Yrket har blivit mer etablerat, populärt och många utbildar sig idag till personlig tränare. Yrkesrollen har dock en otydlighet och det finns en stor variation i och av utbildningar till personlig tränare, och därför kan det vara väsentligt att undersöka hur det talas om personliga tränare då det konstruerar och reproducerar berättelsen om den verklighet de lever i och att det påverkar förståelsen av yrkesrollen. Syftet är att belysa vilka versioner som framträder av hur personliga tränare talar om sin yrkesroll och kompetens. Studien är inspirerad av socialkonstruktivism har därför en diskursanalytisk ansats samt tar en utgångspunkt i professions- och kompetensteori. Studien genomfördes genom en fokusgruppsintervju och fyra enskilda intervjuer med personliga tränare. Det framkom fyra versioner av personliga tränares tal om sin yrkesroll. Den första handlar om att en personlig tränare coachar klienter till sina mål, den andra att det är en komplex yrkesroll under utveckling. Den tredje versionen handlar om att en personlig tränare bör ha och utveckla flera kompetenser och den fjärde att erfarenhetsbaserad och praktisk kompetens är betydelsefull för personliga tränares yrkesroll men att kompetensen är disparat och att kraven måste höjas.

Nyckelord: Diskursanalys, Kompetens, Personlig tränare, Social konstruktivism, Professionalisering, Utbildning

Innehållsförteckning

Introduktion	1
Syfte.....	2
Bakgrund	2
Tidigare forskning.....	2
Personliga tränare.....	2
Högre krav på utbildningar och tränares kompetens.....	3
Teoretisk referensram.....	5
Socialkonstruktionism.....	5
Professionsteori.....	6
Kompetens och kvalifikationer.....	8
Utveckling av kompetens.....	9
Metod	11
Urval.....	11
Fokusgrupp.....	11
Enskilda intervjuer.....	13
Dataanalys.....	13
Etiska överväganden.....	14
Resultat	15
En personlig tränare coachar klienter.....	15
Personlig tränare är en komplex yrkesroll under utveckling.....	17
En personlig tränare bör ha och utveckla flera kompetenser.....	20
Personliga tränare framhäver särskilt sin erfarenhetsbaserade och praktiska kompetens men att kompetensen är disparat.....	21
Diskussion	23
Metoddiskussion.....	23
Resultatdiskussion.....	25
Konklusion	29
Implikation	30
Referenser	31
Bilaga 1.....	34
Bilaga 2.....	35
Bilaga 3.....	36
Bilaga 4.....	37
Bilaga 5.....	38

Förord

Det har varit en väldigt lärorik period som gett oss mycket kunskaper om den vetenskapliga världen samt hur personlig tränaryrket faktiskt ser ut och vad det innebär. Det har varit intressant att se hur vår akademiska utbildning ställer sig i relation till personlig träning och öppnat nya dörrar för framtiden. Vi vill tacka alla personer som varit delaktiga och hjälpt oss under uppsatsperioden så att den varit möjlig att genomföra. Först vill vi rikta ett stort tack till de personliga tränarna som deltog, deras engagemang och intresse för sitt yrke som gjorde det möjligt att genomföra studien. Dem bidrog till intressanta intervjuer och diskussioner som gav oss ett innehållsrikt material. Dessutom vill vi tacka övriga studenter vid Sport Coaching programmet som bidrog med relevanta synpunkter i inledningen av kandidatuppsatsen. Vi vill också tacka Eva Palmblad och Owe Stråhlman för att dem tog sig tid och hjälpte oss vidare i processen. Vi vill även tacka vår handledargrupp som i början bidrog med inspiration och synpunkter. Slutligen vill vi rikta ett stort tack till vår handledare Eva-Carin Lindgren som varit en hjälpande hand genom hela processen genom goda kunskaper, meningsfulla synpunkter och engagemang.

Tack!

Sofia Heydeck och Elin Sjöberg
Göteborg, Maj 2012

Introduktion

Att fysisk aktivitet och motion har positiva effekter på människans hälsa och välmående går ingen människa förbi. En betydande marknad inom träningssektorn har vuxit fram de senaste decennierna och tillsammans med gymmens expansion har det inneburit ökade arbetstillfällen (Söderström, 1999, s. 1). Personliga tränarna är en yrkesgrupp som har vuxit fram och kan hjälpa individer på olika nivåer när det handlar om fysisk och mental utveckling. Tidigare betraktades det som någonting exklusivt att ha en personlig tränare och någonting som var till för den rikare befolkningen, men har idag över gått till att bli mer tillåtet och vanligt bland övriga människor i samhället (Rimfjäll & Sjöberg, 2010, s. 28).

I och med att träningsvärlden har expanderat har efterfrågan på personliga tränare ökat. Yrket har blivit mer etablerat, populärt och många utbildar sig idag till personlig tränare (The Academy, 2012). Det finns en uppsjö av olika personliga tränar utbildningar, vägarna är många och privata utbildningsorganisationer strävar efter att locka till sig så många som möjligt. Dessa utbildningar är idag ofta korta och innehållsrika. Däremot finns det idag även ett antal längre utbildningar vid de svenska universiteten som inriktar sig mot träning, ledarskap och coaching. Dock innehåller dessa mestadels teoretisk kunskap och begränsad praktisk tillämpning. Det är trots allt den kompetens som utnyttjas och synliggörs genom praktisk handling som är av betydelse i arbetet som personlig tränare (jmf Ellström, 1992, s. 41-42, Psykologiguide, 2012). Det är människokroppen de personliga tränarna jobbar med och det är någonting som tar lång tid att lära sig (jmf Stockfeldt, 1988, s. 112-113).

Precis som för alla nya yrkesgrupper som växer fram kan det vara betydelsefullt att genomföra en standardisering för att skapa gemenskap inom yrkesgruppen och förtroende hos allmänheten (Brante, 2009, s. 27-28). Det råder idag en otydlighet i vad en personlig tränare är. De olika definitioner som finns är breda och det är svårt att veta vilken kompetens de verkligen besitter. Bygger kunskapen på vetenskaplig forskning, erfarenheter eller både och, är frågor man kan ställa sig. Genom standardisering skulle möjligtvis utbildningen få ett större värde och dem som erhåller titeln personlig tränare en högre status. Ett vanligt tillvägagångssätt är att förena yrkesverksamhet med högskoleutbildning och forskning, vilket i så fall kan komma att resultera i legitimering av personliga tränare (Nationalencyklopedin, 2012).

Personliga tränare har enligt vår kännedom tidigare inte varit tydligt föremål för forskning i Sverige. Däremot jobbar EU med att höja kraven på olika tränares kompetens genom sitt arbete att skapa en gemensam utbildningsstruktur inom idrottsområdet, i syfte att höja tränares kompetens och öka rörligheten över gränserna (Gerrevall & Hageskog, 2011, s. 34). Det handlar om att kvalitetssäkra personlig tränaryrket och skapa någon form av standard vilket skulle kunna ha betydelse för både företag, personliga tränare och klienterna som köper tjänsten. När det handlar om professionsforskning hänvisar den till olika yrkesgruppers resa till att bli erkända (Johnsson & Lindgren, 1999, s. 14). På grund av att yrkesrollen har en

otydlighet och att det finns en stor variation i och av utbildningar till personlig tränare kan det vara väsentligt att undersöka hur det talas om personliga tränare eftersom det konstruerar och reproducerar berättelsen om den verklighet de lever i och därmed påverkar förståelsen av yrkesrollen. Då de personliga tränarna är ett tämligen nytt yrke och arbetar inom området för kost och idrott, som finns inom universiteten, är denna studie relevant att genomföra och specifikt intressant för idrottsvetenskapen.

Syfte

Syftet är att belysa vilka versioner som framträder av hur personliga tränare talar om sin yrkesroll och kompetens.

Frågeställningar:

1. Hur talar personliga tränare om vad en ”personlig tränare” är?
2. Hur talar personliga tränare om sin yrkesroll?
3. Hur talar personliga tränare om sin kompetens och vilken betydelse den har för deras yrkesroll?

Bakgrund

I detta avsnitt kommer studiens bakgrund att belysas. Inledningsvis kommer tidigare forskning som är relevant för studien att presenteras och därefter studiens teoretiska utgångspunkt. Under rubriken teoretisk referensram skildras den vetenskapliga utgångspunkten som i denna studie är socialkonstruktionism, men även professionsteori som till sist leder oss in på teorier om kompetens.

Tidigare forskning

Personliga tränare

I och med att träningsvärlden har expanderat har efterfrågan på personligtränare ökat. Yrket har blivit mer etablerat, populärt och många utbildar sig idag till personlig tränare (The Academy, 2012). Enligt L. Larsson Conteh (personlig kommunikation Statistiskservice, 30 Mars, 2012), går det dock inte att få fram någon statistik över hur många personliga tränare det finns i Sverige idag eftersom de inte har en egen yrkeskod, utan ingår i den yrkeskod som innefattar fler yrkesgrupper som exempelvis fritidsledare (Statistiska centralbyrån, 2012). Det finns således ingen kontroll över spridningen av personliga tränare och det råder även en otydlighet i vad en personlig tränare innebär. De olika definitioner som finns är breda och det är således svårt att veta vilken kunskap dem verkligen har, beroende på deras bakgrund.

En personlig tränare beskrivs som en person som tar ett personligt ansvar för en annan människas fysiska träning, utveckling samt säkerhet. En personlig tränare kan utifrån den kunskap och kompetens den förfogar över utforma ett individuellt anpassat träningsprogram med utgångspunkt i den enskilda människans mål och förutsättningar. Förutom att instruera har dem till uppgift att inspirera, motivera och vägleda sina adepter (H. Arnold personlig kommunikation, 13 Februari, 2012, Personal training school, 2012). Det är människokroppen och individen personliga tränare ska jobba med och att lära sin teori samt använda den praktiskt i arbete är någonting som tar lång tid och träning (Bernler, 1999, s. 2; Stockfeldt, 1988, s. 112-113). Med detta som bakgrund kan det möjligtvis vara betydelsefullt att genomföra en standardisering och senare professionalisering av yrket.

Högre krav på utbildningar och tränares kompetens

Det finns många olika utbildningsorganisationer inom träningsbranschen idag som erbjuder utbildning till personlig tränare. European Health and Fitness Association (EHFA) är det organ i Europa som ackrediterar, det vill säga att det är EHFA som kvalitetssäkrar, granskar och prövar kompetens samt rutiner hos olika träningsutbildningar. Deras mål är att öka standarden inom hälso- och fitnessindustrin i Europa. Att en utbildningsorganisation är ackrediterad är ett bevis på att aktuella kvalitetskrav uppfylls. EHFA är en icke-vinstdrivande organisation som representerar träningssektorns intressen på Europa nivå. Sju stycken utbildningsorganisationer i Sverige är idag godkända av European Register of Exercise Professionals (EREPS) som är en oberoende organisation som arbetar i enlighet med medlemskap i EHFA. Att en personlig tränare är medlem i EREPS innebär att personen uppfyller minimum kraven för att kunna utföra ett bra arbete som personlig tränare. (European Register of Exercise Professionals, 2011; European Health and Fitness Association, 2012).

Det finns en vilja att förändra de krav som ställs på tränares kompetens och inom ramen för EU-samarbetet är en gemensam utbildningsstruktur för idrottssektorn på väg att utvecklas. Strävan ligger i att skapa kompetensnivåer för tränarna och deras kompetens skall även bli prövad och synliggjord med stärkt tränarkompetens i Europa som resultat (Gerrevall & Hageskog, 2011, s. 34). Möjligtvis skulle de nya kraven som ställs även kunna innefatta personliga tränare då dessa ingår i denna kategori och bland annat jobbar med idrottare och deras prestationer. Skapandet av kompetensnivåer kan ge möjlighet till att utforma en standard hos personliga tränare och tydliggöra deras yrkesroll. Under åren 2007-2008 beslutade Europaparlamentet och Europakommissionen att införa European Qualifications Framework, vilket är ett gemensamt ramverk för utbildning inom Europa. Ramverket består av åtta nivåer med kriterier för vilken kunskap som motsvarar varje nivå. Målet är att dessa kvalifikationer som skrivits ner skall gynna livslångt lärande och anställbarhet, men även göra det lättare att röra sig över gränserna, förbättra samspelet mellan arbetstagare och studerande samt kunna möta de krav som finns i dagens kunskapssamhälle (Gerrevall & Hageskog, 2011, s. 34). För att göra det enklare att studera och jobba som exempelvis personlig tränare i andra länder ska yrkesutbildningar kopplas till ett gemensamt europeiskt meritöverföringssystem som bygger på de åtta nivåerna, vilket skall börja introduceras i år, 2012. Inom den högre

utbildningen skall utbildningssystemen synkroniseras med förenade examenskrav för olika utbildningsnivåer. Detta sker även inom idrottsområdet via European Network of Sport Science, Education and Employment (ENSSEE) genom avgränsning av området, urskilja de vanligaste yrkena och genom att förvandla deras aktiviteter till olika former av kompetenser kan det då ligga till grunden för utbildningsmål, struktur samt läroplan. Möjligtvis skulle utbildningarna bli bättre genom att bena ut personliga tränares aktiviteter, omformulera dem i termer av kompetenser och bygga utbildningen efter det. Det skulle kanske kunna bidra till en bättre struktur och standard i personliga tränares kompetens, men även i större utsträckning möta arbetets krav (Gerrevall & Hageskog, 2011, s 35).

European Coaching Council (ECC) står för utvecklingsarbetet inom idrotts coaching som har mynnat ut i Convention for the Recognition of Coaching competence som antogs 2007. Denna konvention innehåller 13 principer som har sin grund ibland annat stävan efter gemensamma riktlinjer vad gäller tränarkvalifikationer (Gerrevall & Hageskog, 2011, s. 35). Gerrevall och Hageskog (2011, s. 36) lyfter fram tre kompetensområden en tränare bör ha. Den första handlar om praktiskt utövande, den andra om praktiskt och teoretiskt kunnande och det tredje om hur tränaren handlar på ett professionellt, mänskligt och etiskt korrekt sätt. Dem presenterar även fyra kompetensnivåer tränare delas in i (lärlingstränare, tränare, experttränare, mastertränare) och det som skiljer dessa åt baseras på erfarenhet, kunskap, uppdragets omfattning, graden av planering, strukturering och kreativitet i arbetet. Om detta lyckas kommer det ske en förändring av tränarutbildningarna i Sverige och standardisering av tränarkompetenser på olika nivåer. Denna utveckling skulle personliga tränare fördelaktigt kunna följa (Gerrevall & Hageskog, 2011, s. 37).

De tränarutbildningar som finns inom idrotten i Sverige idag motsvarar nivå ett och två på den europeiska strukturen. Medan en mer ingående utbildning i samverkan med universitet och högskola behövs för de två högre nivåerna, där det till exempel skulle krävas två års studier för att bli experttränare samt tre år för master tränare (Gerrevall & Hageskog, 2011, s. 38). Idag finns det många som är personlig tränare och kunskapsbasen är varierande. Ett sådant system som beskrivits ovan skulle kunna vara användbart även för de personliga tränarna som vill jobba på en högre nivå med djupare kunskap som svarar mot arbetets komplexitet. Ett kompetensbaserat nivåsystem hade skapat bättre struktur och standard. Det existerar redan treåriga utbildningar för idrottsledare inom universiteten, dock är dem tämligen generella för att ge bred kunskap (Gerrevall, 2006, s. 39). Vid en genomförd utbildning och godkända prov erhåller personlig tränare någon form av utbildningsbevis som kan yttra sig genom ett diplom, licens, certifikat eller liknande. Vissa utbildningsorganisationer framför krav på att personliga tränare måste göra regelbundna kunskapsprov för att behålla licensen, andra inte (Fustra, 2012; Personal training school; 2012, Safe, 2012; The Academy, 2012; Ylab, 2012). I framtiden kommer en speciellt utformad tränarutbildning i samarbete med universiteten möjligtvis behövas för tränare på de högre nivåerna. En utbildning där teori och praktik integreras med varandra, där det finns en forskningsbas och grundar sig i idrottsrörelsens krav på kompetenser. Detta betyder även att relevant forskning måste bedrivas och förbättras i syfte att utveckla de idrottsliga områdena (Gerrevall & Hageskog, 2011, s. 38).

Teoretisk referensram

Studien är inspirerad av socialkonstruktionsm och tar en utgångspunkt i professions- och kompetensteori. De teorier, begrepp och den modell som presenteras nedan användes vid dataanalys i denna studie. Genomgången inleds med socialkonstruktionsm följt av professionsteori och därefter kompetens. Valet motiveras genom att de teoretiska utgångspunkterna grundar sig i forskningsfrågan.

Socialkonstruktionism

Socialkonstruktionism var den vetenskapliga utgångspunkten i denna studie. En sådan utgångspunkt lämpar sig för forskning som bedrivs inom olika sociala sammanhang och därför är språket av intresse. Språk är ordnat i olika mönster som påverkar hur människor talar om och förstår olika delar av världen. Språket skapar människors verklighet och har på så sätt en aktiv roll i hur människan ser på världen, skapande av identiteter, sociala relationer samt produktionen och förändringen av dem. Människors verbala konstruktion av verkligheten är kopplat till deras sociala sammanhang, vilket innebär att det i ett annat sammanhang hade kunnat vara annorlunda (Winther Jörgensen & Phillips, 2000, s. 7-8 11, 28; Börjesson & Palmblad, 2008, s. 147). Vid analys handlar det om att undersöka vilka mönster det finns i det som verkligen sagts eller skrivits, samt vilka sociala konsekvenser dessa skildringar av världen medför. Det innebär att det inte går att kom åt en verklighet utanför det som sagts, vilket betyder att forskaren inte ska försöka tänka ut vad människorna verkligen menar med det dem säger eller att i det tidiga skedet av analysen sortera dem i fack om rätt eller fel (Winther Jörgensen & Phillips, 2000, s.28, 122; Börjesson & Palmblad, 2008, s. 150).

Personliga tränare ökar som yrkesgrupp och i den nära relationen till klienten och kollegor blir den sociala interaktionen en central del i arbetet. Genom den sociala interaktionen skapas personliga tränares identitet, både som person och yrkesgrupp, och det är även i samspelet med andra som en stor del av inläringen och skapandet av nya erfarenheter sker. Studien intresserar sig för vilka versioner som framträder i personliga tränares tal om sin yrkesroll idag, vilket gör att socialkonstruktionism är relevant då det bland annat ger möjligheten att se vilka versioner som existerar i samhället i ett visst socialt område eller vid en bestämd tidpunkt (Winther Jörgensen & Phillips, 2000, s. 27). Inspiration har hämtats från diskursanalys, därför är ansatsen diskursanalytisk, då tränarna genom talet konstruerar och reproducerar berättelser om den verklighet de lever i. Detta kan vara viktigt att tydliggöra för att rama in området (Korp, 2003, s. 59). För att låta dem personliga tränarna själva formulera vilka versioner som gäller låg betoningen vid datainsamling och frågeställningar på hur-frågor (Börjesson & Palmblad, 2008, s. 150). Inom samhällsforskning måste forskaren även hantera reflexivitet problemet, vilket innebär att forskaren är en del av den sociala världen den studerar och kommer aldrig kunna inta en helt objektiv position (Denscombe, 2009, s. 423-424).

Professions teori

Viktiga delar i en professionaliseringsprocess är etablering av universitet följt av akademisering av specifik utbildning. Det innebär skapandet av en forskningsdisciplin och chansen till en magisterutbildning och därefter erhållen legitimation (Johnsson & Lindgren, 1999, s. 14). För att bli en profession måste en yrkesgrupp genomgå en professionalisering. Det är en process där en yrkesgrupp tillskriver sig de kompetenser och egenskaper som är typiska för den specifika professionen (Nationalencyklopedin, 2012).

Brantes (2009) professionsteori ligger till grund för denna studie och då det inte går att skapa en allmän definition av profession, beskrivs i stället åtta aspekter av begreppet. Dessa omfattar profession i förhållande till universitet, abstrakt kunskap, osäkerhet, autonomi, förtroende, organisation, utbytbart och kunskapssystem. Nedan beskrivs de åtta aspekterna (Brante 2009, s. 29)

Den första aspekten i Brantes (2009, s 25) professionsteori är att professioner är beroende av universitetsutbildning, men den betydelsen har dock minskat under senare tid till följd av att yrkesutbildningar i högre grad har integrerats i universiteten. I och med detta kommer kopplingen mellan universitetsutbildning och de erkända professionerna bli mindre uppenbar. Det är varken nödvändigt sett ur en historisk eller definitionsmässig aspekt. Idag är professionella utbildningar förlagda vid universitet.

Den andra aspekten som lyfts fram är abstrakt kunskap. Professioner kännetecknas av att dem har en speciell kunskap som inte riktigt går att ta på. Det innebär att det finns konstruerade kunskapssystem som är accepterade och djupt förankrade i samhället, vilket professionella yrken bär med sig och förmedlar vidare via sitt arbete. Genom en abstraherande förmåga kan professionella kunskapssystem även skapa och få privilegium på tidigare okänd mark. Frågor om statuskillnader mellan professioners kunskaper kan vara kulturellt betingade. Professioners hierarki påverkas av rådande maktförhållanden och bestäms av de värden som samhället anser vara betydelsefulla (Brante, 2009, s. 26).

Den tredje aspekten handlar om att den professionella statusen skildras genom de olika kulturella uppfattningarna som råder eller hur människan ser på olika professioner. Osäkerhet är ett utmärkande karaktärsdrag och varierar mellan professioner. Människan lever i ett risksamhälle där osäkerhet präglar vardagen. Professionella framstår här som en hjälte då de har en förmåga att skapa trygghet för det okända hos människor. En profession måste bygga upp ett förtroende för sin yrkesutövning hos allmänheten och visa på hög kompetensförmåga för att skapa förtroende och trygghet. Yrkesutövningen får heller inte vara för enkel att utföra och att lära sig, vilket kan resultera i att andra människor och ibland amatörer kan ta över och utöva arbetet i fråga (Brante, 2009, s. 27).

Den fjärde aspekten handlar om självständighet i den bemärkelsen att det finns plats för yrkesutövaren att fatta beslut på egen hand. Autonomi ses som ytterligare ett kännetecken för professionellt yrkesutövande, dock varierar graden av autonomi mellan professioner. Denna variation beror på att olika faktorer, som till exempel verksamhetens ekonomiska och

politiska förutsättningar, organisationens utformning samt den praktiska verksamhetens innehåll, kan begränsa utrymmet för självständigt arbete (Brante, 2009, s. 27).

Den femte aspekten lyfter fram att ett starkt förtroende krävs från samhället för att bli en framgångsrik profession. Genom yrkesintegritet, organisationsform och en stark sammanhållning skapas och behålls förtroenderelationer inom professioner. Förtroende för yrkesgruppen i sig är viktig och det är bara en professionell som kan bedöma kompetensen hos en annan utövare. Om en utövare missköter sig kan det leda till minskat förtroende för hela yrkesgruppen (Brante, 2009, s. 27).

Den sjätte aspekten handlar om professioners organisation. Professioner har genom tiderna antagit olika former och därför finns det inget struktureringskrav, utan endast att professioner på ett eller annat sätt är organiserade. Professioner kan antingen växa fram och modifieras genom initiativ från stat, kommun, individuellt driva personer eller organisationer (Brante, 2009, s. 28).

Den sjunde aspekten lyfter fram att utbytbarhet är viktigt i professionens gemensamma strävan att framhålla sin förmåga och kompetens. Grundtanken ligger i att alla kan genomföra en viss typ av arbete och stark sammanhållning samt utbyte av kunskaper mellan kollegor skapar arbetslojalitet. På det sättet kan de förhindra specialisering och skev arbetsfördelning inom yrkesgruppen (Brante, 2009, s. 28).

Den åttonde och sista aspekten handlar om att professionella är förmedlare av abstrakta kunskapssystem som specifika professioner har tillgång till. Dessa kunskapssystem ger dem möjligheten att utföra arbete som uppfattas som betydelsefulla av allmänheten eller klienten och att synliggöra sin kompetens stärker förtroendet för yrkesgruppen (Brante, 2009, s. 28).

Det kan urskiljas tre olika professioner: klassiska professioner, semiprofessioner och preprofessioner, varav de två sistnämnda är väsentliga i detta sammanhang. Semiprofessioner kännetecknas av att de har en begränsad självständighet, är lågavlönade och utgör en stor del av befolkningen som mesta dels arbetar inom den offentliga sektorn. Johnsson & Lindgren (1999, s. 16) menar även att en semiprofession kännetecknas av att de har en kortare utbildning och en mindre utvecklad kunskapsbas. En etablerad utbildning vid institution i kombination med forskning gör att semiprofessioner integreras i universiteten. Denna utbildning är ofta tvärvetenskaplig (Brante, 2009, s. 30-31). Preprofessioner är en nytillkommen profession som kännetecknas av sin benägenhet att privatiseras, då den vill uppmuntra människor till att starta eget företag inom ramen för deras kompetens. Idag förenas och etableras preprofessionernas yrken och utbildning med forskning vid universiteten, exempelvis yrken inom kost och idrott. Preprofessioner är disparata och för tillfället oorganiserade (Brante, 2009 s. 31-32).

Greenwood (citerad Johansson & Lindgren, 1999, s. 16) ger illustrationen av att alla yrken kan ordnas längs en linje, på den ena änden återfinns väletablerade professioner och på den andra änden de helt okvalificerade yrkena. På denna linje kan personliga tränare tänkas

befinna sig någonstans i mitten på linjen mellan de väletablerade professionerna och de icke-professionella grupperna, det vill säga vara blandning av en semiprofession och en preprofession, då personliga tränare ofta har en kortare utbildning och dem jobbar inom området för kost och idrott som det finns utbildningar inom finns vid universitet vilka är tvärvetenskapliga. Yrket är lågavlönat och har en tendens att privatiseras. Personliga tränare är ett nytt yrke under utveckling, det växer sig allt större men har ännu ingen egen yrkeskod. Därför kan professionsteorin appliceras på denna studie i syfte att se vart de personliga tränarna befinner sig genom deras tal om sin yrkesroll och kompetens.

Kompetens och kvalifikationer

När professionalism och dess teori diskuteras mynnar det ut i frågan om kompetens (Torstendahl, 1989, s. 23). Kompetens kommer ursprungligen från det senlatinska ordet ”competentia” vilket har betydelsen sammanträffa, vara ägnad, var kompetent, räkna till (Granberg, 2004, s. 100). Professionalism teorierna flätas samman med hur kunskap och färdigheter skapas samt hur den används av dem som har denna kunskap. Det kan ses som ett socialt kapital och viktigt i olika syften, inte enbart det problemlösande syftet som kunskapssystemet är kopplat till. Det är också utifrån typiska problemlösande kunskapssystem, kopplade till möjliga färdigheter, som professioner i regel växer fram utifrån (Torstendahl, 1989, s. 23).

Kvalifikationer och kompetens är viktiga i detta sammanhang och det är av betydelse att lyfta fram skillnaden mellan dessa två begrepp (Gerrevall, 2006, s. 39). Kompetens tar sin utgångspunkt i till exempel den enskilda personliga tränaren och dess inneboende kvalitéer. Detta kan beskrivas som den personliga tränarens möjlighet till en framgångsrik handlingsförmåga i förhållande till en viss situation eller uppgift i arbetet. Till skillnad från kompetens tar kvalifikation istället sin utgångspunkt i yrkesutövningen, vilket grundar sig i de krav som arbetet eller yrket ställer på en personlig tränarens förmåga (jmf Egidius, 2008, s. 366; Ellström, 1992, s. 21, 29; Gerrevall, 2006, s. 39; Gerrevall & Hageskog, 2011, s. 34). Kompetens består av både kunskaper och färdigheter som grundar sig på praktiskt utövande, tillämpning av ett riktigt förhållningssätt samt förmåga till korrekt bedömning. Detta kopplas samman med yrkeskunnande. En personlig tränare är faktiskt kvalificerad när de har den kompetens som motsvarar de kvalifikationer uppgiften kräver (jmf Egidius, 2008, s. 366).

Den form av kompetens som binds samman med individens utbildning som ofta leder till någon form av behörighetsbevis eller legitimation är ”formell” kompetens. Till denna form av kompetens eller behörighet innebär oftast ett eget ansvar relaterat till handling samt en garanti på att den personliga tränaren har den kompetens som krävs för uppgiften i fråga (jmf Granberg, 2009, s. 100-101). Det problematiska är att den kunskap som utbildningarna har som mål att lära ut inte alltid är det som lärs in hos eleven och att formellt lärande tillsammans med olika icke-formella utbildningar formar den faktiska kompetensen personliga tränare har. Det är också möjligt att lärandet som sker i arbetet efter avslutad utbildning i större grad kan påverka en personlig tränarens kompetens (jmf Ellström, 1992, s. 38-40).

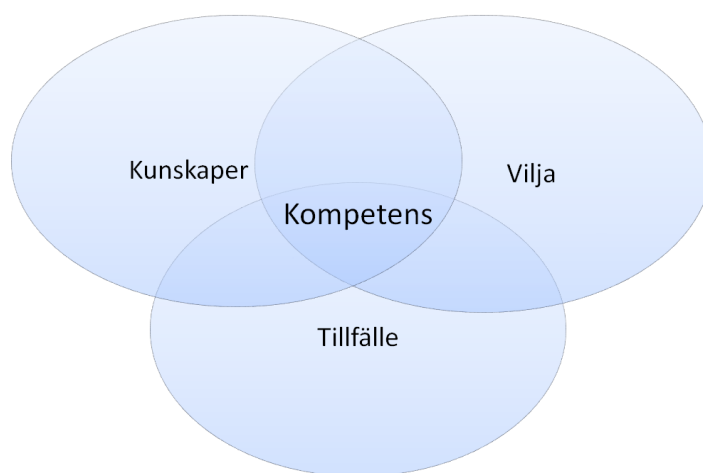
Utifrån resonemanget ovan kan en personlig tränares formella och faktiska kompetens vara skilda från varandra, vilket även kan bidra till att den faktiska kompetensen förväntas vara utgångspunkt för bedömning av yrkeskunnande, då den tar hänsyn till hur kunskapen den personliga tränaren har används och kommer till nytta i den praktiska verksamheten (jmf Ellström, 1992, s. 38-40). Det är även problematiskt att de formella kraven inte alltid överensstämmer med arbetets existerande krav. Om verksamhetsledningen har en otillräcklig insyn i vilka faktiska kvalifikationer arbetet kräver kan lägre eller högre kvalifikationer föreskrivas för exempelvis personlig träning. Att officiellt högre krav ställs kan eventuellt bero på att tillgången på utbildade personliga tränare har ökat på arbetsmarknaden eller att arbetsgivaren eller yrkesgruppen i sig har en strävan efter att påverka arbetsplatsens eller arbetets status (jmf Ellström, 1992, s. 40-41).

Den utnyttjade kompetens är den kompetens som den personliga tränaren har och som faktiskt kommer till användning samt synliggörs genom det praktiska arbetet med klienten. Den utnyttjade kompetensen och den faktiska kompetensen behöver nödvändigtvis inte stämma överens, då olika uppgifter kräver olika mycket. En personlig tränares personlighet, erfarenhet och motivation tillsammans med arbetssituationen med dess teknik och organisation kan påverka hur mycket av den personlig tränares kompetens som kan utnyttjas. Detta kan också hindra den personliga tränaren från att hålla sina kunskaper levande eller att vidareutveckla dem (jmf Ellström, 1992, s. 41-42).

Utveckling av kompetens

Inom kompetensutveckling betonas individens faktiska förmåga (Egidius, 2008, s. 366). Detta kan kopplas samman mer med en kompetensbaserad utbildning vilket innebär att den typen och skicklighetsnivån som exempelvis personlig träning kräver ska utgöra den grund som utbildning formas kring. Detta för att möta arbetsmarknadens krav. För att tydliggöra vilka faktiska kvalifikationer som krävs för exempelvis personliga tränare kan det vara nödvändigt att genomföra en arbets- och uppgiftsanalys. Det kan också vara mer väsentligt att ha som utgångspunkt i arbetets faktiska krav (jmf Ellström, 1992, s. 30).

När det handlar om att utveckla kompetens hos exempelvis personliga tränare ligger grunden i kunskap, vilja och tillfälle (jmf Stockfeldt, 1988, s. 113). Detta innebär här att kompetensen visar sig genom handling, då relevanta kunskaper finns, en stark vilja att tillämpa och/eller förbättra dem samt tillfälle då detta är möjligt. För att relevant kunskap skall komma till sin nytta förutsätter det att den personliga tränaren har en vilja att använda den, då det finns en risk att fastna i gammal kunskap om den inte finner det stimulerande att lära om. Det ligger på den personliga tränarens eget ansvar att skapa sig ny kunskap. Detta kan tänkas höra ihop med yrkeskunnande som utnyttjad kompetens ovan som också menar på att kompetens visar sig i praktiskt handlande. Bilden som följer illustrerar hur kompetens avgörs av hur dessa tre komponenter är beroende och samspelar med varandra.



Vidare ska lärprocesserna med fördel ske i den miljö där arbetets utförande äger rum, alltså i den specifika arbetsmiljön som för personliga tränare exempelvis är gym. Att smälta och organisera nya kunskaper tar tid. För att kunskaperna skall ha någon funktion i praktiken måste kunskapen sättas in i olika kontexter och möjligheter till detta måste skapas (jmf Stockfeldt, 1988, s. 112-113). Lärande är en del av människans natur och är en process som pågår hela tiden. Nyfikenheten resulterar i att personliga tränare med hjälp av sina erfarenheter försöker tolka ny information och situationer, och på så sett modifiera den redan befintliga kunskapen (jmf Stockfeldt, 1988, s. 58). Denna process sker i den sociala interaktionen med klienten. Samtidigt som ny kunskap sugas in går även kunskap förlorad genom glömska, avvecklande av produkter eller tjänster etc. Kunskap kan ha kort livslängd och i kombination med att personliga tränare är en del av en värld som ständigt förändras gör att det ideligen finns nya och aktuella kunskaper att förvärva (jmf Stockfeldt, 1988, s. 59-59). Progression av kompetens fortgår hela tiden och det enkla och mest grundläggande är att veta. Sedan utvecklas det till mer komplexa kunskaper och skickligheter, som till exempel veta hur och visa hur en övning utförs och hur det faktiskt görs i daglig verksamheten inom ramen för personlig träning. Personliga tränares verkliga kompetens visas i praktisk verksamhet vilket kan innebära att bara examination av kunskaper blir missvisande (jmf Psykologiguiden, 2012).

Metod

Metodavsnittet innehåller en beskrivning av hur urvalet i studien gick till samt de metoder som användes vid datainsamling. Följaktligen sker även en beskrivning av de analysmetoder som tillämpats samt en illustration av hur det insamlade materialet bearbetats.

Urval

Tanken från början var att ha två stycken fokusgrupper. Utifrån syftet valdes sex stycken personliga tränare ut för en fokusgruppsdiskussion, då det var svårigheter att samordna en andra fokusgruppsdiskussion valdes fyra personliga tränare ut för enskild intervju. För att få en förståelse för hur personliga tränare talade om sin yrkesroll och kompetens valdes deltagarna ut från geografisk närhet och kontakter, bland annat på grund av den ekonomiska begränsningen. Med hänsyn till studien syfte gjordes ett lämpligt urval av personliga tränare vilket medförde ett medvetet urval utifrån fyra olika faktorer för att få en bredare variation och värdefull data i personliga tränares utsagor (Denscombe, 1998, s. 37). Dessa faktorer handlade om kön, ålder, utbildning - och arbetsbakgrund samt att dem skulle vara egenföretagare eller arbeta på gym. Ett medvetet urval motiveras även genom att det kan med fördel hjälpa forskare att komma närmare människor och fenomen som kan vara avgörande för studiens utfall (Denscombe, 1998, s. 37).

Vid just formeringen av fokusgruppen ombads en enskild personlig tränare att via sina kontakter samordna en grupp på 3-6 personliga tränare. Urvalsstorleken motiveras genom att studien syftar till att urskilja personliga tränares tal och för att frambringa nyanser sågs det som en fördel att välja ett lite större totalt antal, dock fanns medvetenhet kring att det kan leda till merarbete snarare än en bättre analys (Winther Jørgensen & Phillips, 2000, s. 117) Rekryteringen av deltagarna gick till på det sättet att personliga tränare fick ett missivbrev (se bilaga 1) via mail om fokusgruppsdiskussion och vad syftet var med studien och deras deltagande. De personliga tränarna fick själva välja om de ville delta eller ej.

Fokusgrupp

Detta är en kvalitativ studie, vilket innebär att betona det subjektiva och tolkning av personliga tränares tal om sin yrkesroll och kompetens. Problemet närmades och data samlas in genom en fokusgrupp. Fokusgrupper används för att undersöka människors uppfattningar, attityder, idéer och känslor inom en specifik ämnesram. Det är en liten grupp människor som forskaren, även kallad moderator i detta sammanhang, har fört samman (Denscombe, 1998, s. 237). Metoden ger möjlighet till att utnyttja gruppdynamiken och diskussionen som bildas kan generera olika perspektiv och tankesätt kring det aktuella området. Den ger också

möjligheten till att utforska ny kunskap (Denscombe, 1998, s. 237; Ahrne & Svensson, 2011, s. 72). Fördelar med fokusgrupper är att metoden är lämplig när normer, interaktioner och sociala gruppers tolkningar ligger i fokus för forsknings frågan. Fördelen är även att det är just människors sociala interaktion med varandra som ligger till grund för den insamlade data (Halkier, 2010, s 10-12).

Fokusgrupp användes med den fördelen för att få veta hur personliga tränare talar om sin yrkesroll och kompetens. I denna studie ingick en fokusgrupp som bestod av sex personliga tränare. Antalet sex personer ansågs vara relevant utifrån motivet att hitta en balans mellan att mindre självsäkra individer lättare kan ge uttryck för sina åsikter i en mindre grupp samt att det är lättare att föra en diskussion om gruppen är lite större. Det var även lättare för moderatorerna att föra fokusgruppen och se till att alla blev hörda (Denscombe, 1998, s. 24; Halkier, 2010, s. 32-33). Grunden låg i att deltagarna hade någonting gemensamt och liknande erfarenheter kring det ämnet personliga tränare som studien intresserar sig för. Personliga tränare skapade i detta hänseende en ”homogen” grupp. Trots att deltagarna hade samlats för att diskutera kring det gemensamma ämnet personliga tränare var det viktigt i detta sammanhang att även lyfta skillnaderna och skapa någon form att ”heterogenitet”. Heterogeniteten skapades i denna fokusgrupp genom att deltagarna erhöll olika utbildnings- och arbetsbakgrund, ålder och kön (Ahrne & Svensson, 2011, s. 73).

Inför datainsamlingen togs det kontakt med den ansvarige personliga tränaren via mail som vidarebefordrade missivbrevet till de övriga personliga tränarna. Datum, tid och plats för fokusgruppsdiskussionen bestämdes sedan via telefonkontakt. En ämnesrelevant plats valdes utifrån motivet att den stimulerar till diskussion samt att de personliga tränarna som deltog kände sig trygga i den bekant miljö och lättare kunde uttrycka sig. Platsen valdes även på grund av praktiska skäl då det ökade möjligheten att delta. En nackdel var att det inte fanns möjlighet att kontrollera bakgrundsljud som störde inspelningen och de personliga tränarna fick instruktioner om att prata tydligt (Halkier, 2010, s.34-35). Vi agerade även moderatorer vars uppgift var att lyssna, hjälpa och underlätta samspelet i gruppen. Som moderator innebar det även att se till att fokusgruppen täckte de viktigaste i forskningsprojektet (Denscombe, 1998, s. 237; Halkier, 2010, s. 46). Inledningsvis skedde en presentation av samtligt närvarande och vi informerade om studien samt fokusgruppsdiskussionens upplägg. De personliga tränarna fick fylla i en samtyckesblankett (se bilaga 4) och en blankett med enskilda frågor (se bilaga 5). Diskussionen skapades utifrån en intervjuguide (se bilaga 3) som innehöll nio stycken frågor (Halkier, 2010, s. 49-50). För att hjälpa diskussionen mellan deltagarna inleddes sessionen med en bred fråga (Halkier, 2010, s. 40). Vi valde att lägga in övningar som exempelvis skapandet av mindemap eller tabell för att ge en gemensam utgångspunkt och fokus kring vissa frågor (Halkier, 2010, s. 54-60). Vi såg till att gruppen kom vidare i diskussionen vid behov genom att ställa följd frågor. Totalt pågick sessionen under 120 minuter, varav 90 minuter ägnades åt själva fokusgruppsdiskussionen.

Fokusgruppen spelades in med hjälp av en kamera där linsen var övertäkt i syfte att skapa anonymitet men bättre ljud. Att filma individer kan nämligen medföra etiska frågeställningar och det finns även en risk att interaktionen mellan gruppmedlemmarna hämmas. (Ahrne &

Svensson, 2011, s. 81). I detta syfte var det inte lika viktigt att veta vem som säger vad, utan det som sägs är det centrala när det handlar om människors ta om detta fenomen. En mp3-spelare användes även som kontroll för att säkerställa att ingen information försvann i diskussionen.

Enskilda intervjuer

Enskilda intervjuer är lämpliga för att få en förståelse för åsikter, uppfattningar och erfarenheter hos individer (Ahrne & Svensson, 2011, s. 36, 56; Denscombe, 2009, s. 232). Därför valdes fyra enskilda intervjuer som komplement till fokusgruppsintervjuerna då det var svårigheter att finna gemensam tid och dag för ytterligare en fokusgruppsdiskussion. Inför intervjuerna togs kontakt via mail med bifogat missivbrev (se bilaga 1) som innehöll information om studiens syfte och deras deltagande. Därefter bestämdes tid och plats för intervju med de personliga tränarna vilka ägde rum på antingen en institutionell eller ämnesrelevant plats på grund av tillgängligheten och för att utesluta störande bakgrundsljud (Halkier, 2010, s. 35). Intervjufrågorna följde en semistrukturerad struktur med 13 frågor (se bilaga 2) som skulle besvaras men de personliga tränarna fick möjlighet att utveckla sina idéer kring de ämnen som togs upp. De enskilda intervjuerna gav då möjligheten att få djupare detaljer om ämnet och genom uppmärksamhet på de personliga tränarnas utsagor kunde följdfrågor ställas (Denscombe, 2009, s. 234-235, 253, 267). Intervjuerna spelades in via en mp3-spelare och pågick mellan 25-45 minuter. Båda två forskarna var närvarande under intervjuerna, varav en förde samtalet och den andra observerade. Detta för att inte missa något intressant och därför lättare kunna ställa följdfrågor.

Dataanalys

Eftersom språket skapar versioner och diskurser som bygger upp föremål, världar och sociala relationer (Börjesson & Palmblad, 2008, s. 147) är denna studie inspirerad av diskursanalys. Inom ramen för metodvalet av fokusgrupp och enskilda intervjuer påbörjades analysen redan under diskussionens gång, eftersom moderatorn i fokusgruppen var tvungen att ta fasta på det väsentliga innehållet i samtalet för att leda diskussionen framåt. För att skapa struktur över den insamlade empirin bearbetades materialet sedan i olika steg induktivt som närmast kan jämföras med en konventionell kvalitativ innehållsanalys (Graneheim & Lundman, 2003, s. 105-112).

Bearbetningen inleddes med att diskussionen och intervjuerna transkriberades ordagrant och gick igenom flera gånger och under analysen bearbetades materialet fram och tillbaka mellan mikro- och makronivå för att bli förtrogen materialet. Med syftet i beaktning valdes därefter meningsbärande enheter ut, som kondenserades för att därefter kodalas. Koderna jämfördes, sorterades och arrangerades efter likheter och skillnader vilket gjorde att olika versioner framträdde. Därefter analyserades koderna i de olika versionerna för att klargöra vilka

nodalpunkter (se Winther Jørgensen & Phillips, 2002, s. 117) som kunde bygga upp versionerna (se tabell 1). Nodalpunkter kan beskrivas som ett eller flera kärnbegrepp.

Tabell 1: Exempel på analysprocessen.

Meningsbärande enhet	Kondensering	Koder	Nodalpunkter	Versioner
Man ska vara bra på mycket. Man ska vara social, lyhörd.	En PT ska vara bra på mycket. Vara social och lyhörd.	PT ska vara bra på mycket. Social och lyhörd.	Olika kompetenser. Specifikt social och kroppsligkompetens.	En personlig tränare bör ha och utveckla flera kompetenser

Översikt över identifierade versioner samt nodalpunkterna som bygger upp dessa presenteras under resultatet som Tabell 2.

Etiska överväganden

Det finns fyra forskningsetiska principer som följdes vid genomförande av denna studie. Dessa principer syftar till att skapa riktlinjer för relationen mellan forskaren och undersökningsdeltagare (Vetenskapsrådet, 2002, s. 6). Etiska överväganden handlar om att skydda de personliga tränarnas intresse i forskarens strävan efter ny kunskap. Inget ger forskare tillåtelse att på de personliga tränarnas räkning slutföra sitt arbete (Denscombe, 2009, s.193). Den första princip är informationskravet som innebär att forskaren måste informera de personliga tränarna om syftet med studien och deras deltagande, att deltagandet är frivilligt samt att de när som helt kan avbryta sitt deltagande. Den andra principen är samtyckeskravet vilket innebär att de personliga tränarna själva får bestämma över sitt deltagande i studien, att det sker på deras villkor samt att det inte påverkar dem negativt om de väljer att avbryta. Den tredje principen är konfidentialitetskravet innebär att personuppgifter förvaras oåtkomliga för allmänheten samt att de personliga tränarna inte ska kunna identifieras. Det fjärde principen är nyttjandekravet och innebär att insamlade uppgifter om de personliga tränarna inte får brukas i andra sammanhang (Vetenskapsrådet, 2002, s. 6-14; Ahrne & Svensson, 2011, s. 81-82). Dessa principer tog i beaktning i genomförandet av denna studie. Alla personliga tränare som ingick i studien fick information via ett missivbrev (se bilaga 1) där dem informerades om studien syftet och dess användningsområde. Dem informerades även om att deras deltagande skulle vara frivilligt, att data skulle anonymiseras så igenkänning ej var möjligt och att allt som sades skulle behandlas konfidentiellt. De personliga tränarna försäkrades om att inga andra skulle få lyssna och ta del av de ursprungliga ljudfilerna och utskrifterna. Missivbrevet innehöll även kontaktinformation till forskarna för vidare frågor och funderingar. Det var viktigt att som forskare vara medveten

om sin representation av den akademiska världen, då ryktet kan sprida sig snabbt om moderatorerna misskött sig. Fokusgruppen fick även ge ett skriftligt samtycke via en samtyckesblankett (se bilaga 2) som utformats (Halkier 2010, s 61-62). All information gavs skriftligt samt studieprotokoll (Ahrne & Svensson, 2011, s. 75 Figur 5.2).

Resultat

Resultatet beskriver fyra versioner över hur personliga tränare talar om sin yrkesroll och kompetens. Nodalpunkterna, som bygger upp och skapar mening åt de olika versionerna, illustreras med följande tabell tillsammans med versionerna (se tabell 2).

Tabell 2. Fyra versioner över hur personliga tränare talar om sin yrkesroll och kompetens samt nodalpunkterna inom varje version.

Versioner	<i>En personlig tränare coachar klienter</i>	<i>Personlig tränare är en komplex yrkesroll under utveckling</i>	<i>En personlig tränare bör ha och utveckla flera kompetenser</i>	<i>Personliga tränare framhäver särskilt sin erfarenhetsbaserade och praktiska kompetens men att kompetensen är disparat och kraven måste höjas</i>
Nodalpunkter	- Stödjer - Entusiasmerar - Guidar	- Ny - Populär - Flexibel - Diffus - Svår - Otrygg	- Olika kompetenser - Specifikt social och kroppslig kompetens - Ansvara för egen utveckling	- Teoretisk kunskap - Praktisk kunskap - Erfarenhetsbaserad kunskap - Varierande kvalitet på utbildningar - Varierande kompetens

En personlig tränare coachar klienter

Denna version visar att personliga tränare ger uttryck för att de har en coachande funktion för många människor, medan det för några år sedan betraktades vara en lyx, bara tillgängligt för få. Det talas om att yrket innebär mycket coaching, tränarskap samt att de ska ha en stark vilja att hjälpa och *stödja* klienter. Det talas även om att yrket innebär att skapa kontakt och ge trygghet till sina klienter, så att de kan se till klienternas behov samt att tillsammans identifiera och arbeta mot klienternas mål. Det kommer även till uttryck att det är många

nybörjare som anlitar en personlig tränare för att komma igång med sin träning, att få individuell coaching och låta personliga tränare fungera som ett bollplank. En personlig tränare beskriver detta på följande sätt:

En person som uppmuntrar, motiverar, engagerar, utbildar- jag gillar att utbilda mina klienter, att lära dem någonting... man lär sig som personlig tränare också. Hjälper folk till ett bättre liv.

När de talar om sin funktion innebär det att *entusiasmera* samt att stärka självförtroendet hos klienterna. Personliga tränare ger uttryck för att de har ansvar över klienters träning, vilket inte bara innebär att sätta ihop träningsprogram för dem utan att utveckla dem både mental och fysiskt "*Det är en person som utvecklar människor både mentalt och fysiskt*".

Det framträder också en bild av att personliga tränarna inte bara har ett promotivt perspektiv på träningen utan även ett preventivt. En personlig tränare exemplifierar detta på följande sätt:

Ansvar för min kunds träning, att den ska vara bra och skadeförebyggande.

Det kommer till uttryck att personliga tränare kan *stödja* och *guida* människor med olika typer av mål därför att de har mycket kunskap om prestation, kondition, styrka eller estetiska mål som till exempel viktnedgång. Det kan också innebära att hjälpa klienter med att få en ökad förståelse för kost och mentala aspekter etc. Det talas även om att personliga tränare kan erbjuda såväl säker som effektiv träning. Detta belyses genom följande citat:

En personlig tränare är någon som hjälper en annan person med att nå sina mål, prestationsmässigt så som kondition och styrka men också mer estetiska mål...men även med den mentala biten. Att orka pressa sig lite hårdare, ta i lite mer. Det är lika mycket i huvudet som i kroppen och det är mitt jobb att hjälpa personen att komma vidare i detta.

När de personliga tränarna talar framträder även att de är betydelsefulla för klienten då de *entusiasmerar* dem till ett aktivt liv och att nå sina mål, samt att det hade varit färre som tränat på gym om personlig tränare inte fanns, eftersom det hade varit mindre målinriktad träning på gymmen.

Det kommer till uttryck att yrkesrollen som personlig tränare innebär även att leva sitt yrke, det vill säga att ha sitt yrke som en livsstil. Det talas om att det därför är viktigt att vara en drivande och entusiastisk person som har en stark vilja att *stödja*, *guida* och *entusiasmera*. Likaså att som person vara en ledare och lärare som utformat en egen personlig tränarfilosofi. En personlig tränare uttrycker att:

Man lägger jättemycket pengar på det här, det är som en hobby, man lever verkligen med sitt yrke.

Personlig tränare är en komplex yrkesroll under utveckling

Genom personliga tränares tal om sin yrkesroll framträder en version som visar att de ser sin yrkesroll som komplex, men under utveckling. De ger uttryck för att yrkesrollen är intressant och att det är ett roligt yrke som medför mycket glädje och att klienterna får dem att må bra. Det talas om att de personliga tränarna älskar sitt yrke och att det dels är en *ny, populär* och *flexibel* yrkesroll, men de kom även till uttryck att yrkesrollen är *diffus* och *svår* att arbeta under. En personlig tränare uttrycker att:

I och med att det blir mer skrivelser i media så blir det väl populärare och det är väldigt inne att vara pt...det är ju fortfarande en svår roll att jobba under som pt i och med att det inte finns några regler om någonting i stort sätt.

Det kommer till uttryck att personlig träning är ett *nytt* yrke som växer och får en allt större roll i samhället. Under de senaste åren har det skett en explosion, yrket har blivit mer *populärt* och idag finns det många personliga tränare i Sverige. Det talas om att allt fler människor tar hjälp av en personlig tränare och att konkurrensen hårdnat. Högre krav ställs idag på personliga tränares kompetens, men måste bli ännu högre. När det talas om personlig tränare som en *ny* yrkesroll framträder det även att yrket inte har någon skyddad titel och att vem som helst kan kalla sig för personlig tränare. Detta illustreras genom följande citat:

Det är väl också det att konkurrensen har hårdnat rätt mycket. Det finns enormt många pt idag. Kraven på kompetens har kanske inte vart lika hård. Så är det en idag att man kan kalla sig pt fast man inte gått någon utbildning.

När de personliga tränarna talar om sin yrkesroll framträder även att personliga tränare ska sprida kunskap om hälsa och träning. Det kommer till uttryck att personlig träning kommer att bli stort och göra skillnad om 20 år. Träning går i trender och innebär att en personlig tränare måste stå emot medietrycket samt kunna få ut det som är sant och inte när det handlar om träning och kost. En personlig tränare exemplifierar detta på följande sätt:

Man bombarderas verkligen av media hela tiden. Det är viktigt att få ut det som är sant och inte. Vad som fungerar och vad som inte gör det. När det gäller träning och kost.

Det talas om att personlig träning handlar om att anpassa sig till olika människor vilket innebär att en personlig tränare ska vara *flexibel*. I talet framkommer det att arbete ofta innebär varierande arbetsuppgifter och långa dagar, allt från tidig morgon till sen kväll beroende på när klienterna vill träna. Det kommer även till uttryck att personlig träning inte bara innebär individuell träning utan att de även jobbar med företag och träning med mindre eller större grupper. En personlig tränare uttrycker att:

Jag har inga vanliga arbetsdagar. Jag kan börja fem på morgonen och sen har jag klienter som jag tränar fram till nio, sen jag brukar ha några timmar ledigt. Då går jag hem och sätter mig vid datorn, förbereder och kollar igenom. Lunchpass med företag eller klient. Hämtar jag min son på dagis och börjar jobba på kvällen igen. Så ser en dag ut ibland.

Det kommer även till uttryck att yrkesrollen i sig är *flexibel* genom att en personlig tränare kan jobba på olika sätt, antingen vara anställda av ett företag eller vara egna företagare. I och med detta varierar friheten i arbetet med klienten. En personlig tränare kan själv välja när den vill jobba och det finns även en tendens till att jobba för mycket. Det kommer till uttryck att en personlig tränare kan åka hem till klienterna eller tränar dem hemma hos sig själv, medan andra håller sig till gymmens lokaler eller är utomhus. *Flexibiliteten* kommer även till uttryck genom att personliga tränare jobbar mycket med funktionell träning, eftersom det innebär enkel utrustning och kan utföras var och när som helst "*Jag är en personlig tränare som tränar mycket funktionellt, ute mycket med kroppen, enkelt*".

Genom personliga tränares tal om sin yrkesroll framkommer det även att yrkesrollen är *diffus* och *svår*. Dels på grund av att det är arbetsgivarens marknad och att det inte finns några regler eller kollektivavtal vilket följande citat belyser:

...instruktörer och folk som jobbar inom träning normalt, så finns det inga kollektivavtal eller någonting och det är arbetsgivarens bransch än så länge.

Dessutom kommer det till uttryck att alla som utbildar sig inte vet vad arbetet som personlig tränare innebär.

När de personliga tränarna talar om sin yrkesroll som *diffus* framträder det att individer ser dem som så mycket mer, till exempel att de även är läkare, psykolog och sjukgymnast etc. I kombination med att arbetet som personlig tränare är väldigt socialt kommer det till uttryck att de måste ha en distans till klienten och det händer att klienter blir så pass personliga att de vill umgås privat. Genom talet framkommer det att personliga tränare måste hålla alla delar inom yrket professionellt och åskådliggörs genom följande citat:

Viktigt att man håller det så att det inte blir för personligt, många tror att en pt är mer än pt. Dem tror att du är en läkare, psykolog, sjukgymnast, naprapat, kiropraktor allihop. Det gäller att hålla gränsen... folk blir väldigt personliga, bjuder ut en men just att hålla någon slags distans där för det är ändå ett yrke och vi måste hålla det professionellt.

I talet framkommer det även att det finns en oprofessionell inställning till yrket som handlar om att det finns personliga tränare som tycker att det är häftigt att arbeta på gym, ger uttryck för att de bara har gått en kort utbildning. Det finns personliga tränare som inte tar det lika seriöst då dem i vissa fall fått den betald av föräldrar eller arbetsgivare.

Trots att det i talet framkommer att yrkesrollen är *svår* att arbeta under fortsätter personliga tränarantalet att öka i takt med behovet i samhället. Det är än så länge en större arbetsmarknad i storstäderna och de stora gymkedjorna lockar till sig många nyutbildade. Det framkommer även att personliga tränare bör bli intervjuade och testade vid anställning för att se om personen

i fråga passar in i företaget, men framförallt i rollen som personlig tränare. När de talar om yrkesrollen framkommer det att nya personliga tränare ofta är osäkra i början, då dem kastas in i en främmande värld och kanske utan någon erfarenhet. En personlig tränare beskriver sin upplevelse på följande sätt:

Det var samma sak för mig när jag började jobba... man fick fem telefonnummer på en gång, ja ring dem här, dem är intresserade av pt och sen hade jag ingen aning om vad jag skulle fråga dem om. Man fick testa sig fram.

I talet om yrkesrollen som *svår* framkommer det även att många måste kombinera personlig tränaryrket med ett annat arbete, men att allt fler börjar jobba på heltid med personlig träning. Huvuduppgifter som framträder genom talet är att träna klienten vilket även innefattar för- och efterarbete, så som att skriva program, tidrapportering i kundregistret, göra kostrekommendationer och jobba med målplanering efter konsultation etc. De uttrycker att en personlig tränare lägger ner mycket tid på sina klienter och det en personlig tränare uttrycker att "*Varje klient kanske jag lägger tre timmar på totalt. Så man lägger väldigt mycket tid runtomkring själv*". Det kom även till uttryck att en personlig tränare ska hinna med andra administrativa och praktiska arbetsuppgifter som städning och fakturering.

När de personliga tränarna talar om att yrket är lågavlönat framkommer det att det är *svårt* att försörja sig om man inte jobbar sig till erfarenhet och popularitet, därför är det också viktigt att som personlig tränare erbjuda en bra produkt och bygga klientel. Några talar om att det var viktigt att vara en bra säljare medan andra istället säljer genom sin sociala kompetens och goda referenser. När de talar om sin yrkesroll framträder det även att yrket innebär en *otrygghet*, speciellt när sommaren kommer och trycket minskar. Detta belyser en personlig tränare när denne uttrycker sig på följande sätt:

Du har inte fast lön. Provision, du ska bygga dit eget klientel så att du har en bas och då måste man vara en säljare. Allt ligger i den sociala kompetens naturligtvis men även om man är jätteduktig social så kanske man inte är en jätteduktig säljare för det.

De talar om att det är arbetsgivarens marknad och att det ligger på deras ansvar att det inte blir för mycket fokus på pengar och det kommer till uttryck att det är farligt i arbetet med människor. Det framkommer även att det är farligt att arbeta med färdiga standardprogram vilket vissa personliga tränare gör och exemplifieras genom följande citat:

Men att vara oengagerad och jag tycker det är fruktansvärt att det finns stora gymkedjor idag som jobbar med färdiga program, så om du kommer dit som klient så spelar det ingen roll om du 18 år elitsspelare eller 59 år och kontorsråttor för du får samma program.

Genom de personliga tränarnas tal kom det också till uttryck att arbetets struktur gör det *svårt* att ta ledigt för att gå längre utbildningar. Det framkom även att personliga tränare får samma jobb och lön oavsett hur länge och omfattande de utbildningar de gått varit. Detta är en möjlig faktor till att personliga tränare väljer att gå korta och billigare utbildningar.

En personlig tränare bör ha och utveckla flera kompetenser

Denna version som framträder i personliga tränares tal beskriver att de som yrkesgrupp bör ha och utveckla fler kompetenser. Dels talas det om att en personlig tränare bör ha en rad *olika kompetenser* eftersom en personlig tränare ska vara bra på många olika områden. De talar om att ju djupare kunskapen är desto bättre, samt att personliga tränare ska ha specifika kompetenser beroende på inriktning. Dock framträder framförallt två specifika kompetenser som betydelsefulla; *social* och *kroppslig kompetens*. En personlig tränare uttrycker:

Viktigt med social kompetens... men det är sättet du säger och hur du hanterar personen som du har framför dig. Det är ju lika många kunder, lika många olika personligheter.

De ger uttryck för att *social kompetens* är mycket viktigt. Vad som framträder då är att de talar om att en personlig tränare bör vara flexibel, kreativ, säljande och tänka om snabbt, eftersom klienter till exempel kan avboka eller komma till träningen och ha ont någonstans. Då är de tvungna att kunna hantera klienterna på ett bra sätt. Det kommer även till uttryck genom att det ses som viktigt att vara engagerad och att socialt interagera med människor i sitt arbete. Den *sociala kompetensen* kommer även till uttryck genom personliga tränarnas tal om att de måste vara lyhörda mot klienterna och hitta en balans mellan att var ödmjuk och hård. Det talas även i samband om detta att det är av betydelse att kunna förhålla sig till etiska aspekter i arbetet med klienterna. Detta illustreras på följande sätt:

Framförallt vara lyhörd och lyssna på klienten och inte bara att det här tycker jag är kul så det här ska du köra, lyssna på vad man mår bra av och tycker är kul.

Personliga tränarna ger också uttryck för att de behöver *kompetens om kropp och träning*. Det innebär dels att en personlig tränare ska veta hur kroppen fungerar och reagerar vid träning genom goda kunskaper inom bland annat anatomi, fysiologi och biomekanik. Det innebär också kunskap om korrekt teknik, säker träning och skador. En personlig tränare uttrycker:

... självklart så måste man ha koll på anatomi och veta vad säker träning innebär. Hur övningar ska uträttas korrekt tekniskt.

Detta i syfte att undvika att individen skadar sig under träningen eller i skapandet av ett program då individen har en tidigare skada. När de talar om säker träning och skador uttrycker dem att en personlig tränare även bör ha kunskap om hur man tejpar eller lindar till exempel en stukad fot och vid behov kunna utföra hjärt- och lungräddning. Det framkommer att kunskaper om olika idrotter, gruppträning och stretching är viktiga områden att ha inblick i, då många som söker sig till en personlig tränare är idrottare eller vanliga människor i gruppträningssalen. Träning och kost går hand i hand och de personliga tränarna talar om att en personlig tränare även ska ha god kunskap om näringslära.

Genom personliga tränares tal om sin kompetens framträder det att en personlig tränare lär sig väldigt mycket genom sitt arbete med klienten. Det talas om att personliga tränare utvecklar

egenskaper inom ramen för *social kompetens* som ödmjukhet, medmänsklighet, att lyssna och att vara öppen mot klienten.

Det kommer till uttryck att personlig tränare är ett yrke under ständig utveckling. Det innebär att vara ödmjuk mot kunskap och fortsätta utbilda sig som personlig tränare och det är viktigt att bena ut vad man som personlig tränaren själv tror på. Det finns obegränsat med kunskap och det framkommer tydligt i talet att det ligger på personliga tränarens *eget ansvar* att inhämta ny kunskap och *att utveckla sina kompetenser*. I talet framträder betydelsen av att som personlig tränare ha en egen vilja att utvecklas hela tiden och att hålla den insamlade kunskapen vid liv vilket framkommer i följande citat:

Man kan utvecklas hela tiden. Jag har ett egenintresse att utvecklas hela tiden.

Det ger även uttryck för att en personlig tränare utökar både sin *sociala* och *kroppsliga kompetens* genom integrationen med klienterna och lär sig på så sätt vad som fungerar och inte. De personliga tränarna talar om att nyckeln till kunskap är nya kontakter och att skapa nätverk av människor med kompetenser inom olika områden. Det innebär bland annat att umgås med idrottare, gå på gruppträningspass, besöka nya ställen, konvent eller föreläsningar. När dem talar om detta uttrycker dem även om att de utvecklar sin kompetens genom att själv träna med personlig tränare och att lära av varandra. Det är viktigt att alltid se ett möte till vidare kontakt. En personlig tränare uttrycker sig på följande sätt:

Utbilda mig, utbilda mig, utbilda mig! Man blir aldrig färdig, läsa studier, vara med i nätverk, bolla med andra, se nya saker, det utvecklas ju hela tiden... man måste följa med i trender också det är superviktigt. Men utbilda sig.

Personliga tränare framhäver särskilt sin erfarenhetsbaserade och praktiska kompetens men att kompetensen är disparat

Den sista versionen visar att personliga tränare ger uttryck för att både teoretisk och praktisk kunskap betraktas som betydelsefulla, men att *erfarenhetsbaserade* och *praktiska kompetenser* ses som det mest betydelsefulla för sin yrkesroll.

Det kommer till uttryck att *den teoretiska kunskapen* får personliga tränare på den personliga tränarutbildningen. Likaså att de har en vilja att få mer teoretisk bakgrund trots vidare utbildningar och att vissa inte har någon möjlighet att ta del av vetenskapliga studier på området. Det kommer även till uttryck att de fått en *erfarenhetsbaserad kompetens* när teorin omsatts i praktiken och därför var det viktigt med lång erfarenhet. En personlig tränare åskådliggör detta genom följande citat:

Det praktiska hade jag inte kunnat lära om jag inte hade teorin i ryggen först, så dem två behövs... utan teori hade praktiken inte funkat, dem behöver varandra och det är i slutänden mycket mer praktiskt arbete och det är där jag omsätter teorin till den erfarenheten för att se, funkar det eller funkar de inte.

I talet om detta framkommer det att de personliga tränare som hade kunskap om träning och träningserfarenhet redan innan utbildningen hade en *praktisk kunskap* som var djupare än den som personliga tränare hade som var utan den erfarenheten. Det kommer även till uttryck att de har djupare kunskap idag i jämförelse med när de började arbeta just på grund av deras erfarenhetsbaserade och praktiska kompetens, men de inser att det finns mer att lära.

När de personliga tränarna talar om sin kompetens handlar det även om utformningen av den utbildning de själva har gått. Genom talet beskrivs utbildningarna som intensiva och korta, att personliga tränare inte kan smälta all information samt att många väljer att ta genvägar till att bli personliga tränare. En personlig tränare ger uttryck för att:

Utbildningarna är väldigt intensiva och det är mycket på en gång, du behöver definitivt ha en grund att stå på sen tidigare... för det är intensivt det är mycket att lära sig på kort tid och du är inte färdig när utbildningarna är slut.

Genom personliga tränares tal om dagens utbildningar framkommer det även att det kommer mer eller mindre seriösa utbildningar i och med att vem som helst kan starta en personlig tränarutbildning. *Kvalitén på utbildningarna* sågs som disparat vilket de talar om kan vara en bidragande faktor till *varierad kompetens* hos personliga tränare. Detta exemplifieras av en personlig tränare på följande sätt:

Nackdelen ligger i att det kanske kommer mer eller mindre seriösa utbildningar som är väldigt kort och folk vill tjäna pengar och sånt där va, jag kanske kan tycka att man behöver någon slags kontroll då vem som helst får ha utbildningar.

När personliga tränare talar om sina utbildningar som de gått framkommer det att de innehåller anatomi, fysiologi, rörelselära, tøjning och kroppshållning, men även coaching, säkerhet, övningsteknik, mål, träningsupplägg samt fokus på maskinträning. Det kommer till uttryck att utbildningsmaterial varit bra och att vissa utbildningar visar på objektiviteten. Överlag talar de personliga tränarna om att mycket fokus har legat på den teoretiska delen och att de inte fick öva så mycket praktiskt, och att vissa utbildningar utelämnade viktiga områden som exempelvis anatomi. De personliga tränarna gav uttryck för att alla fick genomgå prov efter slutförd utbildning och i vissa fall ta om licensen varje år.

När de talar om deras *kompetens* som de fått från utbildningen hade de önskat att de varit mer omfattande och innehållit mer praktik med mentor ute på fältet. Det kommer till uttryck att det hade varit en fördel om universiteten var inblandade i utbildningarna och det att höjt yrkesstatusen, och att det möjligtvis skulle ske ett utbyte av kompetens mellan universitet och näringsliv. Detta lyfts fram genom en personlig tränares tal på följande sätt:

Jag tror att universitets utbildningar höjer yrket och statusen faktiskt. Eftersom jag faktiskt märker att det är dåliga utbildningar men också att en del tycker att personliga tränare är välutbildade.

Personliga tränare talar även om att det än så länge fattas mycket i de KY- och universitetsutbildningar som finns inom området idag.

Genom personliga tränares tal om sin kompetens framträder det att *kompetensen hos personliga tränare är disparat* och att kompetensen generellt är låg. Vilket åskådliggörs genom följande citat:

Jag tror att kompetensen är jättevarierad och att den är generellt sätt väldigt låg, väldigt låg. Skrämmande låg.

De talar även om att det är oroväckande när vissa personliga tränare inte vet vad de gör och att många har bristande kroppsliga kompetenser inom bland annat anatomi, fysiologi och biomekanik. De personliga tränarna talar om att ju större yrket blir desto mer kommer det sprida sig om vilka utbildningar som personliga tränare gått, vilket i slutändan kan leda till ett minskat förtroende för personliga tränare om det inte sker en förändring.

För att höja kompetensen hos personliga tränare så talas det om att ställa högre krav på både utbildningarnas kvalité och kompetensen hos personliga tränare. De menar således att det skulle kunna säkerställas fler bra personliga tränare genom längre och seriösare utbildningar och det betonas att det borde ske någon form av standardisering för att öka kontrollen, möjligtvis genom staten. En personlig tränare exemplifierar detta på följande sätt:

Det måste tas mer seriöst och tyvärr är det nog viktigt, det måste ta sig genom staten på nått sätt för att styras upp.

Diskussion

I detta avsnitt kommer den valda metoden diskuteras och utifrån syfte och frågeställningar kommer resultatet att analyseras. Resultatet kommer även diskuteras i relation till tidigare forskning och teoretiska utgångspunkter.

Metoddiskussion

Att använda fokusgrupp som metod ansågs vara en fördel då studien ville undersöka hur personliga tränare talar om sin yrkesroll och kompetens och fokusgrupper lämpar sig för att undersöka just hur människor talar och tänker om ett visst ämne (Ahrne & Svensson, 2011, s. 71). Med hänsyn till vårt syfte och frågeställningar var vår tanke från början att två fokusgrupper skulle formeras och ligga till grund för datainsamlingen och bilda empirin. På grund av att vi ville skapa så mycket kunskap som möjligt för metoden i fråga och kunna organisera grupper på ett fördelaktigt sätt, tog det längre tid än väntat innan kontakt med personliga tränare inleddes. Efter en tid insåg vi att det var väldigt svårt att lyckas samordna grupper om fem personer som var tanken, till och med tre sågs som en omöjlighet, och därför

valde vi att påbörja datainsamlingen genom enskilda intervjuer istället, för att få något material att arbeta med. När vetenskapen framkommit att personliga tränare har helt skilda planeringar och inte kan avvara en till 2 timmar, framförallt inte samtidigt, såg vi det som en fördel att fortsätta med enskilda intervjuer. På detta sätt vann vi tid samtidigt som vi fick höra flera personers tankar och tal om det specifika ämnet (Ahrne & Svensson, 2011, s. 56). Genom en kontaktpersons hjälp lyckades vi tillslut få ihop en fokusgrupp och tillsammans med de fyra enskilda intervjuerna som gjordes bildades ett omfångsrikt empiriskt material. Detta lade grunden för en omfattande dataanalys som tog mycket tid och efter att vi reflekterat över detta insåg vi att det hade varit en fördel om kontakt tagits i ett tidigare skede. Både för att faktisk ge en större möjlighet att samordna fokusgrupper och mer tid till den omfattande dataanalysen. Om kunskapen funnits om de personliga tränarnas arbetsdagar hade vi möjligtvis övervägd att endast använda enskilda intervjuer från början samt att intervjuguiderna hade testats innan. Detta för att någon fråga var svår att förstå vilket kunde inom de individuella intervjuerna kunde korrigeras från första tillfället, vilket inte var möjligt inom fokusgruppsdiskussionen då det bara var en till antalet. Möjligtvis även formulerat om frågorna så att det inte blev allt för stort fokus på hur utbildningarna skulle kunna vara, då det inte var syftet med denna studie.

Det visade sig att en fokusgrupp och enskilda intervjuer faktiskt var en bra kombination i förhållandet till studiens intresse. Även om enskilda intervjuer med fördel används för att ge mer detaljrika svar tycktes det inte vara allt för stor skillnad i utsagorna i jämförelse med det som sades i fokusgruppsdiskussionen, vilket det faktiskt inte heller måste vara (Denscombe, 2009, s. 267; Halkier, 2010, s 10-12). Genom att samtala med de personliga tränarna innan datainsamlingen började skapades en ram för social interaktion och trygghet, vilket resulterade i att de var öppna redan från början. I fokusgruppen gynnades interaktionen av att samtliga redan kände varandra (Denscombe, 2009, s. 243). Negativt var dock att det var lite svårare att transkribera fokusgruppen då vissa pratade tydligare än andra och att talet stundvis flöt samman. Under små sekvenser var det svårt att urskilja vad de personliga tränarna sa, både vid enskilda intervjuer och fokusgrupp, och det ansågs i dessa fall lämpligt att lämna den otydliga delen eftersom det inte var så mycket att det skulle kunna påverka materialet i fel riktning. Det var första gången vi genomförde en fokusgruppsdiskussion och därför valde vi att inte gå in och försöka tolka vad de kunde ha sagt (Denscombe, 2009, s. 261).

Att jobba med fokusgrupp var någonting nytt för oss vilket innebar att det inte fanns några tidigare erfarenheter av hur en fokusgrupp skulle organiseras och genomföras. Vi märkte i under diskussionen att vissa frågor var svåra att förstå samt i efterhand att det möjligtvis blev lite för mycket fokus på utbildningarna. Trots detta skapades en meningsfull diskussion mellan de personliga tränarna. Alla kom till tals även om det fanns några som pratade lite mer än andra. Varje möte med en ny person är en ny situation och man kan aldrig förutspå hur interaktionen kommer fortlöpa. Trots att intervjuer använts tidigare var varje intervju unik och intresseväckande men liksom i fokusgruppen fanns en önskan om att ha omformulerat vissa frågor i efterhand.

För att etablera en trovärdighet i denna studie valdes att göra ett större urval av personliga tränare, som valdes ut med hänsyn till vissa faktorer för att bredda variationen och få en bild av samstämmighet och oenighet i utsagorna (Granheim & Lundman, 2004, s. 105-112). Vi var noggranna, strukturerade och förtroagna med materialet vilket framförallt var betydelsefullt vid bearbetning av empirin för att undvika att relevant information utelämnats (Ahrne & Svensson, 2011, s. 196). Vi satte oss in i den valda metoden och där sågs det också som en fördel att vi som forskare även agerade moderatorer och vi försökte i största möjliga utsträckning hålla isär dessa roller, i syfte att inte påverka resultatet i för stor mening i och med att vi aldrig kan nå en total objektivitet (Ahrne & Svensson, 2011, s. 81-82). Genom att vi var nära området i fråga försökte vi i största möjliga mån lägga våra kunskaper och förutfattade meningar åt sidan och att vi gick in i varje datainsamling med inställningen att vi inte kunde någonting och de personliga tränarna var experterna (Winther Jörgensen & Phillips, 2000, s. 28).

Vid dataanalys valdes meningsbärande enheter ut med avsikt att svara på syfte och frågeställningar, vi valde att ta med utsagan som helhet för att kunna behålla dess betydelse vid kondenseringen. Koder och kategorier diskuterades även med handledare för att öka på pålitligheten i studiens resultat, liksom att samma fokus genomsyrade samtliga intervjuer (Granheim & Lundman, 2004, s. 105-112). Resultatet kan inte generaliseras på andra nya yrken då det krävs en egen undersökning och analys av den specifika yrkesgruppen. Dock kan resonemanget som förs i studien överföras på andra personliga tränare och närliggande yrkesgrupper som möter samma problem, exempelvis hälsocoacher eller tränare etc.

Resultatdiskussion

Resultatet i studien visar att det framträdde fyra olika versioner av personliga tränares tal om deras yrkesroll och kompetens. En av versionerna om hur personliga tränare talar om sin yrkesroll och kompetens belyser att de har en coachande funktion för många klienter och en stark vilja att hjälpa och stödja dem till sina mål. Det talades om att personliga tränare är betydelsefulla då de har mycket kunskap om träning och entusiasmerar människor till ett aktivt liv. Det framkom att det är många nybörjare som anlitar personlig tränare vilka litar på att en personlig tränare har den sociala och kroppsliga kompetensen som krävs. Den kompetens de har kan med fördel synliggöras genom ett bra arbete för att stärka förtroendet för yrkesgruppen som helhet (jmf Brante, 2009, s. 26, 28). I talet framkom att det är viktigt för dem att skapa kontakt och att ge trygghet till sina klienter. Att skapa en god coachingrelation tycktes leda till större chans till framgång och förutsätter bland annat att båda parterna är säkra på sin roll i sammanhanget. Dock har personlig tränare, som tidigare nämnts, inte någon skyddad titel och att vem som helst kan kalla sig för personlig tränare (Gjerde, 2004, s. 89). I och med att vem som helst kan kalla sig personlig tränare kan det möjligen innebära att yrket är för enkelt att utföra och att lära ut, vilket kan leda till en oprofessionalitet hos personliga tränare.

Det framkommer en version där personliga tränare framställer att yrket är komplex under utveckling, vilket gör att det kan ses som en blandning mellan en semiprofession och en preprofession. De personliga tränarna talade om att yrket har vuxit fram genom individuellt drivna personer och organisationer och det är idag arbetsgivarnas och utbildningsorganisationernas marknad. Yrket är nytt och för tillfället tämligen oorganiserat med en mindre utvecklade kunskapsbas. De talade om att personliga tränare ofta har en kortare utbildning och att de jobbar inom området för kost och idrott, som det även finns utbildningar inom vid universitet vilka är tvärvetenskapliga. I talet framkom det att personliga tränare är lågavlönade, att yrket har en tendens att privatiseras och att allt fler av dem väljer att starta eget företag. Personliga tränare är ett nytt yrke under utveckling, det växer sig allt större men har ännu ingen egen yrkeskod (Johnsson & Lindgren, 1999, s. 16; Brante, 2009 s. 28, 30-32). Det de personliga tränarna gav uttryck för var att det heller inte finns några egentliga regler och kollektivavtal samt att de får samma jobb och lön oavsett vilka utbildningar de gått. Detta kan vara en möjlig faktor till att personliga tränare väljer att gå korta och billigare utbildningar än de längre och dyrare utbildningarna som finns på marknaden idag.

I kombination med att yrket även är väldigt socialt kom det till uttryck att personliga tränare måste ha en distans till klienten och att de måste hålla alla delar inom yrket professionellt. Detta kan tyckas svårt i och med att yrkesrollen är diffus. Det vill säga, det finns inte någon tydlig yrkesroll samt att de personliga tränarna talade om att klienter ser dem som så mycket mer, till exempel att de även ses som läkare, psykologer och sjukgymnaster etc. Professionella ska enligt litteraturen framstå som hjältar i den osäkerhet som präglar människors vardagsliv och genom att visa på hög kompetensförmåga inom sitt område skapa förtroende och trygghet (Brante, 2009, s. 27).

Under versionen som belyser att en personlig tränare bör ha och utveckla flera kompetenser framkom en bild av att personliga tränare har kompetens inom olika områden, men att de mest betydelsefulla var social och kroppslig kompetens. Dels innebär detta att en personlig tränare ska kunna hantera och socialt interagera med olika människor samt veta hur kroppen fungerar och reagerar vid träning, då de ska kunna erbjuda såväl säker som effektiv träning. Denna version ger en bild av att yrket är under ständig utveckling och de talade om att en personlig tränare måste vara ödmjuk mot kunskap och fortsätta utbilda sig. De personliga tränarna talade om att de är en del av en social värld som ständigt förändras, vilket innebär att det ideligen finns nya kunskaper att förvärva och trender att följa. De talade om att de ständigt bör vara nyfikna på ny kunskap. Det stämmer överens med sättet att se på lärandet, vilket kan ses som en del av människans natur och på så sätt en process som pågår hela tiden (Stockfeldt, 1988, s. 58). Det innebär bland annat för personliga tränare att de med hjälp av erfarenheter och nyfikenhet kan tolka ny information i syfte att modifiera den redan befintliga kunskapen.

En stor del av versionen som handlar om att en personlig tränare bör ha och utveckla flera kompetenser utgörs av eget ansvar. De talade nämligen om att det ligger på personliga tränarens eget ansvar att inhämta ny kunskap och utveckla kompetenser. Därför kan det vara av betydelse att som personlig tränare ha en egen vilja att utvecklas hela tiden och att hålla den

insamlade kunskapen vid liv, då kunskap glöms bort samtidigt som ny förvärvas (Stockfeldt, 1988, s. 58-59). Det är möjligt att se det som att den enda som kan åstadkomma inläring, handling och skapande är den personliga tränaren själv och för att utveckla kompetens ligger grunden i kunskap, vilja och tillfälle, vilket de personliga tränarna själva talade om (Gjerde, 2004, s. 62; Stockfeldt, 1988, s.113). Det kan innebära att personliga tränares kompetens visar sig genom handling, när väsentliga kunskaper finns, då den personliga tränaren har en stark vilja att förbättra dem och tillfälle då detta är möjligt. Detta kan tänkas vara av betydelse för att utveckla kompetens som motsvarar arbetets krav och kan kopplas ihop med yrkeskunnande som utnyttjad kompetens, då de talade om att kompetensen visar sig i praktisk handling. Det talades om att personliga tränare bör ha områdesspecifik kunskap, framförallt social och kroppslig kompetens, och för att den skall kunna komma till användning kan det ses som en förutsättning att de också har en vilja att använda den. Om personliga tränare inte finner det stimulerande att lära om kan det finnas en risk att fastna i gammal kunskap och de gav uttryck för att det finns dem som är nöjda med den kunskapen de fick vid utbildningen för 5 år sedan (Ellström, 1992, s. 41-42; Stockfeldt, 1988, s. 113).

Den sista versionen skildrar att de personliga tränarna särskilt framhäver sin erfarenhetsbaserade och praktiska kompetens men att kompetensen är disparat och kraven måste höjas. Bland annat framkom en bild av att deras utbildningar som de fått sin formella kompetens genom varit alltför korta och intensiva, men ibland även oseriösa. Det talades även om att det är utbildningsföretagens och arbetsgivarnas marknad, att vem som helst kan starta en utbildning men också att vem som helst kan kalla sig för personlig tränare utan relevant utbildning (Ellström, 1992, s. 38-40; Gerevall, 2006, s. 39; Granberg, 2009, s. 100-101). Det är möjligt att de som arrangerar utbildningarna samt verksamhetsledningarna på gym har en otillräcklig insyn i vad som krävs av en personlig tränare. Detta kan innebära att de formella kraven från utbildningen inte stämmer överens med de krav som personlig tränaryrket faktiskt kräver. Det kan även vara ett tecken på att verksamhetsledningarna på gym inte har en insyn i vad för slags utbildningar som bedrivs ute på marknaden, vilket kan bidra till att antingen lägre eller högre kvalifikationer föreskrivs för personliga tränare (Ellström, 1992, s. 40-41). Utifrån resultatet i denna studie kan det tyckas vara rimligt att EHFA granskar utbildningar för personliga tränare. Likaså en styrka att certifieringen av personliga tränare också kanske ska utföras av en utomstående organisation. I Fitness Magazine (2011, februari, s. 76) jämförs detta förfaringsätt med att bilskollärare lär elever att köra bil, men för att kunna få körkort så måste eleverna klara av uppkörningen, där trafikverkets personal är dem som bedömer deras förmåga.

I denna version talade även de personliga tränarna om att de erhåller ett behörighetsbevis, ofta i form av licens eller certifikat, som visar att den personliga tränaren har uppnått de formella kraven för den specifika utbildningen de gått. I linje med Granberg (2009, s.100-101) talade de om att behörighetsbeviset oftast medför ett ansvar. Detta ska ge klienten en garanti på att den personliga tränaren har den kompetens som krävs för uppgiften i fråga (Granberg, 2009, s. 100-101). Att organisera ny kunskap tar tid och personliga tränare talade om att de inte kunde smälta all information, då utbildningarna var intensiva och inte gav utrymme för egen reflektion och eftertanke. Detta kan innebära att den kunskap som utbildningarna har som mål

att lära ut på kort tid inte alltid är det som lärs in hos de personliga tränarna (jmf Stockfeldt, 1988, s. 112-113). Studiens resultat speglar även att personliga tränares faktiska kompetens är en blandning av formellt och icke formellt lärande eftersom de talade om att de, förutom utbildningen, lär sig genom den sociala interaktionen med klienten och andra personliga tränare. I talet framkom det att det var viktigt med lång erfarenhet och att den erfarenhetsbaserade kompetensen formats genom att teorin omsatts i praktiken. Detta kan således betyda att det lärande som skett genom arbetet efter avslutad utbildning i större grad har påverkat personliga tränares kompetens, och framstods genom talet vara mest betydelsefull för yrkesrollen (Ellström, 1992, s. 38-40). Teorier anger att lärprocesser sker med fördel i den aktuella arbetsmiljön (Stockfeldt, 1988, s. 112-113), som i detta fall exempelvis är gym. Med anledning av detta går det inte att blunda för att tillämpade kunskaper i olika sammanhang hade varit av betydelse innan de personliga tränarna gav sig ut på arbetsmarknaden på egen hand, vilket dem själva även gav uttryck för. Det kan vara så att personliga tränares verkliga kompetens synliggörs i just praktisk verksamhet, vilket då kan innebära att bara examination av kunskaper kan bli missvisande (Psykologiguiden, 2012). Studiens resultat visar även att personlig tränare gav uttryck för att den kompetens personliga tränare hade, var djupare om de hade en erfarenhetsbaserad och praktisk kompetens inte bara den teoretiska från utbildningen. På det sätt som de talade om en djupare kompetens kan liknas vid ett yrkeskunnande. Det innebär att en personlig tränare är kvalificerad när de har den kompetens som motsvarar de kvalifikationer som uppgiften kräver men att det kräver både praktisk erfarenhet och färdigheter (Egidius, 2008, s. 366).

Kompetensen kan synliggöras genom arbetet och ett starkt förtroende tycks krävas för att bli en framgångsrik profession. Om en personlig tränare missköter sig kan det innebära ett minskat förtroende för personlig tränaryrket som helhet (Brante, 2009, s. 27). Inom professionsteorin menas det att bara en professionell kan bedöma en enskild utövaras kompetens och det framkom i denna version en bild av att kompetensen hos personliga tränare var disparat och att den generellt var låg (Brante, 2009, s. 27). Det kan betraktas som oroväckande att personliga tränare har bristande kroppsliga kompetenser. Vem som helst kan starta en personlig tränarutbildning och kvalitén på utbildningarna sågs som disparat, vilket skulle kunna vara en bidragande faktor till att det talades om att det finns varierade kompetenser hos personliga tränare. De talade även om att ju större yrket blir desto mer kommer det sprida sig om vilka utbildningar som personliga tränare gått och deras kompetens, vilket i slutändan kan leda till ett minskat förtroende för personliga tränare om det inte sker en förändring (Brante, 2009, s. 27).

Inom kompetensutveckling betonas individens faktiska förmåga (Egidius, 2008, s. 366). Detta kan kopplas samman mer med en kompetensbaserad utbildning, vilket i detta fall skulle innebära att den typen och skicklighetsnivån som personlig träning kräver skulle bygga den grund som utbildning ska formas kring. Detta för att möta arbetsmarknadens krav och för att tydliggöra vilka faktiska kvalifikationer som krävs för personliga tränare skulle det i detta fall kunna vara nödvändigt att genomföra en arbets- och uppgiftsanalys (Ellström, 1992, s. 30; Gerrevall, 2006, s. 38-41). Personliga tränare talade bland annat om att arbetet i slutändan är mycket praktiskt och dem ansåg därför att praktisk tillämpning skulle utgöra en större del av

utbildningen. Betydelsen av att som profession vara kopplad till universitetet har minskat men de personliga tränarna talade om att det möjligtvis hade varit en fördel om universitetet var inblandade och att det skulle kunna höja yrkesstatusen. Personliga tränare talade även om att det än så länge fattas mycket i de KY- och universitetsutbildningar som finns inom området idag och för att kunna möta arbetets krav skulle det ske ett samarbete mellan universitetet och näringslivet (Brante, 2009, s 25).

För att höja kompetensen hos personliga tränare så talade de inom denna version om att det måste ställas högre krav på både utbildningarnas kvalité och kompetensen hos personliga tränare. I talet framkom det även att det således skulle kunna säkerställas fler bra personliga tränare genom längre och seriösare utbildningar samt att det borde ske någon form av standardisering, möjligtvis genom staten, för att öka kontrollen. För att detta skall kunna vara möjligt kan det vara betydelsefullt att synliggöra personliga tränares eget intresse av att höja yrkets status för att officiellt högre krav ska kunna ställas i framtiden. För om arbetsgivaren inte ser ett behov av förändring kommer troligtvis heller ingenting att ske och därför kan det också vara väsentligt att personliga tränare gemensamt går ihop och för deras talan vidare (Ellström, 1992, s. 40-41). Det handlar om att kvalitetssäkra yrket och genom professionalisering skulle utbildningen kunna få ett större värde och dem som erhåller titeln en högre status som skapar trygghet och tydliggör vilken kunskap en personlig tränare faktiskt har (Fitness Magazine, 2011, februari, s. 76).

Konklusion

Resultatet i studien visar att det framträdde fyra olika versioner av personliga tränares tal om deras yrkesroll och kompetens. Den första versionen belyser att en personlig tränare coachar klienter. Det innebär att de har ansvar över klienters träning och de ska ha en stark vilja att hjälpa, stödja och guida klienter med olika typer av mål genom att entusiasmera dem till ett aktivt liv. Den andra versionen belyser att personlig tränare är en komplex yrkesroll under utveckling. De talade dels om att det är en ny, populär och flexibel yrkesroll men att den även är diffus och svår, genom att vem som helst kan kalla sig för personlig tränare då det inte finns någon skyddad titel, klara riktlinjer över vad yrket innebär, regler eller kollektivavtal. Det framkom även att personliga tränare får samma jobb och lön oavsett utbildning och att det är svårt att försörja sig om man inte jobbar sig till erfarenhet och popularitet. Den tredje versionen belyser att en personlig tränare bör ha och utveckla flera kompetenser. Genom talet framträdde framförallt social och kroppslig kompetens som betydelsefulla. Som personlig tränare är det viktigt att vara engagerad och att socialt interagera med människor i sitt arbete samt att ha goda kunskaper om hur kroppen fungerar och reagerar vid träning. I denna version kretsade talet även mycket kring personliga tränares eget ansvar, som dels innebär att det ligger på personliga tränare själva att inhämta ny kunskap och att utveckla sina kompetenser. Den fjärde versionen belyser att personliga tränare framhäver särskilt sin erfarenhetsbaserade och praktiska kompetens men att kompetensen är disparat och kraven måste höjas. De talades om att kompetensen hos personliga tränare generellt är låg och en

bidragande faktor kan vara den varierande kvalitén på utbildningarna. För att höja kompetensen hos personliga tränare så talades det om att det borde ske någon form av standardisering. Det framkom en bild av att högre ställda krav på både utbildningarnas kvalité och kompetensen hos personliga tränare således skulle kunna säkerställa fler bra personliga tränare.

Implikation

Det skulle vara betydelsefullt att studera arbetets faktiska krav genom att göra en arbetsanalys av personlig tränaryrket och omformulera det i termer av kompetenser. Detta för att kunna ge utbildningsföretagen och arbetsgivarna en större inblick i de existerande krav som finns hos personliga tränarna, i syfte att utforma utbildningarna och verksamheten därefter. Det skulle även vara betydelsefullt och intressant att studera utbildningarna för personliga tränare, deras uppbyggnad och struktur samt utbildningsmaterial och pedagogik.

Referenser

Ahrne, G. Svensson, P. (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*, Malmö: Liber AB

Bernler, G. (red.), Cajvert, L., Johnsson, L. och Lindgren, H. (1999). *Psykosocialt arbete. Idéer och metoder*. Stockholm: Natur och Kultur.

Brante, T. (1989). Professioners identitet och samhälleliga villkor, i Selander, S (red). *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap. Professionaliseringens sociala grund*. Lund: Studentlitteratur.

Brante, T. (2009). Vetenskap för profession. Lindh, M. (Red.) *Vad är en profession? – Teoretiska ansatser och definitioner*. Rapport 8, Borås: Högskolan i Borås. s.15-34.

Denscombe, M. (1998). *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB

European Health and Fitness Association (2012). *EHFA*. Hämtad 2012-01-23, <http://www.ehfa.eu/>

European Register of Exercise Professionals (2011). *EREPS*. Hämtad 2012-01-23, <http://www.ereps.eu/>

Gustafson, M. (2011, februari). Välj rätt PT-utbildning. *Fitness Magazine*, februari, 76-84
Fustra (2012). *Certified PT*. Hämtad 2012-02-11, från <http://fustra.com/utbildningar/certified-pt/>

Gerrevall, P. (2006). Kompetensbaserad idrottsledarutbildning : Ett alternativ till dagens idrottsledarutbildningar. *Svensk Idrottsforskning*. 4/2006. S. 38-41.

Gerrevall, P. Hageskog, C.A. (2011). EU ställer nya krav på tränarens kompetens. *Svensk Idrottsforskning : Organ för Centrum för idrottsforskning*. 3/2011. S. 34-38.

Gjerde, S. (2004). *Coaching: vad – varför – hur*. Lund: Studentlitteratur AB

Granberg, O. (2009). *Lära eller läras – Om kompetens och utbildningsplanering i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur AB

Granheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurs Education Today*.

Halkier, B. (2010). *Fokusgrupper*. Malmö: Liber AB

Johnsson, L. & Lindgren, H. (1999). Yrkesroll och professionalitet. I. Bernler, G. (red.), Cajvert, L., Johnsson, L. och Lindgren, H. *Psykosocialt arbete. Idéer och metoder*. Stockholm: Natur och Kultur.

Korp, P. (2003). *Hälsopromotion – en sociologisk studie av hälsofrämjandets institutionalisering* (Forskningsrapport, 2003:05). Trollhättan/Uddevalla: Institutionen för arbete, ekonomi och hälsa, Högskolan i Trollhättan/Uddevalla.

Nationalencyklopedin (2012). *Kompetens*. Hämtad 2012-02-14, från <http://www.ne.se/lang/kompetens/228409>

Nationalencyklopedin (2012). *Professionalisering*. Hämtad 2012-02-14, från <http://www.ne.se/lang/professionalisering>

Personal training school (2012). *Blå kortet*. Hämtad 2012-01-23, från <http://www.pt-school.se/Information.aspx#bluecard>

Personal training school (2012). *Etniska regler för personliga tränare*. Hämtad 2012-01-23, från <http://www.pt-school.se/Handlers/DocumentHandler.ashx?DocumentID=25>

Personal training school (2012). *Personlig tränare*. Hämtad 2012-01-23, från <http://www.pt-school.se/Products.aspx?ProductType=1>

Psykologiguiden (2012). *Kompetenspyramid*. Hämtad 2012-04-03, från <http://www.psykologiguiden.se/ww/?Lookup=kompetenspyramid>

Rimfjäll, D. Sjöberg, M. (2010). *Vilka orsaker gör att individer väljer att anlita en personlig tränare?- utifrån ett personlig tränareperspektiv*. Högskolan i Halmstad.

Safe (2012). *Personlig träning*. Hämtad 2012-02-11, från <http://www.safe-education.se/>

Statistiska Centralbyrån (2012). *Yrkeskod*. Hämtad 2012-03-15, från http://www.scb.se/statistik/_publikationer/LE0101_2006I07_BR_LE118BR0901.pdf

Stockfeldt, T. (1988). *Arbetslivets pedagogik: om kompetensutveckling i arbete och näringsliv*. Stockholm: Timbro

Söderström, T. (1999). *Gymkulturens logik – om samverkan mellan kropp, gym och samhälle*, Umeå: Umeå Universitets tryckeri

The Academy (2012). *Lic. Personlig Tränare*. Hämtad 2012-01-23, från <http://www.theacademy.se/education.aspx?eduID=27>

Torstendahl, R. (1989). Professionalisering, stat och kunskapsbas – förutsättningar för en teoribildning, i Selander, S (red). *Kampen om yrkesutövning, status och kunskap. Professionaliseringens sociala grund*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer – inom humanistisksamhällsvetenskaplig forskning*. Hämtad 2012-05-20 från http://www.vr.se/download/18.7f7bb63a11eb5b697f3800012802/forskningsetiska_principer_tf_2002.pdf.

Winther Jorgensen, M. Phillips, L. (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur

Ylab (2012). *Lic. Personlig tränare 1 och 2*. Hämtad 2012-02-11, från http://www.ylab-education.com/?page_id=30

Bilaga 1

Bästa Personliga Tränare!

Vi är två studenter som läser Sport Coaching utbildningen vid Göteborgs universitet, med inriktning mot fystränarskap. Inom utbildningen ingår en avslutande kandidatuppsats på 15 hp, som vi nyligen har börjat arbetat med. Uppsatsens syfte är att belysa och problematisera hur personliga tränare talar om sin yrkesroll och kompetens.

Vi önskar att du som personlig tränare finner detta intressant och vill ta dig tid att delta i studien. Du kommer att få delta i en fokusgrupp som består av fem personliga tränare. Det innebär att ni i gruppen möts och diskuterar olika aspekter av detta ämne. Du kan välja mellan två tillfällen då denna fokusgruppsdiskussion kommer att hållas:

Måndagen den 23 april kl. 9.00–11.00

Fredagen den 27 april kl. 9.00–11.00

Detta kommer att äga rum vid Institutionen för kost- och idrottsvetenskap. Sammankomsten varar i ca 1,5-2 timmar.

Ni kan när som helst avbryta ert deltagande i studien. Det som sägs under sammankomsten är konfidentiellt, vilket innebär att vi inte kommer att använda materialet till något annat. Vi kommer även att filma fokusgruppsdiskussionen med en övertäckt lins, inga ansikten kommer att synas.

Vi kommer att kontakta dig om några dagar, för att höra om du är intresserad av att delta i studien. Önskar du ytterligare upplysningar om den aktuella uppsatsen får du gärna höra av dig till någon av oss uppsatsskrivare på telefon eller mail.

Sofia Heydeck
Tel. 0705-44 87 55
Mail: sofia_heydeck@hotmail.com
Handledare: Eva-Carin Lindgren

Elin Sjöberg
Tel. 0763-28 36 87
Mail: elin_sjoberg@yahoo.se

Bilaga 2

Intervjufrågor – enskilda intervjuer

1. Kan du kunna beskriva vad en personlig tränare är för dig?
2. Kan du beskriva hur yrket har utvecklats genom åren?
3. Kan du berätta vad du som personlig tränare har för huvudsakliga arbetsuppgifter? (hur ser en vanlig arbetsdag ut? har du några specifika ansvarsområden).
4. Vad tycker du att personliga tränare ska ha för kompetens för att jobba med människor?
5. Hur tror du verksamheten hade påverkats om det inte fanns en personlig tränare i din organisation/gym?
6. Kan du beskriva vad du har gått för utbildning(ar)?(Hur har utbildningen (arna) varit? Hur omfattande var utbildningen(arna), Vad ingick i utbildningen (arna)? Vad har varit bra respektive mindre bra. Är det något du har saknat i utbildningen (arna?)
7. Om du fick bestämma, hur skulle en personlig tränarutbildning se ut? (vetenskapliggrund och praktik, tror du det är möjligt, universitet- hur ser du på det?)
8. Kan du beskriva vad du har för erfarenheter av att ha arbetat som personlig tränare (t ex hur länge du jobbat och vart det har inneburit)?
9. Kan du beskriva vad du anser gett dig den kompetens som du har idag som personlig tränare?
10. Vilken betydelse har din teoretiska bakgrund för ditt jobb som personlig tränare? (hur djup är den, vart kommer den ifrån)?
11. Vilken betydelse har din praktiska erfarenhet för ditt jobb som personlig tränare?
12. Hur kan du som personlig tränare utvecklas i ditt arbete? (Inhämtar du ny kunskap, hur i så fall?
13. Hur upplever du att kompetensen är bland personliga tränare idag?

Bilaga 3

Fokusgrupp

30/4-12

Tid: 13.00-15.00

Plats: Viscus masthuggstorget

Syfte

Syftet med studien är att belysa och problematisera hur personliga tränare talar om sin yrkesroll och kompetens.

Nyckeldiskussionsfrågor

- Kan ni beskriva vad en personlig tränare är för er? (Mindmap)
- Kan ni beskriva hur yrket har utvecklats genom åren?
- Kan ni beskriva vad ni som personliga tränare har för huvudsakliga arbetsuppgifter?
- Vilka kompetenser bör en personlig tränare ha? (Mindmap)
- Hur upplever ni att kompetensen är bland personliga tränare idag?
- Kan ni beskriva vad som är bra respektive mindre bra med dem personlig tränar utbildningarna som finns idag? (Tabell)
- Om ni fick bestämma, hur skulle en Personlig tränar utbildning se ut? (Mindmap)
- Hur kan ni som personliga tränare utvecklas i ert arbete?
- Varför är personliga tränare viktiga och kan ni beskriva hur versakmheten/samhället hade påverkats om personliga tränare inte fanns?

Moderatorer: Sofia Heydeck och Elin Sjöberg studerande vid Göteborgs universitet, Sport Coaching programmet med inriktning fystränarskap.

Bilaga 4

SAMTYCKEBLANKETT

Skriftligt samtycke till att delta i studien ” Personliga Tränares syn på sin yrkesroll och kompetens”

Jag har tagit del av informationen om undersökningen ” Personliga Tränares syn på sin yrkesroll och kompetens”

Jag har också tagit del av informationen att deltagandet är frivilligt och att jag kan avbryta när som helst utan att ange någon orsak eller att det har några konsekvenser för min anställning.

Härmed ger jag mitt samtycke till att delta i fokusgruppsdiskussion.

.....
Ort och datum

.....
Underskrift samt namnförtydligande

.....
Telefon (dagtid)

.....
E-mail adress

Bilaga 5

Individuella frågor vid fokusgruppsdiskussion som svarades enskilt innan sessionen.

Kan ni beskriva vad ni har gått för utbildning(ar)?

Hur länge du jobbat som personlig tränare?

Kan du beskriva vad du anser har gett dig den kompetens som du har idag som personlig tränare?

Vilken betydelse har din teoretiska bakgrund och praktiska erfarenhet för ditt jobb som personlig tränare? (hur djup är den, vart kommer den ifrån)?