



# MOTIONEN

Vårt förslag är att man bildar en arbetsgrupp som får i uppgift att ta fram riktlinjer för lönesättning och arbetsvillkor som vi som föreningar bör följa. Det är viktigt att alla föreningar tar sitt ansvar för att någonting ska hända.

Danderyds Tennisklubb

# Arbetsgruppens uppdrag

- Ta fram rekommendationer/riktlinjer för klubbar att följa gällande kollektivavtal och arbetsgivarförbund.
- Nulägesanalys hos klubbar för att få fram lönenivåer kopplade till rollbeskrivningar, upplevd arbetsbelastning och tillstånd hos tränare/ledare, kopplade kollektivavtal/ arbetsgivarförbund.
- Djupare intervjuer med tränare som har kommit en bit på utbildningsstegen för att få fram vad som skulle krävas för att tränarna ska välja tennistränare som yrke.
- Djupare intervjuer med tennistränare som har konverterat till annat yrke för att få fram anledningen till bytet samt vad, om något, som behöver förändras inom tennisyrket för att locka tillbaka tränarna till tennisen igen.
- Ta fram rekommendationer för lönesättning kopplade till rollbeskrivningar och utbildningsnivåer.
- Genomgång av olika anställningsformer, för- och nackdelar, samt hur de kan/bör hanteras.

# Arbetsgruppen

- Sophie Lindvall (SvTF styrelse) – arbetande projektledare
- Emil Holmgren (SvTF styrelse, Växjö TS)
- Frida Engblom (Mjölby TK)
- Ulf Börjesson (GLTK)
- Lennart Sjöberg (Danderyds TK)
- Michaela Karlsson (SvTF)



# Frågeställningar



- Finns det en tränarbrist i Sverige?
  - Behov av fler än 280 tränare, varav 50 tillsvidareanställningar
  
- Hur ser det ut med kollektivavtal bland Sveriges tennisklubbar?
  - Över hälften av Sveriges tennisklubbar är inte anslutna till ett kollektivavtal eller ett arbetsgivarförbund.
  
- Efterfrågas bättre arbetsvillkor av tränarna själva?
  - 63% av tränarna efterfrågar förbättringar inom området för att göra yrket mer attraktivt
  - 6 av 7 tränare som har bytt yrke säger att arbetsvillkoren har helt eller delvis med deras beslut att göra
  - 5 av 12 nyutbildade bastränare nämner dåliga arbetsvillkor som en potentiell anledning till att de framöver inte väljer att fortsätta på en karriär som tennistränare

# Frågeställningar

- Vilka regler har tennisklubbarna/arbetsgivarna som INTE är anslutna till ett kollektivavtal att förhålla sig till?
  - Lagarna i Arbetsrätten bl.a. arbetstidslagen, arbetsmiljölagen, LAS, semesterlagen, osv.
- Vilket kollektivavtal är bäst anpassat till tennisföreningar?
  - Branschavtal Idrott

## Fördelar med Branschavtal Idrott

- Arbetstidslagen är bortförhandlad i grunden och ersatt med anpassade (mildare och flexiblare) riktlinjer vad gäller arbetstid.
- En tränare blir inte automatiskt inlasad som tillsvidareanställd förrän efter 3 år, annars gäller 1 år.
- Kollektivavtalet erbjuder andra anställningsformer
- Riktlinjer och krav att förhålla sig till och luta sig mot (exempelvis vid löneförhandling, övertidsersättning, tjänstepension, försäkringar).
- Ett tydligt meddelande till anställda/potentiella anställda att klubben är en seriös arbetsgivare som tar arbetsgivaransvaret på allvar.

## Fördelar med Arbetsgivaralliansen

- Obegränsat med hjälp via telefon och mail kring arbetsrättsliga frågor, med spetskompetens inom den ideella sektorns förutsättningar och villkor.
- Tillgång till mallar (anställningsavtal, varning, uppsägning, m.m.)
- Utbildning, nätverk och mötesplatser.
- Tillgång till egen chefsjurist vid tvist.
- Styrelseförsäkring och olycksfallsförsäkring för ideellt arbetande, samt förmånligt pris på organisationsförsäkring.
- Medlemsavgiften bygger på årslönesumman och antal anställda.

# Arbetsgruppens förslag till riktlinje gällande kollektivavtal/ arbetsgivarförbund

- För att säkerställa att Sveriges tennisklubbar inte bryter mot arbetsrättsliga lagar samt för att säkerställa bra och hälsosamma arbetsvillkor för vår tränarkår rekommenderar arbetsgruppen att samtliga av förbundets klubbar och regioner som har anställda tränare ansluter sig till kollektivavtalet *Branschavtal Idrott*.
- För att säkerställa att klubbars verksamhetschefer och styrelser har tillgång till specialiserad vägledning kring idrottens arbetsgivarfrågor rekommenderas även att klubbar och regioner med anställda tränare ansluter sig till *Arbetsgivaralliansen*, för att få stöd, råd och trygghet i sitt arbetsgivaransvar.
- Genom dessa medlemskap garanteras det schyssta villkor för våra tränare och tillsammans kan vi göra tränaryrket och arbetet inom tennisen proffsigare, tryggare och attraktivare.



# Nulägesanalys – utifrån enkät med svar från 128 tränare (ca 1/3 av landets tränarkår)



→ Möte Ture - Sveriges genomsnittliga tennistränare

\* heltid \* man \* 43 år \* 3 kollegor \* 7 år och 8 månader \* ingen större önskad stress/press i sin yrkesroll \* 21 timmar per vecka \* 3 kvällar efter kl. 18 \* 25 helgdagar

\* 30-35 000 kr \* utbildning 3 \* rimlig ersättning \* arbetsbeskrivning \* utvecklingsamtal  
\* lönesamtal \* 4 veckor under perioden juni-augusti

\* specifikt huvudområde och klubbens tennisskola \* tennisträning på banan \* planera och utvärdera tennisträning på en grupp spelare \* föräldrakontakt \* planera tennisskolan \* genomföra matchbevakning

\* ansvara för tävlingsresor nationellt \* göra och följa upp individuella spelarutvecklingsplaner \* arrangera läger samt arrangörsansvar för övriga events \* hantera administrativa uppgifter (bokföring, medlemsregister och liknande) \* leda ett team med spelare \* rekrytera nya medlemmar

\* i perioder för mycket att göra \* trivs med arbetsbelastning

\* övervägande positiva känslor kopplade till jobbet \* trivs väldigt bra



## Nulägesanalys – varningsflaggor/tillägg

- Endast 10% kvinnliga tränare.
- Mer än 1/3 av tränarna upplever en oönskad stress/press i sin yrkesroll, främst från föräldrar, styrelse och frågor gällande klubbens ekonomi.
- Nästan hälften av tränarna saknar årliga utvecklingssamtal och lönesamtal.
- En väl fungerande styrelse och ett positivt arbetsklimat är av stor vikt för att tränaren ska trivas på jobbet.
- Nästan 1/4 av våra tränare har en arbetsbelastning de inte trivs med.
- Mer än 1/3 av våra tränare saknar en aktuell arbetsbeskrivning
- Från vad som kan utläsas så finns ingen koppling mellan utbildningsnivå och lönenivå
- Storstadspåverkad genomsnittslön?
- Genomsnittliga timlönen ligger på 161-180kr/timme
- Flera deltidsanställda/"timtränare" har 100% arbetstid på banan – (Tränare som jobbar halvtid eller mindre har 90% arbetstid på banan.)



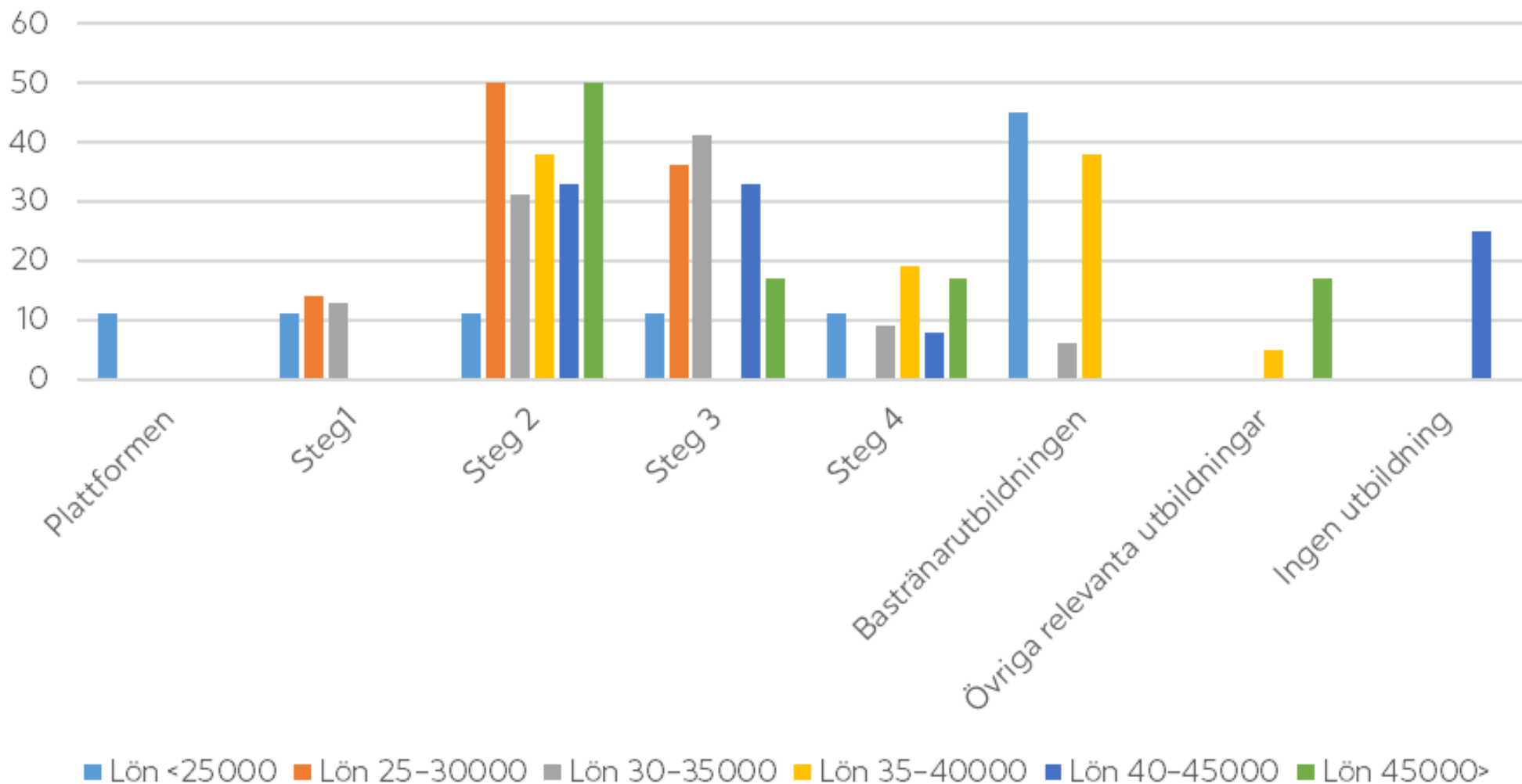
Arbetsuppgifter	Lön					
	9 st. <25000	14 st. 25-30000	32 st. 30-35000	26 st. 35-40000	12 st. 40-45000	6.st 45000
Tennisträning på banan	100	100	100	100	100	100
Planera och utvärdera tennisträning på en grupp spelare	88	93	91	81	83	100
Arrangörsansvar	38	93	59	58	58	33
Lägeransvar	68	86	59	73	67	83
Föräldrakontakt	63	79	84	81	58	83
Tävlingsresor nationellt	50	71	66	85	67	100
Att planera tennisskolan	63	64	72	69	75	
Matchbevakning	75	64	69	88	75	83
Göra och följa upp individuella spelarutvecklingsplaner	38	50	63	58	58	100
Leda ett team med spelare	38	50	53	42	42	83
Administrativa uppgifter (bokföring, medlemsregister och liknande)	25	43	56	65	42	67
Medlemsrekrytering	38	36	50	50	42	33
Marknadsföring/kommunikation (inklusive sociala medier)	38	29	44	27	42	50
Personalansvar	25	14	44	69	58	83
Budgetansvar	13	14	34	42	42	83
Anläggningsansvar	13	7	16	19	33	17
Tävlingsresor internationellt	13		9	38	17	83
Padelträningar	13		9	15	8	
Fastighetsskötsel	13		6	12	25	
Shopansvar		21	28	27	33	
Reception/cafeteriaansvar		21	13	19	25	
Sponsor/partneransvar		7	19	27	17	50

→ Gult – mer än 50% av tränarna i löneintervallet utför uppgifterna

→ Inringade rutor sticker ut något

→ Budget/personalansvar, från 30 000 kr

## Lönenivå kopplat till utbildningsnivå



## Arbetsgruppens svar gällande lönenivå kopplat till rollbeskrivning och utbildningsnivå

- Vi kan inte ge konkreta riktlinjer då inga tydliga indikationer har framkommit
- Tydligare rollbeskrivningar ska komma utav nya utbildningsprogrammet
- Med tydligare rollbeskrivningar kan lönestatistik samlas in mer organiserat
- I dagsläget finns Unionens lönestatistik att ta del av

Tränarnivå	Utbildning	Arbetsbeskrivning	Tidigare	ITF
Bastränare	Bastränarutbildning	Organiserar och genomför träningar för nybörjare.	Plattformen & TGU 1	Play tennis course White level
Klubbtränare	Klubbtränarutbildning	Planerar, organiserar, genomför och utvärderar en följd av träningar för nybörjare och fortsättningsspelare.	TGU 2	Level 1 coach Bronze level
Barn & ungdom	Karriärspår 1	Utvecklar barn och ungdomar för tävlingstennis.	TGU 3	Level 2 coach Silver level
Elit & landslag	Karriärspår 2	Utvecklar och optimerar tävlingsspelare på den nationella och internationella tävlingsarenan.		
Klubbutveckling	Karriärspår 3	Utvecklar organisationen på en organisatorisk och administrativ nivå.		Level 3 coach Gold level

**6203 Utbildare, tränare, instruktörer och idrottskonsulenter. Uppgifter på A-landslagsnivå.**

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	24	76	81	78	26	285
U.Kvartil	25 891	31 167	35 000	39 000	34 700	33 500
Median	29 500	36 147	45 720	50 600	42 500	40 000
Ö.Kvartil	33 750	40 000	54 900	60 000	58 300	53 600

**6204 Utbildare, tränare, instruktörer och idrottskonsulenter. Föreslår, medverkar vid beslut om verksamhetens inriktning och dimensionering.**

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	89	171	172	123	45	600
U.Kvartil	25 000	30 175	32 900	34 500	35 316	30 756
Median	28 708	33 650	38 000	39 459	40 000	35 307
Ö.Kvartil	32 888	38 300	45 000	45 850	43 785	41 653

**8003 Sport-, marknadschef i org. med internationell verksamhet direkt under verkställande ledning.**

Ålder	18-29	30-39	40-49	50-59	60-	Totalt
Antal	8	33	51	34	6	132
U.Kvartil	20 000	32 000	39 791	43 793	30 000	35 000
Median	24 000	36 000	50 000	52 192	46 225	45 500
Ö.Kvartil	29 500	43 000	56 250	62 750	66 598	56 374



UNIONENS  
LÖNESTATISTIK

## Arbetsgruppens svar gällande riktlinjer för lönesättning

- Utgår därav från *Branschavtal Idrott*, där lägsta lönen för heltidsanställd tjänsteman som fyllt 21 år ska uppgå till 22 940 kr (2022) (137 kr/timme). För deltidsanställd ska beloppet nedräknas i proportion till vad deltiden utgör i procent av heltid.
- Genom medlemskap i *Branschavtal Idrott* kan klubbar få stöd och hjälp med en löneöversyn samt rimlig lönenivå för nyanställda, baserade på klubbens geografiska läge och storlek, tränarens uppdrag, ålder, utbildningsnivå, erfarenhet, osv.



# Tränarens arbetsmotivation

- En inre motivation är viktigt för att tränaren ska prestera, utvecklas och vilja fortsätta engagera sig som tränare.

Exempel på fråga i enkäten:

Autonomi: Jag har goda möjligheter att påverka hur mitt arbete ska utföras.

Kompetens: Jag har lärt mig nya intressanta färdigheter på jobbet.

Tillhörighet: Mina arbetskamrater bryr sig om mig.

- Medelvärdet för samtliga behov är högt, men svarsalternativen varierade mellan 1-7.

Behov	Autonomi	Kompetens	Tillhörighet
Medelvärde	5,1	6	5,875
Avvikelser	Minst 1 högst 7	Minst 1 högst 7	Minst 1 högst 7

## Vad anser du är det bästa med tennistränaryrket?

- Jobba med människor, gemenskapen i föreningslivet, utveckla barn och ungdomar, frihet under ansvar

## Vad, om något, anser du skulle behöva förändras för att göra tennistränaryrket mer attraktivt?

- Tydligare arbetsuppgifter, rimligare lön efter erfarenhet/ansvarsområde/arbetstider, högre status på yrket, måste kunna fungera ihop med ett familjeliv

# Herzbergs tvåfaktormodell

## → Hygienfaktorer

- Organisationens administration och policy ("ordning och reda")
- Lön och andra förmåner
- Relationer (till över-, sido- och underordnade)
- Chefen (hur denne "chefar")
- Arbetsförhållanden (fysisk miljö såsom ventilation, ljus, verktyg, utrymme och arbetsmängd)
- Privatlivet (familjesituation, boende)
- Anställningstrygghet
- Status

Vantrivsel



Icke vantrivsel

# Herzbergs tvåfaktormodell

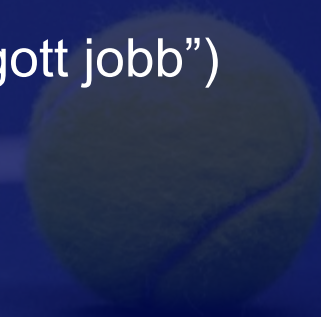
## → Motivationsfaktorer

- Erkännande (för väl utfört arbete)
- Prestation (tillfredsställelse i att lösa problem, göra ett "gott jobb")
- Möjlighet till personlig utveckling
- Karriärutveckling (få en högre position)
- Ansvar (kontroll över eget och andras arbete)
- Arbetet i sig (utmanande, intressant, varierat)

Icke motivation



Motivation (Tillfredsställelse)



# Arbetsgruppens rekommendation gällande fortsatt arbete

- Arbeta fram en checklista likt "Trygg Tennis" för att få en kvalitetsmärkt "Schysst arbetsplats"
- Checklistan ska innehålla både motivationsfaktorer och hygienfaktorer



## Diskussionsfrågor – dokumentera på menti.com – kod 7142 5812

- Vilka reflektioner får du/ni av arbetsgruppens presentation?
- Gav resultaten dig något nytt perspektiv eller bekräftades mest det som du redan visste/hade på känn?
  - Anser du att frågan är viktig och bör prioriteras framöver?
  - Vilka hinder/motstånd ser du kan komma från klubbar/individer i att ta sig an detta arbete?
  - Har du några idéer/lösningar på dessa hinder/motstånd?
- Vilka punkter anser du bör finnas på en checklista för att säkerställa att en arbetsgivare/arbetsplats ger sina tränare bästa möjliga förutsättningar för att prestera och må så bra som möjligt?
- Motivationsfaktorer
  - Hygienfaktorer